ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ДОО (НА ПРИМЕРЕ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП МОУ «СОШ №11» Г. САРАТОВА)

Мария Геннадьевна Котляренко
магистрант 2 го курса факультета психолого-педагогического и специального образования,
Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского
e-mail: masha.chernova.88@mail.ru

В статье дан обзор профессиональной литературы, по данной проблеме, а также анализируются проблемные аспекты адаптации молодых специалистов в дошольной образоватлельной организации на примере дошкольных групп МОУ СОШ №11 г. Саратова. Рассмотрена деятельность администрации образовательного учреждения в разрешении типовых проблемных ситуациях адаптации молодого специалиста. Предложены авторские рекомендации по совершенствованию адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: дошкольные образовательные организации, молодой специалист, адаптация молодого специалиста.

Problems of adaptation of a young specialist in pre-school education (for example, pre-school groups of Saratov School No. 11)

M.G. Kotlyarenko
2nd-year master's student of the faculty of psychological, pedagogical and special education,
Saratov national research state University named after N. G. Chernyshevsky

Abstract The article analyzes the problematic aspects of adaptation of young professionals in the DOE on the example of pre-school groups of the school No. 11 in Saratov. The article considers the activity of the administration of an educational institution in solving typical problem situations of adaptation of a young specialist. The author's recommendations for improving the adaptation of young specialists are offered.

Key words: preschool educational organizations, young specialist, adaptation of a young specialist

Постановка проблемы. Вопрос адаптации имеет огромное практическое значение для молодого специалиста, поскольку зачастую он испытывает серьезный стресс, с которым самостоятельно не может справиться. Именно в это время и требуется помощь со стороны опытных коллег, со стороны руководства. Безусловно, есть много специальной литературы и методических пособий, которые содержат рекомендации, помогающие молодому специалисту успешно адаптироваться. Но гораздо эффективнее, когда в период адаптации есть надёжное плечо и тот человек, который не просто не допустит ошибок у начинающего специалиста, но и поможет ему на своём примере разобраться со многими ситуациями, с которыми он уже, как правило, ранее сталкивался в своей практике. Как отмечает ряд исследователей, успех образовательной деятельности в дошкольном учреждении во многом зависит не столько от формального следования инструкциям, сколько от творческого проектирование образовательного процесса [Горина 2014: 372-373]. Это наблюдение в полной мере можно отнести и к адаптации молодого специалиста.

Обзор исследований по проблеме адаптации молодого специалиста в ДОО.

Проблема адаптации достаточно изучена в профессиональной литературе. Особенно это касается теоретических аспектов.

Так А.В. Федосеева адаптацию принято разделять на первичную и вторичную, выделять ее виды (психологическую, функциональную и социально-психологическую) и стадии. Так процесс трудовой адаптации, которые сотрудник проходит, включает следующие стадии:

1. Ознакомления, когда работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.

2. Приспособления или формального вступления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

3. Ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.

4. Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Исследователи из Якутска выделяют профессиональный и социально-психологический уровни адаптации молодого специалиста в дошкольное образовательное учреждение [Иванова 2019]. Проведя социологическое исследование, они пришли к выводу, что удовлетворенность своей работой молодые педагоги по десятибалльной шкале оценивают на 7 баллов, и что период адаптации составил четыре месяца. Анализируя их выводы, мы должны учитывать, что выборка была достаточно небольшой, что ставит под сомнение ее репрезентативность и как следствие полученные выводы.

Методический характер носит исследование, проведенное сотрудниками МБДОУ №10 г. Белгорода. Авторы предложили модель профессионального становления молодого специалиста, включающей четыре этапа. Длительность первого периода составляет 1 год, второго период – 2-3-й года, третьего периода – 4-5-й год, и наконец, четвертого периода – шестой год [Сальникова 2016]. Таким образом, полный срок становления молодого специалиста составил шесть лет. Как мы видим это гораздо больше четырех месяцев, предложенных коллективом педагогов из Якутска.

Практический опыт по адаптации молодого педагога в ДОО представлен в работе Л.В. Домрачевой [Домрачева 2019]. Автор описал форму и методы работы наставника с молодым педагогом в Доу и поделился опытом использования различных методик, обеспечивающих вхождение в профессию.

Как свидетельствует анализ исследований по данной проблеме, представления об адаптации молодого специалиста в ДОО достаточно неоднозначны. Сроки адаптации колеблются от 4 месяцев до шести лет. Мы полагаем, что это отчасти это связано с излишней теоретизацией проблемы, а также с отсутствием анализа опыта деятельности по адаптации. Лишить эту проблему поможет проведенное нами исследование по анализу опыта адаптация молодых специалистов в дошкольных группах в МОУ «СОШ №11» г. Саратова.

Опыт адаптации молодых сотрудников в МОУ СОШ №11 г. Саратова

Отбирая материал для исследования, мы исходили из того, что опыт по адаптации может быть как позитивный, так и негативный и что для понимания особенностей адаптационного процесса важно анализировать и тот и другой.

