

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Содействие руководителя образовательной организации молодым  
специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 352 группы  
направления 44.04.01 Педагогическое образование  
профиля «Управление образовательными организациями»  
факультета психолого-педагогического и специального образования

**РЯБОВОЙ НАТАЛЬИ СЕРГЕЕВНЫ**

Научный руководитель

доктор пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ 2021 г. Е.А. Александрова

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ 2021г. Е.А. Александрова

Саратов  
2021

**Введение.** В современных условиях модернизации системы образования в РФ, когда перемены в жизни общества и образовательной организации происходят значительно быстрее, современные педагоги особую роль уделяют управленческому мастерству, которое является наиболее важным звеном в общей системе управления образовательной организацией.

Это обусловлено возрастающей ролью личности работника, знанием его мотивационных установок, умением их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательной организацией.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога посвящены научные исследования К.Ю. Белой, П.И. Третьякова и др.

Сегодня перед образовательной организацией стоит задача по созданию комфортных условий для молодых специалистов.

Переход от молодого специалиста к компетентному в стенах учебного заведения к его уверенной самостоятельной работе с полной ответственностью за обучение и воспитание детей, их развитие, связан с адаптацией к профессиональной деятельности.

Цель работы: определить эффективные формы и методы управленческого содействия молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде.

Объект исследования: процесс социально-профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Предмет исследования: содействие руководителя образовательной организации молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде.

Гипотеза исследования состоит в предположении того, что эффективность управления процессом адаптации молодых специалистов в системе образования повысится, если будут:

- изучены сущность и особенности адаптации молодых специалистов в образовательной среде;

- рассмотрены механизмы управления процессом адаптации молодых специалистов в системе образования;

- разработана описательная модель содействия руководителя образовательной организации молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде.

Задачи:

1. Рассмотреть теоретические подходы к определению понятий, сущности и особенности адаптации молодых специалистов в образовательной среде.

2. Проанализировать механизмы управления процессом адаптации молодых специалистов в системе образования.

3. Разработать описательную модель содействия руководителя образовательной организации молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде.

Методы исследования:

1. Анализ литературы по данной проблеме;

2. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриев);

3. Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);

4. Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина);

5. Методика «Тип поведенческой активности» Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка;

6. Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд).

**Основное содержание работы.** *Первый раздел «Теоретико-методические основы исследования» посвящен обзору лингвометодической литературы по заданной теме.*

В условиях формирования и функционирования рынка труда возрастает роль вторичной адаптации. Поэтому при изучении понятий, сущности и

особенностей адаптации молодых специалистов в образовательной среде является многокомпонентным и многоэтапным.

Как правило, наиболее важными периодами адаптации педагога как профессионала является последний курс вуза, а также первые два года работы в педагогическом коллективе. Именно в этот период профессиональной деятельности, так и в аспекте межличностных отношений.

Рассмотрев механизмы управления процессом адаптации молодых специалистов в системе образования можно сделать вывод, что эффективность управления процессом адаптации ощутимо возрастает при индивидуальном подходе к каждому новому сотруднику.

Грамотное управление адаптацией молодых специалистов сокращает сроки приспособления, привыкания в пять – шесть раз. Основу процесса управления адаптацией составляют:

- 1) конкретизация подхода к каждому работнику;
- 2) определение значимости той или иной стороны адаптации для конкретных условий производственной среды и разработка соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения.

Процесс управления адаптацией является важным элементом для успешной деятельности персонала и всей организации в целом.

Таким образом, данная модель содействия руководителя образовательной организации в адаптации молодых специалистов (овладению профессиональной «ролью», системой профессиональных компетенций, получению чувства удовлетворенности от выполняемой работы и др.), обеспечивает возможность реализации потенциала и совершенствования в рамках профессии.

*Во втором разделе «Опытно-экспериментальная работа» раскрывается ход эксперимента.*

Исследование проводилось в образовательных организациях города Саратова (прогимназия «Кристаллик, МОУ СОШ № 101, СОШ 23, МОУ ООШ № 39, МОУ СОШ № 21, МОУ СОШ № 73, МОУ СОШ № 8) среди молодых

специалистов, проработавших менее 3 лет (для получения более достоверных результатов нами были выбраны педагоги, проработавшие менее года). В нем приняли участие 60 человек.

Констатирующий эксперимент направлен на определение молодым специалистам адаптации молодых специалистов в образовательной среде.

Для этого были предложены следующие методики:

1. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриев)
2. Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)
3. Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина)
4. Методика «Тип поведенческой активности» Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка
5. Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)

На констатирующем этапе нами были получены следующие результаты. Рассмотрим каждую методику подробно.

