

АДАПТАЦИЯ В ДОЛЖНОСТИ и освоение профессии учителя



Светлана Аркадьевна Котова,
*доцент кафедры педагогики и психологии
начального образования Института детства
Российского государственного педагогического университета
им. А.И. Герцена, кандидат психологических наук*

Каждый год в школу приходят молодые учителя, окончившие педагогические вузы или колледжи. Перед ними встаёт ряд проблем: как выстроить отношения с детьми, учителями, администрацией? Многие трудности молодых специалистов вызваны нехваткой социально-психологических знаний и опыта построения социальных взаимодействий. Как помочь начинающему педагогу в этой ситуации?

- овладение профессией
- социальная позиция
- профессиональная ориентация
- психологическое напряжение
- стратегия поведения

Начинающий учитель выполняет в полном объёме те же профессиональные обязанности, что и его опытный коллега: организует образовательный процесс, создаёт условия для реализации потенциальных возможностей учеников, управляет их развитием, общается с родителями школьников. Ситуацию осложняет то, что молодой учитель, оказываясь в новой среде, сталкиваясь с новыми непривычными ситуациями, часто волнуется, боясь не успеть что-то сделать, забыть, упустить, стесняется обращаться за советами к более опытным, часто выстраивает своё поведение непродуманно, и непоследовательно, затрудняется и колеблется в принятии решения. Всё это приводит к излишней напряжённости, тревожности и, как следствие, к неудовлетворённости. Чтобы она не стала привычным состоянием и не привела

к уходу из школы, начинающему учителю необходима на первом парах постоянная помощь со стороны администрации образовательных учреждений, методистов, коллег и даже родителей учеников.

В научной литературе период вхождения в профессиональную деятельность называется стадией профессиональной адаптации, приспособления личности к социально-производственным условиям. На этом этапе кардинально (по отношению к периоду обучения) меняется совокупность факторов, формирующих ситуацию развития, это:

- новые социально-профессиональные ценности;
- иная социальная позиция и социальная роль;
- принципиально новый вид ведущей деятельности (трудовая);
- другая иерархическая система административных отношений;

- новый разновозрастный коллектив, требующий установления новых социальных связей;
- новые социально-психологические и физические нагрузки.

Понятно, что социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности зависит от внутренних факторов и характеристик личности:

- состояния психического здоровья;
- уровня психического развития;
- личностных качеств;
- профессиональной зрелости.

Поскольку в эту ситуацию включается не только сама личность, но и всё её ближайшее социальное окружение, а также профессиональная среда, в которую молодой учитель интегрируется, то огромное значение для его успешной адаптации играют и внешние факторы, к которым относятся:

- характер образовательной среды;
- особенности личности руководителя и представителей администрации школы;
- особенности педагогического коллектива школы;
- особенности ученической группы и их родителей;
- наличие или отсутствие психологической поддержки в кругу семьи и друзей.

Успешность профессиональной адаптации этого периода определяет стабильность, длительность и благополучность учителя в дальнейшем, успешность его самореализации в новом сообществе. Поэтому большая ответственность за успешное вхождение молодых, в профессию лежит на управленцах. Их основная цель — *создать условия, позволяющие эффективно войти в профессию, обеспечить комплексное сопровождение молодого специалиста на всём протяжении адаптационного периода*. Чтобы достичь реализации этой цели, специалистам надо представлять риски адаптационного процесса, определять возможные способы реагирования молодых на возникающие перед ними трудности.

В идеальном процессе адаптации начинающего педагога выделяются несколько этапов.

Подготовительный этап включает деятельность по сбору значимой информации об условиях предстоящей деятельности. Чем полнее и достовернее собранная информация, тем легче учителю разработать дальнейшую программу поведения. *Молодые выпускники вузов всё чаще обращаются к сайтам образовательных учреждений для предварительного знакомства с ними*. Поэтому важно на сайтах городских, районных комитетов по образованию и школ размещать специально подготовленные информационные странички как с приглашением на работу, так и с информацией для молодых специалистов. Чем полнее и достовернее информация о школе, в которой предстоит работать молодому педагогу, тем эффективнее пройдёт он этот первый этап.

