

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ**

**АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ**

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

**МАТРУСОВОЙ ЮЛИИ СЕРГЕЕВНЫ**

Научный руководитель:

доцент, канд. пед. наук,

\_\_\_\_\_

подпись , дата

**Н.Н.Саяпина**

Зав. кафедрой

профессор, доктор пед. наук,

\_\_\_\_\_

подпись , дата

**Е.А. Александрова**

Саратов 2021

**Введение.** В нынешней реальности одной из основных проблем системы образования является привлечение и «удержание» молодых специалистов в школе. Современная жизнь диктует свои реалии будущим молодым специалистам после окончания учебного заведения, выражающиеся потребностями общественной жизни и научными задачами. В связи с этим должна существовать эффективная система адаптации молодых специалистов на первом рабочем месте. Решение вопроса по созданию эффективной системы адаптации молодых специалистов в школе и управление ею привлекает многие слои общества.

Последнее время усилилось внимание не только к проблемам адаптации обучающихся в общеобразовательных учреждениях, но и к самому педагогу, его профессиональным и личностным компетенциям. Процесс адаптации молодых специалистов для осуществления профессиональной деятельности в школе стал активно исследоваться в период возникновения и развития рыночных отношений в стране. Ведь со снижением престижности профессии учителя будущих молодых специалистов необходимо привлекать в образовательные учреждения и уделять повышенное внимание на первоначальном рабочем месте. В этом направлении особое место приобретают проблемы профессионального становления будущих педагогов, развитие у вчерашних выпускников профессиональной компетентности и стремления к трудовой деятельности в условиях нестабильности на рынке труда.

Изучение ситуации по «удержанию» недавних студентов на первом рабочем месте в педагогике свидетельствует о некачественной адаптации молодых кадров. Часто она отсутствует или является формальной, не соответствующей современным требованиям. Руководство и опытные педагоги иногда не учитывают особенности молодых людей как особой статусной категории людей. А между тем, процесс адаптации является основным в становлении и удержании молодых специалистов в школах, лицеях, гимназиях.

Для развития творческой и интеллектуальной прослойки молодых специалистов в системе образования особое значение приобретают вопросы эффективности профессиональной и социальной адаптации. В ходе прохождения этого

процесса педагоги должны получить разносторонние знания, навыки и умения, позволяющие вчерашним студентам легко адаптироваться к трудовой деятельности и успешно ее реализовывать.

Изучение состояния профессиональной адаптации молодых специалистов показывает противоречие между, требованиями общества к знаниям и профессиональным навыкам учителей, их способности к выработке новых адаптивных направлений и, реальным типом адаптивного поведения учителей, работающих в школах.

Изучение профессиональной адаптации молодых учителей в системе образования имеет основное значение для государственной молодежной политики как системе мер, которая направлена на эффективное включение вчерашних студентов в профессиональную деятельность. Успешная трудовая деятельность становится основной частью жизни вчерашнего студента педагогического вуза или колледжа. Грамотное построение системы управления адаптацией молодого педагога в учреждении образования с учетом всех нюансов, позволит решить задачи, способствующие успешно адаптироваться к профессиональной деятельности и социуму.

**Объект исследования** – профессиональная адаптация молодых специалистов в школе для осуществления профессиональной деятельности.

**Предмет исследования** – процесс управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в школе.

**Цель исследования** – исследовать управление системой адаптации молодых специалистов для осуществления профессиональной деятельности в школе и разработать рекомендации по ее совершенствованию.

В качестве **гипотезы** исследования выступили следующие предположения:

– адаптация молодых специалистов в школе будет представлять собой систему определенных этапов, которые обеспечивают непрерывность профессионального развития личности в образовательной организации в адаптационный период.

