

Чернышева Жанна Владимировна

*Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Педагогический колледж №8»*

СТАТЬЯ

ИНТЕГРАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ПРОФЕССИЮ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ЭТАПЫ, ПОКАЗАТЕЛИ

Создание вариативной модели интеграции молодых педагогов в профессию – тема опытно-экспериментальной работы колледжа.

Данная тема потребовала уточнения ряда понятий, которые бы легли в основу глоссария данной опытно-экспериментальной работы. Данный глоссарий был разработан и уточнен преподавателями колледжа на методическом дне.

Исходя из проблематики опытно-экспериментальной работы, уточнения требовали следующие понятия: молодой специалист, профессиональная интеграция и адаптация, профессиональное становление, управление профессиональной адаптацией.

Работа над этими понятиями проходила в подгруппах, каждая подгруппа отработывала одно из понятий и затем представляла его аудитории для дальнейшего обсуждения и корректировки.

Результатами работы можно считать уточнение определений понятий, которые и могут стать основой для дальнейшей опытно-экспериментальной работы колледжа.



Первым понятием, которое необходимо было уточнить, стало понятие – молодой специалист! Возникало немало вопросов, а именно: кого можно считать молодым специалистом, какие трудности встречает молодой специалист при вхождении в педагогическую среду?

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения». Данное определение и можно считать основным. Также было выделено уточнение, что в Санкт-Петербурге действует закон «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» № 107-24 от 3 апреля 2007 года, который устанавливает меры социальной поддержки работников образовательных учреждений.

Этот закон определил следующий статус молодого специалиста:

1. Педагог в возрасте до 30 лет.
2. Имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное впервые.
3. Начавший педагогическую деятельность в государственном образовательном учреждении не позднее 1 года после получения диплома государственного образца.
4. Заключивший трудовой договор с государственным образовательным учреждением.
5. Выполняющий по основному месту работы норму часов педагогической работы.



Также педагоги колледжа отметили, что большую роль в профессиональном становлении молодого специалиста играет руководитель образовательного учреждения, который должен:

- гарантировать предоставление работы в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;
- создавать условия для производственной и профессиональной адаптации;
- способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых умений и личностных качеств;
- направлять на семинары, стажировку, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний в сфере профессиональной деятельности;
- организовывать курсы внутри школы с целью ознакомления и быстрой адаптации молодого специалиста.

Данные обязанности с одной стороны должны помогать процессу адаптации и интеграции молодого специалиста, с другой стороны было отмечено, что не все руководители школ выполняют данные положения и тем самым повышают риск раннего профессионального выгорания молодых педагогов.

Определяя критерии кого же можно назвать молодым специалистом, мы сталкиваемся с понятиями профессиональной адаптации.

В отечественной психологической литературе сложилось представление о профессиональной адаптации личности как о процессе, который не заканчивается с получением диплома об образовании, а только начинается (А.К.Маркова, М.А.Дмитриева, Ф.Б.Березин).

Социально-профессиональная адаптация учителя, вопросы его вхождения в профессиональную среду, освещены в работах В.Т. Ащепкова, Г.А. Балла, А.А. Баранова, В.И. Брудного, Н.М. Голянской, Л.Г. Земцовой, Л.Г. Егоровой,

М.А. Кузнецова, П.С. Кузнецова, И.Д. Лушникова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, А.Г. Морова, В.А.Полякова, С.Н. Чистяковой, Е.В. Руденского и др.

На основе классического определения адаптации нами было разработано следующее определение профессиональной адаптации – это процесс взаимного приспособления молодого специалиста и окружающей профессиональной среды. Большую роль в благоприятной адаптации играют такие условия как: высокий уровень мотивации молодого педагога, профессиональная компетентность, стрессоустойчивость, и в самой большой степени навыки самовоспитания и самообразования.

Этапы адаптации молодого специалиста в педагогической организации:

1 этап - время обучения студентов на старших курсах колледжа. На данном этапе факторами влияния могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценностной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности.

Показателем успешной адаптации выпускников к профессиональной среде может быть количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности.

2 этап - происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду. Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.



3 этап - ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации.

На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста. Сотрудником принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности.

Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту.

Таким образом, мы видим, что на определенном этапе профессиональной адаптации происходит профессиональная интеграция, которая на наш взгляд может трактоваться как процесс качественных позитивных изменений субъекта и его профессиональной деятельности, обеспечивающий возможности для профессионального развития и саморазвития в коллективе и создающий условия для эффективного решения социально-педагогических задач. Данное определение основывается на исследованиях понятия профессиональная интеграция таких авторов как: Ф.М. Гумеров, Г.Е. Зборовский, Е.А. Корчагин,



Г.В. Мухаметзянова, В.Б. Миронов, З.Г. Нигматов, В.Г. Осипов, З.С. Сазонова, В.Н. Турченко, А.Р. Шайдуллина, И.П. Яковлев и др.

Важно отметить, что профессиональная интеграция будет идти более гладко, если соблюдается ряд условий как внешних - материально-техническое обеспечение деятельности, высокий уровень информационной и методической обеспеченности социально-педагогического процесса, так и внутренних - благоприятный психологический климат в группе, взаимоотношения, строящиеся на принципах сотрудничества и взаимовыручки, высокая степень психологического единства членов группы, удовлетворенность совместной деятельностью.

Рассмотрение понятий профессиональная адаптация и интеграция позволили нам уточнить понятие профессионального становления молодого специалиста. Важно отметить, что данное понятие является более емким и вбирает в себя и адаптацию и интеграцию, таким образом, в уточненном виде, опираясь на исследования С.В. Попова и В.И. Слободчикова, С.Г. Вершловского, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Л.М. Митиной определение понятия профессиональное становление может звучать так: это непрерывный процесс совершенствования профессионально значимых качеств педагога под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности. Данный процесс всегда проходит в несколько этапов.

Хочется подчеркнуть, что работая над вышеизложенными понятиями, мы пришли к выводу, что данные процессы профессионального становления, адаптации и интеграции требуют целенаправленного управления.

Управление процессом адаптации — это активное воздействие на факторы адаптации, предопределяющие ее ход, сроки и снижение неблагоприятных последствий. Управление адаптацией включает в себя измерение, регулирование, контроль.

Необходимость целенаправленного управления процессом

профессиональной адаптации и интеграции подтверждается и представленными опытно-экспериментальными работами различных площадок города, занимающимися данным вопросом (в частности ИМЦ), где указывается, что «стихийный» процесс адаптации молодых педагогов неэффективен, им нужно управлять (Гехтман А.). В качестве моделей такого управления предлагаются школы молодого педагога, курсы молодого педагога, педагогическая интернатура, тьюторское сопровождение молодого специалиста. В нашей рабочей группе при изучении данных материалов возникла идея о создании горячей линии для молодого педагога.

В заключении важно отметить, что разработанные положения могут стать основой для выстраивания модели работы с молодыми специалистами в нашем педагогическом колледже.

