

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

**ИНСТИТУТ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК
И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ**

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа
очной формы обучения, группы 10001707
Даниловой Елизаветы Александровны

Научный руководитель:
к. филос. наук,
доцент кафедры социальной
работы
Е.И. Мозговая

Рецензент:
Директор МБОУ «СОШ № 19»
г. Белгорода им. В. Казанцева
С.И. Нестеренко

Белгород 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	10
1.1. Социально-психологическая поддержка молодых специалистов: основные теоретико-методологические подходы	10
1.2. Основные направления социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения	21
2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19» Г. БЕЛГОРОДА ИМ. В. КАЗАНЦЕВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	33
2.1. Анализ опыта и проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19» г. Белгорода им. В. Казанцева	33
2.2. Программа социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	48
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	52
ПРИЛОЖЕНИЯ	61

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современная школа испытывает острую потребность в высоко мотивированных, инициативных, профессиональных молодых специалистах – сегодняшних выпускниках высших учебных заведений, которые являются носителями современной культуры, воплощенной в знаниях, технологиях, открытых к изменениям в профессиональной сфере. Стабильность и результативность учебно-воспитательного процесса в школе зависит от мер, направленных на создание условий для профессионального роста молодых специалистов.

Молодые педагоги, делая первые шаги в профессии, несомненно, переживают определенные проблемы, испытывают затруднения различного характера.

Во-первых – это отсутствие опыта и специальных знаний, неумение применять теоретические знания на практике, боязнь собственной несостоятельности и критики администрации.

Во-вторых, процесс профессиональной адаптации осложнен неготовностью молодых педагогов к новым вызовам времени, требующим новых компетенций.

В-третьих, неумение устанавливать контакт с учащимися и их родителями, коллегами и администрацией образовательного учреждения. Данные трудности напрямую связаны с необходимостью оказания в условиях общеобразовательного учреждения квалифицированной социально-психологической поддержки, направленной на преодоление у молодых педагогов возникающих трудностей, успешное «вхождение» в педагогический коллектив, развитие дальнейшей карьеры начинающего учителя.

Успех на первых этапах вхождения в профессию является для молодого педагога основой его уверенности в правильности выбранной профессии, успешном преодолении проблем теоретического и практического характера,

гарантией профессионального развития и качественного обучения школьников. Выходом из сложившейся ситуации, на наш взгляд, может стать развитие системы социально-психологической поддержки молодых специалистов, способствующей социально - профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания, адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры.

Степень научной разработанности проблемы. Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в условиях общеобразовательных учреждений привлекает значительное внимание отечественных исследователей.

Проблемы становления профессиональной идентичности на этапе кризиса становления молодого специалиста рассмотрены в исследованиях Е.И. Гиниатуллиной, О.В. Морозовой, Е.С. Петрова, С.И. Ромашина.

Проблемы и причины неготовности молодых педагогов к новым вызовам времени на начальном этапе их профессиональной деятельности проанализированы О.Н. Кажарской, С.В. Луневой, Е.Н. Огневой, В.А. Ракитина, К.Ф. Якименко.

Анализ отечественных и зарубежных практик адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности представлен в работах О.П. Ворониной, Е.С. Заир-Бека, И.Е. Красиловой, С.Г. Косарецкого, М.А. Пинской, Е.В. Пискуновой, А.В. Пономаревой, М.А. Родиной, Э.Н. Яковлевой.

В контексте рассматриваемой проблемы принципиально важными представляются труды И.С. Ватащак, О.В. Литовченко, Н.Ф. Логиновой, К.Г. Митрофанова, в которых проанализированы факторы привлекательности профессии учителя для молодого поколения.

Результаты эмпирических исследований эффективности существующих адаптационных стратегий, закрепления и профессионального

развития молодых педагогов в Российской Федерации представлены в работах Г.Б. Вороновой, К.Г. Митрофанова, А.В. Носова, М.В. Сосновой.

Методы социально-психологической работы с педагогами в кризисной ситуации, в том числе на этапе адаптации к профессии, рассмотрены Р.А.Быковым, Е.Г. Скоковой, Н.В. Шалуновым, А.Г. Юриной.

Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых специалистов образовательных учреждений проанализированы в работах Д. Йоханнеса, В. Циглера, С. Бартонека.

Жизненная необходимость молодого специалиста в социально-психологической поддержке со стороны опытного педагога – наставника, способного оказать ему практическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность обоснована в исследованиях И.В. Гладкой, А.А.Громовой, А.В. Веретенниковой, А.И. Даминовой, М.С. Задворной, Е.В. Шамариной.

Сущность, структура, принципы социально-психологической поддержки, профессионально-личностного развития молодых специалистов образовательных учреждений представлена в исследованиях Р.В. Демьянчука, А.Н. Попова, К.Е. Ухановой, Е.Д. Шишкиной.

Проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов образовательной организации и пути их решения изложены в трудах Т.Г. Пташко, А.В. Руденко, Т.В. Черниковой.

Современные методы диагностики и психокоррекции эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных учреждений проанализированы Е.П. Афанасьевой, Г.В. Сорокоумовой, О.В. Шурыгиной.

Роль социально-психологических тренингов и ролевых игр в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов раскрыта в научных работах А.А. Артамоновой, А.Б. Воронкова, К.Г. Шипилова.

Однако, несмотря на достаточно широкое освещение в научной литературе проблем социально-психологической поддержки молодых

специалистов в условиях общеобразовательных учреждений, отдельные аспекты рассматриваемой проблемы требуют дополнительной разработки.

Таким образом, **проблема исследования** заключается в поиске условий эффективной социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательных учреждений и научно-методического обеспечения данного процесса.

Объект исследования – социально-психологическая поддержка молодых специалистов.

Предмет исследования – особенности социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Цель исследования – раскрыть сущность и специфику социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения и предложить пути ее совершенствования.

Задачи исследования:

1. Раскрыть теоретико-методологические основы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

2. Охарактеризовать опыт и выявить проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19» г. Белгорода им. В. Казанцева.

3. Разработать программу социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Гипотеза исследования: внедрение программы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения позволит повысить результативность данного вида деятельности при следующих условиях:

1. Создание в общеобразовательном учреждении организационных и научно-методических условий для профессионального развития молодых специалистов и их закрепления в системе образования региона.

2. Внедрение форм наставничества при вхождении молодых специалистов в профессию.

3. Совершенствование системы моральной и материальной поддержки молодых специалистов.

4. Внедрение в практику общеобразовательных учреждений методов психосоциальной работы.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: деятельностный подход (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн); системный подход (А.Г. Асмолов, В.П. Беспалько); теория социального действия М. Вебера, идеи профессионального становления личности педагога (А.К. Маркова, А.Б. Орлов); концептуальные идеи подготовки молодых специалистов, формирования их профессиональных и личностных качеств (Ю.А. Зубок, В.И. Чупров); социально-психологической помощи и поддержки педагогов (Р.В. Демьянчук, Т.В. Черникова); адаптации молодых специалистов в педагогической деятельности (Ю.П. Азаров, Д.Д. Белухин).

На различных этапах исследования были использованы следующие **методы** научного исследования:

1. Методы научного исследования: анализ документов (специальной литературы, нормативно-правовых, статистических, периодических источников), сравнение, типологизация, позволившие осуществить теоретико-методологическое обоснование сущности и содержания социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

2. Методы прикладной социологии: анкетирование, экспертный опрос, которые позволили выявить состояние и проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

3. Статистические методы интерпретации и анализа результатов (описательная статистика), посредством которых были получены данные, необходимые для разработки программы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Эмпирической базой исследования послужили:

– нормативно-правовые документы различного уровня, в частности, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (2012); Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Государственной программы «Развитие образования» на 2018-2025 годы»;

– результаты авторского социального исследования «Проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения», проведенного автором в октябре – декабре 2018 г. на базе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19» г. Белгорода им. В. Казанцева (N = 18). Исследование также включало экспертный опрос (N = 10);

– социологические исследования И.Г. Прокофьевой, проведенные в г. Тамове в 2017 году (N = 200), Р.О. Горского, проведенные в 2018 году в г. Ростов (N=100).

Научная новизна исследования состоит в следующем:

– дано авторское определение понятия «социально-психологическая поддержка молодых специалистов»;

– разработана программа социально-психологической поддержки молодых учителей в условиях общеобразовательного учреждения.

На защиту выносится **следующее положение**: социально-психологическая поддержка молодых специалистов представляет собой систему социально – психологических способов и методов, способствующих социально – профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания,

повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры.

Программа социально-психологической поддержки молодых специалистов направлена на создание в общеобразовательном учреждении организационных и научно-методических условий для профессионального развития, повышения профессиональной компетентности молодых специалистов и их закрепления в системе образования региона, развитие системы наставничества на этапе вхождения молодых специалистов в профессию.

Научно-практическая значимость работы заключается в следующем: раскрыты теоретико-методологические основы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения, разработано авторское определение понятия «социально-психологическая поддержка молодых специалистов»; проанализирован опыт социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19» им. В. Казанцева г. Белгорода, проведено социальное исследование, направленное на выявление проблем социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения; на основе результатов социального исследования разработана программа социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Основные положения и выводы диссертационного исследования могут быть полезны в практической деятельности общеобразовательных учреждений по осуществлению поддержки молодых специалистов.

Апробация результатов исследования. Работа выполнена по заказу МБОУ «СОШ № 19» г. Белгорода им. В. Казанцева, где прошла апробацию в ходе профессиональной деятельности автора.

Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены на VIII Международной научно-практической конференции «Социальная работа в современной России: взаимодействие науки,

образования и практики» (Белгород, 2017 г.). По теме диссертационного исследования опубликовано 2 статьи в сборниках материалов научной конференций международного уровня.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы, включающего 73 наименования. Содержание диссертационной работы изложено на 61 странице и включает в себя 2 приложения.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Социально-психологическая поддержка молодых специалистов: основные теоретико-методологические подходы

Вопрос о готовности молодых специалистов к профессиональной педагогической деятельности становится предметом дискуссий специалистов в сфере высшего образования и потенциальных работодателей. В последние годы актуальность данной проблемы связана с введением новых образовательных стандартов, ориентирующих на подготовку компетентных, мобильных и готовых к работе в новых условиях специалистов.

Педагогический коллектив современных образовательных организаций, как правило, характеризуется неоднородностью и даже разнополярностью. В каждой школе есть педагоги с большим стажем работы, в совершенстве владеющие традиционными способами обучения и воспитания, доступно и качественно объясняющие учебный материал, но испытывающие сложности в понимании психологии современного ученика. Рядом с ними работают молодые специалисты, которые нуждаются в повышении уровня профессионального мастерства, но хорошо ориентируются в информационной среде, в ценностях подростков.

Следовательно, необходимо развитие практик сотрудничества опытных педагогов и начинающих учителей, делающих первые шаги в профессии.

Как отмечает Е.Н. Агапова, выполнить задачу привлечения и удержания молодых педагогов в образовательных организациях невозможно исключительно за счет социально-экономической поддержки [5, 36]. Актуализируется проблема оказания социально-психологической поддержки специалистов, направленной на повышение психоэмоциональной устойчивости молодых педагогов, стрессоустойчивости, решение

возникающих конфликтов между администрацией, коллегами, обучающимися и их родителями. Международный опыт свидетельствует о том, что высокоразвитые системы образования концентрируют сегодня внимание на развитии профессиональных компетенций учителя, выстраивая систему стимулов, обеспечивающих его заинтересованность в постоянном совершенствовании происходящего образовательного процесса. Как отмечают российские ученые, развитие означает направленность на профессиональный рост, новое качество работы, открытость в поиске информации, гибкость в целеполагании и принятия решений [22, 93].

Каждой профессии, особенно профессии учителя, предъявляется перечень необходимых требований. В целях успешного осуществления педагогической деятельности педагог должен:

1. Иметь широкую профессиональную подготовку, т.е. в совершенстве знать основы преподаваемого предмета.
2. Владеть специальными психолого-педагогическими знаниями, умениями и навыками.
3. Уметь планировать урок, знать методику его проведения.
4. Уметь правильно вести и оформлять документацию, учитывать результаты проводимой работы.
5. Регулировать потребности учащихся и предъявлять им обоснованные требования.
6. Обладать профессиональными качествами, признаками которых являются: осознание значимости профессии учителя, интерес к педагогической работе, желание заниматься этой деятельностью, возрастающая потребность в общении с детьми, любовь к детям [18, 27].

К сожалению, реальные условия труда в общеобразовательном учреждении не всегда соответствуют ожиданиям и мечтам молодых специалистов. На первый план выходят проблемы создания профессиональных, социальных, психолого-педагогических предпосылок для

эффективного становления и развития профессиональной деятельности молодого специалиста в условиях общеобразовательного учреждения.

