

в вопросах развития детей; отмечен повышенный интерес к содержанию воспитательно-образовательного процесса, к участию в совместной творческой деятельности с детьми; создана атмосфера взаимопонимания и взаимоуважения.

Список использованной литературы:

1. Айсина, Р. Социализация и адаптация детей раннего возраста / Р. Айсина, В. Дедкова, Е. Хачатурова // Ребенок в детском саду. – 2003. – № 6. – С. 51.
2. Балл, Г.А. Проблемы психологической адаптации / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – №1. – С. 92.
3. Баркан, А.И. Практическая психология для родителей, или как научиться понимать своего ребенка / А.И. Баркан. – М.: АСТ – ПРЕСС, 2007. – 417 с.

Есипова Е.Г.

Республика Беларусь, г. Полоцк
Педагог-психолог
alyona.es@yandex.by

УДК 159.9

АДАПТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ К УСЛОВИЯМ РАБОТЫ В НОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Статья посвящена проблеме межличностных отношений в новом педагогическом коллективе к условиям учреждения дошкольного образования «Детский сад № 15 г. Полоцка». Полученные данные позволяют определить, какие педагоги нуждаются в проведении коррекционно-развивающей работы, направленной на формирование благоприятного психологического климата в коллективе педагогов.

Ключевые слова: коллектив, педагоги, психологический климат, психолого-педагогические условия, адаптация, дошкольное учреждение, сопровождение.

TEACHERS' ADAPTATION TO THE CONDITIONS OF WORK IN THE NEW TEAM

The article is devoted to the problem of interpersonal relations in the new teaching staff to the conditions of the preschool education institution "Kindergarten No. 15 of Polotsk". The data obtained allow us to determine which teachers need to carry out correctional and developmental work aimed at creating a favorable psychological climate in the team of teachers.

Keywords: team, teachers, psychological climate, psychological and pedagogical conditions, adaptation, preschool institution, support.

Введение. Приход в новый коллектив – очень сложный и важный этап в жизни каждого человека. Тем более, когда этот новый коллектив только начинает формироваться. Благодаря открытию детского сада новостройки в городе Полоцке был сформирован новый педагогический коллектив. Все те, кто пришел в ГУО «Детский сад № 15 г. Полоцка» ранее работали в разных учреждениях и городах, с большим стажем работы и не очень, а также молодые специалисты без опыта работы. Смена работы, а также адаптация в новом коллективе и на новом месте – огромный вызов. Возможно у каждого специалиста на предыдущем месте работы были замечательные результаты, а теперь педагог находится в новых обстоятельствах. Когда в коллектив приходит один новый сотрудник, то к нему относятся обычно настороженно и присматриваются. А в нашем дошкольном учреждении создается полностью новый коллектив и все они пришли

в один день, но каждый с разных мест работы, а кто-то после учебы сразу. Руководство детского сада новостройки тщательно подходило к тому, кто будет работать в данном учреждении. У администрации изначально было желание создать благоприятный коллектив, в котором будет комфортно работать каждому сотруднику, так как это очень важно, потому что человек большую часть времени проводит на своей работе.

В одном климате растение может расцвести, в другом – зачахнуть [2]. Также можно сказать и о психологическом климате: в каких-то условиях человек чувствует себя некомфортно, старается покинуть коллектив, в других – коллектив гармонично функционирует и у каждого педагога есть возможность реализовать свой потенциал. Строительство благоприятного климата – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива. Педагогу – психологу, работающему в учреждении дошкольного образования, приходится сталкиваться с проблемами адаптации, не только у воспитанников, но и в коллективе педагогов. Благоприятный микроклимат в свою очередь положительно отражается и на работе педагога, а это важно потому как педагогический коллектив работает в первую очередь с детьми. Ведь роль воспитателя в становлении и развитии детского коллектива особо актуально в современном мире. В связи с этим процесс адаптации специалистов в новом коллективе должен пройти очень быстро и благополучно.