Профессиональная адаптация: первые дни работы

Большое значение для успешной адаптации имеет и первый визит выпускника в школу. Молодой специалист обращает внимание на всё: как встречают на входе, как выглядит внутреннее убранство школы, какую культуру поведения демонстрируют учащиеся и учителя. Но самое главное для него — это *первая встреча с директором школы*. От первого впечатления друг от друга будет зависеть во многом судьба дальнейших отношений и длительность пребывания нового учителя в школе. Огромное значение имеет заинтересованность, психологическая готовность и умение директора школы выстроить этот контакт. По временным рамкам эта встреча не должна быть длительной. Она традиционно непродолжительна и включает знакомство, короткое деловое общение по проблеме трудоустройства, краткую неформальную беседу. На фазе знакомства очень важно соблюсти все нормы этикета. Руководителю лучше выйти из-за стола и пройти в направлении нового потенциального коллеги, желательно поздороваться за руку и конечно, пригласить сесть. По-возможности, желательно расположиться в зоне для диалога (например, в рядом стоящих креслах), а не за столом

для проведения деловых совещаний — в этой ситуации усиливается ощущение гиперстатусности руководителя и дистанцирования с собеседником, резко снижается качество контакта. Директор или его заместитель внимательно знакомятся с документами соискателя. Рекомендуем задать один-два вопроса по их содержанию, в беседе выяснить мотивы выбора именно этой школы, проинформировать о штатных вакансиях. Знакомство с другими документами школы (уставом, образовательной программой и т.п.) желательно отложить на последующий визит. Стиль общения должен быть открытым доброжелательный, заинтересованный; содержание беседы — ориентировать на дальнейшее конструктивное сотрудничество.

Начало выхода молодого учителя на работу знаменует этап стартового психического напряжения.

Существует давняя педагогическая традиция предварительного инструктажа молодого учителя завучем, руководителем методического объединения. На нём важно проговорить типичные особенности классов, где новичку предстоит работать, процедуру представления молодого педагога ученикам. Лучше, если её проведут директор или завуч школы, примерное содержание деятельности в первый день и первую неделю. Хорошо, если опытный педагог поделится своими воспоминаниями о начале трудового пути. Подобные воспоминания создадут настроение уверенности в успехе нового дела. Начинающему специалисту стоит и самому провести предварительную подготовку: *заранее спланировать первый день работы, подобрать варианты интерактивных игр-знакомств, которые помогут быстрее установить контакт с классом, запомнить имена и фамилии учащихся; разработать план уроков на одну-две недели вперёд.* Подобная предварительная работа поможет избежать существенных ошибок, обеспечит большую целенаправленность, собранность, придаст уверенности и оптимизма. Конечно, в ходе практической педагогической деятельности придётся вносить коррективы в первично подготовленные планы, но они, как правило, не будут кардинальными, а будут касаться лишь отдельных ситуативных аспектов.

Завершающим аккордом первого рабочего дня должно стать обязательное торжественное позд-

равление молодого учителя, заранее подготовленное коллегами и руководителем школы. Поддержка коллег и администрации молодого учителя в этот знаменательный день просто необходима. Ситуацию можно усилить сувениром или пожеланием в стихах, оформленном в специально подобранную рамку, или шутливо-оптимистичным дипломом.

Вхождение в педагогический коллектив

Следующий этап адаптации — *это острые психические реакции входа в коллектив*, учитель начинает ощущать на себе воздействие факторов новой социальной среды. Например, первый разговор с родителями учеников на родительском собрании, когда от учителя требуется принимать самостоятельные решения в новых условиях. Именно на этом этапе возможна фрустрация, вызывающая конструктивные или деструктивные как внутриличностные, так и межличностные реакции — переоценка ситуации, обращение за советом к опытным специалистам или руководителю, самоуничтожение, агрессия, конфликт с руководством или бегство в болезнь. Огромную конструктивную помощь начинающему учителю могут оказать друзья, преподаватели вуза, где учился специалист, а также опытный педагог-наставник, выдвинутый школой. Для этой цели лучше выбрать коммуникабельного и отзывчивого члена коллектива. Его выступление в роли советчика, тьютора, а в некоторых случаях и посредника (в конфликтных ситуациях) крайне важно для определения молодым специалистом правильной стратегии поведения, снятия психоэмоционального напряжения, сохранения веры в себя, в правильный выбор профессионального пути. Ещё одним способом поддержки может стать электронный канал. Общение в бывшими сокурсниками в сети, ведение блога, консультирование у опытных психологов и педагогов через специализированные сайты сегодня становится всё более популярным.

