



# История молодого учителя в пяти конфликтах



**Задача с тремя  
неизвестными**

Туаева М.А., психолог ГБП ОУ РК «КМТК»,  
г. Керчь, 2017



Кто он такой – молодой человек, окончивший институт?

Во-первых, как профессионал он еще достаточно слаб – сдавая в университете экзамены, он выучивал факты, которые просто образовали в его сознании некоторую сумму знаний.

- Как известно, чтобы действительно знать предмет, по нему, зачастую, надо самому прочесть перед аудиторией курс. Такой практики у молодого специалиста еще нет.
- Во-вторых, он не имеет ни малейшего представления о том, с кем ему придется работать. Чтобы объективно оценить ученика, у него опять же нет опыта.
- В-третьих, он совершенно не понимает, что его первая работа – это десятилетиями сложившаяся система с определенными правилами, законами, традициями, стереотипами.
- И начинается решаться задачка с тремя неизвестными. На первых порах ему все в школе улыбаются, первые дни и недели – душевный подъем и полная эйфория. А далее неминуемо начинаются конфликты.

## Конфликт первый: АДМИНИСТРАЦИЯ

Для руководителей колледжа сегодняшний тинэйджер – существо странное и абсолютно непонятное, – об этом говорить нет смысла. Коллективная экскурсия, дискотека или выпускной вечер – всегда момент чрезвычайной опасности, требующий всеобщей преподавательской мобилизации, блокирования входов-выходов и перевода всех человеческих ресурсов в «готовность № 1».

Но молодой педагог – это тоже «непонятный зверь». По возрасту он отличается от одиннадцатиклассников не так уж сильно (что такое срок в 5–8 лет для пятидесятилетнего директора?)

Кроме того, представления о специфике профессии у неопита, с точки зрения администратора, отсутствуют – он не знает самых очевидных вещей. Помню, на третий день моей работы зав. по УР хлопнула перед моим носом дверью со словами: «Заполните журнал, не забудьте про посещаемость и в пятницу приходите на МЦК». Что имелось в виду, поймет любой немного работавший в учебном заведении человек. Для меня тогда это оказалось полным откровением. Молодой педагог сталкивается с таким объемом учебной и методической документации, что начинает ощущать свою полную профнепригодность.

В итоге весь первый год молодой человек понимает очень мало из происходящего и пытается вписаться в предлагаемые рамки. В результате в указанный период он

совершает множество ошибок, каждая из которых может быть «награждена»

строгим выговором, а то и увольнением. Терпеливо-внимательная

администрация, которая могла бы молодому специалисту спокойно, без нервов все толково объяснить, – большая редкость, поэтому даже без выговоров педагог пишет гору объяснительных и докладных с мотивацией и раскаянием относительно очередного «ужаснейшего» поступка, который он совершил, не зная, как поступать.



## Конфликт второй: УЧЕНИКИ

Впервые входя в аудиторию, преподаватель открывает приготовленный конспект и думает: «Так, тема урока у нас сегодня такая... Начну с этого, перейду к этому, задам такие-то вопросы и т.д.» Но звенит звонок, обучающиеся рассаживаются, и... все идет наперекосяк. То, что только что казалось таким интересным, не вызывает никакого оживления в группе, вопрос оказывается слишком сложно сформулирован, и обучающиеся его вообще не понимают, потому что привыкший к университетской среде вчерашний студент говорит безумно сложными конструкциями.

Нового преподавателя обучающиеся всегда начинают «пробивать», пробовать, что называется, «на слабо». В трудной группе это может принять весьма экстравагантные формы, воспитанные ребята проведут этот этап спокойнее. Но он обязательно будет: могут начать стучать или громко говорить, не замечая повышения преподавателем голоса, могут выдать что-то эпатазирующее, могут просто принципиально замолчать, чтобы посмотреть «а что будет?». Для молодого преподавателя, не понимающего, что его просто проверяют, ситуация выглядит как полностью вышедшая из-под контроля и требующая немедленного реагирования.