Молодой специалист должен интегрироваться в социальную среду образовательной организации, принять ее ценности, нормы поведения, традиции. По мнению С.А. Сопоева, главной целью образовательной организации, принимающей молодого специалиста, должно стать создание устойчивой структуры социальных связей и отношений, сглаживание внутриорганизационных социальных конфликтов и противоречий, активизация социального потенциала коллектива с целью максимально эффективной адаптации молодого специалиста, принятого на работу [55, 14].

Факторы, влияющие на адаптацию молодого специалиста, отражают субъективные характеристики как адаптанта, так и педагогического коллектива. Это, прежде всего, социально-демографические и социально-профессиональные характеристики молодого педагога общеобразовательного учреждения (пол, возраст, семейное положение, образование, уровень профессионального развития, ориентация на профессию). Субъективное содержание также несет в себе такой фактор, как сложившаяся в образовательном учреждении система межличностных отношений (на формальном и неформальном уровне), а также состояние морально-психологического климата в педагогическом коллективе.

Решая проблемы профессиональных затруднений молодых учителей, следует отметить, что в процессе организации профессиональной деятельности и создании многосторонних отношений в педагогическом коллективе возникают несоответствия между решениями и личными целями молодого учителя в процессе деятельности в учебном учреждении с целями и требованиями других субъектов педагогического процесса [52, 28].

При этом молодые учителя встречаются со сложностями и затруднениями в основном при организации и создании взаимоотношений с учащимися [62, 149]. Эти противоречия, по нашему мнению, являются важнейшим фактором возникновения сложностей и затруднений у

начинающих учителей в процессе организации и реализации процесса обучения и воспитания в школьной среде.

У молодых начинающих учителей общеобразовательной школы наибольшие затруднения вызывают следующие виды деятельности: приобретение новых идей (нововведения, инновации) в современной психологии и педагогике, новые методические способы и приемы обучения, передовая практика обучения предметам, творческая работа [52, 28].

Исследователи Е.С. Заир-Бек и Е.В. Пискунова выделяют следующие профессиональные затруднения молодых учителей:

1. Организация деятельности учащихся по усвоению учебного материала.
2. Реализация индивидуального подхода к учащимся.
3. Оценивание результатов образовательной деятельности учащихся.
4. Взаимодействие с учащимися.
5. Взаимодействие с родителями.
6. Взаимодействие с коллегами.
7. Организация воспитательной работы.
8. Планирование и организация собственного профессионального развития.
9. Использование информационно-коммуникационных технологий [22, 95].

Рассуждая о проблемах молодых педагогов и перспективах их профессионального развития, можно выявить определенные тенденции. Согласно точке зрения Ю.В. Яковлевой, профессиональное развитие молодого педагога делится на три основных этапа. Первый – базовая подготовка в учебном заведении; второй – индукционный, или начало трудовой деятельности, первые перспективные конструкции, робкие самостоятельные шаги в профессии, когда учитель непосредственно сталкивается со школьной реальностью; третий – дальнейшее профессиональное совершенствование педагогов, сумевших справиться с

трудностями профессионального становления посредством получения поддержки со стороны учебного и профессионального коллектива [72, 199].

Можно согласиться с тем, что начинающие учителя нередко попадают в стрессовую ситуацию, когда они вынуждены брать на себя всю полноту ответственности за классы, в которых преподают учебные дисциплины и в которых они являются классными руководителями. Особо важно сопровождение молодых специалистов на этапе осуществления классного руководства. Теоретически начинающие специалисты уже считаются квалифицированными специалистами, подтверждением чему служат сертификаты / дипломы университета. Однако, практически, осуществляя педагогическую профессиональную деятельность в общеобразовательном учреждении, молодые педагоги, выпускники вызов, остро ощущают нехватку опыта и иногда не выдерживают имеющейся нагрузки. Многие молодые специалисты, приступая к работе в школе, абсолютно искренне уверены в том, что знают все законы функционирования общеобразовательных учреждений, какие знания необходимы обучающимся, как их учить и как общаться с их родителями. Однако впоследствии возникают всевозможные вопросы, и молодые педагоги в поисках ответов на данные вопросы участвуют в обсуждении с более опытных учителями, обращаются к ним за квалифицированной помощью, и, если не получают нужных ответов или не находят должной поддержки в трудной ситуации, уверенность падает и вполне естественно возникает сомнение: не ошиблись ли они, выбрав профессию учителя. Это грозит тем, что молодые педагоги будут уходить из школы, менять профессию, учитывая то, что учительский труд недостаточно высоко оплачивается [18, 31].

Переход от обучения к исполнению трудовых обязанностей должен быть достаточно гибким не только в связи с риском ухода из профессии, но и для того, чтобы учитель не потерял свою индивидуальность и желание самосовершенствоваться. В таких условиях необходимо стремиться к

интеграции профессиональных и личностных качеств молодого учителя [56, 21].

Как отмечают ученые, первый опыт практической работы в качестве учителя очень важен для мотивации дальнейшей деятельности. Молодой педагог готов заниматься самообразованием, повышать квалификацию, как правило, он ожидает немало как от самой профессиональной деятельности, так и от самой системы образования. Если в такой ситуации он получает квалифицированную помощь и всестороннюю поддержку, то можно ожидать, что дальнейшая деятельность молодого специалиста будет весьма успешной [64, 191].

На повышении самооценки начинающего учителя положительно сказывается корпоративная культура, сформировавшаяся в образовательной организации. У молодых педагогов часто возникают свежие, оригинальные идеи, однако в общеобразовательном учреждении они вынуждены адаптироваться к уже сложившейся там культуре, которой свойствен консерватизм, не приветствующий новации. В образовательной организации может сложиться ситуация «неприятия» молодого специалиста более опытными коллегами [67, 151].

Начинающие учителя сталкиваются с трудными, стрессовыми ситуациями, вызывающими состояние напряжения и сомнения относительно собственной профессиональной компетентности и личностных качеств. Получив поддержку, молодые специалисты, как правило, успешно справляются с вызовами, их самооценка повышается, а вероятность ухода из профессии снижается [66, 54].

Учитывая вышесказанное, актуализируется необходимость осуществления социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательных учреждений, которая представляет собой систему социально - психологических способов и методов, способствующих социально - профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей,

ценностных ориентаций и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры в образовательной организации.

Само понятие «социально-психологическая поддержка» включает в себе особенности процесса, стратегии и средства взаимодействия с индивидом или группой. Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения характеризуется деятельностным включением со стороны и помогающим влиянием администрации общеобразовательного учреждения, психологов и др. в процессе переживания неопределенного или трудного периода в жизни с целью укрепления жизненной позиции молодого специалиста, эмоционально-волевого равновесия, информированности и адекватного социального поведения личности. Таким образом, речь идет о тьюторстве более старших и опытных коллег над молодыми специалистами.

Успешность приспособления молодого специалиста к системе профессиональных и межличностных взаимоотношений, сложившихся в компании с одной стороны, обеспечивает ему самому ощущение комфортности и удовлетворенности своим статусом и достижениями в коллективе. В тоже время, успешная адаптация молодого педагога непременно оказывает влияние на эффективность его профессиональной деятельности, что естественно, соответствует, интересам и самого общеобразовательного учреждения [72, 199].

Структурными элементами социально-психологической поддержки молодых учителей являются:

Поддержка со стороны наставника (ментора) и / или коллег. Имеется в виду поддержка со стороны наставника (тьютора), который знакомит молодого специалиста с правилами работы (включая «неписанные») и нормами, принятыми в данном учебном заведении. Данные практики позитивно влияют на установки, мотивацию и профессиональную

деятельность молодых учителей, взаимоотношения с учениками, их родителями [73, 63].

Важным является установление контактов не только со старшими коллегами, но и с другими молодыми специалистами. Это необходимо для того, чтобы начинающий учитель убедился, что трудности, с которыми он столкнулся, не являются чем-то сверх исключительным: затруднения испытывает не только сам педагог, но и другие молодые коллеги преодолевают препятствия на этапе адаптации к профессиональной деятельности. Таким образом, направления социально-психологической поддержки должны включать в себя реалистичные решения проблем молодых педагогов.

Безопасная среда. Важно, чтобы возникающие проблемы и вызываемые ими эмоции обсуждались безотносительно оценки профессиональной компетентности молодых учителей. Лучше, если консультации проводятся наставником или коллегами, не отвечающими за определение уровня профессионализма учителя или за принятие решения о продлении с ним контракта.

Социально-психологическая поддержка способна помочь начинающему учителю стать полноправным членом не только профессионального объединения учителей-предметников, но и школьного сообщества, куда наряду с педагогическими работниками входят учащиеся и их родители. Ежедневное взаимодействие с коллегами побуждает оперативное получение ответной реакции и обмен идеями. Социально-психологическая поддержка способствует развитию сотрудничества между родителями, чиновниками системы образования, местным бизнес-сообществом, оказывающим поддержку образовательной организации, и т. д.

Совместная деятельность. Применяются различные формы сотрудничества, например, «сопреподавание», когда два или более учителей работают в одном классе или с одним учебным предметом и несут коллективную ответственность. Участие в командной работе (участие в

проектной деятельности) помогает начинающим учителям стать членами школьного сообщества [68, 114].

Важно, чтобы социальная поддержка (или значительная ее часть) осуществлялась в школе и в нее были вовлечены разные части сообщества школы. Так, родители учащихся тоже в ответе за успешное функционирование системы в целом, как и педагоги; а назначение наставника не освобождает директора от непосредственного участия в поддержке вновь прибывших сотрудников.

Профессиональная поддержка начинающих учителей нацелена не только на то, чтобы развивать их профессиональные компетентности [17, 157]. Индукционная программа должна способствовать повышению профессионализма педагогического состава школы в целом. Данный вид поддержки представлен двумя элементами.

Вклад экспертов (преподавателей учреждений высшего образования). Специальные курсы, мастер-классы или консультации экспертов могут быть организованы непосредственно в школе.

Обмен знаниями между начинающими и опытными учителями (из разных школ) может происходить, например, через участие в методических объединениях.

Профессиональная поддержка должна предусматривать различные виды деятельности, так как стили обучения у разных учителей отличаются: они могут обучаться индивидуально – через знакомство с методической литературой, эксперимент и рефлексию или же совместно – через деятельность в сотрудничестве с коллегами.

Исследователи выделяют исходные структурные составляющие готовности к профессиональной деятельности, связывающие ее виды и подвиды в целостную систему, являются компонентами готовности:

– *мотивационный* компонент, содержание которого составляют профессионально значимые потребности, мотивы и ценности деятельности, формирующиеся на фоне устойчивого интереса и положительного

отношения к профессии, понимания значимости профессиональной деятельности, а также знание специалистом требований, предъявляемых к нему обществом и рынком труда; мотивы осуществления профессиональной деятельности включают профессиональные убеждения и потребности в постоянном расширении информационного поля в области специализации;

- *личностный* компонент, содержание которого составляют профессионально значимые свойства личности специалиста из числа характерологических, эмоционально-волевых, морально-нравственных, коммуникативных и других качеств, определяющих профессиональную пригодность личности;

- *теоретический* компонент (наличие знаний, необходимых для осуществления основных функций: производственно-технологической, организационно-управленческой, конструкторско-технологической, опытно-экспериментальной); этот компонент характеризуется сформированными общими и профессиональными знаниями, отвечающими требованиям современного общества, наличием знаний о профессиональной деятельности;

- *практический* компонент (навыки профессиональной деятельности, способность планировать, анализировать и оценивать профессиональную деятельность), операционально-деятельностный (свидетельствует о наличии умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи) [33, 12].

Как отмечает О.Н. Кажарская, ведущие личностные потребности молодого специалиста напрямую связаны с самоопределением: поиском условий реализации своего потенциала.

- содействие формированию многоуровневой и адресной системы повышения профессионального мастерства педагогов, действующей на диагностической основе;

- содействие выявлению, обобщению и распространению актуального педагогического опыта в муниципальной системе образования;

- создание условий для поддержки и развития творческого потенциала молодых педагогов, участия в конкурсах профессионального мастерства;
- обеспечение методического сопровождения перехода общеобразовательной школы (на всех ступенях обучения) на новые федеральные, государственные образовательные стандарты;
- создание условий для построения каждым образовательным учреждением г. Белгорода индивидуальной траектории развития;
- обеспечение методической поддержки инновационной и проектной деятельности образовательных учреждений и отдельных педагогов города, внедрение инноваций в образовательную практику;
- обеспечение методического сопровождения внедрения в образовательный процесс ОУ, ДОУ, УДО современных образовательных технологий, в том числе ИКТ;
- обеспечение методической поддержки интеграции информационных технологий в управлении образовательным процессом: внедрение в общеобразовательных учреждениях АСУ «Виртуальная школа» и др.;
- обеспечение методической поддержки деятельности психолого - педагогических служб и служб здоровья образовательных учреждений;
- формирование муниципальной системы оценки качества профессиональной деятельности педагогических кадров.

