

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Саратовский национальный исследовательский  
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Кафедра методологии образования

**ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ АДАПТАЦИИ  
ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

студентки 3 курса 353 группы  
направления 44.04.01 Педагогическое образование  
профиля «Управление образовательными организациями»  
факультета психолого-педагогического и специального образования

ДЕМИНОЙ ОЛЬГИ СЕРГЕЕВНЫ

Зав. кафедрой  
доктор пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ 2018 Е.А. Александрова

Зав. кафедрой  
доктор пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ 2018 Е.А. Александрова

Саратов  
2018

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования** обусловлена теми жесткими требованиями, которые общество и государство предъявляют сегодня к адапционным возможностям человека. В процессе трудовой деятельности работник регулярно сталкивается с новыми для него обстоятельствами, порой требующими овладения новыми профессиональными знаниями и навыками, выработки определенной линии поведения, изменения установок, взглядов, убеждений и др.

Усугубляет эту проблему и внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов, носящих инновационный характер, что приводит к актуализации вопроса, касающегося диагностики и управления процессом адаптации педагогов в образовательной организации.

Особенно остро проблема повышения адаптационного потенциала стоит для тех специалистов, работа которых связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно изменяющихся обстоятельствах. К таким специалистам относятся, в том числе, и педагогические работники.

Модернизация образовательной системы Российской Федерации поставила перед педагогами целый ряд новых задач, одной из которых выступает повышение кадрового потенциала педагогических коллективов, привлечение молодых специалистов и помощь в их профессиональной адаптации и закреплении на должности педагога. Успешность реализации вышеописанных задач, во многом, зависят от уровня профессиональной компетентности педагога и его готовности к работе в новых условиях.

Профессиональная деятельность требует от молодого педагога, помимо профессиональных знаний и способности их применять, ежеминутного принятия решений в неожиданных обстоятельствах, принятия на себя ответственности за свои поступки и действия учащихся, навыков взаимодействия не только с детьми, но и с родителями и коллегами. В связи с этим, для того, чтобы молодой педагог смог оперативно адаптироваться к

профессиональным условиям, он нуждается в поддержке со стороны администрации образовательной организации и педагогического коллектива.

**Изученность проблемы исследования.** Аспекты личностного развития педагога рассматривались различными учеными, среди которых необходимо отметить вклад О.В. Гончаровой, М.В. Корепановой, И.А. Лавринца, А.К. Марковой, В.В. Кузнецова и др.

Особенности профессиональной компетентности молодого педагога и его адаптированности в условиях педагогической деятельности предметом своих исследований выбрали Н.В. Кислинская, А.К. Маркова, Л.Н. Москвитина, Н.Н. Никитина и др.

Исследования профессионально-личностного развития молодых педагогов в период начала трудовой деятельности занимались О.В. Романова, Т. Сваталова, Ю.В. Сенько, Е.Г. Юдина и др.

Однако разработанность проблемы исследования в научной литературе, на наш взгляд, недостаточна.

**Противоречие исследования** заключается в том, что:

- с одной стороны, как администрация образовательной организации, так и общественность заинтересованы в том, чтобы молодые педагоги эффективно адаптировались к условиям своей профессиональной деятельности, оставались работать, выполняли свои профессиональные обязанности качественно и в полном объеме, и, с другой стороны целенаправленной работы по изучению особенностей психолого-педагогической молодых адаптации педагогов к профессиональной деятельности в современных социально-экономических условиях в необходимом объеме не производится.

**Цель исследования** – теоретически обосновать, разработать и проверить результативность модели педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации.

**Объект исследования** – адаптация педагогов к профессиональной деятельности.

**Предмет исследования** – управление процессами адаптации педагогов в образовательной организации.

**Гипотеза исследования** – предполагается, что реализация модели педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации обеспечит рост самопринятия, принятие других, эмоционального комфорта и самооценки уровня развития своих профессиональных педагогических компетенций.

Цель и гипотеза исследования обусловили необходимость решения следующих **задач**:

1. Охарактеризовать сущность процесса адаптации молодого специалиста в образовательной организации и методические проблемы адаптации молодого специалиста в образовательной организации.
2. Изучить теоретические основы педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации; возможные пути управления процессом адаптации молодого специалиста в образовательной организации.
3. Теоретически обосновать, разработать модель педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации и проверить ее эффективность.

**Методы исследования:**

- анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования;
- тестирование при помощи листа самооценки профессиональной компетентности педагога и методика диагностики социально-психологической адаптации;
- качественный и количественный анализ эмпирических данных;
- педагогический эксперимент.