Усугубляет положение также то, что обучающиеся видят человека молодого, интересного: «Ну и что он сделает, если мы...» Если преподаватель с честью выйдет из цейтнота – честь ему и хвала, если в этом эксперименте проиграет – плохо дело: восстановить свой авторитет ему будет очень непросто.

Вообще самая существенная проблема для молодого педагога в первое время работы – это умение «держать коллектив». Чтобы 25 человек в течение урока были направляемы в нужное русло, требуется бездна энергии, мгновенная реакция, стремительные переходы от расслабления к работе и одновременное создание ощущения, что весь процесс идет легко, свободно и естественно.

Только со временем придет понимание, что преподаватель на уроке – слаломист, которому обязательно нужно пройти ряд обязательных флажков на трассе (опорных пунктов урока), а в остальном можно отдаться на волю ребят. Обучающиеся как-то подсознательно чувствуют, что педагогу тяжело, и начинают помогать: с готовностью идут на диалог, лучше, чем с более старшими по возрасту учителями, выполняют заданное, своими силами «затыкают» особенно распоясавшихся однокашников. Но это оказывается возможным, только если ребята чувствуют, что перед ними искренний, не равнодушный к ним человек.

Детское тепло, явно или неявно выраженное, молодой педагог ощущает очень сильно, и от этого на задний план отступают многие нерешенные проблемы.



## *Конфликт третий: ТЕКУЧКА*

Возвращаясь домой, преподаватель садится работать. С одной стороны, не отпускает так называемая текучка.

Литератор перечитывает объемные тексты, поднимает филологические исследования, проверяет сочинения и на каждое пишет рецензии.

Русист каждый день (!) должен проверять стопку тетрадей (хорошо, если одного класса).

Математик и физик подыскивают и решают занимательные задачи.

Историк должен быть в курсе всех последних событий и исследований.

И т.д.

Все это отнимает уйму времени, и, как показывает практика, в первый год желающий работать преподаватель практически не имеет свободного времени – дома или на работе он живет колледжем.

С другой стороны, он постоянно ощущает необходимость читать. Во-первых, работы по специальности и, во-вторых, художественную литературу, чтобы не ударить в грязь лицом перед обучающимися. А в-третьих, он вынужден интересоваться работами по психологии и педагогике – чтобы

понять, кто перед ним сидит, как его воспринимают и почему в который раз «такая красивая концепция» из вузовского учебника была встречена обучающимися прохладно.



## *Конфликт четвертый: КОЛЛЕГИ*

Очевидно, что молодой специалист, приходящий в колледж, менее опытен, чем его коллеги, работающие в учебном заведении уже не первый год или даже десятилетие. Не хватает знаний по предмету, методике, психологии, навыков контакта с обучающимися, в общем, всего того, что принято называть профессионализмом.

Теоретически нормальной была бы ситуация, при которой старшее поколение профессионалов постепенно передавало бы накопленный опыт молодым. Но теория, как обычно, расходится с практикой. Не знаю, возможно, это мой эксклюзивный негативный опыт, но, насколько я видел, реально передачи опыта не происходит. Много чаще можно услышать: «И чему вас только в университете учили?» или: «Как, вы и этого не знаете?!»

Как и в случае с администрацией, зачастую, с точки зрения своих коллег, молодой педагог не знает «элементарных вещей». При этом в большинстве случаев недавний выпускник вуза бывает значительно более компетентен в специальности, чем закончившие институт за 20–30 лет до него.

В первый год моей работы преподаватель высшей категории с 30-летним стажем горячо меня уверяла, что структуралистская школа Ю. Лотмана – авангард современной филологии, имени Е. Мелетинского она не слышала никогда. Говорить о рецептивной эстетике и герменевтике, что меня тогда действительно интересовало, было также не с кем.



## Конфликт пятый: РОДИТЕЛИ

Не дай Бог работающему в образовательном учреждении первый год педагогу получить классное руководство! В очень редких случаях родители оказываются достаточно мудры и тактичны, чтобы дать преподавателю возможность спокойной профессиональной жизни. Вполне понятна их тревога за судьбы собственных детей (зрелый педагог однозначно совершит меньше ошибок и научит лучше), но преподавателю от этого не легче.

