

УДК 159.922.1

Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред

ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ШКОЛЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Лебедева О. В., Глебова А. А., Стан Д. А., Колчина А. А

В данной статье рассмотрены проблемы дефицита молодых педагогов в связи с проблемами психологической адаптации молодых специалистов в школе. Отмечена необходимость в повышении престижа профессии учитель, что коррелирует с программой Президента РФ и Министерства просвещения РФ. Проанализирована система наставничества и понятие «профессиональной психологической адаптации». Рассмотрены основные подходы к психологической адаптации молодого педагога и предложены собственные варианты решения данной проблемы. Проведен опрос среди молодых педагогов из разных школ на предмет выявления трудностей психологической адаптации в коллективе. На основании опроса и изучения психолого-педагогических разработок предложены собственные стратегии наставничества, а также сделаны выводы о необходимости улучшать систему наставничества в связи с дефицитом кадров и отсутствием желания у выпускников университетов идти работать учителем.

Ключевые слова: молодые педагоги, молодые специалисты, психологическая адаптация, профессиональная адаптация, наставничество

PROBLEMS OF PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS AT SCHOOL AND WAYS TO SOLVE THEM

Lebedeva O. V., Glebova A. A., Stan D. A., Kolchina A. A

This article discusses the problems of the shortage of young teachers in connection with the problems of psychological adaptation of young professionals at school. The need to increase the prestige of the teacher profession is noted, which correlates with the program of the President of the Russian Federation and the Ministry of Education of the Russian Federation. The system of mentoring and the concept of "professional psychological adaptation" are analyzed. The main approaches to the psychological adaptation of a young teacher are considered and their own solutions to this problem are proposed. A survey was conducted among young teachers from different schools to identify the difficulties of psychological adaptation in the team. Based on the survey and the study of psychological and pedagogical developments, their own mentoring strategies are proposed, and conclusions are drawn about the need to improve the mentoring system due to the shortage of personnel and the lack of desire among university graduates to go to work as a teacher.

Keywords: young teachers, young specialists, psychological adaptation, professional adaptation, mentoring

Введение

На сегодняшний день одной из острых проблем современного образования является дефицит кадров, в частности, дефицит молодых педагогов. С каждым годом все больше учителей уходит на пенсию по возрасту, однако молодых педагогов на их смену не хватает. С нехваткой педагогов сталкиваются как в селах, так и в городах-миллионниках. по данным исследования Фонда «Общественное мнение», каждый второй россиянин считает, что профессия учителя не пользуется популярностью и уважением. Вице-премьер Т. Голикова отметила, что в 2023 г. дефицит составляет 11 тысяч педагогов. В некоторых регионах школы укомплектованы

только на 80-90 % (в частности, в Дальневосточном округе, Ивановской области, Камчатском крае, ЛНР, ДНР) [13].

Общественное движение «Народный фронт» в рамках собственного мониторинга обнародовало данные о том, что примерно 40% образовательных организаций открыты вакансии для педагогов. Молодые педагоги в возрасте до 30 лет составляют лишь 10 % от общего числа педагогов, несмотря на программы финансовой поддержки молодых специалистов [3]. При этом большая часть молодых специалистов уходит в первый год работы. Так, согласно исследованию НИИ урбанистики и глобального образования МГПУ, проведенному в 2022-2023 гг.: «В Москве стаж подавляющего большинства молодых специалистов (84%) – менее одного года. Всего 9,6% учителей имеют стаж 1-3 года, и лишь 6,4% – стаж более трех лет. Получается, что молодые педагоги в системе не задерживаются» [3].

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия обозначена как «повышение престижа профессии учителя». Система наставничества создана с целью адаптации молодых педагогов школе [8]. Среди проблем, с которыми сталкиваются молодые педагоги, острой становится проблема психологической адаптации. Потому основной задачей является привлечение и удержание молодых специалистов в школу, повышение их мотивации, в том числе путем повышения престижа профессии учителя среди выпускников.