В соответствии с целью и гипотезой были поставлены **задачи исследования:**

- изучить понятие адаптации молодых специалистов;
- выявить особенности управления системой адаптации молодых специалистов в системе образования;
- определить профессиональную характеристику молодых специалистов в школах г. Саратова;
- провести оценку управления системой адаптации молодых специалистов в школах г. Саратова и разработать рекомендации по ее совершенствованию;

**Теоретико-методологическая основа исследования:** ведущие положения педагогики, психологии, философские концепции (Э.В. Ильенков и др.), посвященные исследованию социально-профессиональной адаптации молодых педагогов (А.Н. Леонтьев, Т.А. Панкова и др.); концептуальные идеи по самореализации личности (А.К. Маркова, А.В. Мудрик и др.); положения о деятельностно-личностной ориентации педагогического процесса (Ю.К. Бабанский, Э.Ф. Зеер, Л.М. Кустов, М.Н. Скаткин и др.); создание комфортной среды (Т.Ф. Лошакова), теоретические и практические разработки по аспектам адаптации молодых специалистов (С.М. Редлих).

Для реализации целей и задач исследования в работе использован комплекс **методов:**

- теоретические методы, включающие теоретико- методологический анализ, систематизацию, сопоставление, классификацию, обобщение материала, представленного в педагогической и методической литературе, публикациях периодической печати по проблеме исследования.

- эмпирические методы, направленные на выявление управления системой адаптации молодых специалистов в школе: метод анкетирования, тестирования, беседы с молодыми учителями.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что его результаты вносят вклад в развитие теоретических основ исследования адаптации

молодых специалистов в школе, организации системы адаптации молодых специалистов в школе и управление ею.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что использованные методики в рамках проведенного исследования могут быть применены для проведения комплексного исследования в рамках региона или отдельно взятой школы, а также при разработке программ, направленные на поддержание молодых специалистов в процессе адаптации в школе.

**Экспериментальной базой исследования** являлась МАОУ «СОШ» Аврора г.Саратова.

**Объем и структура работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

**Основное содержание работы.** В первой главе «Теоретические основы управления системой адаптацией молодых специалистов в школе», раскрывается сущность основных понятий исследования, рассматриваются особенности управления системой адаптации молодых специалистов в системе образования.

В работе отмечается, что адаптация рассматривается в различных научных областях и представляет собой процесс взаимного приспособления работника и организации, которое основывается на поэтапном вхождении сотрудника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда; основными видами адаптации в организации являются: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая.

Адаптация непосредственно сотрудника к деятельности в организации представляет собой процесс, на который оказывают влияние различные факторы, способствующие его приспособлению к содержанию и условиям трудовой деятельности, новой социальной среде, совершенствованию личных и деловых качеств. В связи с этим от работника и коллектива требуется взаимная активность, основанная на заинтересованности друг в друге.

3. Процесс адаптации молодого специалиста в школе представляет достаточно сложный и длительный процесс, охватывающий социальную, психологическую и профессиональную составляющие и реализуется посредством прохождения определенных этапов: этап оценки уровня подготовленности нового работника; этап ориентации; этап действенной адаптации; этап функционирования. На каждом из этапов обосновывается последовательность проведения различных мероприятий в образовательной организации, целенаправленно ориентированных на создание благоприятных условий, влияющих на последующее закрепление педагога в образовательной организации.

Система управления адаптацией молодых специалистов в образовательной организации представляет собой совокупность взаимосвязанных и систематически выполняемых действий, которые позволяют управлять процессом адаптации. Механизм управления адаптацией направлен на решение трех основных вопросов:

- структурное закрепление функций управления процессом адаптации в системе управления организацией;
- организация технологии управления процессом адаптации;
- информационное обеспечение процесса адаптации.