Естественно, срабатывает возрастной момент: не каждый сможет серьезно слушать советы от 22–23-летнего молодого человека. Основным аргументом становится очевидное: «Да что вы нам говорите, если у вас собственных детей нет. Вот будут – поймете!»



Положение усугубляет то, что у нас, как известно, все всё знают о своих детях лучше всех и стопроцентно уверены, как и чему их надо учить. Что-то возразить при таком подходе весьма и весьма проблематично.

В итоге если на сторону молодого педагога не становится администрация (см. пункт 1), то устоять против родительского напора вчерашнему выпускнику университета оказывается очень непросто.

## *Итак, что в итоге.*

- Пройдя череду описанных конфликтов молодой преподаватель в конце первого учебного года задает сам себе вопрос: "Ради чего?".
- Естественен и вопрос: что делать? Создать эмоционально благоприятную атмосферу. И заниматься этим в первую очередь должна администрация, а помогать специально-организованная структура, такая как Школа молодого педагога.





## Советы для молодого учителя

- ❖ Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в аудиторию последним. Добивайтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите коллектив группы, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать обучающимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.
- ❖ Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе преподавателя записку с фамилиями отсутствующих.
- ❖ Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: Кто не выполнил домашнее задание? - это приучает обучающихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый обучающийся постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
- ❖ Увлекайте обучающихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю группу. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
- ❖ Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем обучающимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
- ❖ Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите обучающемуся над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
- ❖ Заканчивайте урок общей оценкой коллектива и отдельных обучающихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
- ❖ Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
- ❖ Удерживайтесь от излишних замечаний.
- ❖ При недисциплинированности обучающихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к коллективу группы.

## *Памятка обобщения опыта педагога*

- **Внимательно следите за научно-методической литературой, ведите библиографию литературы по интересующему Вас вопросу.**
- **Сохраняйте и накапливайте материалы, отражающие опыт Вашей работы: планы, конспекты, дидактические пособия, темы сочинений обучающихся, их вопросы, ответы, свои наблюдения за духовным развитием обучающихся. Отмечайте при этом Ваши сомнения, неудачи.**
- **Избирая тему для обобщения опыта, постарайтесь учесть успехи и недостатки в Вашей работе и ваших товарищей. Целесообразно взять тему, которую Вы считаете наиболее важной и нужной, и постарайтесь её оформить как можно точнее, конкретнее.**
- **Определите форму обобщения. Это может быть доклад, статья. Но можно обобщить опыт и по другому. Например, привести в систему Ваши методические материалы (планы, карточки, схемы, виды самостоятельных упражнений обучающихся), сопроводив их краткими разъяснениями.**
- **Набросайте краткий план темы (3-4 основных вопроса), затем составьте по теме тезисы. Вспомните и поместите в плане факты, которые будут использованы как основание для Ваших выводов. Снова и снова уточняйте план; уже в нём должна быть основная идея и логика изложения темы.**
- **Дальше доклад. Сначала - черновик. До предела сокращайте введение, избегайте общих фраз, не стремитесь писать "научнообразно". Литературу используйте не для повторения уже сказанного, а для углубления и систематизации своих наблюдений и выводов.**
- **Оценивайте практически свой опыт. Говоря об успехах, не забудьте рассказать о недостатках, трудностях, ошибках. Главный критерий хорошего опыта результаты. Рассказ об опыте неубедителен и малоинтересен, если в нём не показано, как растут и развиваются обучающиеся.**
- **Материал старайтесь излагать кратко, просто, логично, стройно, избегая повторений.**
- **Работая над темой, советуйтесь с коллективом, со своими коллегами, рассказывайте им о своих трудностях, сомнениях. Так могут появиться ценные мысли, нужные факты.**
- **Подберите и надлежащим образом оформите приложения (схемы, карты, таблицы, работы обучающихся, списки литературы и т.д.)**
- **Помните, что, обобщая педагогический опыт, Вы выполняете важную общественную обязанность, способствуйте дальнейшему улучшению дела обучения и воспитания детей, молодёжи.**