Педагогический коллектив современных образовательных организаций, как правило, характеризуется неоднородностью и даже разнополярностью. В каждой школе есть педагоги с большим стажем работы, в совершенстве владеющие традиционными способами обучения и воспитания, доступно и качественно объясняющие учебный материал, но испытывающие сложности в понимании психологии современного ученика.

Рядом с ними работают молодые специалисты, которые нуждаются в повышении уровня профессионального мастерства, при этом хорошо ориентируются в информационной среде, в ценностях подростков.

Молодой специалист должен интегрироваться в социальную среду образовательной организации, принять ее ценности, нормы поведения, традиции.

Основные причины, ведущие к возникновению психологических трудностей молодого учителя на начальном этапе профессиональной деятельности, можно разделить на несколько групп:

- *новая социально-психологическая ситуация в личной жизни*: начало профессиональной деятельности, адаптация к новым условиям труда, несоответствие внутренних и внешних ожиданий существующей реальности, протекание возрастных и профессиональных кризисов;

- *недостаточный уровень психологической готовности молодого учителя* к эффективному выполнению своих педагогических задач;

- *отсутствие преемственности психологической подготовки* между вузом и образовательным учреждением системы повышения квалификации [29, 45].

Отечественный исследователь Е.Г. Черникова определяет совокупность внешних и внутренних факторов социально-экономического, социокультурного характера, влияющих на успешную адаптацию молодых педагогов. В качестве основных внешних факторов она выделяет материальное положение молодых педагогов, качество и содержание подготовки учителя, образовательную среду, организацию методической работы, семью, СМИ, престиж профессии в обществе, гендерную принадлежность. К внутренним факторам она относит профессиональный опыт, систему ценностей, мотивы выбора педагогической профессии, профессионально значимые качества (наличие – отсутствие), самообразование, самооценку подготовленности к осуществлению педагогической деятельности (профессиональные затруднения) [66, 54]. Таким образом, психологические доминанты являются определяющими в адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

И.А. Усачева обращает внимание на проблемы, связанные с психологической готовностью молодого педагога к новым условиям профессиональной деятельности. Рассмотрим их подробнее.

1. Включение в новую систему деятельности, которая характеризуется рядом принципиальных отличий от предыдущего периода жизни, связанного со студенчеством:

а) возникает потребность овладеть новыми алгоритмами действий, которые отличаются принципиально новой направленностью;

б) изменяется и усложняется учительская нагрузка;

в) значительно расширяется спектр выполняемых действий, в том числе общественная нагрузка;

г) изменяется система контроля над деятельностью, а самоконтроль становится ведущим компонентом в определении эффективности преподавательской деятельности [57, 12].

2. Включение в новую систему социальных отношений и ролей. В школе и в высшем учебном заведении будущий педагог был «чистый лист», ребенок, о котором заботились и контролировали взрослые. Его поучали, ему давали советы, не позволяли отклоняться от главной жизненной линии – обучения. Теперь у молодого учителя позиция человека, который должен отвечать не только за себя, но и за других, сам должен принимать решения, координировать, поучать, наставлять, давать советы.

Особенности новой позиции состоят в следующем: смена референтной группы; взаимодействие в разных «плоскостях», в каждой из которых учитель должен играть разные роли: ответственного человека (с детьми), собеседника, консультанта (с их родителями) [57, 14].

Обобщая теоретические исследования по проблемам социально-психологической поддержки в период начала профессиональной деятельности молодого учителя необходимо отметить, что все они напрямую связаны с уровнем профессиональной и личностной готовности педагога к профессиональной деятельности.

Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в условиях общеобразовательных учреждений должна быть направлена на формирование высокого уровня когнитивной и операциональной готовности молодых педагогов: системы практических знаний по возрастной и педагогической психологии; комплекса современных умений и навыков (диагностико-прогностические, организационные, контрольно-коррекционные).

Личностная составляющая психологической подготовки должна быть направлена на формирование высокого уровня мотивационной, коммуникативной, интеллектуальной, эмоционально-волевой и регулятивной готовности. Условием разрешения этих трудностей должна стать дополнительная психологическая подготовка молодого учителя в системе повышения квалификации на основе практико-ориентированной парадигмы и компетентностного подхода.

Таким образом, социально-психологическая поддержка молодых специалистов в общеобразовательном учреждении – актуальный вопрос как с научной, так и с практической точки зрения. На сегодняшний день повышается интерес к профессионалу как к личности, к его особенностям и качественным характеристикам. Молодые специалисты – это работники общеобразовательных учреждений, которые больше других подвержены внешним социальным и экономическим факторам, и поэтому вопрос социальной адаптации в общеобразовательном учреждении становится актуальным для выпускников высших учебных заведений.

1.2. Основные направления социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения

Современный этап развития системы образования характеризуется глубокими и многоплановыми преобразованиями. С одной стороны, в силу открытости образования возрастают требования к качеству профессиональной деятельности педагогов, с другой – актуализируется проблема социально-психологической помощи в преодолении социально-психологических затруднений у учителей.

Социально-психологическая направленность помощи нуждающимся эволюционировала на протяжении всей истории профессиональной социальной работы в XX в. и привела к возникновению психосоциального подхода. Данный подход в практике социальной работы получил научное обоснование в трудах М.Ричмонд (Mary Richmond) и Ф. Холлинз (Florence Hollis), а в 1950-1960-е гг. большое влияние на него оказали психоаналитические идеи З. Фрейда и Дж. Боулби.

Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в условиях общеобразовательных учреждений привлекает значительное внимание отечественных исследователей.

Проблемы становления профессиональной идентичности на этапе кризиса становления молодого специалиста рассмотрены в исследованиях Е.И. Гиниатуллиной, О.В. Морозовой, Е.С. Петрова, С.И. Ромашина.

Проблемы и причины неготовности молодых педагогов к новым вызовам времени на начальном этапе их профессиональной деятельности проанализированы О.Н. Кажарской, С.В. Луновой, Е.Н. Огневой, В.А. Ракитина, К.Ф. Якименко.

Анализ отечественных и зарубежных практик адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности представлен в работах О.П. Ворониной, Е.С. Заир-Бека, И.Е. Красиловой, С.Г. Косарецкого, М.А.

Пинской, Е.В. Пискуновой, А.В. Пономаревой, М.А. Родиной, Э.Н. Яковлевой.

В контексте рассматриваемой проблемы принципиально важными представляются труды И.С. Ваташак, О.В. Литовченко, Н.Ф. Логиновой, К.Г. Митрофанова, в которых проанализированы факторы привлекательности профессии учителя для молодого поколения.

Психосоциальный подход является приоритетным для анализа основных направлений социально-психологической поддержки молодых специалистов.

В исследованиях, посвященных психосоциальному подходу, обосновывается необходимость понимать личность клиента в его взаимоотношениях с миром, который его окружает. Иначе говоря, не следует разделять такие понятия, как внутренний мир и внешняя реальность, чтобы понять целостность «человека в ситуации», т.е. психосоциальность.

Цель психосоциального подхода – поддерживать равновесие между внутренней психической жизнью человека и межсистемными отношениями, влияющими на его жизнедеятельность. При психосоциальном подходе оптимистически рассматриваются возможности человека, высоко оцениваются потенциал личности и ее способности к росту и развитию при наличии соответствующих условий, ресурсов и помощи. Суть помощи – эффективное участие в решении психологических, межличностных и социальных проблем «личности в ситуации».

Возможность применения психотехник и психотехнологий широко используют специалисты гуманитарной сферы. Основными принципами эффективного использования психотехнологий в социальной сфере являются принципы добровольности, научности, профессионализма, внерелигиозности, субъектности, тренингового формата, отбора клиентов, технологизации и стандартизации программ, сочетания групповой и индивидуальной работы.

Специалист руководствуется следующими методическими принципами:

1. Принцип постепенности (любое воздействие является определенной нагрузкой: время работы, интенсивность процесса, периодичность процессинга, охват уровней психики, глубина погружения, количество и сложность новых навыков).

2. Принцип последовательности (иерархичности).

3. Индивидуальный подход (учитываются индивидуальные особенности участников в ходе реализации программы).

4. Учет возрастных особенностей (в ходе работы учитываются психологические особенности данного возраста и не применяются психотехнологии, рассчитанные на другой возраст).

5. Комплексное использование психотехнологий (сочетание различных психотехник для обеспечения оптимального результата, учитываются технологические принципы конструирования психотехнологий, совместимость психотехник в рамках одной программы).

6. Наблюдаемость результатов (использование психотехнологий должно приводить к очевидному для самого человека и окружающих улучшению физического, психического, социального здоровья).

7. Применимость (важной целью психологической помощи является применение клиентом полученных психологических навыков в жизни для ее улучшения).

8. Целесообразность (каждая программа имеет цель, осознаваемую участниками и значимую для них).

9. Просоциальная ориентация (программы обязательно включают технологии коммуникации и взаимопомощи, выдерживающие баланс интраиндивидуального и экстраиндивидуального развития) [35, 87].

Скалли и Хопсон (Scally and Hopson, 1979) различают шесть видов помогающих стратегий:

- 1) предоставление советов: предложение кому-либо своей точки зрения на наилучший способ действий в сложившейся ситуации;
- 2) предоставление информации: предоставление человеку требующейся в конкретной ситуации информации;
- 3) непосредственные действия: делать что-либо от имени другого лица или предоставлять необходимые услуги (осуществлять вмешательство в кризисной ситуации);
- 4) обучение: помощь в овладении фактами, знаниями и навыками, способствующими улучшению ситуации;
- 5) системные изменения: влияние на системы, вызывающие у людей трудности, с целью совершенствования этих систем;
- 6) консультирование: помощь в анализе проблемы, прояснении конфликтных зон, нахождении альтернативных путей выхода и принятии решения.

Существенные результаты в социальной работе дают методы *психодиагностики*, решающие многочисленные задачи изучения социально-психологических характеристик личности, коллективов, воспитательных, экономических отношений.

Различные аспекты организации и содержания социально-психологической поддержки длительное время были сосредоточены на приоритетном контексте смысловых значений этого понятия применительно к работе с обучающимися [30, 59]. Однако эффективность этой работы прежде всего определяется профессиональной позицией педагогов, возможностями реализации содержательного потенциала обучения, воспитания, развития, коррекции и социализации, опосредованной через личность учителя. Это обуславливает необходимость поиска и актуализации путей приложения методологии социально-психологической поддержки к проблемному полю профессионально-личностного развития молодого специалиста, связанному с его субъектностью как способностью «к самодетерминированному, самоуправляемому, самоконтролируемому

поведению и действию, способностью встать в практическое отношение к миру, сделать свою деятельность и самого себя предметом анализа и изменения» [33, 12].

С точки зрения психосоциального подхода важным становится:

1. Ценностное отношение к педагогической деятельности (иерархия ценностей, соотношение профессиональных и непрофессиональных ценностей, соответствие смыслов профессиональной деятельности общим жизненным смыслам).

2. Мотивацию профессиональной деятельности (профессиональные интересы, устойчивость мотивов, согласованность и непротиворечивость мотивов).

3. Профессиональное самосознание – осознание себя как части профессионального сообщества и педагогической деятельности, Я-концепция).

4. Эмоционально-волевые характеристики (уровень эмоциональной устойчивости, умение управлять своими эмоциональными состояниями, целеустремленность, решительность, самоорганизованность, обязательность).

5. Психофизиологические характеристики (физическая сила, утомляемость, выносливость, стрессоустойчивость, агрессивность).

6. Типологические характеристики (интровертированность – экстравертированность, тип темперамента, характера).

7. Удовлетворенность профессиональной деятельностью. Учет этих факторов администрацией общеобразовательного учреждения позволит повысить результативность социально-психологической поддержки молодых педагогов.

Наиболее важной становится способность молодого специалиста находить решения социально и профессионально значимых проблем, а также быть субъектом собственного профессионального развития. При этом исследователями отмечается усиление психоэмоциональных нагрузок и

нарастание стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности молодого педагога, которые, в свою очередь, вызывают психологический дискомфорт, приводя к снижению адаптационных способностей учителя, делающего первые шаги в профессии [36, 32].

Кроме того, вчерашний выпускник вуза вынужден решать повседневные проблемы: подготовка к урокам, проверка тетрадей и домашних заданий учеников, классное руководство, решение конфликтных ситуаций с учащимися, общение с родителями учеников.

