

Арина В. Карандеева¹³

Государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого, г. Тула,
кафедра психологии и педагогики, Российская Федерация

СУПЕРВИЗИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

***Аннотация:** В современном мире к будущим учителям начальных классов предъявляется все больше требований как организационно-методического, так и психологического плана. Несоблюдение требований и ожиданий профессии может привести к разочарованию и уходу из педагогической профессии. Для минимизации негативных последствий адаптации к профессии во многих странах существует супервизия как вид сопровождения как студентов – будущих педагогов, так и самих педагогов начальных классов. В России данное направление работы пока считается инновационным, но имеет все предпосылки к внедрению и становлению.*

***Ключевые слова:** супервизия, будущие учителя начальных классов, студенты вузов.*

Современная социально-экономическая ситуация в России и мире предъявляет всё более серьезные требования к будущим профессионалам практически любой сферы. В связи с этим нельзя оставить без внимания необходимость привносить инновации в профессиональную подготовку обучающихся, особенно студентов вузов. Помимо внедрения новых ФГОС ВО и профессиональных стандартов меняются требования к специалистам самих организаций в плане выполнения ими профессиональных обязанностей и специфических функций.

Перед нашей страной стоит острая потребность установления максимальной взаимосвязи подготовки студента к будущей профессиональной деятельности и непосредственно самой деятельности, что в ряде случаев соблюдается небрежно. Выпускник вуза, доказавший в ходе прохождения итоговой аттестации сформированность всех необходимых компетенций, при трудоустройстве на работу по специальности сталкивается с тем, что приобретенные знания, умения и навыки оказываются недостаточными, а иногда и морально устаревшими для реализации их в ходе выполнения должностных функций.

¹³karandeeva07@mail.ru

В сфере психологии труда вопрос соответствия ресурсов человека имеющимся задачам является традиционным, и особую остроту проблема изучения человеческих ресурсов имеет в сфере труда представителей педагогической профессии, в том числе и учителей начальных классов.

Выпускники профессиональных образовательных организаций, в том числе и педагогических вузов, как и многие другие, сталкиваются с отсутствием профессионального опыта, что является достаточно критичным в работе с людьми, а особенно с детьми. Образовательные учреждения высшего образования в ходе обучения студентов делают максимальный упор на теоретическую подготовку, в то время как в образовательных организациях и учреждениях теоретические знания применяются на практике достаточно редко.

Процесс модернизации предполагает изменение некоторой части образования. Исходя из этого к действующим педагогам предъявляются новые требования, представленные в профессиональном стандарте педагога от 16.06.2019 года.

Это в свою очередь приводит к появлению адаптационного процесса у всех категорий педагогических работников. Необходимо отметить, что наиболее подвержены адаптационной «волне» именно молодые специалисты, пришедшие после вузовского обучения в образовательные организации. Начинающие педагоги начального образования сталкиваются с проблемой необходимости организации детского ученического коллектива, перенимания правил поведения педагогического сообщества и основ работы в нем, а также, что является немаловажным, с необходимостью организации собственной деятельности в условиях профессиональной адаптации. И эти проблемы связаны не сколько с предметной или методической подготовкой специалиста, а со своего рода социализацией его в новой среде.

Начинающий учитель начальных классов испытывает трудности, связанные с налаживанием взаимоотношений с тремя субъектами педагогической сферы: педагогический коллектив, учащиеся, родители. В данной ситуации начинающему специалисту требуется помощь квалифицированного специалиста для грамотного построения диалога с тремя действующими группами. Но не всегда в образовательных учреждениях существуют штатные сотрудники, деятельность которых направлена на прорабатывание проблем молодого специалиста. Это в свою очередь в существенной степени оказывает влияние на более тяжелый процесс профессиональной адаптации.

Следующей проблемой процесса профессиональной адаптации учителя начальных классов в теории педагогики является нехватка методической базы. Стандарты требуют от учителя начальных классов работоспособности и умения применять разработки педагогов и психологов. Отмечается, что на базе школьной организации не всегда предусмотрено наличие сборников и пособий, которые помогли бы

начинающему педагогу справиться с поставленными проблемами в области обучения учащихся и ведения необходимой документации.

