

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

**ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

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

ЗИНОВЧЕНКО АНАСТАСИИ МИХАЙЛОВНЫ

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 определяется тем, что на современном этапе развития гражданского общества в России важнейшей проблемой государственной молодежной политики выступает организация условий для эффективной социализации и максимально возможной самореализации молодых специалистов. В системе образования на сегодняшний день быстро происходит процесс старения кадров, вследствие этого нужен приток новых молодых, энергичных и компетентных педагогов. Учитывая существующий кризис кадрового обеспечения в образовательных организациях общего образования, сегодня востребованы компетентные, ответственные педагоги, которые осуществляют свою профессиональную деятельность согласно государственной политике в сфере образования, следуя достижениям в области возрастной и педагогической психологии, общей педагогики и методам преподавания дисциплин. Будущее России во многом зависит от того, как быстро и хорошо молодые специалисты смогут приспособиться к своей профессиональной деятельности и обстоятельствам жизни.

В той связи главнейшим вопросом для руководства образовательной организации, которая заинтересованно в том, чтобы молодой специалист стал ответственным и профессиональным сотрудником, является адаптация молодого специалиста.

В современных условиях все большую актуальность приобретают требования к профессиональному уровню молодого педагога, которые нашли отражение в профессиональном стандарте «Педагог» и федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования, утв. Приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155. Возникает потребность устранить противоречия между качественной теоретической подготовкой молодого педагога и подчас, его не полностью сформированной практической готовностью к педагогической деятельности, важностью адаптационного периода для эффективности

работы молодого педагога и недостатком исследований по проблеме оказания методической помощи начинающим педагогам; между возрастающими требованиями общества к знаниям и профессиональным навыкам молодых педагогов, их возможностям к прогнозированию и проектированию, выработке новейших адаптивных стратегий и подлинным (авторитарным) типом адаптивного поведения опытных педагогов, которые уже работают в образовательных организациях.

Изучение адаптации молодых педагогов в системе образования приобретает существенное значение для государственной молодежной политики как системе практических мер, которые направлены на действенное введение молодых специалистов в общество взрослых. Область трудовых отношений становится неотъемлемой частью жизни выпускника педагогического вуза.

В этих условиях важным фактором быстрого профессионального становления является разработка модели управления адаптацией молодых педагогов в общеобразовательных организациях, внедрение которой будет способствовать успешному исполнению задач развития и закрепления молодого педагога.

Цель работы – изучение особенностей и создание модели адаптации молодых педагогов в образовательных организациях.

Объект исследования– трудовая деятельность молодых специалистов в системе образования.

Предмет исследования– проблемы и факторы адаптации молодых специалистов в системе образования.

Гипотеза исследования: адаптация молодых педагогов в образовательных организациях будет успешна, если:

- учитывать сущность и специфику процесса профессиональной адаптации;
- учитывать специфику модели адаптации молодых специалистов в образовательной сфере деятельности, находя новые поведенческие

стратегии, которые приведут к балансу внешнего и внутреннего приспособления к роли педагога в системе образования и будут усвоены в процессе социализации;

- внедрить модель, суть которой состоит в создании организационных и психолого-педагогических условий для успешной адаптации молодых специалистов в сфере образовательной деятельности.

Поставленная цель будет реализована посредством решения следующих **задач:**

1. Изучить общенаучные представления о сущности и специфике процесса профессиональной адаптации.
2. Выявить специфику профессионального становления молодого педагога.
3. Разработать эффективную модель адаптации молодых специалистов в образовательной сфере деятельности.
4. Опытно-экспериментальным путем проверить эффективность модели адаптации молодых специалистов в образовательных организациях.

Научная новизна исследования.

1. Уточнена сущность и специфика процесса профессиональной адаптации, под которой понимается процесс активной адаптации молодого специалиста к новым условиям труда, развитие профессионализма и самоопределения личности.
2. Выявлены противоречия, которые препятствуют профессиональной адаптации молодых педагогов.
3. Разработана авторская модель адаптации молодых специалистов в образовательной сфере деятельности, которая будет способствовать успешному приспособлению и развитию профессионального мастерства.

Практическая значимость работы. Выводы и результаты работы могут быть использованы как для теоретического осмысления вопросов профессиональной адаптации молодых специалистов, так и разработки программ и моделей поддержки молодых педагогов в процессе их адаптации.

