Игнатьева Зоя Павловна
Подписан цифровой подписью: Игнатьева Зоя Павловна
DN: O="МБДОУ""Детский сад №18"" г.Канаш", CN=Игнатьева Зоя Павловна, E=gkan_ds18@cap.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2022.10.27 12:47:45+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 12.0.1

Адаптация молодых педагогов – фундамент профессионального становления

Совсем скоро наступит лето, время выпускных экзаменов и прощания со студенческой скамьей. Тысячи выпускников педагогических училищ и ВУЗов получат дипломы, отпразднуют окончание учебы, и придут к Вам в детские сады молодые воспитатели, музыкальные работники, психологи. Вместе с другими документами вчерашние студенты принесут свои дипломы, а еще надежды, тревоги, иллюзии (не без того, ведь они еще очень молоды).

Ваш детский сад станет их первым местом работы по специальности. И от того, как пройдет их адаптация в ДОУ, будет зависеть успех их профессионального становления: вырастут ли из начинающих педагогов мастера своего дела, новаторы и творцы.

Первый день, неделя, месяц – самое сложное время

Вспоминаю свой первый день работы в детском саду в качестве психолога:

– Здравствуйте, я Алла, меня направили психологом в Ваш детский сад.

– Здравствуйте. У меня вот тоже высшее образование, но я не знаю, зачем в детском саду психолог нужен.

– ???

Этот разговор произошел в кабинете заведующей. Что я говорила потом – не помню. Помню, что хотелось убежать поскорее и поискать работу в другом месте. Сложилось так, что я проработала в этом детском саду 2 года. За это время было еще немало ситуаций, закаливших в итоге мой дух. Уже гораздо позже причина столь «теплого приема» стала

мне немного понятнее: это был 1992 год, психологов в детских садах работало еще очень мало. Так что некоторое время я была единственным дошкольным психологом в районе.

Я помню этот эпизод до сих пор. Также запомнят первые дни своей работы и те молодые педагоги, которые придут в детские сады через несколько месяцев. Такова уж сила и значимость первого впечатления от первых дней на первом месте работы. Поэтому к приходу в детский сад вчерашних студентов необходимо подготовиться. Ведь адаптироваться придется не только молодому педагогу, но и всем, кто будет работать вместе с ним.

Адаптация – это всегда двусторонний процесс

Адаптация (от лат. adapto – «приспособляю») – процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды.

Для начинающего педагога условия действительно меняются кардинально, особенно, по сравнению со студенческой жизнью. Вы только вдумайтесь, в жизни вчерашних студенток появились:

1. Дети – 25 личностей, творящих себя каждую минуту, а значит, чуть ли не каждый день что-то меняется в них.
2. Родители, многие из которых старше воспитателей-новичков и превосходят их по опыту общения с детьми. Они испытующе или даже с недоверием смотрят на нового воспитателя их ребенка: справится ли.
3. Коллеги-воспитатели, тоже более зрелые и опытные люди, приглядываются, и каждый в меру своей тактичности и профессионализма, учит и даже воспитывает новичка.
4. И, наконец, руководители ДОУ, которые стараются разобраться, что за человек пришел к ним работать.

Часто бывает так, что методисты и заведующие успевают только контролировать работу начинающего педагога. А времени для планомерной работы по введению нового сотрудника в должность порой не хватает. Опытные же педагоги часто общаются с воспитателями-первогодками исключительно в поучающем тоне, регулярно указывают на ошибки и промахи, забывая показать, как надо действовать правильно.

Адаптация – это всегда процесс двусторонний и нелегкий для всех участников. Зато это прекрасный шанс для опытных педагогов проявить свои педагогические таланты и передать мастерство молодым коллегам. А руководитель детского сада может организовать творческую площадку для взаимного обучения и развития педагогического коллектива и помочь новым сотрудникам войти в профессиональную деятельность.

Две стратегии адаптации: как распознать и скорректировать

В теории описывают всего две стратегии адаптации: пассивную и активную. И каждый человек, пришедший в новый коллектив, выбирает преимущественно одну или другую, в зависимости от своего характера, прошлого опыта и ситуации «Здесь и сейчас».