**Методики исследования:**

- лист самооценки профессиональной компетентности педагога В.Д. Шадрикова и И.В. Кузнецовой;

- методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

**Выборка испытуемых** – в эмпирическом исследовании приняли участие 42 педагога в возрасте от 21 до 26 лет. Все педагоги со стажем работы от 1 до 3-х лет.

Элементы **научной новизны исследования** состоят в проведении самостоятельного экспериментального исследования результативности внедрения модели педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации.

**Теоретическая значимость исследования** представлена систематизацией и обобщением теоретических и эмпирических данных по проблеме исследования. Полученные данные позволили уточнить состояние изученности проблемы исследования в современной науке.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности использования материалов работы следующими категориями лиц:

- администрацией образовательных организаций для осуществления контроля над эффективностью процесса социально-психологической адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности;

- психологами для организации процесса социально-психологической адаптации молодых специалистов-педагогов к профессиональной деятельности;

- молодыми педагогами для уточнения знаний о процессе социально-психологической адаптации к профессиональной педагогической деятельности;

- студентами, обучающимися по направлениям подготовки «Педагогическое образование», с целью подготовки к тематическим практическим занятиям;

**Структура работы.** Выпускная квалификационная работа представлена введением, двумя главами, структурированными на параграфы, заключением, списком литературы и приложениями.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Адаптация как понятие впервые было введено в научный оборот еще в XVIII веке и означало изменение физиологической чувствительности под влиянием внешних раздражителей. В современной науке адаптацию понимают, как часть социализации, заключающийся в постоянных структурных изменениях, призванных восстановить или заново обеспечить равновесие с окружающей средой и социумом, нарушенное в результате изменения среды. Результативность адаптационного процесса у индивида обеспечивается разумным сочетанием стабильности и изменчивости, чередование которых позволяет человеку наиболее эффективно взаимодействовать с окружающей средой.

Процесс управления адаптацией у молодых педагогов происходит под влиянием целого ряда факторов (непрерывности, прогрессивности, перспективности, оперативности, оптимальности и пр.). Сам процесс адаптации молодых специалистов содержательно представлен четырьмя основными компонентами: социально-психологической адаптацией, социально-организационной адаптацией, психофизиологической адаптацией, профессиональной адаптацией. Адаптация молодого педагога охватывает ряд мероприятий, которые можно свести к предварительной профориентационной работе, «подготовительным процедурам», работе с наставником, посещению семинаров для новых сотрудников, «обратной связи», профессиональному обучению, в т.ч. стажировке на предприятии, организации общефирменных мероприятий, а также неформальному общению с коллегами.

Модель педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации в условиях модернизации образовательной системы реализуется поэтапно: оценка уровня подготовленности, ориентация, действенная адаптация, функционирование.

Модель внедряется посредством, как традиционных форм, так и новых специфических методов повышения педагогического мастерства, обеспечивающих направленность педагога на инновационные процессы, происходящие в образовании. Модель реализуется при учете факторов, определяющих управление процесс адаптации молодых педагогов к работе: непрерывности адаптационного процесса; прогрессивности; перспективности; комплексного подхода; оперативности; оптимальности; упрощения; научности; согласованности; устойчивости; экономичности; прозрачности; гибкости.

Экспериментальная проверка модели педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации была проведена в три основных этапа: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, контрольный эксперимент.

В эксперименте в качестве выборки приняли участие 42 педагога в возрасте от 21 до 26 лет. Все испытуемые – педагоги со стажем работы от 1 до 3-х лет. Для проведения диагностики были использованы две методики: методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда; лист самооценки профессиональной компетентности педагога В.Д. Шадрикова.

Проведенный анализ уровня профессиональных компетенций молодых педагогов позволяет отметить, что, в целом, исследуемые педагоги, согласно их собственной самооценке, обладают достаточным уровнем профессиональной компетентности. Однако очевидно, что незначительный профессиональный стаж и жизненный опыт не позволяют им ощущать себя в полной мере компетентными и готовыми к неожиданным поворотам преподавания. В связи с этим исследуемым педагогам рекомендовано продолжить повышение своего профессионального уровня посредством самообразования и консультаций с более опытными коллегами и наставниками.

В рамках формирующего эксперимента нами была реализована модель педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации, нацеленная на формирование адекватной адаптации и развитие индивидуальности педагога; достижение каждым педагогом высокого уровня профессиональной компетентности.