Для поиска ответов на первый вопрос, могут быть выполнены следующие действия в организации:

- разработка и создание определенного подразделения в организационной структуре системы управления персоналом;
- осуществление распределения специалистов, ответственных за реализацию процесса адаптации, по разным подразделениям или структурным единицам организации;
- развитие наставничества. Наставниками могут быть опытные сотрудники руководители, имеющие определенный стаж работы, а также молодые специалисты, которые проработали в течении определенного периода (несколько лет) и зарекомендовавшие себя положительно;

В рамках организации технологии управления процессом адаптации могут быть проведены следующие мероприятия:

- различного рода семинары, курсы, тренинги, мастер-классы, посвященные адаптации;
- осуществление индивидуальных бесед руководителя или наставника с новым сотрудником;
- реализация метода от простого к сложному, когда перед работником постепенно усложняются выполняемые им задания;
- выполнение разовых общественных поручений с целью налаживания контактов между коллективом и новым сотрудником;
- проведение специализированных ролевых игр в структурном подразделении для сплочения работников и улучшения групповой динамики.

Ядром вопроса информационного обеспечения процесса адаптации выступает сбор и оценка показателей, которые характеризуют ее уровень, периодичность. В качестве показателей выступают те, которые отражают результат трудовой деятельности (эффективна она или нет), интенсивность включения работников в ее различные сферы. У молодого сотрудника, который не имеет опыта профессиональной деятельности, основное место занимают такие качества, которые способствуют выстраиванию эффективной системы отношений с членами коллектива, руководителем и т.п. В связи с этим достаточно быстро раскрываются сильные и слабые стороны нового работника. Представленные действия могут отразить заинтересованность организации в расширении и совершенствовании профессиональных знаний и умений у нового сотрудника, а он, в свою очередь, будет стараться оправдать ожидания руководства.

Системное управление процессом адаптации молодого специалиста в школе приводит не только к профессиональному росту молодых педагогов, а также оказывает воздействие на развитие имиджа самой образовательной организации.

В процессе функционирования системы адаптации для молодых специалистов в образовательной организации достигаются определенные результаты,

которые находят свое отражение в показателях работы всей школы, а именно потеря рабочего времени, дополнительные издержки, которые связаны с повышением квалификации и переквалификацией сотрудников, снижение текучести кадров.

Управление системой адаптации молодого специалиста в школе должно решать следующие задачи: разрушать старые поведенческие нормы, которые противоречат нормам учреждения; прививать новые нормы поведения, представляемые педагогическим коллективом; ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

Вторая глава «Анализ управления системой адаптации молодых специалистов в школах г. Саратова» посвящена описанию профессиональной характеристики молодых специалистов в школах г. Саратова, дана оценка управления системой адаптации молодых специалистов в школах г. Саратова и рекомендации по ее совершенствованию.

Анализ характеристики педагогических кадров в школах г. Саратова с 2018 г. по 2020 г. позволил наблюдать, что процесс омоложения педагогических кадров в школе осуществляется медленно несмотря на то, что образовательными учреждениями г. Саратова и Саратовской области, Министерством образования области, другими профильными ведомствами реализуется «Школа молодого учителя», создаются «советы молодых педагогов», проводятся областные и городские семинары, конференции, тренинги, круглые столы, дискуссионные клубы.

Количественные данные констатируют, что общее количество учителей в школе в течении 3-х лет находится на неизменном уровне, а вот доля молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет в Саратовской области первоначально увеличилась незначительно с 19,6% до 20,4% по итогам 2019 года относительно 2018 года, а затем в 2020 году снизилась до 20,1%. Число педагогических работников пенсионного возраста постепенно увеличивается с каждым



годом, это свидетельствует о том, что происходит старение профессиональных кадров.

Для определения профессиональной характеристики молодых специалистов нами было проведено анкетирование. С этой целью была разработана анкета на основе психодиагностических методик: «Мотивы выбора деятельности учителя» и «Оценка профессиональной направленности личности учителя», которые разработаны Е.П. Ильиным.

Вопросы анкеты позволяли получить обобщенные данные о молодых специалистах: возраст, пол, уровень образования, стаж педагогической деятельности, есть ли семья и дети.

Вопросы анкеты были направлены на отслеживание мотивации молодых педагогов к профессиональной деятельности, которая раскрывалась через факторы, оказавшие влияние на выбор профессиональной деятельности после окончания учебного заведения.