Материалы и методы

Целью исследования является изучение наиболее эффективных методов психологической адаптации молодых педагогов.

Основными методами исследования стали поисковый, аналитический, анкетирования, социологического и функционального подхода. В рамках исследования мы провели анонимный опрос среди 39 молодых педагогов, которые на данный момент работают в школах, в возрасте от 23 до 30 лет (среди них – женщины – 35, мужчины – 4).

Мы предложили ответить испытуемым на следующие вопросы анкеты:

«Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала профессиональной деятельности?»

«Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?»

«Как часто вы обращаетесь к наставнику успешно?»

«С какими проблемами вы сталкиваетесь?» (развернутый ответ)

«О каких форумах, конкурсах, съездах, конференциях, курсах повышения квалификации и др. способах профессионального роста вы знаете?»

«Оцените климат в коллективе».

«Останетесь ли вы на следующий учебный год работать в школе?»

Ответы на последний вопрос анкеты коррелировали с ответами на предыдущие.

Результаты исследования

Профессиональная психологическая адаптация как специфический вид адаптивных процессов личности являются двухвекторным процессом и рассматривается в единстве активного и пассивного, продуктивного и репродуктивного, изменяемого и изменяющего начал в рамках сотрудничества молодого педагога и наставника. Осуществленный анализ современных подходов к изучению сущности профессиональной адаптации личности позволяет утверждать, что профессиональная адаптация носит многофункциональный характер. Во-первых, она является необходимым условием и, одновременно, средством оптимизации взаимодействия человека с профессиональной деятельностью и профессиональной средой. Во-вторых, она способствует развитию человека и является составной частью профессионального развития личности. В-третьих, она является необходимой при овладении человеком любой профессиональной деятельностью. Профессиональная адаптация проявляется в овладении человеком ценностными ориентациями в рамках данной профессии, осознании мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы на основе подготовленности к профессиональной деятельности.

Л.А. Овчинникова, З.И. Тюмасева и другие современные исследователи отмечают ряд проблем, с которыми сталкиваются молодые учителя:

- низкий уровень навыков делового общения, страх перед работой в коллективе с людьми разного возраста и разного уровня компетентности.
- «синдром самозванца», неуверенность в себе.
- недостаток практических навыков.
- недостаточность знаний и профессионализма для работы с учащимися [13, с. 79-81].

Зачастую молодые педагоги сталкиваются с негативным отношением родителей, испытывают страх перед работой в классе, выступлениями, испытывают фрустрацию при получении обратной связи от коллег, не умеют грамотно распределять время, в рамках рутинной работы, проверки тетрадей ощущают нереализованность и невозможность воплощения амбиций в жизнь. Это связано с тем, что во многих университетах, особенно классического типа, при подготовке педагогических кадров студентов отправляют на непродолжительную практику. Школьные учителя часто не умеют работать с практикантами, в результате чего, либо не допускают их к непосредственной работе с классом, не позволяют проявить инициативу, студенты остаются лишь наблюдателями процесса. Если же они дают открытые уроки, студенты часто жалуются, что получили жесткую критику.

Так, из 39 педагогов только 21 (53 %) готовы остаться работать в дальнейшем. Только 44 % педагогов оценили климат в коллективе как благоприятный, еще 16 % оценили климат в организации как «скорее благоприятный, чем неблагоприятный», остальные педагоги склонились к отрицательному ответу. 46 % опрошенных успешно взаимодействуют со своими наставниками и находят помощь и поддержку от коллег и администрации, 12 % столкнулись с негативным опытом, либо не имеют ни наставника, ни понимающих коллег, а также сталкиваются с негативным отношением администрации, остальные отмечают равнодушие администрации и признаются, что все проблемы решают самостоятельно, боясь получить осуждение и даже административное взыскание.