В случае неблагоприятного развития событий может возникнуть и такое завершение адаптации, как *острые психические реакции выхода*. Это комплекс эмоциональных и поведенческих реакций, связанных с возвратом в уже знакомую среду жизнедеятельности. Как правило, проявляется уходом в болезнь или увольнением.

В случае благоприятного развития адаптационного процесса наступает *этап завершающего психического напряжения*, характеризующийся своеобразной подготовкой психики человека к актуализации прежних режимов функционирования, привычных способов поведения в связи с постепенным вхождением в новый вариант привычной жизни. Человек возвращается к большинству устоявшихся привычек, но при этом вырабатывает и новые, уже не вызывающие сильного напряжения и контроля.

Стратегия поведения начинающего учителя

Каждому руководителю важно понимать основные варианты реагирования человека на новую ситуацию жизнедеятельности, чтобы быть готовым предупредить нежелательные формы поведения и срывы, создать наиболее благоприятные социальные условия для решения сложных ситуаций в образовательном процессе.

Выбор учителем той или иной стратегии поведения основывается на предварительной оценке таких параметров:

- требования социальной среды — их сила, враждебность, ограничения потребностей личности, дестабилизирующее влияние;
- адаптационный потенциал среды — благожелательность в коллективе, потребность в молодом специалисте, эффективные механизмы преемственности, поддержка опытными профессионалами и руководителями не только в профессиональной деятельности, но и в более широком контексте;
- возможности самого человека к изменению, приспособлению к среде и среды к себе;

- цена усилий (физические и психологические затраты) при выборе способов изменения среды или изменения себя.

В большинстве случаев человек оценивает эти параметры на подсознательном, интуитивном уровне с учётом ранее использованной жизненной стратегии. Широко известно деление поведенческих стратегий на пассивную и активную.

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 других или ориентируют свою активность (в какой-то мере это конструктивно) на другие сферы — семью, хобби. Пассивная стратегия проявляется в отсутствии стремления человека к независимости, неспособности брать на себя ответственность. Постоянная реализация пассивной стратегии сводит все формы профессионального поведения к ограниченному набору стереотипных, шаблонных действий.

Поэтому пассивное принятие требований, норм, установок и ценностей социальной среды без включения активного процесса изменения, самокоррекции и саморазвития — это всегда не приспособление, а дезадаптация, которая сопровождается переживанием дискомфорта в различной степени выраженности, неудовлетворённости. Выбор молодым специалистом такой стратегии должен насторожить руководителя как сигнал о серьёзной проблеме в профессиональном развитии личности учителя. Такая ситуация потребует от руководителя повышенного внимания к молодому коллеге, стимуляции его активности, разнообразных форм интенсивной поддержки.

Активная стратегия может быть выражена в двух вариантах: конструктивной и деструктивной.

Активно-конструктивная стратегия преодоления стрессовой ситуации характерна для людей с оптимистичным мировоззрением, устойчивой положительной самооценкой, реалистичным подходом к жизни и желанием достичь более высокой позиции. Активная стратегия поведения обеспечивает уверенное профессиональное развитие, в процессе которого учитель приобретает активность субъекта в определении формирующей жизненной линии. Именно активность определяет, преобразует совокупность обстоятельств и конструктивно направляет профессиональную жизнь. Эта стратегия — самая прогрессивная для развития молодого специалиста.

Активно-деструктивные стратегии преодоления трудной ситуации свойственны невротизированному типу личности. Такие люди, как правило, отличаются амбициозностью, склонны агрессивно противопоставлять себя окружающим. Низкий уровень профессионального самосознания не позволяет им освободиться от собственных эгоцентричных установок. Это приводит к тому, что человек начинает воспринимать агрессию, как естественное проявление человеческой природы. Даже если агрессия преследует какую-либо позитивную цель, то всё равно такое поведение приводит к ухудшению общения. При агрессивной стратегии поведения события воспринимаются односторонне, гибкость отсутствует, это препятствует преодолению жизненных трудностей. Выбор такой стратегии свидетельствует о явной социальной дезадаптации личности. Для успешной педагогической практики такое поведение неприемлемо.

