

Проблемы и этапы психологической адаптации молодых специалистов в современной школе

Минаева Оксана Викторовна,

педагог-психолог МОУ Мурмашинская СОШ №1

Каждый год во многих образовательных учреждениях встречаются молодых учителей-выпускников педагогических учреждений. Вступая в новый профессиональный мир, молодой специалист сталкивается со многими трудностями, о которых в период обучения даже не задумывался.

Более того, большинство молодых педагогов, поступивших на работу, могут испытывать состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью»

Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами школы. Поэтому для молодого сотрудника важно, чтобы его личностные особенности максимально соответствовали тем организационным условиям, которые для него предлагаются на новом месте работы.

Устраиваясь на работу, молодые педагоги часто попадают в ситуацию большой нагрузки. В этом случае начинающий учитель не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается необходимостью осваивать все новые виды деятельности. Подобный вариант развития событий вызывает негативные переживания и, как следствие, или уход из системы образования, или выгорание. Поэтому создание социально-экономических и организационных условий необходимое и важное условие для мотивации начинающих педагогов.

Работа с молодыми специалистами, конечно, зависит от личных характеристик педагога. Но есть ряд этапов, обязательных для адаптации учителя в профессии и педагогическом коллективе.

1 этап - знакомство со школой, локальными документами, структурой, педколлективом, правилами внутреннего распорядка. Этот этап занимает 1-2 месяца.

2 этап – включение в работу творческих групп по организации общешкольных мероприятий. Регулярно посещаются и взаимопосещаются уроки. Этот этап занимает полгода-год.

Итогом первых двух этапов должно стать создание **атмосферы диалога**, к моменту завершения второго этапа молодой учитель должен четко представлять себе, к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помощь или консультацию.

Здесь важно отметить, что именно в первый год работы видно, какую стратегию поведения выбирает молодой специалист – активную или пассивную.

Для **пассивной** стратегии характерно подчинение личности интересам и требованиям среды. Люди не уверены в своей профессиональной компетентности, не готовы к изменению сложившегося образа жизни.

Нередко кризисная ситуация вызывает у них ухудшение самочувствия, заставляя тем самым уйти от решения проблем. Они не предпринимают каких-либо активных действий, полагаясь на помощь со стороны, или ориентируют свою активность на другие сферы – семью, хобби. В этом случае учитель переживает дискомфорт и неудовлетворенность процессом, ему необходима особая поддержка и стимулирование педагогической деятельности, так как выбор данной стратегии может быть обусловлен различными факторами. Анализ этих факторов задача руководства. Это может быть следствием неблагожелательности педагогического коллектива, трудности самого человека (сложности индивидуальных особенностей), высокая цена усилий несопоставимая с отдачей и т.д.

Вторая стратегия – **активная**.

Выделяют **активно-конструктивную** и **активно-деструктивную** стратегии. Первая характерна для людей с оптимистичным мировоззрением, устойчивой положительной самооценкой, реалистичным подходом к жизни и желанием достичь более высокой позиции. Это уверенное профессиональное развитие. Эта стратегия – самая прогрессивная для развития молодого специалиста.

Активно-деструктивная стратегия свойственная амбициозным и склонным к проявлению агрессии личностям. Низкий уровень профессионального самосознания постоянно заставляет противопоставлять себя окружающим. Агрессивная реакция на замечания и критику приводит к ухудшению общения с коллегами, учениками и родителями. Это сложный путь адаптации, который, как правило, заканчивается уходом из профессии или постоянным переходом из одного учреждения в другое.

3 этап – профессиональное становление и развитие (2-3 года работы)

В течение этого периода молодой педагог включается в конкурсное движение. Обретение такого опыта позволяет более широко реализоваться в профессии. Увидеть лучших из таких же как ты. Получить рекомендации опытных наставников. Определить свои конкурентные преимущества и увидеть недостатки. На этом этапе полезно **выявить мотивы**, побуждающие учителя заниматься своим профессиональным ростом, чтобы именно эти мотивы и стимулировать. Это может быть мотивы самоутверждения, общественного признания, стабильности, защищенности, мотив скорейшего достижения самостоятельности и независимости, реализации себя как творческой личности в коллективе, мотив саморазвития, удовлетворения интереса в приобретении новой информации, в повышении заработной платы и т.п.

Завершающий этап адаптации – это четвертый год работы. Подводятся итоги и делается анализ успешности. На успех профессиональной адаптации указывают несколько показателей:

- в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;
- в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы;
- в какой степени закончен ориентированный этап, этап знакомства с новой должностью;
- каковы мотивы выбора данной профессии;
- насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);
- насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;
- в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;
- какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога.

Благоприятный социально-психологический климат, наличие педагога-наставника, определение и разработка методической деятельности, основанные на личностно-ориентированном подходе и многое другое позволит помочь учителю проявить себя и адаптироваться на любом рабочем месте.