2.1.1. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриев)

Данный опросник предназначен для оценки адаптации учителя к профессиональной деятельности. По итогам тестирования были получены следующие результаты: у 35 человек низкий уровень адаптации ( количество баллов варьируется от 48 до 50), что составляет 58% опрошенных молодых специалистов; 15 человек средний уровень адаптации, что составляет 25% от числа опрошенных; и лишь у 10 человек высокий уровень адаптации это 17%.

2.1.2 Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

По итогам тестирования были получены следующие результаты: 7 человек высокая, 27 средняя, 25 низкая, 1 очень низкая.

Используя метод «Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов), нам удалось выяснить, что молодые специалисты не могут сосредоточиться на чем-нибудь одном; они беспокоятся по всякому поводу, часто волнуются; чувствительнее, чем педагоги имеющих стаж работы более двух лет; более застенчивы, напряжены, чувствуют себя разбитыми и чаще уклоняются от трудностей.

### 2.1.3. Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина)

Максимально возможное количество баллов – 128 баллов. Выделено пять признаков: ухудшение самочувствия (эмоциональные сдвиги, особенности отдельных психических процессов, снижение общей активности, ощущение усталости), соматовегетативные нарушения, нарушение цикла «сон – бодрствование», снижение мотивации к деятельности.

Степень выраженности дезадаптации определяется количеством набранных баллов.

По итогам тестирования были получены следующие результаты: у 12 человек высокий уровень дезадаптации, этим педагогам необходима срочная психологическая помощь. Выраженный уровень дезадаптации наблюдается у 24 человек, этим молодым педагогам необходимо вмешательство специалистов, возможно проведение мероприятий по реадaptации.

У 17 человек средний уровень дезадаптации, низкий уровень дезадаптации у 7 человек. Средний и низкий показатель дезадаптации не требуют особых мер поддержки педагогов, но проведение консультативной работы будет полезно.

### 2.1.4. Методика «Тип поведенческой активности» Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка

Типологический личностный опросник, предназначенный для диагностики типов поведения человека, уровня его общей активности, и, вытекающих из этого, особенностей личности.

Стимульный материал представлен в виде 61 вопроса. Каждый ответ имеет различную весовую нагрузку от 1 до 13 баллов. В зависимости от общей

суммы набранных баллов испытуемый может быть отнесен к тому или иному типу поведенческой активности (прямо пропорционально количеству набранных баллов, начиная от минимального – тип А, до максимальных значений – тип Б).

Авторами-разработчиками теста выделены следующие 5 типов:

1. Выраженная поведенческая активности Типа А. Гиперактивная, сверхэнергичная, нетерпеливая, импульсивная личность.

2. Тенденция к поведенческой активности типа – А (условно – тип А1). Энергичная, стремящаяся к соревновательности, без амбициозности и агрессивности, с повышенной деловой активностью личность.

3. Промежуточный (переходный) тип личностной активности – тип АБ. Сбалансированная, с неявной склонностью к доминированию, уверенная, эмоционально-стабильная личность.

4. Тенденция к поведенческой активности типа – Б (условно – Б1). Рациональная, осторожная, неторопливая, с умеренной активностью личность.

5. Выраженный поведенческий тип личностной активности – тип Б. Неуверенная, сомневающаяся, избегающая ответственности, пассивная личность.

В ходе исследования нами были получены следующие результаты:

Выраженная поведенческая активности Типа А наблюдается у 13 опрошенных молодых специалистов. Это сверхвовлеченные в свою работу люди, инициативные, они не умеют отвлекаться от работы, расслабляться; у них не хватает времени на отдых и развлечения;

С тенденцией к поведенческой активности типа – А (условно – тип А1) выявлено 18 человек. Для них характерно следующее: повышенная деловая активность, напористость, увлеченность работой, целеустремленность. Нехватка времени отдыха компенсируется, в известной мере, расчетливостью и умением выбрать главное направление деятельности, быстрым принятием

решения. Неполная удовлетворенность достигнутым, постоянное желание улучшить результаты сделанной работы;

Промежуточный (переходный) тип личностной активности – тип АБ присутствует у 17 опрошенных молодых специалистов. Для лиц, у которых диагностируется промежуточный (переходный) тип поведенческой активности – АБ характерно стремление сбалансировать деловую активность, напряженную работу со сменой занятий и умело организованным отдыхом; эмоциональная стабильность в поведении, относительная устойчивость к действию стрессогенных факторов, хорошая приспособляемость к различным видам деятельности.

Тенденция к поведенческой активности типа – Б (условно – Б1) наблюдается у 12 человек. Это рациональные, осторожные личности.

Лица, с выраженным поведенческим типом личностной активности Б выявлены не были.

2.1.5. Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)

В данной методике выделено 7 основных шкал и шкала лжи.