Адаптация молодого специалиста к работе может быть длительной и противоречивой. В среднем она длится от трёх до пяти лет. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности, но не они, как показали специальные исследования, становятся причиной кризисных явлений. Основная причина — психологическая: несовпадение реальной профессиональной жизни со представлениями и ожиданиями молодого учителя.

Кризис профессиональной адаптации и его преодоление

Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает *кризис профессиональных*

ожиданий. Напряжённость первого года работы характеризуется такими высказываниями: «падение с небес на землю», «жестокий удар», «всё было на первых порах, как в тумане», «ощущение испуга, беспомощности», «чувство ненужности», «ничего не получается», «было много слёз, стыд», «оптимизм сменился меланхолией», «чувствовала, что не будет творчества, увлечения». Переживание несовпадения профессиональной деятельности с ожиданиями вызывает изменение профессиональной позиции, а неудовлетворённость выполняемой деятельностью изменяет социально-профессиональную направленность. Кризис ожидания выражается и в неудовлетворённости организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, условиями работы, зарплатой. Ситуацию часто обостряет и то, что профессиональная среда настроена воспринимает молодых специалистов и трудно принимает их новые начинания. Лишь 7% молодых учителей считают, что без проблем включились в работу.

Большинство молодых педагогов говорят об осознании своей некомпетентности. Это происходит в середине учебного года. Ведущими показателями некомпетентности становятся трудности в преподавании учебного материала, в организации учебной работы на уроке, эмоциональное общение с учащимися. Всё это ведёт к снижению самооценки, показателей эмоциональной устойчивости, оптимизма, ухудшению отношения и к другим людям, к профессии.

Чтобы этого не случилось, в системе образования разработаны способы внешней поддержки начинающего педагога. Традиционно в канун первого профессионального праздника — Дня учителя в городских, районных управлениях и комитетах образования проводится праздничная встреча с молодыми учителями. Руководитель города, района поздравляет их с первым профессиональным праздником. Специалиста знакомят с руководителями органов управления образованием, с методической службой и её системой, с курирующими

методистами. Хорошо, если в районе, городе выделен специальный человек, который из года в год занимается проблемами начинающих педагогов. Его тьюторская деятельность может стать важным подспорьем в работе молодого учителя. Обычно план методического и психологического сопровождения молодых специалистов разрабатывается к 1 сентября каждого учебного года. Традиционно он включает такие мероприятия: знакомство-экскурсию со структурами научно-методического центра, методические совещания и семинары-практикумы, которые предлагаются молодым специалистам на выбор, в зависимости от их профессиональных потребностей. Первый методический семинар проводится в первые школьные осенние каникулы. Он посвящён работе педагога с документацией. В декабре актуально рассмотреть с молодыми учителями проблемы дисциплины на уроке и ознакомить их с приёмами её поддержания. Тема января-февраля — проблемы проектирования и моделирования урока. Здесь возможны посещения открытых уроков, мастер-классов опытных учителей района (города), ресурсных образовательных центров. Значимым путём конструктивного выхода из адаптационного кризиса традиционно является целенаправленное и разностороннее развитие навыков общения, совершенствование знаний и участие в специальных семинарах и тренингах.

В апреле курирующий методист *организует* *Неделю молодого учителя*. Молодые педагоги из разных школ дают для своих коллег открытые уроки, демонстрируют свои первые наработки. Именно взаимопосещение молодых на этом этапе становится наиболее эффективной формой поддержки, так как новички, оказываясь в своём кругу, легче раскрываются и обнаруживают свои педагогические способности. По итогам недели курирующий методист проводит «круглый стол», где начинающие учителя могут активно обсудить свои впечатления от уроков, выйти на уровень содержательной рефлексии. Успешность такой встречи определяется мотивирующей основой для дальнейшей работы методиста и начинающего учителя по саморазвитию на ближайший год.

Со следующего года молодого специалиста стоит уже более активно включать в методическую работу района, города, предоставлять ему большую свободу в выборе методических приёмов. Со второго года работы он может принимать участие и в профессиональных конкурсах педагогических достижений в номинации «Молодой специалист». Конкурсное напряжение у педагога первого года работы может вызвать срыв компенсаторных возможностей. Участие начинающего учителя в подобном конкурсе, его публичный выход со своими идеями в профессиональное сообщество, его признание коллегами становится мощным фактором профессиональной устойчивости. Эти мероприятия в комплексе с созданием особых условий и повышенным вниманием администрации школы окажут позитивное воздействие на профессиональную направленность и личностный рост учителя-новичка.