Отметим, что перед молодыми специалистами в области начального образования поставлены задачи, для реализации которых приходится осваивать новые виды трудовой деятельности, которые не всегда осуществимы на базе образовательной организации. Мы говорим об освоении методов и приемов обучения, технологий, применяемых для реализации образовательной программы начального образования, так как действующими педагогами ежегодно предлагаются новые средства обучения, которые требуют определенного уровня материально – технического оснащения, что не всегда имеется на базе школы. Так же порой педагогам приходится самим знакомиться с прогрессивными изменениями в образовательной среде, что существенно затрудняет процесс профессиональной адаптации, отвлекая специалиста от выполнения ежедневной работы. Также А. Г. Мороз утверждает, что «центр тяжести» дидактических трудностей сместился с овладения содержанием новых программ и учебников на приобретение педагогического опыта в области овладения новейшими технологиями обучения. Все это характерно для новой системы образовательных концепций.

Помимо достаточно широкой освещенности в научной и научно-методической литературе проблем профессиональной адаптации начинающего учителя начальных классов с методической и организационной точек зрения, существует масса исследований отечественных и зарубежных ученых, рассматривающих основные требования к личности будущего учителя, в том числе учителя начальных классов. В силу специфики профессии практически все характеристики должны проявить себя с первого дня работы в школе. Их отсутствие (или неполная сформированность) может повлечь за собой серьезные проблемы, следствием которых может стать разочарование в профессии как самого молодого педагога и его коллег, так и подопечных.

С. Б. Елканов, опираясь на концепцию личности К. К. Платонова, формулирует ряд требований к личности учителя, объединенных в группы:

1) требования как к представителю общества и исполнителю важнейшего социального заказа: идейно-политические и нравственно-педагогические качества (интересы, потребности, убеждения, мотивы поведения, идеалы, этические качества);

2) требования к индивидуальному опыту: профессиональная подготовленность (знание предмета и методики его преподавания, психологии, педагогики) и общего развития (эмоционально-мотивационной сферы, процессов творческого педагогического мышления, сформированность педагогически значимых волевых привычек). Сюда также относится и владение основными педагогическими умениями (проектировочными, конструктивными, коммуникативными и др.);

3) требования к развитости психических процессов (качества педагогического мышления, эмоционально-волевые качества: эмоциональная чувствительность, сильная, нравственно воспитанная воля).

О. А. Абдуллина включает в число личностных качеств, необходимых педагогу, сформированность мировоззрения, ответственное и творческое отношение к профессиональному учительскому труду, профессионально направленное мышление, педагогические способности, творческий подход к педагогической деятельности, отношение к себе как к субъекту деятельности, наличие требовательности, педагогического такта.

Г. А. Ягодин выделяет качества учителя, способствующие плодотворному общению. Это склонность к педагогическому труду, забота о продолжении рода учительского, владение педагогической или практической логикой.

Следует отметить, что во многих зарубежных странах учебные планы образовательных организаций высшего образования в области подготовки учителей начальных классов делают упор именно на практическую подготовку студентов. В ряде стран даже теоретическую подготовку будущих специалистов педагогической профессии осуществляют специалисты, имеющие опыт работы, или непосредственно работающие в образовательных учреждениях. Взаимодействие с практиком-профессионалом оказывает благоприятное воздействие на профессиональную подготовку студентов, на их представление о будущей профессии и себя в ней, дает много практического материала, а иногда и опыта работы. Это происходит во многом благодаря существованию в этих странах такого явления, как супервизия.

Супервизия — ограниченный во времени, последовательный процесс корректирующего консультирования и обучения, ориентированный на активизацию личностного и профессионального потенциала специалиста, осуществляемый одновременно с профессиональной деятельностью. Данное определение позволяет выделить две составляющие супервизии: работа со студентами в рамках практики, а также сопровождение уже работающих педагогов.

В большинстве стран профессионал-новичок испытывает тревогу и страх при попадании в неожиданные ситуации на работе. В России новичку зачастую даже не к кому обратиться за помощью в профессиональном плане, и попытка решения проблемы чаще всего приводит к одному из двух вариантов: беседа «по душам» с другом или родственником (которая сама по себе, конечно же, может служить средством эмоциональной разгрузки, но профессиональные проблемы не решает), либо попытка обратиться к опытному коллеге, который и так загружен своей работой и не стремится взваливать на себя еще и работу другого (в наиболее тяжелых случаях попытка такого обращения уверяет обе стороны в некомпетентности друг друга, что, опять же, не решает

профессиональную проблему, а только усугубляет атмосферу в коллективе). С целью избежания обеих неприятных ситуаций, а также для квалифицированной помощи в вопросах вхождения в профессию и существует институт супервизорства.