Решение любого рода задач вызывает трудности различной степени интенсивности. Трудность, по определению Т.В. Лучкиной, есть выражение противоречия между необходимостью выполнения определенной деятельности и недостаточностью знаний и умений, обеспечивающих успешность этого выполнения. Иначе говоря, противоречие между требованиями профессии и профессионально-личностным развитием выпускников педагогических вузов является основным противоречием становления начинающих учителей [38, 8].

Важно, чтобы основное противоречие профессиональной адаптации проявилось в работе молодого специалиста с самого начала, так как это становится отправной точкой поиска путей его разрешения, проявления профессиональной активности молодых педагогов. В полную меру их активность проявляется в преодолении противоречия: в работе по самовоспитанию и самообразованию, в изучении передового педагогического опыта, в волевых действиях при встречающихся трудностях.

По мере накопления профессионального опыта и развития личности учителя основное противоречие профессиональной адаптации не снимается. Оно может приобретать менее резкие формы, выступать в ином виде, но обязательно существует, так как непрерывно меняются дети, появляются новые задачи перед школой, глубже осознаются проблемы самим учителем. Основное противоречие профессиональной адаптации учителя порождает

производные, а они, в свою очередь, проявляются во множестве других частных противоречий [44, 174].

Первым из производных О.В. Литовченко выделяет противоречие между объективно необходимой целостностью, гармоничностью личности учителя-профессионала и реально выраженной дисгармонией, неполнотой в профессиональном «развитии» выпускников молодых педагогов [37, 77]. Педагогический процесс требует относительно гармоничной подготовки учителя. Однако нередко обнаруживается непропорциональное, иногда одностороннее развитие профессионально-личностных качеств. Чем большее количество профессионально-личностных качеств не развито или развито недостаточно, тем больше затруднений в приобщении к профессии и тем слабее результаты адаптации [37, 78].

Второе производное противоречие относится к каждому профессионально-личностному качеству. Значительная часть начинающих педагогов считает, что некоторые личностные качества у них достаточно развиты для успешной работы в школе, практика же дает другие показатели [37, 79]. В этом случае указанное противоречие проявляется в виде рассогласования между самооценкой личных возможностей молодого учителя, его установкой, ожиданием и реальным выражением личностных качеств.

И.А. Щёткина, изучающая основные трудности молодых учителей, отмечает, что на первом месте (её отметили 68 % респондентов) стоит проблема взаимоотношений с «низкодисциплинированными» учащимися, на втором месте (38 %) – необходимость быстро ориентироваться в меняющейся ситуации, на третьем месте (12 %) – взаимоотношения с родителями, на четвертом – взаимоотношения с администрацией общеобразовательного учреждения (10 %) [64, 193].

И.И. Черкасова пишет, что подавляющее большинство начинающих педагогов испытывают «шок практики» при непосредственном вхождении в профессию. Она утверждает, что идеальный педагог характеризуется как

личность интеллигентная, духовно богатая, творческая, свободная, гуманная, граждански активная, конкурентоспособная [65].

В то же время в современных научных исследованиях появляются данные о том, что в процессе профессиональной педагогической деятельности у молодого учителя формируются такие качества, как догматическая приверженность общепринятым правилам и инструкциям, ригидность установок, отсутствие склонности к переживанию, низкая коммуникабельность, тенденция к демонстративным проявлениям, высокий фактор агрессии и низкий доброжелательности, тревожность, фрустрированность, напряженность, раздражительность, сухость, внутренняя неуверенность, снижение творческих способностей и самокритичности, неумение вести здоровый образ жизни, консерватизм, конфликтность, категоричность, безапелляционность [73, 64].

Г.И. Чикарова подчеркивает, что вхождение в профессию – непрерывный и длительный процесс глубокого понимания психологических условий и смысла педагогической деятельности, формирования психологической готовности к ней как глубоко специфической, требующей особого отношения и особых знаний. Она справедливо утверждает, что именно психологических знаний (и теоретических, и практических) не хватает молодым педагогам, а также студентам, проходящим педагогическую практику [69, 201].

Н.А. Нехороших, описывая результаты опроса молодых педагогов по выбору стратегий преодоления кризиса, пишет, что большинство фиксируемых высказываний респондентов относится к инициативной стратегии. Наиболее часто представленным способом преодоления данного кризиса является повышение квалификации (24,1 %); обращение за помощью к коллегам, руководителям (18,5 %); переквалификация в рамках той же профессии (14,8 %); постепенное примирение с выполняемыми функциями (13,1 %) [43, 16]. Повышение квалификации как способ выхода из кризиса,

по мнению ученого, остается статистически значимым для молодого специалиста.

По данным исследований С.И. Поздеевой, в процессе профессионального становления лишь 14 % молодых учителей не испытывают существенных трудностей в осуществлении учебно-воспитательного процесса, 42 % испытывают трудности в организации коллективной жизнедеятельности учащихся, проведении внеклассной работы, у 64 % – трудности в организации работы с родителями. На серьезные трудности в проведении учебной работы указало 18 % опрошенных, 34 % – встречаются с одинаковыми трудностями и в учебной, и в воспитательной работе [48, 35]. По данным исследования Е.И. Морозовой, с психологическими трудностями в учебно-воспитательном процессе сталкиваются около 40 % начинающих педагогов [42, 46]. Поэтому проблема затруднений в деятельности, в данном случае начинающих учителей, разработка путей их предупреждения и преодоления – одна из самых актуальных проблем современной педагогической науки. Здесь ошибочные, необоснованные действия, являясь чаще всего следствием затруднений, влекут за собой моральный и материальный ущерб коллективной деятельности, особенно в педагогической, так как объектом ошибки в этом случае является человеческая личность. Вместе с тем, именно педагогическая деятельность менее других защищена от таких решений, прежде всего, потому, что для учебно-воспитательного процесса характерна большая подвижность и вариативность возникновения различного рода самых неожиданных ситуаций и проблем, требующих принятия педагогом мгновенных решений.

Л.Н. Харавина выделяет несколько этапов в выработке профессионального стиля молодого специалиста:

1. Первый этап – вхождение в новую деятельность. Характеризуется высоким эмоциональным напряжением молодого учителя. Ошибки и неудачи

вызывают огорчения, а иногда и чувство разочарования. В то же время и радость от первых успехов запечатлется весьма ярко.

2. Второй этап-аналитико-поисковый. Творческий поиск учителя во многом характеризует то, какие проблемы он видит в своей деятельности: связанные с огорчением, дисциплиной, организацией коллектива, взаимоотношениями с администрацией школы и т. д;

3. Третий этап-интегративный. На этом этапе складываются некоторые обобщенные профессиональные представления молодого учителя.

4. Четвертый этап – утверждения (3-5 лет работы) [59, 215].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что молодые педагоги остро нуждаются в системной социально-психологической поддержке, что связано с негативным влиянием на их поведение психологических, экологических, учебных факторов. В числе основных ее условий исследователи выделяют изменение факторов окружения в классах, повышение предсказуемости в организации профессиональной деятельности, четкое планирование, предоставление учителю большей самостоятельности в принятии связанных с профессиональной деятельностью решений, адаптацию к его возможностям расписания уроков, позитивную оценку его деятельности, совершенствование профессиональных навыков [7; 12; 15].

К настоящему времени во многих странах мира складывается система поддержки педагогов, направленная на решение этих задач и реализуемая в нескольких основных направлениях: наставничества, поддержки профессионального обучения, психологической поддержки [22; 28]. При этом считается важным, чтобы педагоги получали помощь в определении своих проблем – где, когда, как и почему проблема сложилась (вследствие фрустрации, скуки, избыточного контроля и т. д.). На основании этой информации и должна быть предложена стратегия психологической поддержки с изменением факторов среды [41, 189].

Важно также понять цель поведения молодого педагога, что может способствовать формированию новой (более эффективной) модели

поведения, которая обеспечивает достижение той же цели [48, 35]. В организации социально-психологической поддержки важно ориентироваться на индивидуальные потребности молодого учителя, поскольку многие педагоги бывают разочарованы теми действиями, которые предпринимаются без учета их запросов [40, 202]. Отметим, что данные представления контекстуально соответствуют методологии антропологического подхода, ориентирующего на моделирование социально-психологической поддержки исходя из индивидуально-личностного потенциала развивающегося профессионала.

Исследователь Т.В. Черникова определяет социально-психологическую поддержку как способ профессионального общения в процессе сопживания неопределенного, трудного или опасного периода жизни с целью укрепления жизненной позиции и стойкости, восстановления базового доверия как соответствия окружающему миру на основе укрепления эмоционально-волевого равновесия, информированности и адекватного социального поведения [66, 59].

Утверждая, что феномен профессионально-личностного становления и развития педагогов заключается во взаимообусловленности, взаимопроникновении и взаимовлиянии одновременно протекающих процессов профессионального самоопределения, самореализации и социализации, Э.Н. Яковлева и И.Е. Красилова формулируют смысл социально-психологической поддержки: развитие личности молодого педагога, своевременное определение профессиональных перспектив, социальная, психологическая и педагогическая помощь и поддержка в выборе путей развития, помощь в преодолении трудностей профессиональной деятельности [71, 159].

К основным направлениям социально-психологической поддержки молодых специалистов относятся: диагностика проблем педагогов, информирование, консультирование, обучение и развитие. Каждое из направлений закономерно имеет целевое назначение и приоритетные методы

реализации [66, 61]. Совокупность указанных процессов ориентирована прежде всего на работу с личностным психологическим полем педагога; объединяется психологическим содержанием актуализации внутреннего потенциала профессионально-личностного развития, профилактики, выявления и коррекции возникающих профессионально-обусловленных социально-психологических проблем, ресурсного обеспечения краткосрочной и долгосрочной адаптации к условиям профессиональной деятельности.

Важным направлением социально-психологической поддержки молодых специалистов является создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в общеобразовательном учреждении, благоприятных условий для самореализации и самоактуализации молодых педагогов, мотивирование и побуждение к самообразованию. Данные процессы ориентированы на работу с внешней (по отношению к молодому педагогу как субъекту профессионально-личностного развития) социально-психологической средой. По сути – с ключевыми характеристиками профессионального социально-психологического поля, в структуре которой сам педагог развивается. Разумеется, что по отношению к этой структуре рассматривается широкий контекст отношений, регламентирующих организацию и содержание образования (от законодательной базы до объективных условий специфики региональной или муниципальной системы образования).

Данную задачу предстоит выполнить администрации общеобразовательного учреждения, а также более опытным коллегам, обладающие экспертным уровнем наставников.

Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения подразумевает прежде всего оптимизацию условий для максимально полного раскрытия педагогом своих возможностей в профессии, определения личностного отношения в профессиональном социальном и психологическом поле. Результатами

закономерно являются профессиональная идентичность, самоактуализация и самореализация.

В этой связи следует перечислить ряд основных задач социально-психологической поддержки молодых педагогов:

- 1) обеспечение гармоничности и психологической комфортности процесса профессионально-личностного развития педагога;
- 2) создание оптимальных условий для сопряжения личностного и профессионального психологического полей;
- 3) мотивирование и стимулирование профессионально-личностного развития;
- 4) превенция формирования профессионально-обусловленных психологических проблем, а также их психологическая коррекция при проявлении признаков деструктивного уровня профессионального стресса и признаков эмоционального выгорания;
- 5) профилактика профессиональной деформации личности педагогов;
- 6) непрерывная актуализация видения педагогом перспектив своего развития.

К внутренним факторам успешной адаптации молодых педагогов мы относим:

1. Ценностное отношение к педагогической деятельности (иерархия ценностей, соотношение профессиональных и непрофессиональных ценностей, соответствие смыслов профессиональной деятельности общим жизненным смыслам).
2. Мотивацию профессиональной деятельности (профессиональные интересы, устойчивость мотивов, согласованность и непротиворечивость мотивов).
3. Профессиональное самосознание – осознание себя как части профессионального сообщества и профессиональной деятельности (образ объекта труда, образ субъекта труда, образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, Я-концепция).

4. Эмоционально-волевые характеристики (уровень эмоциональной устойчивости, умение управлять своими эмоциональными состояниями, целеустремленность, решительность, самоорганизованность, обязательность).

5. Психофизиологические характеристики (физическая сила, утомляемость, выносливость, стрессоустойчивость, агрессивность).

6. Типологические характеристики (интровертированность – экстравертированность, тип темперамента, характера).

7. Удовлетворенность профессиональной деятельностью. Учет этих факторов администрацией общеобразовательного учреждения позволит повысить результативность социально-психологической поддержки молодых педагогов.