Многие отмечают, что нуждаются в обмене опытом и поддержке коллег, как опытных, так и молодых, некоторые создают неформальные сообщества в мессенджерах, а также обращаются на форумы учителей, чтобы получить поддержку вне школы. В рамках этого хорошей идеей было бы открытие такого сообщества в рамках школы или же объединения школ одного населенного пункта.

В этом случае мы предлагаем в рамках программы наставничества работать с уже состоявшимися педагогами. К наставнику как проводнику в мир педагогики должны быть высокие требования. Такой человек должен быть не только профессионалом высокого уровня, но и человек с психологическим тактом, творческими навыками и, главное, заинтересованностью. Молодые специалисты должны стать ценностью для школы. Так, зарубежный исследователь С. Деннис предлагает ряд стратегий и тактик при коммуникации между наставником и молодым педагогом. В частности, он особенно указывает на то, что критика должна быть позитивной, не следуют ругать за ошибки, тем более делать это в административном порядке, необходим последовательный разбор ошибок молодого специалиста. Так, при подаче обратной связи по результатам открытых уроков следуют использовать одну из тактичных стратегий коммуникации. К примеру, метод «сэндвича» - неприятная информация, замечания, советы по улучшению или изменению работы подается между приятной – похвалой, наставник обязательно должен отметить положительные черты работы учителя [15].

В рамках исследования мы отобрали и проанализировали наиболее успешные практики наставничества и предлагает формы и методы психологической адаптации молодого педагога с учетом имеющихся исследований и собственного практического опыта [1, 4, 6, 10].

Во-первых, считаем значимым отметить в рамках результатов анонимного опроса молодых педагогов первого-второго года работы, что зачастую они принимают решение об увольнении из-за того, что не сложились отношения с наставником [7]. Школа должна позаботиться о том, чтобы учитель взаимодействовал с коллективом, мог участвовать в тренингах, найти

собственную нишу в рамках общей воспитательной работы, а не замыкался только на сотрудничестве с наставником. При наличии достаточного количества кадров следует выбрать группу наставников, которые сами должны проходить курсы повышения квалификации, психологические тренинги, обмениваться опытом, чтобы стать своеобразным педагогическим «супервизором». Молодой специалист не должен стесняться советоваться по любому вопросу, будь то подбор приемов проведения урока, контрольно-зачетного мероприятия или же взаимодействия с конкретным учеником.

Желательно по возможности не внедрять молодого специалиста без опыта работы сразу в класс, а дать ему возможность адаптироваться, пригласить его посетить уроки более опытных учителей, на протяжении первых трех месяцев работы давать возможность вести часть урока (конкретные формы работы) в тандеме с наставником, обучить формулировать письменную рефлексию по результатам посещения чужих уроков, а также отмечать достижения и провалы по результатам собственных уроков [5].

Также следует стимулировать интерес учителей к непрерывному образованию. Сейчас в РФ развита форумная деятельность, в частности, престижны и полезны для профессионального развития «Форум классных руководителей», «Форум наставников», конкурс «Учитель года», региональные и федеральные съезды учителей (наиболее престижные из них – съезды при МГУ, ВШЭ, «Сириус»), съезды учителей, которые готовят к олимпиадам, форум «Истоки», федеральные форумы «Территория смыслов», «Байкал», «Амур» и др., в рамках которых существуют смены для учителей, молодых специалистов, молодежи с активной гражданской позицией. Школа должна поощрять желание молодого специалиста посетить такой форум, так как именно там молодые педагоги оказываются в среде своих ровесников и занимаются совместной разработкой проектов, постепенно адаптируясь к педагогической деятельности.

Кроме того, по возможности учебные заведения могут проводить психологические тренинги, а также тренинги по формированию определенных навыков (тайм-менеджмент, работа с современными информационными технологиями, нейросетями, обмен опытом, психологический подход к ученикам с особенностями развития и пр.), мастер-классы, лектории, мини-конференции внутри школы, что способствует формированию Я-концепции молодого педагога.