Структура исследования обусловлена логикой проведенного научного исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений, иллюстрировано рисунками и таблицами.

Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определяются объект, предмет, цель работы, формулируются гипотеза и задачи исследования, охарактеризованы научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

В первой главе «Теоретические основы профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательной сфере» раскрывается сущность процесса профессиональной адаптации, Специфика профессионального становления молодого педагога, теоретическая разработка эффективной модели адаптации молодых специалистов в образовательной сфере деятельности.

В широком смысле под адаптацией подразумевается процесс взаимодействия личности с окружающей средой, который преобразует среду согласно потребностям, ценностям личности или к превалированию зависимости личности от среды.

Профессиональная адаптация – процесс развития баланса в системе «человек - профессиональная среда», проявляющийся в действенности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его итогом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.

Отдельные авторы считают процесс адаптации обязательным условием для возможности выполнения индивидом основных функций, выполнения должностных обязанностей, решения сложных вопросов, реализации творческого потенциала. Так С.М. Редлих рекомендует при проведении кадрового отбора учитывать в первую очередь уровень адаптированности соискателя к профессиональной и социальной среде.

Рассматривая труды отечественных, социологов, психологов, педагогов, предложенные варианты понимания процесса адаптации, следует разделить на две базовых концепции по принципу различного понимания признаков взаимодействия между субъектом и объектом адаптации (окружающей среды и непосредственно адаптанта).

В основе первого концептуального подхода лежит процесс физиологической адаптации, основанный на теории эволюционного развития жизни, на земле. Основоположником данной теории принято считать русского ученого, физиолога И.П. Павлова. Так в трудах И.П. Павлова было указано, что в основе сложного психологического состояния, возникающего в процессе адаптации человека, привыкания к новым условиям жизни, смене окружающей обстановке, изменение привычных действий, выполнение новых трудовых задач лежит физиологическая основа.

Основоположниками философского и социального подхода к определению адаптации в отечественной науке являются ученые, исследовавшие процессы производственно-трудовой адаптации индивида, С.Д. Артемов и А.Н. Розенберг. Так С.Д. Артемов охарактеризовал адаптацию, как социальный процесс, направленный на усвоение молодым работником сформированных в производственном коллективе духовных и материальных ценностей.

В ходе трудовой адаптации работник поэтапно проходит:

1. Стадию ознакомления, на которой работник приобретает сведения о новой ситуации в целом, о критериях оценки всевозможных действий, о нормах поведения в коллективе.

2. Стадию приспособления или формального вступления, на которой работник переориентируется, признавая основополагающие компоненты новой системы ценностей, однако продолжая сохранять большую часть своих установок.

3. Стадию ассимиляции, в процессе которой происходит полное приспособление сотрудника к среде, отождествление с новой командой.

4. Идентификацию, на протяжении которой собственные цели сотрудника отождествляются с целями трудовой организации.

Профессиональная адаптация молодого специалиста представляет собой сложный социально-психологический процесс динамического взаимодействия между субъектом и объектом адаптации. При этом объект представляет собой поле профессиональной деятельности с присущими определенной профессиональной среде особенностями и характеристиками свойственными определенному трудовому коллективу.

Субъектом профессиональной адаптации молодых специалистов является молодой человек, получивший высшее или среднее специальное образование и работающий по специальности в течение трех лет, при условии отсутствия первичного трудового опыта.

Молодые специалисты обладают огромным потенциалом. Основной особенностью молодых специалистов является уникальное сочетание личностных и деловых качеств. К личностным относят: энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм, целеустремленность, инициативность, коммуникабельность, настойчивость. К деловым качествам относят: ответственность, исполнительность, амбициозность, работоспособность, мобильность. К тому же у молодых специалистов отсутствуют привычные стереотипы в работе.

Современные научные исследования подтвердили, что для молодого педагога наиболее сложным и трудным является период первичной адаптации. Вхождение в профессиональную образовательную среду характеризуется высокой напряженностью. Прохождение периода первичной адаптации для молодого педагога очень важно для профессионального и личного развития специалиста. А.Ф. Давыдовская указывает, что от того как пройдет период первичной профессиональной адаптации молодого педагога зависит продолжит ли молодой специалист трудовую деятельность в

образовательной сфере и состоит ли он как специалист и профессиональный педагог.

