

Никитина Елена Борисовна,

заместитель директора по УВР, педагог-психолог,

МАОУ СОШ № 30,

г. Екатеринбург

МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье представлена актуальность проблемы управленческого, психолого – педагогического сопровождения процесса вхождения молодого специалиста в педагогическую профессию. Рассмотрена действующая в учреждении модель сопровождения процесса адаптации и закрепления молодых специалистов.

Ключевые слова: отток молодых специалистов, особенности начального педагогического опыта, симптомы эмоционального выгорания, модель адаптации, блоки модели сопровождения.

Современная школа остро нуждается в молодых, активных, творческих педагогах, и специализированные вузы ежегодно выпускают сотни дипломированных учителей. Но немногие из них приходят в школу, справляются с периодом начального профессионального становления и, как следствие, происходит неоправданный отток молодых специалистов, не нашедших себя в выбранной профессии, с одной стороны, и «старение» педагогических коллективов - с другой.

В течение первых пяти лет деятельности молодой специалист приобретает начальный практический педагогический опыт, осваивает основные профессиональные навыки педагогической деятельности, которая имеет ряд характерных особенностей:

Образование – территория инноваций

- не допускает скидок на недостаточную квалификацию: высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды действуют с первого и до последнего дня работы;
- педагог не имеет возможности приостановить педагогический процесс, отсрочить его для того, чтобы, например, получить методическую или психологическую консультацию;
- в связи с большой изменчивостью образовательной среды, наличием в ней большого числа трудно прогнозируемых неопределенных ситуаций в деятельности педагога не бывает повторений, требующих типичных моделей поведения;
- педагогическая деятельность требует зачастую мгновенной, но профессионально выверенной реакции;
- отсроченность окончательных результатов педагогической деятельности, высокая цена допущенных ошибок и др.

Учитывая специфику профессиональной деятельности учителя и основываясь на исследованиях отечественных авторов, к основным причинам профессиональной дезадаптации молодых специалистов можно отнести:

- противоречия между представлениями о работе и действительностью (Н.А. Аминов, Л.И. Васина, Э.Ф. Зеер, С.С. Сергеев, В.А.Сластенин);
- разногласия с администрацией (Л.И. Васина, С.С. Сергеев, П.С. Федорова);
- повышенное эмоциональное напряжение (В.Т. Ащепков, С.А. Дружиков, Э.Ф. Зеер);
- недостатки в системе психолого-педагогической подготовки начинающих педагогов (Н.А. Аминов, Л.И. Васина, С.С. Сергеев, В.А. Сластенин).

В связи с вышесказанным, с первых дней вступления в трудовую деятельность перед каждым молодым специалистом встает ряд взаимообусловленных задач:

Образование – территория инноваций

- найти оптимальные варианты взаимодействия со всеми субъектами образовательных отношений - учащимися, коллегами, администрацией образовательной организации, родителями (законными представителями) школьников;
- использовать знания, полученные в педагогическом образовательном учреждении;
- перестроить студенческий стереотип поведения в соответствии с ценностями и нормами культуры школы, условиями труда, приспособиться к новому ритму, режиму и приоритетам новой деятельности;
- наблюдая за «чужим» поведением, оценить соответствие собственных характерологических особенностей и способностей требованиям нового социального окружения, профессиональной деятельности и при необходимости постараться скорректировать свое поведение.

Последовательное решение перечисленных задач является необходимым условием для последующей благоприятной социально-профессиональной адаптации педагога.

Однако в тех образовательных организациях, где целенаправленная работа по закреплению, сопровождению молодых специалистов не является приоритетным направлением кадровой политики, начинающий педагог остается один на один со своими противоречиями и проблемами.

В нашем образовательном учреждении разработана и реализуется модель сопровождения процесса адаптации и закрепления молодых специалистов, основными участниками являются молодые педагоги, администрация, методические объединения, педагог – психолог, педагоги – наставники.

Для себя мы выделили ряд задач, решение которых осуществлялось пошагово: первый шаг — выработка общей позиции в вопросах сопровождения молодых педагогов. На этом этапе модель сопровождения адаптации молодых специалистов рассматривалась нами как система, обеспечивающая развитие и психологическую поддержку личности педагога в период профессионального становле-

Образование – территория инноваций

ния; это не разовая акция, а длительный процесс совершенствования профессионального мастерства и психологической компетентности личности. Вторым шагом — определение принципа повседневного взаимодействия (распределение функций, полномочий и ответственности) на период сопровождения. Третьим шагом — корректировка модели сопровождения учителя с учетом уровня профессиональной компетентности и индивидуально-психологических особенностей личности молодого педагога.

Модель сопровождения адаптации специалиста включает три основных блока: нормативно-правовой, методический и психологический, в рамках которых деятельность начинается с момента прихода молодого специалиста в школу.

Ключевую роль в реализации нормативно-правового блока играет администрация образовательного учреждения (директор и его заместители). Административная команда непосредственно знакомит молодого специалиста с нормативно-правовыми документами школы, осуществляет необходимые инструктажи, обеспечивает мотивирующие и стимулирующие условия благоприятной адаптации начинающего педагога, ставит перед ним задачи, контролирует вхождение в профессию и выстраивает первый межаттестационный период. Кроме того, администрация играет большую роль в создании среды, в которую попадает выпускник педагогического вуза. Под их руководством складывается педагогический коллектив, в значительной степени от администрации образовательного учреждения зависит психологический комфорт всех членов коллектива и особенно начинающего учителя, а также устоявшаяся в коллективе система приоритетов и взглядов на деятельность педагога, на характер взаимодействия и взаимоотношений.

