

Т.Н. Мачурина

## Алгоритм работы школьного психолога с молодым педагогом: адаптация к школе и гармонизация профессиональной коммуникации



*В данной статье представлен алгоритм работы психолога по адаптации молодого педагога к школе, рассмотрены основные методики психологической диагностики и основные виды профессиональной помощи начинающему специалисту.*

*Ключевые слова: молодой педагог, адаптация, диагностика, признаки, методики, дезадаптация, симптомы, индивидуальные консультации, психотерапия, работа в группе.*

Адаптация молодого педагога в школе — задача весьма важная и трудоемкая. Безусловно, этот процесс длителен и, как правило, занимает не один год. Данный факт связан, прежде всего, со спецификой работы в детском общеобразовательном учреждении: с особенностями выстраивания продуктивных взаимоотношений со всеми участниками учебного процесса, с задачей овладения навыками профессиональной самоорганизации, с необходимостью переноса теоретических знаний в поле практических навыков.

Ситуация усложняется тем, что в обязанности молодого педагога, помимо проведения уроков, нередко входит классное руководство или кураторство, иногда на плечи молодого учителя ложится дополнительная воспитательная нагрузка в виде совмещения должности педагога-организатора или педагога дополнительного образования, а также необходимость проведения платных и бюджетных занятий после основных уроков.

Таким образом, учебная нагрузка возрастает планомерно с повышением требований к профессиональным компетенциям молодого специалиста. При этом следует учитывать, что к молодому педагогу предъявляется больше требований, чем к учителю со стажем, неопытный специалист находится под постоянным контролем со стороны администрации, что увеличивает психологическое напряжение и способствует возникновению стресса.

Тем не менее, большинство молодых учителей способны постепенно, с течением времени адаптироваться в школьной атмосфере, постепенно осваивая навыки коммуникации и профессиональной педагогической деятельности в детской и подростковой среде.

Однако, в ряде случаев молодому специалисту необходима помощь в адаптации.

Перечислим основные признаки, свидетельствующие о наличии у молодого учителя признаков дезадаптации:

**Мачурина Татьяна Николаевна** — клинический детский и подростковый психолог ГБОУ «Школа с углублённым изучением английского языка» №1374 г. Москвы.



1) наличие систематических конфликтов между молодым специалистом и обучающимися школы (иногда и конфликтов с родителями учеников);

2) отсутствие заинтересованности в работе, в выстраивании взаимоотношений с обучающимися, их родителями и коллегами;

3) «поверхностность», манерность и демонстративность или, напротив, вялость и безынициативность в осуществлении образовательной деятельности (проведении уроков, внеклассных мероприятий);

4) замкнутость, отсутствие коммуникабельности;

5) наличие психосоматических проявлений;

6) завышенная или заниженная самооценка (мышление по принципу «я — величайший педагог» или, напротив, «я — никчёмный специалист»);

7) низкая мотивация к профессиональному развитию, к повышению уровня своего педагогического мастерства (отсутствие желания познавать новое, искать новые пути);

8) повышенная раздражительность и утомляемость.

Наличие хотя бы трёх проявлений из вышеуказанного списка может говорить о трудностях в адаптации к школе у молодого педагога. Разумеется, степень дезадаптации может быть различна.

Кроме внешних проявлений, симптомы дезадаптации молодого педагога помогут установить различные психологические методики, направленные на выявление личностных особенностей, признаков профессионального выгорания, общего эмоционального состояния, характера взаимодействия с окружающими: «Тест межличностных взаимоотношений» Лири, тест Леонгарда, «Шкала депрессии» Бека, «Тест на уровень агрессивности» Басса — Дарки, опросники по выявлению признаков эмоционального выгорания.

Качественным исследовательским материалом выступают проективные методики, такие как: «Цветовой тест» Люшера, «Рисунок несуществующего животного» («РНЖ»), «Дом, дерево, человек» («ДДЧ»), «Рисунок человека», «Руки» (тест на исследование характера взаимоотношений с окружающими и наличия признаков агрессивности в поведении).

Хорошо работает и тест свободных ассоциаций, при проведении которого можно не только просить давать словесные ассоциации на значимые в опросе слова (к примеру, на слова «школа», «дети», «ученики», «урок», «педагог» и т. д.), но и предложить испытуемому выбрать цвет, который, в его представлении, сочетается с вышеприведёнными понятиями, предварительно разложив перед испытуемым цветные карточки. Как правило, если у молодого педагога присутствует дезадаптация, то выбор цвета на эмоционально значимые понятия («школа», «урок», «класс») будет, соответственно, чёрным, коричневым, тёмно-серым — то есть дающим основания предполагать наличие у испытуемого реакции отвержения.