Начнем с Екатерины К. Ей 24 г., она закончила вуз в 2018. В том же году, не имея за плечами опыта работы, не считая учебной практики, она устроилась на должность воспитателя в МОУ СОШ №11. Коллеги рассказали ей специфику работы воспитателя, сделав акцент на работу с методической документацией. В течение первых двух недель за Екатериной был закреплен старший воспитатель в качестве её наставника. Во время совместной работы она познакомилась с воспитанниками и их родителями. Знакомство с детьми и работа под руководством наставника в течение отведенного срока прошли успешно. Также успешно началась и ее самостоятельная работа, однако, первые трудности не заставили себя долго ждать. Так, через две недели один из детей стал вести себя агрессивно, ударив мальчика игрушкой по лицу. Ребенок расплакался, и у него образовалась небольшая гематома. Екатерина смогла остановить агрессию ребенка и успокоить расплакавшегося мальчика. Показалась, что инцидент исчерпан. Однако, через некоторое время виновник драки вновь сильно ударил другого ребенка. На этот раз Екатерина растерялась и утратила контроль над ситуацией. Замкнувшись в себе, она не смогла справиться со стрессом, и на следующий день на столе заведующей лежало её заявление на увольнение. Однако, в ситуацию вовремя вмешались старший воспитатель и специалист-психолог. Разобравшись в происшествии, они первым делом успокоили девушку и поддержали ее морально.

По результатам разбора данного случая администрация садика приняла решение продлить Екатерине период работы под наблюдением старшего воспитателя. Ей предложили посетить старшую группу детей, где она ознакомилась с методикой общения опытного воспитателя с активными детьми, имеющих отрицательную направленность. В своей группе она вместе с наставником провела игровую беседу «почему нельзя драться», где дети сами отвечали на вопросы «что такое хорошо, а что такое плохо и почему нельзя драться». В результате, внимание и помощь со стороны администрации и старших товарищей позволили Екатерине успешно адаптироваться, а садику сохранить молодого специалиста.

В результате анализа мы выяснили, что МОУ СОШ №11 г. Саратова большинство специалистов имеют опыт работы и являются примером для подражания. С одной стороны, это огромное преимущество для коллектива в целом, а с другой стороны нет здоровой конкуренции, и есть укоренившиеся стереотипы «как надо, это так как есть». Молодые специалисты приходят с хорошими теоретическими знаниями и желанием работать. И здесь важна поддержка со стороны администрации, так как на практике они сталкиваются с нестандартными ситуациями, где требуется практические умения и навыки. Задача руководства ДОО сделать так, чтобы молодой воспитатель не разочаровался в выборе профессии. Самый сложный период, как для новичка, это первый год работы.

Один из таких нестандартных случаев произошел с Мариной С. Ей 28 лет. Она закончила вуз в 2013 году, однако на работу вышла только через пять лет, занимаясь воспитанием ребенка. У Марины сразу установился хороший контакт с детьми. Спустя месяц работы у нее произошел конфликт с одной из родительниц. Маму не устроило то, что её дочь не покормили с ложечки, когда та самостоятельно не захотела кушать, как все дети. Несмотря на то, что девочке уже 4.5 года, её звали Варя, она часто отказывается есть самостоятельно после того как несколько дней отсутствует в детском саду. Марина сделала Вариной маме замечание и этим спровоцировала конфликтную ситуацию. Администрация детского сада не оказала ей поддержку, и более того в присутствии родительницы ей был объявлен выговор. После этого Марина разочаровалась в выборе своей профессии и уволилась с работы. Руководство отнеслось к Марине как к состоявшемуся специалисту, и не приняла мер к тому, чтобы убедить ее остаться работать.

На наш взгляд, конечно же, необходимо было более тщательно и ответственно подойти к этой ситуации, разобрав и обсудив ее в коллективе. Вместо этого администрация формально подошла к Марине как к опытному специалисту, не учитывая того, что реального опыта работы у неё не было

Хотим подчеркнуть, что, даже отработав год, воспитателю-педагогу необходима методическая поддержка и практическая помощь, поскольку в этот период происходит развитие профессиональных умений, накопление опыта, поиск максимально комфортных методов и приемов работы с воспитанниками. Так же у молодого воспитателя формируется свой стиль работы, он изучает опыт работы коллег, и тем самым полностью входит в профессию. Формальное отношение к молодому воспитателю, с не большим стажем работы, также может вызвать проблемы с адаптацией и привести к его уходу их профессии.