Результаты обследования можно считать достоверными, т.к. большинство испытуемых, 49 человек) показали низкий уровень лжи (гораздо ниже зоны неопределенности). При этом общий анализ показателей указывает на высокий уровень зрелости личности, что позволяет интерпретировать низкий уровень лжи как доверие, а не как демонстративную открытость.

Адаптация испытуемых находится на среднем уровне, т.е. от них можно ожидать адекватного поведения, высокой социальной компетентности, контактности, наличия достаточного круга общения.

Испытуемые имеют высокую степень самопринятия себя и принятия других, что, скорее всего, выражается в гармоничных отношениях с социальным окружением, в отсутствии затяжных конфликтов.

Переживания дискомфорта находятся на низком уровне, очевидно возникая в напряженных социальных ситуациях (конфликтах, ситуациях

оценки) как естественный отклик. Показатель эмоционального комфорта находится в зоне неопределенности, что может быть выражением переживания своей неопытности.

В целом у испытуемых есть способности к управлению своим окружением, но в то же время они способны подчиняться более сильной личности или групповым требованиям и совместным целям деятельности.

У опрошенных наблюдается высокий уровень внутреннего контроля. Они способны брать на себя личную ответственность, действовать самостоятельно, понимают, что личная эффективность и достижения зависят от собственных усилий.

Таким образом, испытуемые имеют средний уровень социальной адаптивности и психологической зрелости, они интегрированы в своем социальном окружении, готовы поддерживать баланс между самореализацией и социальными требованиями.

Основываясь на результатах констатирующего этапа, из общего числа молодых специалистов мы выделили 30 человек, у которых выражена проблема в адаптации к работе в образовательной организации.

С этими молодыми специалистами (далее группа А) была проведена групповая работа (методические объединения, круглый стол, педагогические советы, консультации для педагогов и др.) и индивидуальная работа (методические выставки, стенгазеты, самообразование педагога, творческие отчеты по самообразованию).

У оставшихся 30 человек средний или высокий уровень адаптации в образовательной среде, поэтому с этими специалистами работа не проводилась (далее группа Б).

Нами были определены следующие задачи и методы помощи молодым специалистам:

- Изучение реальных профессиональных затруднений начинающих педагогов, формулирование их актуальных потребностей.

- Информационная поддержка начинающих педагогов в выборе программ повышения квалификации, в выстраивании индивидуального образовательного маршрута.

- Консультативная поддержка начинающих педагогов в выборе программ повышения квалификации, в выстраивании индивидуального образовательного маршрута.

- Психологическая поддержка молодых специалистов.

- Участие в творческих лабораториях, тренингах.

- Консультирование молодых специалистов по различным вопросам.

- Ликвидация пробелов в знаниях по экономическим и правовым вопросам.

- Обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

- Активное включение в мероприятия как в организации, так и вне ее стен (выезды, экскурсии).

- Своевременная положительная оценка труда педагога.

Контрольный эксперимент направлен на определение эффективности внедрения модели содействия руководителя образовательной организации молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде. На контрольном этапе мы вновь провели тестирование молодых специалистов. И теперь сравним результаты двух групп.

На контрольном этапе нами были получены следующие результаты. Рассмотрим каждую методику подробно.

2.3.1. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриев)

По итогам тестирования были получены следующие результаты: в группе А у 2 человек низкий уровень адаптации; 15 человек средний уровень адаптации и у 13 человек высокий уровень адаптации.

В группе Б по результатам методики следующие данные: 3 человек с низким уровнем адаптации, 17 человек – средний уровень и у 10 высокий.

2.3.2 Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

По итогам тестирования в группе «А» были получены следующие результаты: 17 человек высокая, 8 средняя, 5 низкая, 0 очень низкая.

В группе «Б» получились следующие результаты: 9 человек высокая, 13 средняя, 8 низкая, 0 очень низкая.

После проведенной работы результаты заметно улучшились, молодые сотрудники испытывают тягу к новым впечатлениям; могут быстро перейти от покоя (отдыха) к интенсивной деятельности, более быстро находят контакт с новыми людьми, ссылаясь на то, что сами недавно пришли в коллектив и понимают новичков, как им сейчас не просто.

2.3.3. Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина)

По итогам тестирования были получены следующие результаты:

1. Группа А: высокий уровень дезадаптации выявлен у 1 человека. Выраженный уровень – 4 человека. Средний уровень дезадаптации выявлен у 13 молодых специалистов, и 12 человек имеют низкий уровень дезадаптации.

2. В группе Б результаты распределились следующим образом: высокий уровень дезадаптации выявлен у 4 человек, выраженный уровень имеют 3 человека, 9 человек – средний уровень дезадаптации и, наконец, низкий уровень дезадаптации выявлен у 14 опрошенных.