Обсуждение и заключение

Таким образом, мы приходим к выводам, что результатом психологической адаптации педагога должны стать его комфортное пребывание в коллективе, профессиональный рост, рост самостоятельности, компетентности, творческое развитие, мотивация к участию в конкурсах. В совокупности это утвердит молодого педагога в выборе профессии и позволит школам найти в молодых специалистах опору на годы работы.

Список использованных источников

1. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества. М.: Новая реальность, 2017. 176 с.
2. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. №3 (19). С. 17-29
3. Дефицит педагогических кадров: прошлое, настоящее и будущее проблемы [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/defitsitpedagogicheskikh-kadrov-proshloe-nastoyashee-i-budushee-problemy-1/viewer> (дата обращения: 22.11.2023)
4. Дорохова Т.С., Верхотурова Ю.А., Галагузова М.А. Основы педагогики / под ред. М.А. Галагузовой. М.: ИНФРА-М, 2018. 272 с.
5. Ерофеева А.Г. Генезис и становление идей наставничества в отечественной и зарубежной педагогике // Педагогика и психология современного образования. 2020. С. 51-57.
6. Корнеева Е.А. Актуальные проблемы современности: нехватка педагогических кадров [Электронный ресурс] // Образование и воспитание. URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/52/1945> (дата обращения: 22.11.2023)
7. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. Красноярск: Литера-принт, 2018. 98 с.
8. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: федеральный Указ от 27.06.2022 № 401 [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 22.11.2023)
9. Овчинникова Л.А., Декман И.Е. Психолого-педагогическое сопровождение процесса адаптации молодого педагога к условиям профессиональной деятельности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. Т. 9. № 2(31). С. 354–357.
10. Организационно-педагогические условия профессионального становления молодого педагога в условиях развития национально-региональной системы учительского роста: учеб.-метод. пос. / Ред. коллегия: О.В. Чурсинова, А.А. Ярошук. Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2019. 88 с.
11. Средняя зарплата школьного учителя [Электронный ресурс] // RGRU. URL: <https://rg.ru/2020/02/10/reg-dfo/sredniaia-zarplata-shkolnogo-uchitelia-sostavilabolee-41-tysiachirublej.html> (дата обращения: 22.11.2023)
12. Татьяна Голикова сообщила, сколько педагогов не хватает в школах России. [Электронный ресурс] // Skillbox Media. Образование 4.0. 18 октября 2023 года. URL: <https://skillbox.ru/media/education/tatyana-golikova-soobshchila-skolko-pedagogov-ne-khvataet-v-shkolakh-rossii/> (дата обращения: 22.11.2023)

13. Тюмасева З.И., Орехова И.Л., Яковлева Н.О. Адаптационный этап процесса профессиональной социализации студентов педагогического вуза // Образование и наука. 2018. Т. 20, №1. С. 75–95.
14. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. 2019. №4. С. 62–70.

Лебедева Оксана Валерьевна, доктор психологических наук, доцент, профессор НГПУ им. К. Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: lebedeva-oksana.nn@yandex.ru, тел. 89056612643

Глебова Анастасия Анатольевна, магистрант НГПУ им. К. Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: nastya.glebova435@gmail.com

Стан Дарья Андреевна, магистрант НГПУ им. К. Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: dasha.stan2016@yandex.ru

Колчина Анна Александровна, магистрант НГПУ имени К. Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: kolchinaaa@std.mininuniver.ru

Lebedeva Oksana Valerevna, Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: lebedeva-oksana.nn@yandex.ru, тел. 89056612643

Glebova Anastasia Anatolievna, master student, NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: nastya.glebova435@gmail.com

Stan Daria Andreevna, master student, NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: dasha.stan2016@yandex.ru

Kolchina Anna Alexandrovna, master student, NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: kolchinaaa@std.mininuniver.ru

5.3.4 Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред

7 стр.