Современным образовательным организациям требуются педагоги, способные стать активными субъектами, участвующими в происходящих инновационных процессах, специалисты обладающие новым типом педагогического мышления. Для активного участия в инновационных процессах обязательно необходим высокий уровень академических знаний по выбранному направлению, знание общепедагогических основ и высокий уровень методологической подготовленности. Кроме перечисленных характеристик молодому педагогу вне зависимости от его специализации требуются навыки культурного общения, умение формировать субъектные отношения с учениками, умение выстраивать отношения с коллегами, руководством отношения, основанные на взаимоуважение, сотрудничестве и взаимопомощи.

Вступая в педагогическую деятельность, молодой педагог оказывается в новой для него социальной и профессиональной среде, в новых режимах умственных и физических нагрузок, в новой области отношений и взаимодействия. Поэтому каждый молодой специалист решает несколько взаимообусловленных задач:

- найти наилучшие варианты взаимодействия со всеми участниками учебного процесса - учащимися, коллегами, администрацией образовательного учреждения, родителями;

- грамотно использовать знания и практические навыки, которые были получены в педагогическом учебном заведении, предварительно произведя оценку уровня применения инновационных методов в учебном процессе и целесообразность внедрения нововведений;

- оценить собственные способности, требования нового социального окружения, профессиональную деятельность, в случае необходимости попытаться скорректировать свое поведение.

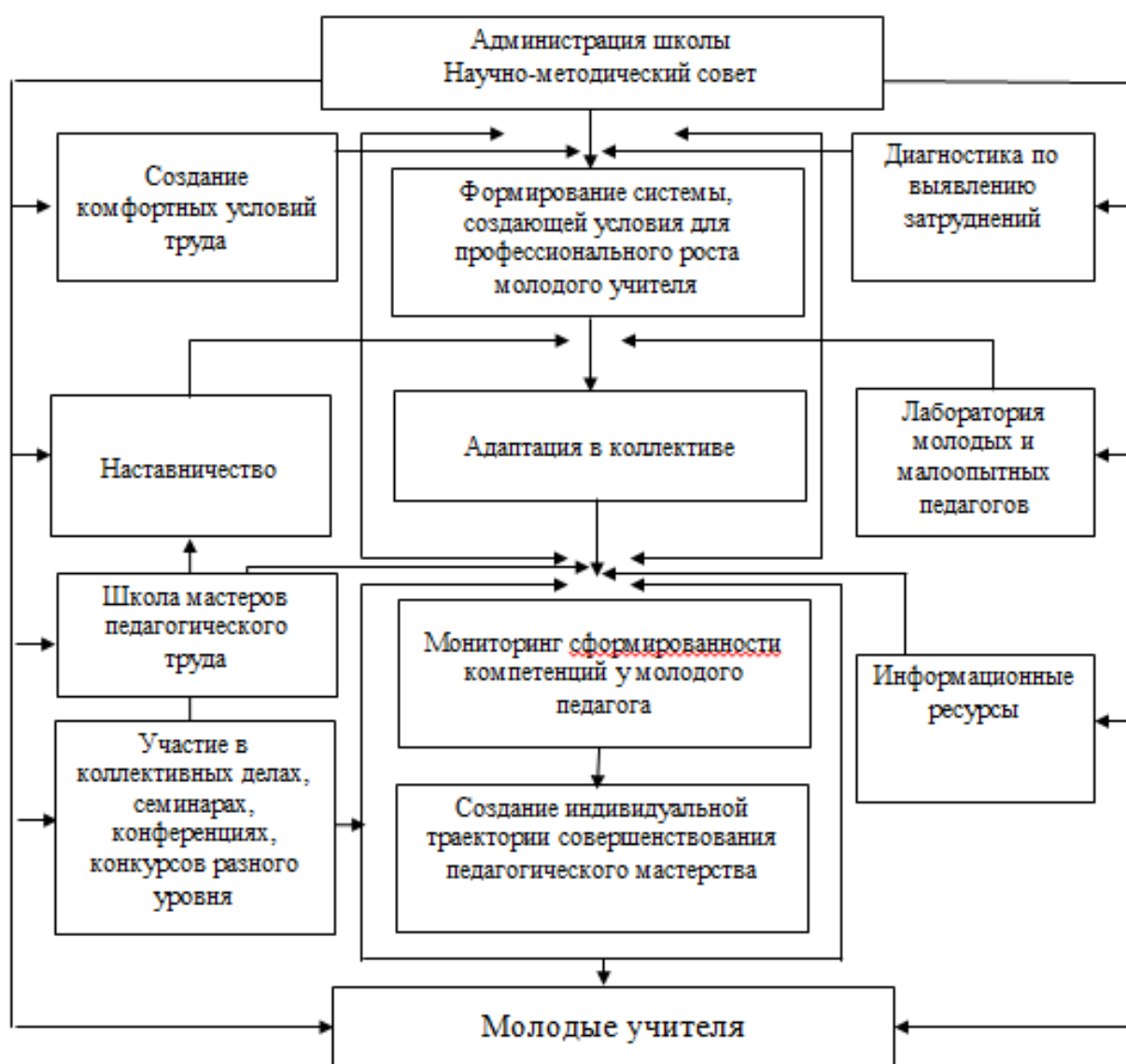
Таким образом, специфика профессиональной адаптации молодых специалистов обусловлена рядом противоречивых факторов. С одной стороны у молодых специалистов отсутствует профессиональный опыт, реальные практические навыки, представления об особенностях производственных и трудовых процессов, не определены профессиональные - и трудовые интересы, не всегда верно сформированы ожидания в отношении работы. С другой стороны у молодых специалистов не сформированы трудовые стереотипы, что предрасполагает к творческому подходу к работе, в молодых специалистах сильно развито стремление к освоению профессии, они обладают знаниями о последних тенденциях развития теоретических основ профессии.