Содержание методического блока (методический совет, методические объединения, педагоги - наставники) сопровождения начинающих педагогов определяется их профессиональной позицией, уровнем квалификации, мотивацией, психолого-педагогической культурой в целом. Для развития профессиональных уме-

Образование – территория инноваций

ний молодых специалистов используются разнообразные формы: традиционные, такие, как посещение уроков учителей-стажистов, взаимопосещения уроков с последующим анализом, беседы, консультации; нетрадиционные или модернизированные – мастер - классы, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, включение в инновационную и конкурсную деятельность.

Работа в рамках психологического блока ведется по нескольким направлениям: диагностическому, просветительскому, коррекционно-развивающему и консультативному.

Результаты диагностики (анкетирование, психологическое тестирование) позволяют выстроить адресную модель сопровождения с учетом актуальных потребностей и индивидуально – психологических особенностей молодого специалиста, определяют содержание работы психолога с начинающим учителем. Так в ходе анкетирования определены основные проблемы психологического характера: недостаточный уровень знаний возрастной психологии, неумение мотивировать обучающихся на уроке, выстраивать взаимодействие с родителями школьников, урегулировать конфликтные ситуации и т.д.

Диагностика эмоционального состояния молодых педагогов показала, что уже на первом году работы в психологическом состоянии входящих в профессию учителей присутствуют такие симптомы, как: переживание психотравмирующих обстоятельств, тревога и депрессия, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоциональный дефицит, личностная отстраненность – практически весь спектр симптомов эмоционального выгорания, что подчеркивает его главную функцию – адаптационную, помогающую организму приспособиться к стрессогенными для него условиям.

Образование – территория инноваций

В целях коррекции эмоционального состояния молодых специалистов, повышения психологической грамотности работа ведется в различных формах в рамках консультационного, коррекционно-развивающего и просветительского направлений:

- проводятся индивидуальные и групповые тематические консультации;
- работа с молодыми специалистами по кураторской методике (коучинг);
- практико-ориентированные семинары и мастер-классы (психологические аспекты формирования универсальных учебных действий, профилактика эмоционального выгорания, формирование учебной мотивации, развитие навыков саморегуляции и релаксации, разрешение конфликтов и т.д.).

Значительный эффект приносят тренинговые занятия, которые направлены на выявление и коррекцию внутренней мотивации, дестабилизацию стереотипных представлений о себе и мотивах своего поведения; осознанию каждым молодым учителем трудностей социально-профессиональной адаптации и своей профессионально-педагогической позиции; переосмыслению представлений о себе на основе обратной связи, расширение сферы осознаваемого в понимании поступков другого; проектирование и конструирование каждым участником группы эффективных средств общения (эмпатическое понимание, умение давать обратную связь и т. п.); отработку индивидуальных стратегий и тактик эффективного педагогического общения и т.д.

Результатом психологического сопровождения профессионального становления учителя является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала, поддержание адекватной самооценки, повышение эффективности педагогической деятельности и, что важно на этапе вхождения в профессию, удовлетворенность трудом, которую отмечают молодые педагоги школы.

Образование – территория инноваций

Целенаправленная работа коллектива школы по реализации модели сопровождения приносит результаты: процент молодых педагогов вырос с 8% 2018 - 2019 учебном году до 27% в 2021 году от общего состава педагогов. Наши юные учителя растут в профессиональном плане, активно участвуют сами в профессиональных и творческих конкурсах, становятся победителями и лауреатами на районном, городском и всероссийском уровнях. И, наверное, главное – они понимают, что не в одиночку делают свои первые шаги в профессии.

Действующая в школе модель сопровождения адаптации молодых специалистов не статична: ежегодно дополняются и корректируются используемые методы и формы работы, обновляется содержание в соответствии с индивидуальностью приходящих к нам молодых педагогов.

Список литературы

1. Алешина, Е.Ю. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. – М.: Независимая фирма “Класс”, 1999.
2. Вьюнкова, Ю.Н. Воспитательная эффективность педагогического общения // Начальная школа”, 1998. - №5.
3. Галанов, А.С. Как пройти аттестацию Советы психолога учителю. – М.: Айрис-Пресс, 2006.
4. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д., Фролов, Д. Ф., Грабенко, Т. М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. – СПб. : Речь, 2011.
5. Ключева, Н.В. Технология работы психолога с учителем. - М.: ТЦ “Сфера”, 2000.
6. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования. - М.: Академический проект, 1999.
7. Кротова, Т. Как стать компетентным в общении с родителями воспитанников // Дошкольное воспитание”, 2007. - №9.
8. Мардер, Л. Тренинг педагогической осознанности. Рабочая программа формирования у педагогов личностно-ориентированной позиции по отношению к детям // Школьный психолог, 2003. - №22.
9. Медведская, С. Аквариум. Большая психологическая игра // Школьный психолог, 2006. -№16.
10. Овчарова, Р.В. Справочная книга школьного психолога. – М.: Просвещение, 1996.
11. Практикум по общей экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева – СПб. : Питер, 2000.

Образование – территория инноваций

12. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие.- Самара: Издательский Дом “Бахрах”, 1998.
13. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина.- М.: ВЛАДОС, 2001.
14. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога. – М.: ВЛАДОС, 2011.
15. Трошкова, Т., Кабаленова, Е. Модель взаимодействия. Программа сопровождения педагога в период подготовки к аттестации и во время ее прохождения // Школьный психолог, 2009. - №17.
16. Фетискин, Н.П., Козлов В.В., Мануйлов, Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002.
17. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. - СПб. : Питер, 2006.