На западе супервизия как вид сопровождения специалистов возник практически одновременно со сферой «помогающих профессий» (педагогика, социальная работа и пр.), поэтому теоретических исследований и прикладных разработок во многих странах более чем предостаточно. Супервизия в них существует и как направление подготовки, и как непосредственно практическая деятельность.

Первым примером супервизии можно считать случай, когда Зигмунд Фрейд анализировал жизнедеятельность маленького сына одного из своих соратников по психоанализу, и эта работа шла, в основном, через переписку. Отец писал о поведении мальчика, о его особенностях, а Фрейд давал рекомендации – как надо вести себя с ребенком, как надо его понимать.

Уильям Гарольд Пейн в своей работе «Главы по школьной супервизии», изданной в 1903 году, отмечал, что основной целью супервизорства является контроль за эффективностью работы педагогов в школах. В 1943 году в США была основана Ассоциация по супервизии и разработке учебных программ (ASCD, the Association for Supervision and Curriculum Development) и сейчас является мировым лидером в области разработки и внедрения инновационных программ, продуктов и услуг, которые расширяют возможности педагогов для поддержки успеха каждого ученика. В Западной Европе в середине XX века понемногу начал появляться опыт изучения практики супервизии. В конце 80-х годов Британская Ассоциация консультантов организовала проведение учебных курсов по супервизорству.

В России подготовка супервизоров впервые была начата в Вологодском государственном педагогическом университете (ВГПУ) в ноябре 1999 г. совместно с Костромским государственным университетом и Евангелическим специализированным институтом в г. Бохуме (Германия). До сих пор эта отрасль деятельности не получила массового распространения в нашей стране, и тому есть ряд причин.

В России существует нормативный документ «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» 1996 г. На сегодняшний день в нем нет профессии супервизор. Для формирования новых профессий необходим длительный срок, в начале появляется область деятельности, затем профессия, которая должна быть юридически закреплена, далее идут специальности. Это проблема, которая не может быть решена быстро, она требует для своего решения профессионального подхода. Поэтому супервизоры занимаются данным видом деятельности в рамках своей основной работы, если позволяет время, ситуация, а самое главное, если администрация учреждения видит в супервизии своего помощника, заинтересована в

активизации ресурсов сотрудников, особенно при внедрении новых методов работы и изменений в организации труда.

Помимо этого, существует объективная проблема нежелания внедрять новые должности в учреждениях среди руководителей образовательных организаций. Во многих случаях ими являются люди достаточно зрелого возраста, которые не приветствуют чего бы то ни было нового, особенно перенятого из-за рубежа. Данная проблема может быть решена только «омолаживанием» руководящего состава, то есть более молодые и современные руководители образовательных организаций, имеющие представление о супервизии и её пользе для сотрудников, смогут продвинуть данный вид сопровождения в своих организациях. К счастью, в некоторых регионах подобные кадровые перестановки уже происходят, и супервизия внедряется если не широко, то хотя бы в виде краткосрочных сессий, курсов повышения квалификации, либо внесения функций супервизора в должностные инструкции наиболее опытных сотрудников.

Одним из способов решения проблемы малой информированности будущих профессионалов может явиться внедрение элементов супервизии в практическую подготовку студентов в форме супервизорского сопровождения практикантов.

В России до сих пор некоторые специалисты образовательных учреждений относятся к студентам, приходящим к ним на практику, либо как к «неопытным юнцам», мешающим работать, и поэтому их присутствие необходимо просто «перетерпеть», нагружая практикантов бессмысленной работой, не имеющей отношения к профессии, например, подмести двор, перенести папки из кабинета в кабинет, расставить мебель (что не способствует созданию ситуации успеха и позитивной атмосфере на практике), либо же относятся к ним с неоправданным предвосхищением, ожидая увидеть в них уже готовых специалистов, призванных решить их насущные проблемы, например, разработать проект, требующий знаний специфических документов и ситуации по региону (что трудновыполнимо без соответствующего разъяснения компетентными специалистами в рамках ограниченного времени практики). Обе указанные ситуации не приближают студента к выполнению задач и достижения цели практики, и превращают эту, весьма значимую, часть учебного процесса в формальную процедуру, после окончания которой обе стороны вздыхают с облегчением и возвращаются к привычным формам деятельности. Результатом практики должно стать формирование профессиональных компетенций, что, увы, в подобных случаях, достигается не полностью или не достигается совсем. Поэтому внедрение функций супервизора в должностные инструкции определенных сотрудников образовательных организаций (не говоря уже о создании новой штатной единицы супервизора в учреждении, который бы занимался именно сопровождением студентов и неопытных специалистов-новичков) имеет

вполне определенный смысл. К сожалению, этому есть ряд препятствий, которые приведены выше.