И такой случай, к сожалению, произошел в нашем детском саду. Ольга С., 26 лет. Закончила вуз в 2015г. После полутора лет работы воспитателем она проводила открытый урок с воспитанниками старшей группы. На уроке Ольге был задан вопрос, на который она не смогла ответить, возможно, растерялась либо не сталкивалась с подобным в своей практике. В присутствии родителей, приглашенных на урок, ей было сделано замечание, что в итоге усложнило ситуацию. Руководство садика молча наблюдало за разворачиванием конфликта, а после окончания урока, без выяснения причин, обвинила Ольгу в недостатке профессионализма. Молодой воспитатель восприняла это как личное оскорбление, и написала заявление на увольнение.

В ходе анализа данной ситуации мы пришли к выводу, что первые три года, это самый насыщенный на события период, в который важно доверить ещё не совсем опытному сотруднику ответственный проект, проектную деятельность, но при этом дать ему уверенность в поддержке. В это время требуется активно привлекать молодого специалиста к показу открытых занятий в детском саду. И только к третьему году у воспитателя складывается система работы и собственные разработки. После 4-5 лет стажа происходит совершенствование работы воспитателя и начинается этап саморазвития. И как

мы понимаем, что первый год трудовой деятельности воспитателя считается самым важным, где максимально требуется включенность руководителя.

Заключение

Процесс адаптации занимает важное место в профессиональной деятельности педагогов в ДОО. Анализ публикаций по данной теме показал, что авторы зачастую ориентируются на теоретические аспекты, тогда как опыт по адаптации молодых специалистов, зачастую остается за рамками рассмотрения.

Анализ конкретных ситуаций, имевших место в МОУ СОШ №11, показывает сложность процесса адаптации молодого специалиста. Как мы показали, большое значение имеет позиция администрации ДОО. Формальная оценка уровня готовности молодого специалиста к самостоятельной работе, не учет специфики его профессиональной подготовки и мотивации ведет к срыву адаптации, увольнению и уходу из профессии. Отсюда, со всей очевидностью вытекает необходимость подготовки администрации садика к работе с молодыми специалистами, необходимость подготовки наставников и создание в коллективе атмосферы взаимопомощи и поддержки.

Как показало исследование, молодому специалисту нужна педагогическая помощь и поддержка, оказать которую должен опытный воспитатель. Методика этой поддержке изложена в исследованиях Л.В. Гориной [Горина 2018].

Так при приеме молодого воспитателя на работу, заведующей ДОО необходимо ознакомить его не только с должностными обязанностями, условиями труда и внутренним распорядком организации, но и возможными сложностями адаптационного периода. По возможности, необходимо направить молодого специалиста в ту группу, где работает опытный воспитатель, имеющий навыки наставника. Это поможет молодому воспитателю более благоприятно пройти адаптационный период и успешно перенять опыт работы с детьми. Мы полагаем, так же что будет полезно, если несколько рабочих смен с молодым воспитателем в паре проведёт старший воспитатель. Он ознакомит молодого коллегу с документацией группы, с детьми и познакомит с родителями. При этом молодой воспитатель сможет обсудить с наставником все возникшие вопросы сразу после смены, либо во время неё. Эти не сложные рекомендации, по нашему мнению, должны помочь молодому специалисту пройти успешную адаптацию и стать профессионалом.

Библиографический список

Веретенникова В.Б. Профессиональный стандарт педагога в современной системе дошкольного образования // Дошкольное воспитание. 2016. №8. с. 113.

Волошина Л. Легко ли быть молодым воспитателем? / Л. Волошина, О. Нагель, О. Якуш // Дошкольное воспитание. 2015. №9. с.108 - 112.

Горина Л.В. Профессиональный рост педагогов как фактор повышения качества дошкольного образования // Известия Саратовского университета. Новая серия: Акмеология образования. Психология развития. 2014. Т.3. №4. С. 372–375.

Горина Л.В. Соотношение понятий психолого-педагогического и тьюторского сопровождения / Л.В. Горина, К.П. Сенаторова // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т.7. №4(25). С. 231–234.

Долгова В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / И. В. Долгова, И. Е. Мельник, Ю.В. Моторина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 31. с. 76-80.

Домрачева Л.В. Система наставничества в дошколной образовательной организации: из опыта МДОУ «Новоторъяльский детский сад «Теремок» // Туныктышо. Учитель. 2019. №1-2. С. 74-76.

Иванова М.В. Особенности процесса профессиональной адаптации молодых педагогов в ДОО / М.В. Иванова, М.К. Иванова // Научное обозрение. Педагогические науки. 2019. №4-1. С. 76–79.

Сальникова Н.А. Работа старшего воспитателя с молодыми специалистами в период адаптации в ДОУ / Н.А. Сальникова, Л.В. Галкина, Л.С. Збыцева // Педагогический опыт: теория, методика, практика. 2016. №1 (6). С. 338–340.

Федосеева А. В. Организация профессиональной адаптации // Современные проблемы науки и образования. 2915. №1-1. С. 1527. [электронный ресурс] https://science-education.ru/pdf/2015/1/169.pdf (дата обращения 20.01.2020)