Типичные ошибки начинающих учителей

Овладение профессией — длительный и нелёгкий процесс, требующий постоянной напряжённой работы над собой, непрерывного самообразования, систематической переработки методической, психолого-педагогической, управленческой информации. Невнимание к проблемам начинающих учителей, отсутствие, спорадичность или несвоевременность их поддержки оборачиваются не только потерей специалиста, но и стагнацией в развитии педагогических коллективов образовательных учреждений.

Ознакомьтесь с некоторыми ошибками, которые допускают начинающие учителя.

1. Ошибки во взаимоотношениях с учащимися:

- невнимание к детям с проблемами в обучении и к одарённым детям;
- непосильные требования к определённым школьникам;
- необдуманность принимаемых решений по отношению к недисциплинированным детям;
- незнание психологии детского возраста;

- стремление завоевать авторитет любой ценой;
- излишняя придирчивость, чрезмерная суровость в отношениях с детьми.

2. Ошибки во взаимоотношениях с коллегами:

- неуважение к опыту и мудрости старших, бестактность в общении с ними;
- нежелание участвовать в жизни коллектива, пренебрежение традициями.

3. Ошибки во взаимоотношениях молодых учителей между собой:

- нетребовательность друг к другу;
- необъективная оценка результатов работы своих молодых коллег;
- неуважение друг к другу.

4. Ошибки, связанные с недостаточным развитием общей культуры:

- невыполнение прямых обязанностей, недисциплинированность;
- стремление переложить порученное дело на другого;
- нарушение норм и правил этикета;
- недостаточное понимание роли учителя в современной школе.

5. Ошибки, связанные с переоценкой начинающим учителем своих сил и возможностей:

- самоуверенность, выраженная в неприятии советов, рекомендации учителей;
- формальное отношение к выполнению своих обязанностей.

6. Ошибки, связанные с недостаточной общей технологической подготовкой к самостоятельной работе:

- недостаточное знание предмета и методики его изложения;
- неумение управлять своим состоянием;
- отсутствие навыков общения;
- неотработанные дикция, мимика, жесты;
- скованность, рассеянность, неадекватность реакции учителя на ситуации, происходящие на уроках.

Всё это недостатки, которые устранимы в процессе практической деятельности. Как утверждал мудрец, «молодёжь — недостаток, который быстро проходит»... **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Задавали вам вопрос: «Воспитатель, которая была аттестована на высшую категорию воспитателя (срок истёк 1 апреля 2009 г.), с января 2008 года до 1 сентября 2010 года находилась в декретном отпуске и по уходу за ребёнком. Документы подать не успела, так как находится в отпуске. По какой категории ей будет производиться оплата с 1 сентября 2010 г.?». Получили ответ: «Воспитателю, который приступит к работе после выхода из отпуска по уходу за ребёнком, будет разрешено пройти аттестацию на подтверждение занимаемой должности только через два года после выхода из отпуска. При этом таких ограничений не установлено в отношении аттестации на квалификационную категорию». Нам не понятно, как производить оплату воспитателю (по какой квалификационной категории), вышедшему из отпуска по уходу за ребёнком? О какой аттестации на подтверждение занимаемой должности идёт речь? Должность у неё не изменилась, и подтверждать её не надо. А вот срок присвоения квалификационной категории на 5 лет истёк, но ведь причина уважительная.

Галина Фёдоровна

Поскольку срок квалификационной категории истёк, то оплата труда будет определяться на основании образования работника и стажа его работы. В отношении аттестации на соответствие занимаемой должности Вам надо ознакомиться с новым порядком проведения аттестации педагогов (Приказ Минобрнауки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»).

С 2011 года будет проводиться два вида аттестации. В одном из них есть ограничения для прохождения аттестации, он как раз и связан с «соответствием занимаемой должности», а другой связан с аттестацией на категорию. Работник, который не соответствует занимаемой должности, не может аттестовываться на квалификационную категорию. При этом для лиц, которые находились в отпуске по уходу за ребёнком, есть определённые ограничения при аттестации по первому порядку и отсутствуют ограничения по второму.