Под воздействием реализации модели удалось обеспечить заметный рост таких показателей как адаптация, самопринятие, принятие других, эмоциональная комфортность, интернальность. При этом такой нежелательный для педагога параметр как стремление к доминированию под воздействием внедрения модели удалось понизить. Также удалось достичь устойчивого роста самооценки профессиональных компетенций у молодых педагогов по всем изученным параметрам.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Социально-психологическая адаптация молодых педагогов – важный процесс их профессионального становления как специалистов. На начальных этапах работы, в отсутствии значительного жизненного и профессионального опыта, специалистам предстоит усвоить действующие в образовательном учреждении правила, научиться взаимодействию, как с учащимися, так и с их родителями и коллегами. Эффективно прошедший период адаптации позволяет утвердиться в своем профессиональном выборе и начать профессиональный рост в педагогической деятельности.

При управлении процессом адаптации необходимо учитывать ряд принципов: принцип непрерывности процесса адаптации, принцип прогрессивности, принцип перспективности, система адаптации должна характеризоваться комплексным подходом, оперативность системы адаптации, оптимальность, простота, основа на достижениях науки, принцип согласованности, способность сохранять свою целостность и действенность, принцип экономичности, прозрачность, принцип гибкости.



Проведение мероприятий по адаптации молодых педагогов является залогом быстрого включения новых педагогов в педагогический и межличностный процессы, обеспечивающего стабильность работы и, как следствие, повышение показателей эффективности образовательного учреждения. В задачи руководителей образовательных организаций входит разработать совместно со специалистами кадрового отдела оптимальную программу введения принятого на работу сотрудника в должность, оградив его от нежелательного психологического дискомфорта и трудностей при выполнении своего круга обязанностей.

Наиболее эффективными методами адаптации являются прикрепление наставника из числа более опытных коллег, работа по профориентации, организация специальных вводных семинаров и/или подготовка информационных материалов для молодых специалистов, обеспечение «подготовительных процедур» и в дальнейшем «обратной связи», обучение работников для приобретения необходимых профессиональных знаний, в т.ч. в ходе стажировки (педагогической практики), содействие неформальному общению и проведение мероприятий, направленных на постепенное сплочение разных категорий сотрудников.

По итогам выполнения выпускной квалификационной работы удалось достичь поставленной во введении цели работы, что позволило теоретически обосновать, разработать и проверить результативность модели педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации.

Для достижения поставленной цели работы были реализованы все поставленные задачи. По итогам реализации задач были получены результаты:

- 1) Выполнение анализа литературы по проблеме адаптации позволило прийти к выводу о том, что результативность адаптационного процесса у индивида обеспечивается разумным сочетанием стабильности и изменчивости, чередование которых позволяет человеку наиболее

эффективно взаимодействовать с окружающей средой.

2) Адаптация педагога подразделяется на четыре вида (социально-психологическая, социально-организационная, психофизиологическая, профессиональная), которые проходит каждый молодой педагог в процессе становления, и предполагает четыре этапа (оценка уровня подготовленности, ориентация, действенная адаптация, функционирование), по мере освоения которых молодой педагог расширяет круг своих профессиональных возможностей и преодолевает первоначальные психологические трудности.

3) Проведение мероприятий по адаптации молодого педагога – это залог быстрого включения новых сотрудников в производственный и межличностный процесс, обеспечивающий стабильность работы и, как следствие, повышение показателей эффективности педагогической деятельности.

4) Проведенный анализ уровня профессиональных компетенций молодых педагогов позволил отметить, что, в целом, исследуемые педагоги, согласно их собственной самооценке, обладают достаточным уровнем профессиональной компетентности. Однако очевидно, что незначительный профессиональный стаж и жизненный опыт не позволяют им ощущать себя в полной мере компетентными и готовыми к неожиданным поворотам преподавания.

5) Для управления процессом адаптации у молодых педагогов была реализована модель педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации. Целью модели выступала адекватная адаптация и развитие индивидуальности педагога; достижение каждым педагогом высокого уровня профессиональной компетентности.

6) Под воздействием реализации модели удалось достичь устойчивого роста самооценки профессиональных компетенций у молодых педагогов по всем изученным параметрам: «компетентность в области личных качеств», «компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности», «компетентность в области мотивации учебной

деятельности», «компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений», «компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности», «компетентность в области организации учебной деятельности».

Качественный и количественный анализ эмпирических данных обеспечил доказательство истинности выдвинутой гипотезы исследования о том, что реализация модели педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации обеспечит рост самопринятия, принятие других, эмоционального комфорта и самооценки уровня развития своих профессиональных педагогических компетенций.

Таким образом, цель работы была достигнута, задачи реализованы в полной мере, а гипотеза полностью доказана.

В заключение отметим, что выбранная тема исследования имеет научные перспективы. Так, с нашей точки зрения, востребовано практикой обращение к выявлению профессионально значимых качеств педагогических работников в новых социально-экономических условиях жизни общества и реформирования образовательной системы.