Одной их самых действенных форм управления профессиональной адаптацией является гибкая и мобильная система наставничества. Она способна оптимизировать процесс роста профессиональной компетентности молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Эффективным способом является также проведение тематических лекций и занятий с молодыми педагогами. На занятиях рассматриваются как теоретические, так и практические вопросы, которые волнуют педагогов, по которым им необходима помощь. Разыгрываются педагогические ситуации, проводятся тренинги. На лекциях, дискуссиях, дебатах, «круглых столах» организуется общение между опытными специалистами и начинающими педагогами. Совместная творческая деятельность является главным продуктивным методом педагогического общения. Не стоит забывать о том, что молодые педагоги владеют более свежими знаниями по педагогике и психологии. Им известны самые последние достижения науки, они мыслят в более передовых категориях, чем давно работающий учитель. В ходе адаптации у молодых специалистов совершается переоценка собственных сил. Организуя работу необходимо проводить разного рода диагностики (собеседование, анкетирование, наблюдение), что поможет решить

создавшиеся проблемы, обнаружить затруднения в работе. Затруднения чаще всего возникают в организации образовательного процесса, структуре поурочного планирования; умение определять цели и задачи урока; формы и методы ведения урока; обеспечение активности учащихся в течение урока.

Для эффективной адаптации молодых специалистов в МБОУ СОШ № 32 г. Энгельс была разработана авторская модель адаптации и профессионального развития молодых педагогов. Целью данной модели стало создание условий для эффективной адаптации молодого специалиста.



Модель школьной адаптации молодого специалиста

Во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по внедрению модели адаптации молодых специалистов в образовательных организациях» осуществлено обоснование, разработка и проверка эффективности модели адаптации молодых специалистов, приведены данные опытно-экспериментальной работы.

Опытно-экспериментальной базой исследования послужила МБОУ СОШ № 32 г. Энгельс.

На констатирующем этапе эксперимента были выявлены трудности молодых педагогов в процессе адаптации. В опросах они указали, что частности испытывают трудности в педагогических действиях, нехватки наставника и неформальности его действий, полученные знания в ВУЗе недостаточными, нехватка методической литературы.

Проведенный опрос среди учащихся показал, что они легче адаптируются к педагогам со стажем, чем молодым педагогам. Учащиеся отмечали, что молодые педагоги при общении избирают авторитарный стиль, общения, увеличивается количество конфликтных ситуаций с молодыми педагогами, которые носят негативный характер.

Учитывая изложенные проблемы, было принято решение провести тестирование на выявление тенденций к стилям педагогического общения, восприятие индивидом группы, методика оценки способов реагирования в конфликте.

С целью обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в МБОУ СОШ № 32 г. Энгельса была сформирована модель адаптации и профессионального становления молодых педагогов образования.