2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19» Г. БЕЛГОРОДА ИМ. В. КАЗАНЦЕВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

2.1. Анализ опыта и проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19» г. Белгорода им. В. Казанцева

Ежегодно тысячи выпускников учреждений профессионального образования, начиная самостоятельную трудовую деятельность, осваивают новую для себя социальную роль молодого специалиста. Большинство из них сталкиваются в той или иной степени с проблемами профессиональной адаптации, которые связаны не столько с совершенствованием предметной и методической подготовки выпускников, сколько с социализацией молодого специалиста в новой для себя среде, применительно к общеобразовательному учреждению – с реализацией себя в качестве педагога.

Данная проблема далеко не нова. Многие ученые в своих работах обращались к данной тематике. Анализ специальной научной литературы позволил нам выявить основные проблемы, которые испытывает молодой учитель, делая первые шаги в профессии, а также определить, что социально-психологическая поддержка играет значительную роль на данном этапе вхождения в профессию.

Как было установлено в предыдущем параграфе, адаптация молодого специалиста в условиях общеобразовательного учреждения включает в себя два уровня:

– профессиональный, охватывающий особенности образовательного учреждения, содержания и технологии профессиональной деятельности в общеобразовательном учреждении;

– социально-психологический, непосредственно связанный с вхождением в определенную образовательную организацию, т. е. «адаптацию к коллективу, к его традициям, стилю работы руководителей, особенностям межличностных отношений в коллективе, что и означает включение молодого специалиста в педагогический коллектив как равноправного коллегу, принимаемого всеми членами педагогического коллектива.

Таким образом, социально-психологическая поддержка охватывает два уровня профессиональной деятельности молодого педагога – собственно профессиональный и социально-психологический, направленный на важную проблему адаптации молодого специалиста в новом коллективе, имеющего определенную специфику в силу профессиональной деятельности, необходимости нахождения общего языка как с учениками, так и с родителями обучающихся.

Проходя все те же этапы профессиональной адаптации, что и начинающие специалисты из других областей, молодой учитель испытывает ряд дополнительных трудностей, связанных с налаживанием отношений с тремя субъектами образовательного процесса: другие учителя (старшего возраста) (более опытные и, учащиеся, родители учащихся. Это осложняет процесс вхождения в профессию, актуализируя проблему оказания социально-психологической помощи и поддержки молодых педагогов в общеобразовательном учреждении.

Проведенный анализ показал, что в г. Белгороде муниципальная система поддержки молодых специалистов работает достаточно эффективно.

Основная цель – содействие устойчивому функционированию и поступательному развитию муниципальной системы образования г. Белгорода на основе реализации системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров, на обогащение и развитие творческого потенциала педагогических коллективов образовательных учреждений города.

Стратегические задачи:

- содействие формированию многоуровневой и адресной системы повышения профессионального мастерства педагогов, действующей на диагностической основе;
- содействие выявлению, обобщению и распространению актуального педагогического опыта в муниципальной системе образования;
- создание условий для поддержки и развития творческого потенциала молодых педагогов, участия в конкурсах профессионального мастерства;
- обеспечение методического сопровождения перехода общеобразовательной школы (на всех ступенях обучения) на новые федеральные, государственные образовательные стандарты;
- создание условий для построения каждым образовательным учреждением г. Белгорода индивидуальной траектории развития;
- обеспечение методической поддержки инновационной и проектной деятельности образовательных учреждений и отдельных педагогов города, внедрение инноваций в образовательную практику;
- обеспечение методического сопровождения внедрения в образовательный процесс ОУ, ДОУ, УДО современных образовательных технологий, в том числе ИКТ;
- обеспечение методической поддержки интеграции информационных технологий в управление образовательным процессом: внедрение в общеобразовательных учреждениях АСУ «Виртуальная школа» и др.;
- обеспечение методической поддержки деятельности психолого - педагогических служб и служб здоровья образовательных учреждений;
- формирование муниципальной системы оценки качества профессиональной деятельности педагогических кадров.

В Трехстороннем соглашении между Областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области при заключении коллективных договоров и соглашений рекомендовано предусматривать разделы по защите социально-

экономических и трудовых прав молодых специалистов и обучающейся молодежи, в том числе закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы [3].

Непосредственно опыт социально-психологической поддержки молодых педагогов рассмотрен нами на примере Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа 19» г. Белгорода им. В. Казанцева.

Для диагностики проблем в данной области нами было проведено авторское социальное исследование «Проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения» (N = 18). Исследование также включало экспертный опрос (N = 10).

Весь спектр проблем и трудностей, с которым сталкивается начинающий педагог, можно разделить на два блока в соответствии с уровнями адаптации:

1. Затруднения, обусловленные нехваткой знаний и практического опыта по содержанию профессии (методы преподавания, организация и планирование уроков, предметные знания и другое).
2. Социально-психологические проблемы (установление отношений с коллективом, учениками и их родителями).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что более 60 % участников анкетирования имеют стаж работы от года до двух лет. Количество лиц, имеющих стаж работы в образовательном учреждении 4–5 лет, значительно меньше.

Большую роль в профессиональном становлении молодого педагога как предметника имеет объём учебной нагрузки. По полученным данным, 21,0 % педагогов имеют нагрузку 25 ч в неделю; 18–20 ч – 26,8 %; 20–22 ч – 19,3 %; менее 17 ч – 17,3 %; 22–25 ч – 13,5 %.

Учебная нагрузка молодого учителя должна составлять не более 18 ч. в неделю, что позволит ему более продуктивно готовиться к урокам,

использовать современные методики преподавания, заниматься самообразованием. Но возникает противоречие: молодой педагог стремится к увеличению числа часов, что ведёт к повышению заработной платы.

Согласно полученным данным, основная масса трудностей, возникающих в работе молодых специалистов в школе, касается их характеристик как профессионалов. По мнению, как молодых, так и опытных педагогов, чаще всего начинающий учитель сталкивается с трудностями в оформлении документации и отчетности, в применении индивидуального подхода к учащимся. Также респонденты из обеих групп отмечают наличие проблем в установлении контакта с родителями учащихся, трудности в проектировочной деятельности.

При возникновении таких же или подобных проблем молодые специалисты, согласно данным опроса, в большинстве случаев обращаются к «более опытным коллегам» (так заявили 90 % молодых педагогов и 83 % представителей старшего поколения учителей).

Далее следуют с существенным отрывом обращения к администрации образовательного учреждения (по 47 %), к наставнику (32 % начинающих педагогов и 44 % опытных), к представителям методических объединений учителей-предметников (29 % и 43 % соответственно).

Эксперты в ходе исследования продемонстрировали свою открытость, готовность оказать помощь молодым педагогам, однако результаты исследования показали, что зачастую молодые специалисты предоставлены сами себе и решают свои проблемы самостоятельно (34 %). Молодые учителя значительно ниже, чем их более опытные коллеги, оценили внимание, уделяемое различным аспектам их работы со стороны руководства школы.

Установлено, что в общеобразовательном учреждении функцию социально-психологической поддержки выполняют внешкольные мероприятия (семинары и конференции), где происходит встреча с признанными профессионалами в этой сфере.

Установлено, что профессиональное развитие начинающих учителей нельзя рассматривать вне контекста профессиональной культуры и психологического климата, существующего в школе.

Согласно результатам проведенного исследования, профессиональная помощь начинающим педагогам в большинстве своем, по мнению обеих групп респондентов, заключается в предоставлении консультаций от более «опытных коллег» (молодые педагоги – 80 %, опытные – 76 %) и «администрации школы» (73 % и 63 % соответственно). Другие виды организации процесса сопровождения молодого коллеги встречаются в обследованных общеобразовательных организациях несколько реже. Так, о наличии практики «закрепления за молодым преподавателем наставника» заявили 52 % опрошенных.

Менее распространена такая форма профессиональной помощи, как предоставление возможности прохождения «обучающих семинаров для начинающих педагогов» (12 %). Практически отсутствует включение начинающего учителя в «клуб молодых специалистов, школу молодого педагога» (18 %).

Следует отметить, что такие формы поддержки, как «закрепление за молодым преподавателем наставника» и «вовлечение в деятельность методических объединений учителей-предметников», в школе созданы, но современные молодые специалисты ими пользуются не всегда.

Определяя, какие качества молодого педагога интересуют администрацию школы, мы задавали определенные вопросы, выясняя соотношение личностных и профессиональных качеств молодых специалистов.

Был задан вопрос: «Как вы думаете, какие личностные качества привлекают работодателей в молодых специалистах?», и предлагали проранжировать следующие из предложенных качеств: коммуникабельность (64 %), личное обаяние (56 %), доброжелательность (52 %), обучаемость (48 %), ответственность (48 %), стрессоустойчивость (44 %), креативность

(42 %), умение быть лидером (40 %), способность генерировать новые идеи (38%), гибкость мышления (22 %).

Молодые учителя испытывают определенные проблемы, среди которых «отсутствие опыта и специальных знаний» (67%), «неумение применять теоретические знания на практике» (56%), «боязнь собственной несостоятельности и критики администрации» (52%), «неготовность молодых педагогов к новым вызовам времени, требующим инновационных подходов и знания социальных и профессиональных компетенций» (48%), «неумение устанавливать контакт с учащимися и их родителями, коллегами и администрацией образовательного учреждения» (44%). Данные трудности напрямую связаны с необходимостью оказания в условиях общеобразовательного учреждения квалифицированной социально-психологической поддержки, направленной на преодоление у молодых педагогов возникающих трудностей, успешное «вхождение» в педагогический коллектив, развитие дальнейшей карьеры начинающего учителя.

При анализе ответов на вопрос «Что должно способствовать формированию системы мотивации к закреплению в образовании молодых профессиональных кадров?» – на первом месте оказалось повышение заработной платы (71,2 %); предоставление жилья выбрали 13,3 %; 8,4 % респондентов в качестве одного из мотивационных факторов назвали поддержку педагогическим коллективом; 4,9 % – возможность повышения квалификации.

Одним из индикаторов, характеризующих отношение молодых педагогов к избранной профессии, их удовлетворённость работой, условиями жизни, является желание/нежелание сменить свою профессию, место своей работы. Согласно результатам исследования, 14 % респондентов хотели сменить место своей работы.

Вопросом, который отражает отношение молодых педагогов к своей профессии, был вопрос о том, что им нравится в педагогической работе.

Анализ полученных данных позволил отметить, что наиболее всего в профессии учителя молодым педагогам нравится учить и воспитывать детей. Такой ответ дали 57,3 % опрошенных респондентов. Другими популярными ответами выступили (в % от числа опрошенных): любимый предмет – 22,5 %; творческий характер труда – 9,5 %; большой отпуск – 4,6 %; возможность работать близко от дома – 3,7 %.

Мнения (суждения) молодых учителей представляют наибольший интерес, так как они совсем недавно получили высшее образование, некоторые получили уже уровневое образование, устроились на работу и могут реально определить трудности, с которыми столкнулись на своей работе, и выявить свою готовность к профессиональной деятельности.

Можно сделать вывод о том, что молодые учителя нуждаются в расширении возможностей профессионального развития, прежде всего проходящего в активных и групповых формах. Повысить их шансы на успешную адаптацию к требованиям школьной практики, особенно в классах с проблемным контингентом, мог бы специально организованный период введения в профессию и адаптации, который даст возможность поддержать их базовую мотивацию и избежать оттока молодых учителей из школы вследствие неудовлетворенности работой и профессией.

2.2. Программа социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения

Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в общеобразовательном учреждении – актуальный вопрос как с научной, так и с практической точки зрения. На сегодняшний день повышается интерес к профессионалу как к личности, к его особенностям и качественным характеристикам. Молодые специалисты – это работники общеобразовательных учреждений, которые больше других подвержены

внешним социальным и экономическим факторам, и поэтому вопрос социальной адаптации в общеобразовательном учреждении становится актуальным для выпускников высших учебных заведений. Общим для всех начинающих учителей является то, что они хорошо представляют цели, задачи школы и свое социальное назначение в ней, имеют достаточно высокий уровень общеобразовательной подготовки. Однако специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации.

Педагогический коллектив современных образовательных организаций, как правило, характеризуется неоднородностью и даже разнополярностью. В каждой школе есть педагоги с большим стажем работы, в совершенстве владеющие традиционными способами обучения и воспитания, доступно и качественно объясняющие учебный материал, но испытывающие сложности в понимании психологии современного ученика. Рядом с ними работают молодые специалисты, которые нуждаются в повышении уровня профессионального мастерства, при этом хорошо ориентируются в информационной среде, в ценностях подростков.

Молодой специалист должен интегрироваться в социальную среду образовательной организации, принять ее ценности, нормы поведения, традиции.

Проведенное нами исследование показало, что существует объективная необходимость внедрения дополнительных мер по социально-психологической поддержке молодых специалистов, разработки методического обеспечения эффективности данной деятельности в условиях общеобразовательного учреждения.