Хорошим диагностическим инструментарием может выступать и профессиональная психологическая беседа (клиническая беседа): как правило, молодой педагог охотно делится с психологом своими проблемами во взаимоотношениях с учениками и их родителями, коллегами и администрацией школы. Кроме того, молодой учитель, в силу определённых профессиональных качеств и возрастных особенностей, с удовольствием делится с психологом своими личными переживаниями и педагогическими чаяниями.

Разумеется, школьный психолог, в обязанности которого входит работа не только с обучающимися, но и педагогами (в том числе), в результате систематических наблюдений за работой молодого учителя может предположить потребность в прохождении последнего психодиагностики (для подтверждения предположения о наличии симптомов дезадаптации).

Цель, в соответствии с которой молодому педагогу нужно пройти психологическую диагностику, можно обосновывать, к примеру, необходимостью выявления причин конфликтов с обучающимися (и/или родителями обучающихся). Инициатива в данном случае должна исходить от администрации школы или психолога, который по результатам своих наблюдений может предполагать наличие у молодого педагога дезадаптации.

В случае обнаружения у молодого учителя симптомов дезадаптации необходимо предложить ему профессиональную помощь, которая может быть оказана двумя основными способами: в форме индивидуальных психологических консультаций и в форме психологической работы в группе.

В первом случае речь идёт о психотерапевтической помощи молодому специалисту, направленной, в первую очередь, на нормализацию самооценки, проработку внутренних конфликтов и переживаний, обучение навыкам рефлексии и эмпатии. Данный вид работы должен строиться на принципах гуманизма, равенства и активности двух участников психотерапевтического процесса: психолога и педагога. Индивидуальная консультация в данном случае не должна приобретать характер наставничества или «чтения лекций».

Во втором случае речь идёт о терапии в группе (либо терапии группой). Форму групповой работы в данном случае выбирает специалист-психолог с точки зрения наибольшей практической эффективности.

Каким образом строится терапия в группе на базе общеобразовательного учреждения? Как правило, в группу приглашаются опытные учителя и молодой педагог, имеющий признаки дезадаптации. В отдельных случаях в группе могут принимать участие и представители администрации (что нежелательно ввиду того, что принимающим участие в психологической работе учителям сложно «расслабиться» в присутствии директора школы или завуча). Безусловно, участие в группе должно носить добровольный характер.

Итак, участниками группы являются учителя со стажем и молодой педагог, испытывающий трудности в адаптации к школе, а также психолог (как ведущий группы). Участники группы рассаживаются в круг лицом друг к другу в произвольном порядке, на одинаковом расстоянии друг от друга. Ведущий группы (психолог) после вступительной части (как правило, игровой) просит участников поделиться впечатлениями о прошедшем рабочем дне, рассказать о том, что удалось, а что — нет. Обсуждение происходит в свободной, непринуждённой форме, участники делятся впечатлениями, переживаниями, профессиональным и личностным опытом взаимодействия с учениками и их родителями. Молодой педагог, разумеется, участвует в обсуждении наравне со всеми другими участниками.

Можно предложить участникам использовать в описании своих профессиональных переживаний образы (гештальты): к примеру, сравнить свой негативный опыт общения с родителем обучающегося с каким-либо цветком или животным, то есть придать этому чувственному переживанию «видимую», «осязаемую» форму.

Весьма эффективными техниками групповой работы являются и такие, как «Обмен ролями», «Проигрывание ситуаций», «Пустой стул». Данные методики помогают увидеть ситуацию с разных точек зрения, пережить эмоциональный конфликт, переоценить её и выстроить к ней новое отношение.

Данные психологические техники способствуют развитию взаимопонимания между разными поколениями, помогают гармонизировать межличностные взаимоотношения в коллективе, способствуют обмену профессиональным и личным опытом. Групповой вид работы в данном случае предпочтительнее: он позволяет сплотить коллектив, адаптировать новых молодых специалистов, разрешить межличностные конфликты и противоречия, снять психологическое напряжение, тем самым оптимизировав рабочую атмосферу.

Тем не менее, работа в группе предполагает ряд важных рекомендаций к её организации. Процедура проведения такого рода мероприятия имеет регламентированную структуру и состоит из нескольких этапов.

#### **Первый этап — приветствие.**

Здесь ведущий группы представляется сам и знакомится с участниками группы (если подобная необходимость имеет место быть). На этом этапе ведущий озвучивает правила и условия групповой работы, её цели и задачи. Несмотря на то, что основным содержанием является организационный аспект, данный этап крайне важен, так как помимо информационной функции он несёт в себе функцию уменьшения тревожности и, соответственно, бессознательного сопротивления работе — именно посредством своей просветительской природы.