Говоря о внедрении в должностные инструкции сотрудников образовательных учреждений положений, отражающих функции супервизора, нельзя не упомянуть еще одну возможность вуза в отношении развития института супервизорства. На базе образовательной организации высшего образования, занимающейся подготовкой будущих специалистов педагогической сферы, целесообразно внедрить проведение специфических курсов повышения квалификации, направленных на работу именно с сотрудниками образовательных учреждений, являющихся базами практик. В рамках данных курсов слушатели могут осваивать блоки/модули, посвященные как теоретическим, так и практико-ориентированным темам, касающимся вопросов супервизии (например, схемы и модели супервизии, групповая и индивидуальная супервизия, возможности супервизии при профилактике эмоционального выгорания, при выборе позиции между клиентом и обществом, этические особенности супервизии и т.д.).

В последнее время максимально актуален такой формат, как киберсупервизия, или супервизия онлайн. Она не требует личного присутствия всех субъектов супервизии в одно время в одном месте, и может осуществляться как в режиме переписки через социальные сети, мессенджеры и электронную почту, так и в режиме видеоконференций. Супервизия онлайн имеет такие преимущества, как возможность обмена информацией в удобное время и в удобном виде (например, ссылки на научные статьи или обучающие видеофильмы, к которым у участников процесса супервизии будет доступ с компьютера/ноутбука/мобильного гаджета в любое время). Видеоконференции могут быть записаны, и участники в любой момент могут к ним обратиться для пересмотра, не обращаясь за лишними уточнениями к супервизору.

Исходя из всего вышесказанного, очевидно, что супервизия как средство повышения качества подготовки и сопровождения профессиональной деятельности будущих учителей начальных классов имеет положительную тенденцию к внедрению в деятельность учреждений образования и организаций по профессиональной подготовке учителей начальных классов.

ЛИТЕРАТУРА

Абдуллина, Оксана Алексеевна. *Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования*. Москва: Просвещение, 1990.

Быстрой, Елена Борисовна. Краткий исторический обзор исследований проблемы супервизии. *Вестник КГПИ*, №1 (2018).

- Дубинина, Валентина Леонидовна. Информационный канал для учителя. (Проблема творческого становления молодого учителя). *Народное образование*, №4 (1993).
- Лексикон социальной работы*. Кибардина Светлана Михайловна, Поярова Татьяна Александровна (гл. ред.). Вологда, 2005.
- Мороз, Алексей Григорьевич. *Адаптация молодого учителя к условиям учебно-воспитательного процесса школы*. Киев: КГПИ, 2005.
- Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)"*. 2013.
<http://профстандартпедагога.рф/профстандарт-педагога>.
- Супервизия в России*. Вологда, 2006.
- Фрейд, Зигмунд. *Психология бессознательного*. Москва: Просвещение, 1990.
- Ягодин, Геннадий Алексеевич. Какой нам нужен учитель. *Советская педагогика*, №4 (1991).
- Якимович, Н. А. Исследование проблемы профессиональной адаптации начинающего педагога дошкольного образования в контексте профессионального стандарта педагога. *Череповецкие научные чтения*, №3 (2016).
- Яшенева, А. А. Особенности социально – психологической адаптации педагогов на начальном этапе профессиональной деятельности. *Вестник ТОГИРРО*, №2 (2013).

SUPERVISION AS A MEANS OF INCREASING THE QUALITY OF TRAINING AND SUPPORT OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF FUTURE TEACHERS OF ELEMENTARY CLASSES

Summary: *In the modern world there are more and more requirements, both organizational, methodological and psychological, presented to future primary school teachers. Failure to meet the requirements and expectations of the profession can lead the frustration and abandonment of the teaching profession. To minimize the negative consequences of adaptation to the profession, in many countries there is a supervision as a form of support for both students - future teachers, and primary school teachers themselves. In Russia, this area of work is still considered innovative, but it has all the prerequisites for implementation and development.*

Key words: *supervision, future primary school teachers, university students.*