1. **Пассивную стратегию** часто выбирают люди с низкой самооценкой, неуверенные в своих способностях. Они стараются подчиняться требованиям среды, не предпринимают каких-либо активных действий и ожидают помощи со стороны даже в тех ситуациях, с которыми вполне могли бы справиться самостоятельно. Оказавшись в ситуации неуспеха, молодые педагоги испытывают чувство дискомфорта и неудовлетворенности, их неустойчивая самооценка падает еще ниже. Если у такого новичка есть мотивация работать с дошкольниками, то для успешной адаптации ему необходима постоянная, но ненавязчивая поддержка и помощь опытных коллег и администрации. И здесь уже Вы, уважаемые заведующие, можете проявить во всем блеске свое педагогическое мастерство и управленческий талант.

2. **Активная стратегия** адаптации проявляется в двух вариантах:

- Активно-конструктивный вариант адаптации предполагает осознанное включение во взаимодействие, в процессе которого происходит приспособление человека (на физиологическом и психологическом уровне) к новой для него профессиональной деятельности. Этот вариант характерен для людей, обладающих устойчивой положительной самооценкой, позитивным мировосприятием и желанием добиться высоких результатов в своем профессиональном развитии. Разумеется, это оптимальная стратегия, способствующая профессиональному становлению молодого специалиста.
- Активно-деструктивную стратегию выбирают выпускники, разочаровавшиеся в выбранной специальности уже во время учебы. Таких людей можно выявить уже в процессе глубокого собеседования перед поступлением на работу. Кроме того,

эта стратегия свойственна людям амбициозным или имеющим низкий уровень профессионального самосознания. Такие новички почти сразу начинают противопоставлять себя окружающим, негативно реагировать на замечания и критику. Часто после ряда конфликтов с коллегами и родителями, этот вариант адаптации, а точнее, дезадаптации, заканчивается уходом из детского сада или даже из профессии.

Кстати, активно-деструктивная стратегия может быть выбрана в качестве защиты еще незрелой личности вчерашнего выпускника от недоброжелательности педагогического коллектива или от предвзятого отношения кого-то из руководителей. Такое поведение также может быть следствием ошибки самого выпускника еще на этапе выбора профессии, из-за чего человек чувствует себя не на своем месте, испытывая в связи с этим серьезный стресс.

Выбор молодым педагогом той или иной стратегии может быть обусловлен различными факторами. Начать выявление и анализ основных факторов можно уже на собеседовании при приеме на работу, включив в интервью вопросы о причинах выбора педагогического Вуза, о мотивах выбора профессии, о жизненных стремлениях и ценностях.

Основные цели адаптации с точки зрения эффективной работы ДОУ

1. Одной из важных целей адаптации является снижение стартовых издержек. Что это означает? Очевидно, что начинающий воспитатель работает менее эффективно, чем его более опытные коллеги. Поэтому его работа требует более высоких затрат: времени коллег, эмоциональных ресурсов всех участников адаптации новичка. Разработанная система поэтапной адаптации молодых педагогов сокращает эти стартовые издержки и позволяет новому воспитателю быстрее «встать на крыло».
2. Сокращение текучести кадров – это еще одна цель системной адаптации педагогического персонала. Ведь если начинающий педагог не сможет своевременно влиться в коллектив ДОУ или изберет активно-деструктивный вариант адаптации, то увольнение будет очень вероятным.
3. Начинающие педагоги должны взаимодействовать со многими людьми, возраст, опыт и статус которых превышает их собственный. Естественно, что они чувствуют себя неуверенно и испытывают высокий уровень тревожности. Системные и неформальные мероприятия по адаптации молодых педагогов помогут существенно уменьшить их тревожность и неуверенность.
4. Развитие у молодого педагога позитивного отношения к своей профессиональной деятельности, обретение им уверенности в своих силах, понимание перспектив его профессионального развития – это еще одна значимая цель адаптации, способствующая эффективной работе ДОУ.
5. Грамотно проведенный процесс адаптации также способствует формированию у молодых педагогов реализма в ожиданиях, что помогает их профессиональному становлению.