Среди затруднений молодых учителей нами выделены:

1. Организация деятельности учащихся по усвоению учебного материала.
2. Реализация индивидуального подхода к учащимся.

3. Оценивание результатов учащихся.
4. Взаимодействие с учащимися.
5. Взаимодействие с родителями.
6. Взаимодействие с коллегами.
7. Организация воспитательной работы.
8. Планирование и организация собственного профессионального развития.
9. Использование информационно-коммуникационных технологий

Нельзя забывать и значимость личностных характеристик молодого специалиста, которые должны отвечать требованиям современного общества.

Среди таковых:

- высокое качество полученных профессиональных знаний и умение применять его в своей работе;
- умение специалиста адаптироваться к изменениям техники и технологии;
- умение проявить себя творчески;
- стремление к саморазвитию;
- чувство ответственности;
- инициативность, активное участие в жизни коллектива;
- коммуникабельность, умение работать в коллективе.

Однако на этапе профессиональной адаптации молодые специалисты испытывают особые трудности в осуществлении педагогической деятельности.

Во-первых – это отсутствие опыта и специальных знаний, большинство молодых педагогов боятся собственной несостоятельности и критики администрации.

Во-вторых, процесс адаптации осложнен неготовностью педагогов вообще и молодых педагогов, в частности, к новым вызовам времени, требующим новых компетенций.

В-третьих, недостаточная профессиональная подготовка педагогов.

Поэтому в современных условиях одной из первостепенных задач становится сопровождение молодых педагогов, решение их социально-психологических проблем. Учитывая вышесказанное, нами была разработана Программа социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Цель программы: осуществление мероприятий по социально-психологической поддержке молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Основные задачи программы:

- формирование профессиональной компетентности, развитие индивидуального стиля профессиональной деятельности молодого специалиста;
- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности молодого специалиста в период его профессиональной адаптации;
- оказание молодому специалисту всесторонней помощи (социальной, педагогической, психологической, методической) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- привлечение молодых специалистов к решению задач развития общеобразовательного учреждения, реализации различных проектов на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;
- обеспечение условий профессионального роста молодого специалиста, развитие его профессионального роста.

Основные направления реализации программы:

- разработка и утверждение концепции и программы поддержки молодых специалистов;
- проведение анализа существующих форм развития профессиональной компетентности молодых специалистов;

- разработка методических рекомендаций по совершенствованию организации социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения;
- создание информационно-методического банка методических ресурсов;
- внедрение форм наставничества при вхождении молодых специалистов в профессию;
- разработка форм поощрения субъектов социально-психологической поддержки;
- организация системы мониторинга результатов социально-психологической поддержки молодых специалистов;
- осуществление систематического контроля и анализа результатов взаимодействия субъектов социально-психологической поддержки;
- организация постоянно действующего семинара, научно-методических мероприятий, творческих мастерских для молодых специалистов, консультаций и тренингов, предполагающих развитие коммуникативной, информационной, социокультурной компетентностей молодых специалистов, индивидуальных консультаций;
- расширение возможностей участия молодых специалистов в профессиональных и творческих конкурсах;
- организация презентации результатов профессиональной деятельности молодых специалистов, электронного банка педагогических инноваций, выставки методических и творческих работ.

Программа социально-психологической поддержки молодых специалистов состоит из следующих блоков:

1. Структурно-организационный блок. Задача: обеспечить единство действий всех субъектов поддержки на основе организации службы социально-психологического сопровождения молодых специалистов.

Служба социально-психологического сопровождения молодых специалистов включает в себя:

- руководителя (директора школы), который обеспечивает условия для организации деятельности специалистов службы;
- консультантов – заместителя директора по учебной и воспитательной работе, социального педагога и др.

В рамках программы социально-психологической поддержки молодых специалистов предполагается проектирование и внедрение в общеобразовательном учреждении программ индивидуального сопровождения молодых специалистов, системы тьюторства, полноценного учета индивидуально-психологических особенностей личности, включения молодых педагогов в широкий социальный контекст взаимодействия и жизнедеятельности. Важными направлениями являются: организация стажировок педагогов школы, расширение инфраструктуры учреждения, расширение методико-технологических ресурсов (форм, методов, технологий, механизмов социально-психологической поддержки молодых специалистов).

Программно-методический блок. Задача: способствовать формированию личностных качеств молодых специалистов на основе разработки и внедрения учебных и воспитательных программ. Средствами реализации программы социально-психологической поддержки станут составление программы адаптационной практики, программу курса «Тренинг успешности», «Мы – вместе», составление визитных карточек. Возможно проведение различных тренингов (например, «тренинг успешности»); психолого-педагогических консилиумов, диспутов, дискуссий.

2. Технологический блок. Задача: способствовать формированию у молодых специалистов активной стратегии преодоления имеющихся проблем на основе внедрения в образовательный процесс школы личностно ориентированных технологий.

3. Диагностический блок. Задача социально-психологической поддержки на данном этапе: осуществить диагностику эффективности проводимых мероприятий.

4. Оценочный блок. Мониторинг рассматривается нами как необходимое условие эффективной социально-психологической поддержки молодых специалистов. Задачи мониторинга:

- изучение и оценка степени реализации (достижения) целей социально-психологической поддержки молодых специалистов;
- оценка эффективности традиционных и инновационных форм и методов социально-психологической поддержки молодых специалистов, выбор эффективных стратегий, разработка рекомендаций по совершенствованию данного процесса в условиях общеобразовательного учреждения.

Реализация Программы должна осуществляться со следующими приоритетами: опора на принципы партнерства и разноплановости предпринимаемых усилий; единства психологических, социально-психологических и социальных методов воздействия; постепенности и ступенчатости реализации мероприятий программы; достижения улучшения ими стабилизации психологического здоровья.

Методы Программы, способствующие реализации указанной цели и задач:

1. Проведение опросов, бесед, тестирования для определения особенностей психической деятельности и личностных характеристик молодых специалистов; опрос населения; экспертный опрос; консультирование молодых специалистов.

2. Психологическая поддержка (комплекс плановых или эпизодических мероприятий, направленных на поощрение позитивных сдвигов и результатов поведения и деятельности молодого специалиста); психологическое сопровождение; психологическое внушение (безальтернативное указание на вполне определенный порядок поведения и деятельности в соответствии с нормой); психологическая нагрузка (способ формирования навыков преодоления психологически сложных для разрешения ситуаций в эмоциональной и рациональной сфере).

3. Социально-психологический тренинг, сенситивный тренинг, групповые дискуссии (тематические, биографические, интеракционные), психологическое консультирование, дискуссионные методы, ситуационно-ролевые, дидактические, имитационные, организационно-деятельностные, деловые игры, психодрама, психорисунок, беседы с молодыми специалистами о возможностях сохранения и самовосстановления здоровья, лекции; групповое и индивидуальное тестирование; игротерапия; сказкотерапия; арт-терапия; куклотерапия, библиотерапия и др.

4. Проведение психологических тренингов на повышение самооценки, функциональная тренировка поведения, мышечная релаксация по Джекобсону; проведение занятий по развитию коммуникабельности и навыков общения в стандартных ситуациях: проведение игровых программ и массовых игр: игры знакомства, игры по этикету; ролевые игры-шутки; упражнения на вербальную и невербальную коммуникацию.

Для реализации *Программы социально-психологической поддержки* молодых специалистов в условиях общеобразовательных учреждений необходимо руководствоваться следующими принципами:

– *принцип достоверности информации* позволяет получать и работать только с точной информацией, основанной на фактах. Знания, основанные на фактах, будут являться основой для формирования здоровых представлений и ценностей, а также для эмоционального отношения к различным явлениям;

– *принцип активности* предполагает использование самых различных методов работы на занятиях: беседы, обсуждения в группах, использование аудиовизуальных средств, наглядных пособий, решение ситуационных заданий, ролевые игры, принятие участия в культурной жизни. Активные методы обучения позволяют молодым специалистам наглядно осваивать основные навыки, способствующие принятию ответственных решений, находиться в обществе своих единомышленников;

– *принцип социальности*, который основывается на том, что вся гамма общественных отношений находит свое выражение в социально-культурной

деятельности. Данный принцип предполагает адаптацию и интеграцию молодых специалистов в «социальную ткань» общества, их подготовку к многочисленным социальным и культурным изменениям, происходящим в обществе;

– *принцип доброжелательности* предполагает необходимость взаимной поддержки, комфортного и взаимообогащающего общения, которое базируется на создании для молодых специалистов благоприятных в духовном отношении сред досуга, общения;

– *принцип всеобщей деятельности* предусматривает проведение общих занятий, основой которых является сочетание духовного, эмоционального, информационного, личностного и поведенческого компонентов.

Основными планируемыми результатами в рамках Программы станут:

– совершенствование системы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения;

– повышение эффективности профессиональной адаптации молодых специалистов;

– развитие системы наставничества на этапе вхождения молодых специалистов в профессию;

– повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и их закрепление в системе образования региона.

Таким образом, социально-психологическая поддержка молодых специалистов предполагает системное воздействие на эмоционально-волевую, коммуникативную, мотивационную сферы личности и направлена на создание социально-психологических условий, максимально благоприятных для развития профессиональных качеств молодого специалиста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в общеобразовательном учреждении – актуальный вопрос как с научной, так и с практической точки зрения. Само понятие «социально-психологическая поддержка» включает в себе особенности процесса, стратегии и средства взаимодействия с людьми. Социально-психологическая поддержка молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения характеризуется деятельным включением со стороны и помогающим влиянием администрации общеобразовательного учреждения, психологов и др. в процессе переживания неопределенного или трудного периода в профессиональной деятельности. На сегодняшний день повышается интерес к профессионалу как к личности, к его особенностям и качественным характеристикам. Молодые специалисты – это работники общеобразовательных учреждений, которые больше других подвержены внешним социальным и экономическим факторам, и поэтому вопрос социальной адаптации в общеобразовательном учреждении становится актуальным для выпускников высших учебных заведений. Общим для всех

начинающих учителей является то, что они хорошо представляют цели, задачи школы и свое социальное назначение в ней, имеют достаточно высокий уровень общеобразовательной подготовки. Однако специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации.

Молодые педагоги, начиная свою профессиональную деятельность, несомненно, сталкиваются с различными трудностями. Во-первых – это отсутствие опыта и специальных знаний, неумение применять теоретические знания на практике, боязнь собственной несостоятельности и критики администрации.

Во-вторых, процесс профессиональной адаптации осложнен неготовностью молодых педагогов к новым вызовам времени, требующим новых компетенций.

В-третьих, неумение устанавливать контакт с учащимися и их родителями, коллегами и администрацией образовательного учреждения.

Актуализируется проблема оказания социально-психологической поддержки специалистов, направленной на повышение психоэмоциональной устойчивости молодых педагогов, стрессоустойчивости, решение возникающих конфликтов между администрацией, коллегами, обучающимися и их родителями.

Данные трудности напрямую связаны с необходимостью оказания в условиях общеобразовательного учреждения квалифицированной социально-психологической поддержки, направленной на преодоление у молодых педагогов возникающих трудностей, успешное «вхождение» в педагогический коллектив, развитие дальнейшей карьеры педагога.

В исследовании решены следующие задачи:

- раскрыты теоретико-методологические основы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

- охарактеризован опыт и выявлены проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19» г. Белгорода им. В. Казанцева.

- разработана программа социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Успешное профессиональное становление молодого специалиста является основой его уверенности в правильности выбранного профессионального пути, благополучном преодолении возникающих профессиональных трудностей, развитии профессионального самосознания и качественного обучения учащихся. Выходом из сложившейся ситуации, на наш взгляд, может стать развитие системы социально-психологической поддержки молодых специалистов, способствующей социально - профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания, адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры.

Актуальным становится поиск условий эффективной социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательных учреждений и научно-методического обеспечения данного процесса. Социально-психологическая поддержка молодых специалистов и особенности социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения находятся под пристальным вниманием исследователей.

Социально-психологическая поддержка молодых специалистов представляет собой систему социально - психологических способов и методов, способствующих социально - профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры.

Анализ специальной научной литературы позволил нам выявить основные проблемы, которые испытывает молодой учитель, делая первые шаги в профессии, а также определить, что социально-психологическая поддержка играет значительную роль на данном этапе вхождения в профессию.

Для диагностики проблем в данной области нами было проведено авторское социальное исследование «Проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения» (N = 18). Исследование также включало экспертный опрос (N = 10).

По результатам исследования была разработана программа социально-психологической поддержки. Внедрение программы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения позволит повысить результативность данного вида деятельности при следующих условиях:

1. Создание в общеобразовательном учреждении организационных и научно-методических условий для профессионального развития молодых специалистов и их закрепления в системе образования региона.