#### **Второй этап — игра.**

Она направлена на развитие коммуникации и снятие психологического напряжения в группе. Целью данного этапа является «включение» участников в работу. Иногда в психологической и социологической литературе данный этап именуют разминкой. Здесь, как правило, применяются такие упражнения, как «Комплимент» (каждого участника просят сказать комплимент сидящему напротив него другому участнику, начинает ведущий) или «Подарок» (каждого участника просят подарить воображаемый подарок другому участнику, сидящему напротив него, упражнение начинает ведущий группы), целью которых и является выстраивание коммуникации между участниками группы.

#### **Третий этап — постановка проблемы.**

Проблема постепенно оформляется с помощью высказываний участников работы и окончательно формулируется ведущим. К примеру, педагогов-участников работы в группе просят поделиться основными сложностями, с которыми они сталкиваются в своей повседневной работе в школе. Высказывания участников записываются на доске (или ватмане) так, чтобы каждый мог их видеть.

Затем ведущий просит каждого участника высказаться в кругу, каким образом он справляется с возникающими у него трудностями в работе (причём необходимо стимулировать участников озвучивать возможные решения не только тех ситуаций, которые возникают непосредственно у них самих, но и предлагать решение для других проблем, которые были названы и зафиксированы на доске обсуждений).

**Четвертый этап — выполнение психологических упражнений,** непосредственно направленных на проработку заданной проблематики.

К примеру, ведущий может предложить участникам упражнение «Обмен ролями»: скажем, педагог, который считает, что у его коллеги меньше трудностей во взаимоотношениях с подростками, может попробовать себя в его «роли»: использовать все те методы и подходы, которые продемонстрировал другой педагог, выступающий для него «эталоном». В свою очередь, педагог, которого выбрали в качестве примера для подражания, может попробовать себя в роли избравшего его коллеги. Необходимо также выделить из группы ряд участников, которые будут исполнять в этом упражнении роли учеников. Остальные участники группы должны внимательно следить за происходящим. Очень важно, чтобы в процессе работы каждый участник побывал в нескольких ролях, которых в данном упражнении три: «учитель», «ученик» и «наблюдатель».

После данного упражнения необходимо провести обсуждение в кругу, где каждый участник рассказывает о пережитом им в процессе выполнения работы: какой новый опыт получил, какие чувства испытывал, что важное для себя открыл и так далее.



### **Пятый этап — завершение работы и подведение итогов.**

Ведущий предлагает каждому участнику поделиться своим мнением о работе. В заключение ведущий подчёркивает, что у каждого педагога есть свои трудности в работе и свои методы преодоления их, что такого понятия, как «идеальный учитель», не существует, и что каждый педагог, независимо от опыта и стажа работы, может столкнуться в своей деятельности с рядом проблем.

При этом педагогу важно помнить, что рядом с ним всегда находятся его коллеги, готовые ему помочь. Также нужно отметить, что личный опыт каждого педагога является ценным материалом для его коллег. Таким образом ведущий стимулирует участников к открытости в профессиональном взаимодействии и стремлению «проговаривать» свои педагогические трудности.

Затем ведущий проводит заключительное упражнение, направленное на организацию эффективного «выхода» из работы и закрепление полученных результатов. На данном этапе можно, к примеру, предложить участникам взяться за руки и под тихую музыку поблагодарить своего «соседа» за проделанную работу.

В том случае если в педагогическом коллективе накопился целый ряд трудностей, связанных с их профессиональной деятельностью, групповую работу необходимо провести несколько раз. Этого требует и ситуация, когда педагогический коллектив отличается низким уровнем эмпатии и групповой сплочённости.

Исходя из вышеизложенного, ещё раз подчеркнём, что переход к обсуждению проблем, возникающих у молодого педагога, не должен носить характера «постановки проблемы на всеобщее обсуждение». Групповая работа — это не педагогический совет, не семинар и не мастер-класс по обмену опытом, это именно групповая работа, то есть определённым образом сконструированная среда, которая сочетает в себе признаки демократичности, открытости и равной активности всех её участников. И имеет своей целью — гармоничное обучение молодого специалиста, профилактику эмоционального выгорания педагогов со стажем. И обладает элементами психотерапевтического воздействия, равно необходимого всем участникам работы в группе. Поэтому обсуждение проблем молодого педагога должно быть органично включено в общую работу.