Микроклимат считается благоприятным тогда, когда в коллективе царит атмосфера доверия, доброжелательности и заботы о каждом. Также он влияет на успехи и неудачи каждого специалиста, и на дальнейшую деятельность педагога. Не редко бывает такое, что начинающий педагог разочаровывался в своей профессиональной деятельности именно из того, что не смог влиться в коллектив и не был им принят. Так как сплочение педагогического коллектива реализуется в первую очередь в деятельности и общении. Поэтому с самого начала администрацией и педагогом-психологом делалось все то, что помогло бы сплотить коллектив. В данной ситуации способствовало и то, что совместная деятельность сближает людей, именно поэтому педагогический коллектив начал формироваться еще на этапе строительства данного учреждения, так как педагогами решались различные вопросы по оформлению детского сада и созданию предметно-развивающей среды в группах ГУО «Детский сад № 15 г. Полоцка». Важная роль играет в формировании коллектива организация помощи со стороны педагогов с опытом работы молодым специалистам [1]. Когда начинающий педагог чувствует поддержку и опору, то чаще всего они оправдывают надежду, становятся более активными, творчески подходят к работе и всегда настроены позитивно ко всему. А это очень важно для развития позитивного психологического климата в коллективе педагогов. Что в свою очередь помогло сплотить не только коллектив, но и сделать ГУО «Детский сад № 15 г. Полоцка» сказочным замком, где царит благоприятный микроклимат в коллективе.

Цель статьи – содействовать проявлению искренней заинтересованности администрации в обеспечении гибкой адаптации педагогов к условиям дошкольного учреждения в новом коллективе.

Материал и методы. Исследование проводилось на базе ГУО «Детский сад № 15 г. Полоцка». В исследовании приняли участие 30 педагогов. Среди них: Средний возраст респондентов 42 года (минимальный возраст – 23 года, максимальный – 65 лет); средний стаж работы воспитателем – 14 лет (минимальный – без опыта работы, максимальный – 40 лет). 69% педагогов состоят в браке, 31% – не состоят в браке. 78% имеют высшее образование и 22% – среднее специальное. Для оценки уровней профессиональной адаптации были использованы: 1. Опросник для оценки проявлений дезадаптации, разработанный О.Н. Родиной; 2. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника, разработанный Р.Х. Исмаиловой; 3. Анкета для определения кризисогенных факторов и факторов, способствующих преодолению кризисов профессионального развития, авторы – Чоросова О.М. и Герасимова Р.Е.; 4. Оценка удовлетворенности работой, автор – В.А. Розанова.

Результаты и их обсуждение. Исследование дезадаптации педагогов показало следующие данные:



Рисунок 1 – Особенности дезадаптивных проявлений педагогов

По результатам исследования были получены результаты, которые говорят о том, что у испытуемых низкий уровень дезадаптации, но для них характерны соматовегетативные нарушения и нарушения цикла сна, а также некоторые трудности в социальном взаимодействии.

По результатам исследования социально-психологической адаптации педагогов мы узнали, что в целом группа исследуемых характеризуется высоким уровнем адаптации. С помощью опросника были получены следующие показатели:

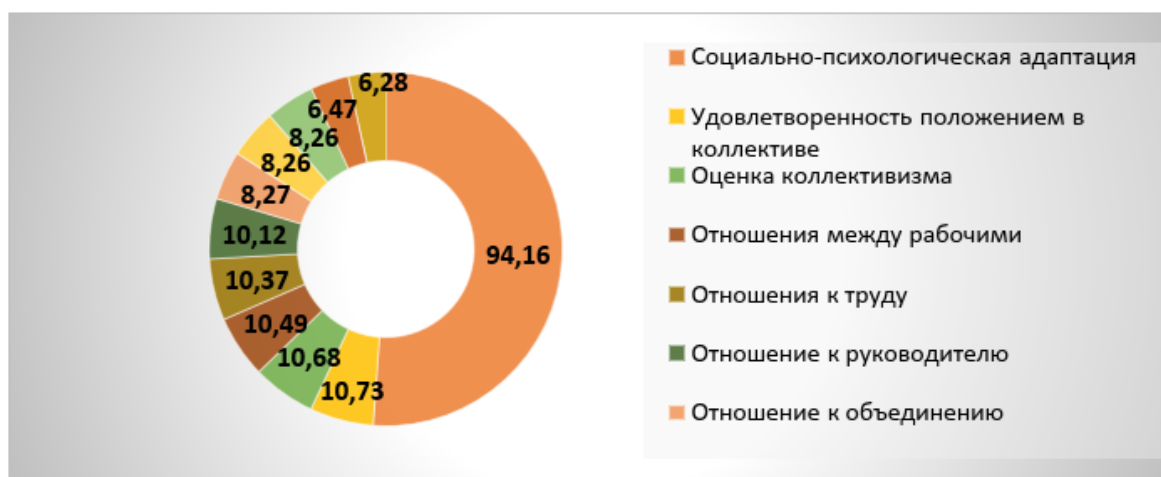


Рисунок 2 – Уровень социально-психологической адаптации педагогов

Таким образом, педагоги удовлетворены своим положением в коллективе, взаимоотношениями с руководством и коллегами, а также любят то, чем занимаются. По данным результатам можно сделать вывод, что педагоги удовлетворены своей деятельностью, но испытывают некоторую неудовлетворенность ее формальными характеристиками.

Результаты определения факторов, способствующие возникновению кризиса у педагогов или развития, показали, что у педагогов наиболее выражен фактор негативного влияния внешних обстоятельств, следующий фактор потери смысла жизни и фактор отсутствия перспектив. Слабо выражен фактор отчуждения. Рассматривая факторы, которые

способствуют преодолению кризисов, больше всего выражены факторы ориентация на новое, обретение целей и открытость миру. Представим результаты в виде диаграммы:

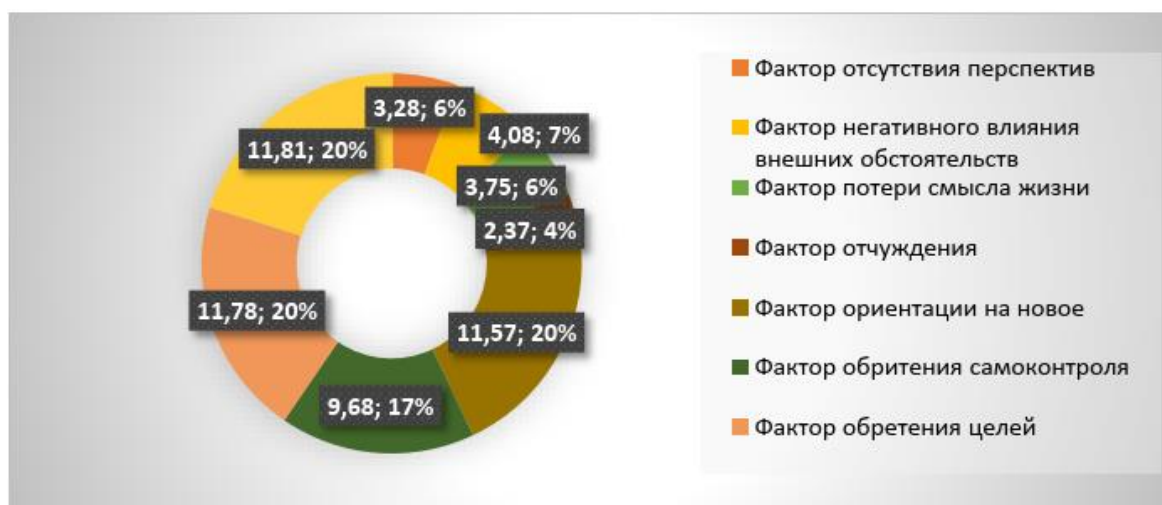


Рисунок 3 – Кризисогенные факторы и факторы развития педагогов

Анализ данных показал, что педагоги больше всего испытывают стресс из-за неконтролируемых внешних обстоятельств, а ресурсами для них это нахождение целей, открытость миру и ориентация на новое.