Таким образом, высокий уровень дезадаптации в общей сложности был выявлен у 5 человек, когда в первый раз было 12 человек.

Сумма баллов по отдельным признакам определяет степень их влияния на общий уровень профессиональной дезадаптации.

После проведенной работы в группе А результаты стали значительно лучше.

2.1.4. Методика «Тип поведенческой активности» Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка

В ходе исследования нами были получены следующие результаты:

В группе «А» выраженная поведенческая активности Типа А наблюдается у 9 опрошенных молодых специалистов. В группе «Б» - 6 человек. Это сверхвовлеченные в свою работу люди, инициативные, они не умеют отвлекаться от работы, расслабляться; у них не хватает времени на отдых и развлечения;

С тенденцией к поведенческой активности типа – А (условно – тип А1) в группе «А» выявлено 11 человек, в группе «Б» - 7 человек. Для них характерно следующее: повышенная деловая активность, напористость, увлеченность работой, целеустремленность. Нехватка времени отдыха компенсируется, в известной мере, расчетливостью и умением выбрать главное направление деятельности, быстрым принятием решения. Неполная удовлетворенность достигнутым, постоянное желание улучшить результаты сделанной работы;

Промежуточный (переходный) тип личностной активности – тип АБ в группе «А» присутствует у 8 опрошенных молодых специалистов, в группе «Б» он выявлен у 4. Для лиц, у которых диагностируется промежуточный (переходный) тип поведенческой активности – АБ характерно стремление сбалансировать деловую активность, напряженную работу со сменой занятий и умело организованным отдыхом; эмоциональная стабильность в поведении, относительная устойчивость к действию стрессогенных факторов, хорошая приспособляемость к различным видам деятельности.

Тенденция к поведенческой активности типа – Б (условно – Б1) в группе «А» наблюдается у 1 человека, в группе «Б» - 3 человека. Это рациональные, осторожные личности.

Лица, с выраженным поведенческим типом личностной активности Б выявлены не были ни в одной из групп.

2.1.5. Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)

В данной методике выделено 7 основных шкал и шкала лжи.

Результаты обследования можно считать достоверными, т.к. большинство испытуемых, 55 человек, показали низкий уровень лжи (гораздо ниже зоны неопределенности). При этом общий анализ показателей указывает на высокий уровень зрелости личности, что позволяет интерпретировать низкий уровень лжи как доверие, а не как демонстративную открытость.

В группе «А» и «Б» адаптация испытуемых находится на среднем уровне, поэтому от них можно ожидать адекватного поведения, высокой социальной компетентности.

Все испытуемые имеют высокую степень самопринятия себя и принятия других, что, выражается в гармоничных отношениях с социальным окружением.

Переживания дискомфорта находятся на низком уровне. Показатель эмоционального комфорта находится в зоне неопределенности, что может быть выражением переживания своей неопытности.

В целом, у испытуемых в группах «А» и «Б» есть способности к управлению своим окружением.

У опрошенных наблюдается высокий уровень внутреннего контроля. Они способны брать на себя личную ответственность, действовать самостоятельно. В группе «А» молодые специалисты понимают, что личная эффективность и достижения зависят от собственных усилий.

Таким образом, испытуемые имеют средний уровень социальной адаптивности и психологической зрелости, они интегрированы в своем социальном окружении, готовы поддерживать баланс между самореализацией и социальными требованиями.

Можно сказать, что проведенная работа была успешна. Улучшились не только результаты, но и общее психологическое состояние молодых педагогов. Им стало легче работать, находить подход к детям. Молодые педагоги смогли раскрыться, многие по-другому посмотрели на свою работу.

**Заключение.** Таким образом, нами были определены эффективные формы и методы управленческого содействия молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде.

Проведенное нами исследование подтвердило нашу гипотезу о том, что эффективность управления процессом адаптации молодых специалистов в системе образования повысится, если будут:

- изучены сущность и особенности адаптации молодых специалистов в образовательной среде;
- рассмотрены механизмы управления процессом адаптации молодых специалистов в системе образования;
- разработана описательная модель содействия руководителя образовательной организации молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде.

Поставленные задачи, в ходе исследования были выполнены.

Мы рассмотрели теоретические подходы к определению понятий, сущности и особенности адаптации молодых специалистов в образовательной среде.

Проанализировали механизмы управления процессом адаптации молодых специалистов в системе образования.

Разработали описательную модель содействия руководителя образовательной организации молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде.

Таким образом, можно смело сказать, что внедрение модели содействия руководителя образовательной организации молодым специалистам в процессе их адаптации в образовательной среде прошло успешно и стало положительным моментом в работе.