2. Внедрение форм наставничества при вхождении молодых специалистов в профессию.

3. Совершенствование системы моральной и материальной поддержки молодых специалистов.

Программа социально-психологической поддержки молодых специалистов направлена на создание в общеобразовательном учреждении организационных и научно-методических условий для профессионального развития, повышения профессиональной компетентности молодых специалистов и их закрепления в системе образования региона, развитие системы наставничества на этапе вхождения молодых специалистов в профессию.

Цель программы: осуществление мероприятий по социально-психологической поддержке молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения.

Основные задачи программы:

- формирование профессиональной компетентности, развитие индивидуального стиля профессиональной деятельности молодого специалиста;
- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности молодого специалиста в период его профессиональной адаптации;
- оказание молодому специалисту всесторонней помощи (социальной, педагогической, психологической, методической) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- привлечение молодых специалистов к решению задач развития общеобразовательного учреждения, реализации различных проектов на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;
- обеспечение условий профессионального роста молодого специалиста, развитие его профессионального роста.

Основные направления реализации программы:

- разработка и утверждение концепции и программы поддержки молодых специалистов;
- проведение анализа существующих форм развития профессиональной компетентности молодых специалистов;
- разработка методических рекомендаций по совершенствованию организации социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения;
- создание информационно-методического банка методических ресурсов;
- внедрение форм наставничества при вхождении молодых специалистов в профессию;

- разработка форм поощрения субъектов социально-психологической поддержки;
- организация системы мониторинга результатов социально-психологической поддержки молодых специалистов;
- осуществление систематического контроля и анализа результатов взаимодействия субъектов социально-психологической поддержки;
- организация постоянно действующего семинара, научно-методических мероприятий, творческих мастерских для молодых специалистов, консультаций и тренингов, предполагающих развитие коммуникативной, информационной, социокультурной компетентностей молодых специалистов, индивидуальных консультаций;
- расширение возможностей участия молодых специалистов в профессиональных и творческих конкурсах;
- организация презентации результатов профессиональной деятельности молодых специалистов, электронного банка педагогических инноваций, выставки методических и творческих работ.

Основными планируемыми результатами в рамках Программы станут:

- совершенствование системы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения;
- повышение эффективности профессиональной адаптации молодых специалистов;
- развитие системы наставничества на этапе вхождении молодых специалистов в профессию;
- повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и их закрепление в системе образования региона.

С точки зрения психосоциального подхода важным становится:

1. Ценностное отношение к педагогической деятельности (иерархия ценностей, соотношение профессиональных и непрофессиональных ценностей, соответствие смыслов профессиональной деятельности общим жизненным смыслам).

2. Мотивацию профессиональной деятельности (профессиональные интересы, устойчивость мотивов, согласованность и непротиворечивость мотивов).

3. Профессиональное самосознание – осознание себя как части профессионального сообщества и педагогической деятельности, Я-концепция).

4. Эмоционально-волевые характеристики (уровень эмоциональной устойчивости, умение управлять своими эмоциональными состояниями, целеустремленность, решительность, самоорганизованность, обязательность).

5. Психофизиологические характеристики (физическая сила, утомляемость, выносливость, стрессоустойчивость, агрессивность).

6. Типологические характеристики (интровертированность – экстравертированность, тип темперамента, характера).

7. Удовлетворенность профессиональной деятельностью. Учет этих факторов администрацией общеобразовательного учреждения позволит повысить результативность социально-психологической поддержки молодых педагогов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации: [федер. закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. 29.17.2017)] / [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.
2. Об утверждении Государственной программы «Развитие образования» на 2018-2025 годы»: [постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 (ред. 29.03.2019)] / [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/556183093>.
3. Трехстороннее соглашение между Областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области на 2017-2019 годы (от 20.12.2016 № 89) / [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450366822>.
4. Агапова, С.А. Педагогическое проектирование профессионального развития учителя: автореф. дис. канд. пед. наук / С.А. Агапова. – Москва, 2012. – 27 с.
5. Агапова, Е.Н. Сопровождение процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности учителя / Е.Н. Агапова, С.Ю. Трапицын // Вестник Герценовского университета. – 2013. – №3. – С.36-47.
6. Артамонова, А.А. Роль тренингов и ролевых игр в процессе обучения и профессиональной адаптации персонала современной организации / А.А. Артамонова // Вектор науки Томского государственного университета. – 2013. – №2(24). – С.229-232.
7. Бондарева, Е.П. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей ВУЗа / Е.П. Бондарева // Знание. Понимание. Умение. Серия: Проблемы педагогики и психологии. – 2016. – №2. – С.259-266.
8. Ватацк, И.С. Факторы привлекательности педагогической профессии для молодых педагогов в Российской Федерации / И.С. Ватацк //

Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №3. – С.192-195.

9. Веретенникова, Л.А. Структурный анализ проблемного пространства профессиональной деятельности молодого педагога (на примере Алтайского края) / Л.А. Веретенникова, Е.В. Шамарина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – №3. – С.15-27.

10. Гиниатуллина, Е.И. Профессиональная идентичность на этапе кризиса становления молодого специалиста: автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. психол. наук / Е.И. Гиниатуллина. – Москва, 2012. – 27 с.

11. Гаврилюк, Т.В. Культурный потенциал молодых преподавателей российской провинции: теория и практика исследования / Т.В. Гаврилюк // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 102-110.

12. Гладкая, И.В. Молодые учителя о своей готовности к профессиональной деятельности / И.В. Гладкая // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2012. – №2. – С.104-119.

13. Гордиенко, И.В. Профессиональная ориентация и педагогическое сопровождение профильной и предпрофильной подготовки обучающихся к выбору педагогической профессии: региональный аспект / И.В. Гордиенко // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – Т.6. – №4(21). – С.50-53.

14. Громова, А.А. Направления тьюторской поддержки молодого учителя общеобразовательной школы / А.А. Громова // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – №2. – С. 229-233.

15. Гулаева, М.И. Управление конфликтами в образовательной организации [Электронный ресурс] / М.И. Гулаева // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2015. – №10. – С.95-97. – Режим доступа: <http://voluntary.ru/dictionary/898>.

16. Даминова, А.И. Некоторые проблемы адаптации молодых учителей в процессе их практической деятельности / А.И. Даминова // Азимут научных исследований. Серия: Педагогика и психология. – 2017. – Т.6. – №3(20). – С.76-79.
17. Демьянчук, Р.В. Психологическое сопровождение профессионально-личностного развития педагогов: антропологический подход / Р.В. Демьянчук // Российский психологический журнал. – 2016. – Т.13. – №4. – С.157-168.
18. Десненко, С.Н. Развитие личности молодого преподавателя как фактор его профессионального становления / С.Н. Десненко // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика. Психология. – 2012. – №1 (29). – С.27-32.
19. Дзюбенко, С.В. Развитие исследовательских компетенций учителя в инновационной среде общеобразовательной организации: автореф. дис. ... канд. пед. наук / С.В. Дзюбенко. – Москва, 2016. – 24 с.
20. Задворная, М.С. Сопровождение наставниками молодых педагогов дошкольной образовательной организации на этапе вхождения в профессию / М.С. Задворная, С.Р. Милонова // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2018. – №1. – С.44-49.
21. Забродин, Ю.М. Учитель для новой школы: психолого-педагогическая подготовка / Ю.М. Забродин // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – №2(212). – С.14-18.
22. Заир-Бек, Е.С. Анализ зарубежных практик адаптации молодого учителя к профессиональной деятельности / Е.С. Заир-Бек, Е.В. Пискунова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2016. – №4(92). – С.92-98.
23. Зеер, Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер. – М.: АПО, 2002. – 45 с.
24. Зубок, Ю.А. Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – №5. – С.114-122.

25. Игнатъева, Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е.В. Игнатъева, Н.Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т.6. – №2. – С.8-19.
26. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 373 с.
27. Ильин, В.А. Российский учитель в реформирующемся обществе: взгляд из региона / В.А. Ильин, Г.В. Леонидова, М.А. Головчин // Социологические исследования. – 2017. – № 3. – С. 51-57.
28. Йоханнес, Д. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей (пер. с нем. Л.Н. Даниловой) / Д. Йоханнес, В. Циглер, С. Бартонек // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – №1(106). – С.56-68.
29. Кажарская, О.Н. Психологические трудности молодого учителя на начальном этапе его профессиональной деятельности / О.Н. Кажарская // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2015. – С.344-347.
30. Камакаева, Л.И. Пермская модель адаптации молодых педагогов / Л.И. Камакаева // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Психологические и педагогические науки. – 2014. – №1. – С.59-61.
31. Карпинский, К.В. Смыслжизненный кризис личности: феноменология, механизмы, закономерности: автореф. дисс. на соискание ученой степени доктора пед. наук / К.В. Карпинский. – Москва, 2017. – 58 с.
32. Килина, И.А. Наставничество как процесс формирования личности молодого специалиста / И.А. Килина // Образование. Карьера. Общество. – 2014. – №3 (42). – С.26-31.
33. Корытова, Г.С. Профессиональное становление личности педагога: проблемное поле и концептуальные модели / Г.С. Корытова, Н.А. Никифорова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2015. – №2. – С.9-13.

34. Куликова, А.А. Образ молодого учителя в современных российских и зарубежных исследованиях / А.А. Куликова // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. – Т.1. – №1 (46). – С.81-93.

35. Куприянова, И.Е. Качество жизни и психическое здоровье педагогов, работающих в различных системах образования (общее, коррекционное, инклюзивное) / И.Е. Куприянова, Б.А. Дашиева, И.С. Карауш // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – №11(39). – С. 86-93.

36. Леонова, А.С. Эмоциональное выгорание педагогов средней и высшей школы: сравнительный анализ / А.С. Леонова, Л.С. Скрипниченко // Развитие общественных наук российскими студентами. – 2017. – С.32-36.

37. Литовченко, О.В. Готовность к профессиональной педагогической деятельности: штрихи к портрету молодого учителя / О.В. Литовченко // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2017. – С.76-81.

38. Лучкина, Т.В. Пути становления профессионализма молодого учителя в современной школе / Т.В. Лучкина // Учёные записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогические науки. – 2012. – №4. – С.7-17.

39. Магомедова, Ф.А. Методическая работа как условие профессиональной адаптации молодого учителя / Ф.А. Магомедова, Е.В. Квимсадзе // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2011. – №2. – С.23-26.

40. Митрофанов, К.Г. Что умеют и что не умеют делать молодые педагоги: итоги исследования эффективности существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов в Российской Федерации / К.Г. Митрофанов, Н.Ф. Логинова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №1. – С.201-204.

41. Молокостова, А.М. Социально-психологические аспекты безопасности образовательной среды и субъективное благополучие

специалистов помогающих профессий / А.М. Молокостова, И.С. Якиманская // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2015. – №2 (177). – С.189-193.

42. Морозова, Е.И. Современная школа: молодой специалист как наставник / Е.И. Морозова // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. – Т.2. – № 3(51). – С.45-58.

43. Нехороших, Н.А. Современные условия модернизации управления профессиональной адаптацией молодого педагога к школе / Н.А. Нехороших // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2017. – №2. – С.15-19.

44. Нуртдинова, А.А. Психолого-педагогические условия успешной адаптации молодых специалистов в организациях, оказывающих образовательные услуги / А.А. Нуртдинова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – №1. – С.174-183.

45. Ожигова, Л.Н. Эмоциональное выгорание и самооценка личности у актеров и педагогов / Л.Н. Ожигова // Теория и практика общественного развития. – 2015. – Вып.16. – С.262-264.

46. Пекарских, Н.И. Механизмы саморазвития педагога в условиях инновационной образовательной практики в школе / Н.И. Пекарских // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – №1(129). – С.84-89.

47. Пинская, М.А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М.А. Пинская, А.А. Пономарева, С.Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2016. – №2. – С.100-125.

48. Поздеева, С.И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого педагога в школе / С.И. Поздеева // Сельский учитель. – 2017. – № 2 (111). – С. 34–38.

49. Родина, М.А. Школа молодого учителя или «калоши счастья» для молодого педагога / М.А. Родина, О.П. Воронина // Наука, техника и образование. – 2014. – № 4. – С. 23-27.

50. Сергеев, Н.К. Новая школа и проблемы модернизации педагогического образования / Н.К. Сергеев, В.В. Сериков // Человек и образование. – 2012. – №1. – С. 4-8.

51. Сериков, В.В. Личностный подход в образовании: Концепция и технология / В.В. Сериков // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. 2016. – Т. 2. – №1. – С. 201-2015.

52. Скударева, Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика / Г.Н. Скударева // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2014. – Т.20. – С.28-33.