Результаты анкетирования педагогов, направленного на оценку удовлетворенностью работой показатели, что удовлетворенность работой у педагогов соответствует высокому уровню. Также данная методика помогла выявить то, что чем больше стаж у воспитателя, тем выше его дезадаптация и сильнее проявляется соматовегетативные нарушения и эмоциональные сдвиги.

Социально-психологическая адаптация положительно связана с факторами обретения целей, открытости миру и обретения самоконтроля.

Также был сделан сравнительный анализ двух групп педагогов, отличающиеся стажем работы. В первой группе находились воспитатели со стажем до 15 лет (21 человек); во второй группе – со стажем больше 15 лет (9 человек). Данный анализ показал следующие результаты:



Рисунок 4 – Сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации и дезадаптации педагогов, а также факторов развития

По результатам сравнительного анализа можно сделать вывод, что у педагогов с более высоким стажем работы выше соматовегетативные нарушения, вместе с тем они лучше видят цели, а также лучше воспринимают отношения в коллективе, чем педагоги с более низким стажем работы.

Таким образом, в результате диагностики были выявлены педагоги у которых присутствовали трудности в социальном взаимодействии. Поэтому педагогом-психологом ГУО «Детский сад №15 г. Полоцка» было организовано сопровождение всех педагогов. Для молодых специалистов были назначены наставники (педагоги со стажем работы), что в свою очередь подразумевало обмен опытом, совместную деятельность и общение между собой, которая положительно влияет на знакомство и сплочение коллектива. Также педагогом-психологом детского сада новостройки проводились различные мероприятия по сплочению коллектива, такие как: консультации индивидуальные и групповые, буклеты «Способы сплочения коллектива», «Правила эффективного общения», «Заповеди нашего коллектива», «Сила коллектива – сплоченность», семинары – практикумы на сплочение педагогического коллектива «Прекрасный коллектив», «Создание микроклимата в коллективе», «Повышение самооценки у педагогов», семинар – практикум на снятие эмоционального напряжения «Мы вместе и мы все сможем», а также различные психологические игры. На семинарах и различных психологических играх участвовали педагоги со стажем и молодые специалисты, и это очень помогло обрести уверенность молодым специалистам, повысить их самооценку, что в свою очередь педагогам поможет преодолеть трудности в своей деятельности, а также и в общении коллектива.

Заключение. Проведенное исследование, в котором участвовало 30 педагогов показало, что возраст не связан со степенью адаптации, а также адаптация педагогов зависит от стажа работы в детском саду. Объединив свои усилия администрации и педагога – психолога обеспечив воспитателю защиту, эмоциональный комфорт и поддержку, помогает минимизировать проблемы в формировании нового педагогического коллектива.

Таким образом, комплексная работа в ГУО «Детский сад №15 г. Полоцка» по сплочению коллектива помогает создать благоприятную атмосферу в коллективе педагогов, где царит доброжелательность, забота и доверие.

Список использованной литературы:

1. Баранов, А.А. Стрессоустойчивость и мастерство педагога / А.А. Баранов // Ижевск, 1997. – 108 с.
2. Барахсанов, В.П. Педагогическое сопровождение адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности / В.П. Барахсанов, Т.Г. Асекритова, К.С. Бурцев // Наука и образование. – 2008. – №2. – С. 39–43.
3. Редлих, С.М. Адаптация молодого педагога / С.М. Редлих // Профессиональное образование. Столица. – 2012. – №1. – С. 19–21.