Задача модели - создать организационно-методические условия для эффективной адаптации молодого специалиста, помочь преподавателям достичь высокого уровня профессиональной квалификации.

К основным задачам данной модели относятся:

1. Необходимо совершенствовать систему индивидуального и комплексного педагогического сопровождения преподавателя - система

должна быть в состоянии создать условия профессиональной адаптации, становления и прогрессе молодого учителя.

2. Не обойтись без стимулирования профессионально-личностного прогресса преподавателя.

3. Необходимо формировать устойчивый интерес к избранной профессии.

4. Содействовать развитию методологического, критического, творческого мышления, профессиональной компетенции преподавателя.

5. Мониторинг ПЛР преподавателя в период профессиональной адаптации.

Предназначение модели адаптации новых сотрудников состоит в введении одной конкретной формы данной процедуры. Её вектор ориентирован на то, чтобы обеспечить максимально быстрое вхождение в должность, снизить дискомфорт и число вероятных ошибок, которые связаны с началом работы в школе.

Система профессиональной адаптации молодых преподавателей состоит из ряда направлений: организационная деятельность, методическое сопровождение и консалтинговая деятельность, нормативно-правовая деятельность, диагностическая и мониторинговая деятельность.

В рамках этих направлений были проведены: собеседование с администрацией образовательного учреждения, во время которого был утвержден рациональный режим работы молодого педагога, включая удобное расписание, назначение щадящей учебной нагрузки; проведены индивидуальные и групповые тематические консультации; практико-ориентированные семинары и мастер-классы, предметные семинары, организована «Школа молодого педагога», работала программа наставничества «Ступени роста».

В процессе адаптации у молодых специалистов произошла переоценка своих сил. На контрольном этапе эксперимента мы наглядно убедились в том, что проведенная работа на формирующем этапе дала существенные

результаты: увеличилось количество молодых педагогов, придерживающийся стиля дружеского педагогического общения «Союз», педагоги стали более внимательными к ученикам и стали придерживаться «коллективистического» типа, а в конфликтах стали придерживаться тактики сотрудничества и компромисса.

В заключении выпускной квалификационной работы обобщены результаты теоретической и опытно-экспериментальной работы и сформулированы основные выводы.

Полученные результаты позволили сделать следующие **выводы**:

1. Под профессиональной адаптацией определенными учеными понимается усваивание знаний, умений, навыков, норм и целей профессиональной деятельности. Но здесь актуальнее к применению такой термин: профессиональная адаптация молодого специалиста заключен во включении в профессию, овладении мастерством, улучшении личностно-профессиональных знаний, умений и навыков к обговоренным условиям.

2. Своеобразность профессиональной адаптации молодых педагогов объясняема сущностью педагогических действий, зависимых от взаимодействия с прямыми участниками образовательного процесса: руководством школы, педагогической командой, учениками и их родителями. Одним из важных противостояний этапа профессиональной адаптации молодых специалистов выступает несоответствие уровня профессионально-педагогической подготовленности молодого специалиста для работы с учениками, его собственных профессиональных возможностей и требований, предъявляемых к нему в педагогической деятельности. К факторам, снижающим профессиональную адаптацию, относят невысокую степень материального благосостояния, малую авторитетность профессии педагога в социуме, слабую профессиональную подготовку, недостающую развитость профессионально важных качеств молодого педагога.

3. В ходе адаптации у молодых педагогов случилось переоценивание собственных возможностей. На контрольной стадии эксперимента произошло

убеждение в том, что осуществленные действия на стадии формирования возымели весомые итоги: выросло число молодых специалистов, возник круг с дружеским педагогическим общением «Союз», педагоги стали более внимательными к ученикам и стали придерживаться «коллективистического» типа, а в конфликтах стали избирать поведение, направленное на сотрудничество и компромисс.

Проведенное опытно-экспериментальное исследование позволяет нам утверждать, что разработка, теоретическое обоснование и экспериментальная проверка модели адаптации молодых педагогов состоялась. Исследование показало целесообразность и дальнейшего использования разработанной модели при работе с молодыми специалистами.

Сформированная модель адаптации молодых педагогов динамична, дополняема и корректируема соответственно с используемыми методиками и видами работы, по индивидуальности прибывающих на работу молодых специалистов.

В приложениях представлены материалы эмпирического исследования.