53. Соколова, И.И. Исследование готовности молодых педагогов к профессиональной деятельности в свете стандартов и требований работодателя / И.И. Соколова, Е.В. Пискунова, А.Ю. Сергиенко // Человек и образование. – 2015. – №1 (42). – С.11-15.

54. Сорокоумова, Г.В. Современные методы диагностики и психокоррекции эмоционального выгорания педагогов / Г.В. Сорокоумова, О.В. Шурыгина // Вестник Пермского университета. Серия: Философия. Психология. Социология. – 2017. – Вып.3. – С.437-442.

55. Сопоев, С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях: автореф. дис. ... на соискание ученой степени канд. социол. наук / С.А. Сопоев. – Москва, 2013. – 27 с.

56. Сыманюк, Э.Э. Развитие профессиональной компетентности учителя в условиях инновационной образовательной среды / Э.Э. Сыманюк А.А. Печеркина, Е.Л. Умникова // Педагогическое образование в России. – 2011. – №1. – С.20-23.

57. Усачева, И.А. Психологическое сопровождение учителя с проявлениями профессиональных и личностных деструкций: автореф. дис. ... на соискание ученой степени кандидата психол. наук / И.А. Усачева. – Ростов-на-Дону, 2015. – 18 с.

58. Харавинина, Л.Н. Модель сопровождения профессионально-личностного развития молодого преподавателя / Л.Н. Харавинина // Ярославский педагогический вестник – 2010. – № 1. – С.104-107.

59. Харавинина, Л.Н. Технология педагогического сопровождения личностно-профессионального развития молодого педагога / Л.Н. Харавинина// Ярославский педагогический вестник – 2011. – № 4. – С.214-219.

60. Хошимова, Н.М. Проблемы адаптации начинающих учителей к профессиональной деятельности / Н.М. Хошимова, С.М. Тагоева // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Гуманитарные науки. – 2016. – №3(48). – С.226-230.

61. Хошимова, Н.М. Трудности и недостатки в профессиональной деятельности начинающих учителей / Н.М. Хошимова, С.М. Тагоева // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Гуманитарные науки. – 2017. – №1(50). – С.234-236.

62. Шеховцова, Г.П. Проблемы адаптации молодого учителя / Г.П. Шеховцова // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. – 2015. – №2. – С.149-151.

63. Шереги, Ф.Э. Педагоги общеобразовательных организаций: труд или повинность? / Ф.Э. Шереги // Социологические исследования. – 2016. – № 1. – С. 108-116.

64. Щёткина, И.А. Отношение молодых педагогов к профессии учителя: социологический анализ / И.А. Щёткина, Е.Ю. Захарова, Н.И. Окунева // Учёные записки Забайкальского государственного университета. Серия: Социологические науки. – 2015. – С.191-198.

65. Черкасова, И.И. Методологические основания концепции управления профессиональной адаптации молодых педагогов // Современные исследования социальных проблем: Электронный научный журнал. – 2012. –

№11(19) / И.И. Черкасова, Т.А. Яркова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.sisp.nkras.ru

66. Черникова, Т.В. Психологическая поддержка специалистов «помогающих» профессий: антропологический подход / Т.В. Черникова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2004. – № 9. – С. 53–61.

67. Черникова, Е.Г. Особенности социально-профессиональной адаптации молодых педагогов общеобразовательных школ / Е.Г. Черникова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Образование и здравоохранение. – 2014. – №4(333). – С.150-153.

68. Черникова, Е.Г. Адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов общеобразовательных организаций (по материалам общероссийского социологического исследования) / Е.Г. Черникова, Т.Г. Пташко, А.В. Руденко // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – №7. – С.114-121.

69. Чикарлова, Г.И. Престиж и мотивы выбора профессии в оценках молодых учителей города Ростова-на-Дону / Г.И. Чикарлова // Гуманитарий Юга России. – 2018. – Т.7. – №6. – С.200-202.

70. Яковлев, Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева – Челябинск: Изд-во РБИУ, 2010. – 316 с.

71. Яковлева, Э.Н. Из опыта поддержки молодых педагогов в странах ЕС / Э.Н. Яковлева, И.Е. Красилова // Образование и наука. – 2016. – № 5(134). – С.158-175.

72. Яковлева, Ю.В. Реализация принципа профессионального закаливания при подготовке будущего учителя / Ю.В. Яковлева // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – №6. – С.198-202.

73. Яшенева, А.С. Профессиональная деятельность молодого педагога в различных типах образовательных организаций / А.С. Яшенева // Наука и образование сегодня. – 2017. – №1. – С.63-64.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Анкета

Участнику исследования!

Приглашаем Вас принять участие в социологическом исследовании на тему «Проблемы социально-психологической поддержки молодых специалистов в условиях общеобразовательного учреждения». Просим Вас ответить на вопросы предложенной анкеты. Для этого следует внимательно прочитать вопрос и варианты ответов, подчеркнуть или обвести номера вариантов, с которыми Вы согласны. При необходимости допишите ответ сами на отведенном для этого месте.

1. Что Вы можете отметить как основные достоинства Вашей работы в настоящий момент (выберите основные 3 ответа)?

1	Достойная зарплата
2	Интересная, разнообразная работа
3	Уважение со стороны детей
4	Уважение со стороны коллег
5	Внимание со стороны администрации школы
6	Хорошие отношения с родителями учеников
7	Стабильность, определенность
8	Ваш вариант ответа
9	Затрудняюсь ответить

2. Какими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать молодой специалист?

1	Способность к позитивному взаимодействию	7	Способность представлять себя и свои результаты
2	Умение договариваться с людьми	8	Самостоятельность принятия решений
3	Организаторские способности	9	Готовность к профессиональному росту
4	Умение работать в команде	10	Быть дисциплинированным
5	Быть ответственным	11	Ваш вариант ответа
6	Проявлять инициативу	12	Затрудняюсь ответить

3. На Ваш взгляд, какие личностные качества привлекают работодателей в молодых специалистах (возможен выбор не более трех вариантов ответа)?

1	Коммуникабельность	7	Ответственность
2	Доброжелательность	8	Стрессоустойчивость
3	Личное обаяние	9	Креативность
4	Обучаемость	10	Способность генерировать новые идеи
5	Умение быть лидером	11	Ваш вариант ответа
6	Широкий кругозор и способность приобретать новые знания	12	Затрудняюсь ответить

4. На Ваш взгляд, удовлетворена ли администрация образовательного учреждения Вашей профессиональной подготовкой?

1	Да
2	Скорее да, чем нет
3	Скорее нет, чем да
4	Нет
5	Затрудняюсь ответить

5. К решению каких профессиональных задач, должен быть готов, на Ваш взгляд, молодой педагог (возможен выбор не более трех вариантов ответа)?

1	Умение строить образовательный процесс
2	Умение видеть индивидуальность ребенка в образовательном процессе
3	Быть готовым заниматься самообразованием
4	Умение взаимодействовать с другими участниками образовательного процесса
5	Участвовать в научной и проектной деятельности
6	Затрудняюсь ответить

6. С какими трудностями Вы столкнулись в профессиональной деятельности (возможен выбор не более 3 вариантов ответа)?

1	Отсутствие дисциплины в классе
2	Недостаточная поддержка со стороны администрации общеобразовательного учреждения
3	Трудности нахождения контакта с обучающимися
4	Отсутствие взаимопонимания с коллегами
5	Недостаток практических умений
6	Нехватка времени
7	Трудности в поиске баланса между работой и личной жизнью
9	Низкая заработная плата
10	Большая нагрузка
11	Трудности отсутствуют
12	Слабая подготовка учеников
13	Затрудняюсь ответить

7. Каких знаний о современной школе Вы не получили в полной мере, обучаясь в университете?

1	Недостаточно знаний по работе с трудными детьми и подростками	5	Неумение работать с детьми с ограниченными возможностями здоровья
2	Неумение работать с гиперактивными детьми	6	Неумение вести школьную документацию
3	Недостаточно знаний о специфике работы с неблагополучными семьями	7	Ваш вариант ответа _____
4	Недостаточно знаний управленческого характера	8	Затрудняюсь ответить

8. Как Вы оцениваете собственные возможности для самореализации?

1	Оцениваю достаточно высоко
2	Недостаточно высоко
3	Низко
4	Затрудняюсь ответить

9. Участвовали ли Вы за последние 12 месяцев в каком-либо из видов профессионального развития?

1	Да, я участвовал в таких мероприятиях
2	Не участвовал
3	Затрудняюсь ответить

10. Если на предыдущий вопрос Вы ответили утвердительно, то в каких именно видах профессионального развития Вы участвовали?

1	Курсы /семинары	6	Наставничество, наблюдение за работой других учителей
2	Конференции, круглые столы, форумы	7	Школа молодого учителя
3	Участие в сетевом объединении учителей для профессионального развития (методические объединения)	8	Ваш вариант ответа _____
4	Индивидуальная или совместная работа по теме, которая представляет для Вас профессиональный интерес	9	Затрудняюсь ответить

11. Считаете ли Вы, что молодым специалистам должна оказываться социально-психологическая поддержка?

1	Да
2	Нет
3	Затрудняюсь ответить

12. Согласны ли Вы со следующими утверждениями?

		Да	Нет
1.	Если бы я мог (могла) решать заново, снова выбрал бы работу учителя	1	2
2.	Я не хочу уходить из профессии, но желал (а) бы перейти на работу в другое общеобразовательное учреждение	1	2
3.	Возможно, было бы лучше выбрать другую профессию	1	2
4.	Я бы рекомендовал(а) мою школу как хорошее место работы	1	2

13. Ваш стаж работы в общеобразовательном учреждении (напишите) _____

14. Разочаровались ли Вы в своей профессии?

1	Да
2	Нет
3	Затрудняюсь ответить

Благодарим Вас за участие в исследовании!

Приложение 2

Анкета для молодых педагогов

1. Укажите Ваш пол
2. Укажите Ваш возраст
3. Укажите Ваше образование
4. Какой предмет Вы преподаете
5. Каков Ваш стаж работы
6. Прошли ли Вы процедуру аттестации на рабочем месте и какую категорию Вам присвоили
7. Какова Ваша педагогическая нагрузка.
8. Каково Ваше семейное положение.
9. Есть ли у Вас дети
10. Оцените свое материальное положение (вполне благополучное, в целом на жизнь хватает, плохое, едва на жизнь хватает, живу на нищенском уровне, затрудняюсь ответить)
11. Назовите источники Ваших доходов (базовый оклад, стимулирующая, доплата за классное руководство, доплата как молодому специалисту, доплата за заведование кабинетом, совместительство, репетиторство)
12. Получали ли Вы единовременные выплаты как молодой специалист?
13. Как Вы обеспечены жильём? (квартира (дом) родителей, съемное жилье, общежитие, собственное жилье)
14. Чем Вы занимаетесь в свободное время? (посещаю кинотеатры, библиотеки, концерты, выставки, клубы, не хватает времени на посещение)
15. Есть ли у Вас собственный компьютер (нет компьютера, компьютер не подключен к сети интернет, компьютер подключен к сети интернет)
16. Считаете ли Вы, что учительская профессия – это Ваше призвание? (Это не мое призвание, пожалуй, нет, трудно сказать, пожалуй, да, Да, безусловно, это так)
17. Удовлетворены ли Вы своей работой? (затрудняюсь ответить, не удовлетворен совсем, отчасти, в полной мере)
18. Определите наиболее существенные положительные моменты в профессии учителя (возможность реализации своих способностей, хорошая атмосфера в ОУ, пребывание в достаточно культурной среде, сознание значимости профессии, высокий профессиональный уровень)

коллег, возможность профессионального роста, социальный статус профессии, самостоятельность, свобода деятельности, деньги, которые Вы получаете за свою работу, другое)

19. Определите наиболее существенные отрицательные моменты в профессии учителя (низкая заработная плата, отношение родителей к учителям и школе в целом, низкий престиж профессии в обществе, уровень учебно-методического обеспечения обучения, невозможность дополнительных заработков, загруженность работой, не связанной с обучением, отсутствие возможности карьерного роста, Отсутствие свободного времени для отдыха и личностного роста, большая учебная нагрузка, отсутствие возможностей для повышения квалификации, не ответили).
20. Оправдались ли Ваши ожидания в школе ?
21. Легко ли Вы адаптировались в школе? (легко, с определенными трудностями, с серьёзными конфликтами и проблемами)
22. Что помешало процессу адаптации? (недостаток опыта, недостатки полученного образования, недостаточное материально-техническое обеспечение школы, взаимоотношения с учащимися, высокая учебная нагрузка, режим работы, отсутствие помощи со стороны коллег, собственная пассивность, отсутствие помощи со стороны руководителей, не ответили).