Анкета способствовала определению существующих в школе общих стимулов для профессионального развития вновь пришедших молодых специалистов (например, участие в профессиональных конкурсах и др.), а также выявлению основных факторов, влияющих на формирование и развитие не удовлетворенностью выполнения профессиональных обязанностей молодыми специалистами в школе в период адаптации.

В анкетировании приняли участие молодые специалисты – 57 человек школ г. Саратова, у которых стаж работы в образовательной организации не более 3-х лет.

Так, по результатам анкетирования у молодых учителей в период с опытом педагогической деятельности до одного года основной причиной, препятствующей успешной реализации системы адаптации является не соответствие профессиональных желаний с получаемым результатом профессиональной деятельности. Это выражается в том, что молодой учитель ожидает от профессиональной деятельности творческой самореализации, наличие возможностей для самораз-

вития, свободный график работы, положительные эмоции от общения с коллегами, школьниками и родителями. А в реальности они «погружаются» в обыденную школьную систему, которая заставляет его заполнять журнал и иные сопроводительные документы, учить разных детей и искать к ним подход и т.д.

Проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты в школе в процессе функционирования системы адаптации на первом и втором году профессиональной деятельности практически идентичны. При возникновении причины слабой мотивации для осуществления профессиональной деятельности в ходе беседы молодые специалисты указывали на то, что в некоторых школах существует «классовое» разделение и в итоге выделяется определенная предметная область или области, которым отдается предпочтение, например информатика, математика, физика. В результате это сказывается на педагогическом коллективе в микроклимате которого также начинается расслоение.

У молодых специалистов, профессиональный стаж которых составляет от 2-х до 3-х лет, имеет меньшее значение напряженное отношение с коллегами, остальные же показатели слабая методическая поддержка, высокие требования управленческого персонала школы, отсутствие поддержки со стороны коллег, нет контакта с обучающимися и другие находятся практически на одинаковом уровне по значению.

Отметим, что данное исследование не отражает полноценную картину исследования в рамках его темы, но учитывая однородность выбранной группы для проведения исследования в рамках трудовой деятельности полученные в результате анкетирования данные в общем отражают характеристики изучаемого вопроса.

На основе проведенного исследования были разработаны *рекомендации* по совершенствованию управления системы адаптации молодых специалистов в школе:

- в первое время следует познакомить с коллегами, распланировать первую неделю работы сотрудника;
- важно способствовать развитию творческого потенциала;

- грамотно подойти к назначению наставника молодому специалисту с учетом особенности индивидуальных качеств и их психологической совместимости;
- предложить молодому педагогу различные направления творческой деятельности;
- организовать творческую группу педагогов объединенных общими профессиональными интересами (проведение тематических конкурсов, мероприятий)
- предоставить на бесплатной основе прохождение курсов повышения квалификации, стажировок и т.д.

В заключении приводятся выводы, сделанные в ходе исследования.

**Заключение.** Рассмотренные в работе вопросы, связанные с анализом проблемы управления системой адаптации молодых специалистов для осуществления профессиональной деятельности в школе, исследование путей и способов повышения результативности процесса управления позволили сделать следующие выводы.

1. Адаптация представляет собой процесс взаимного приспособления работника и организации, которое основывается на поэтапном вхождении сотрудника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда; основными видами адаптации в организации являются: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая.

2. Процесс адаптации молодого специалиста в школе представляет достаточно сложный и длительный процесс, охватывающий социальную, психологическую и профессиональную составляющие и реализуется посредством прохождения определенных этапов: этап оценки уровня подготовленности нового работника; этап ориентации; этап действенной адаптации; этап функционирования. На каждом из этапов обосновывается последовательность проведения раз-

личных мероприятий в образовательной организации, целенаправленно ориентированных на создание благоприятных условий, влияющих на последующее закрепление педагога в образовательной организации.

3. Система управления адаптацией молодых специалистов в образовательной организации представляет собой совокупность взаимосвязанных и систематически выполняемых действий, которые позволяют управлять процессом адаптации. Механизм управления адаптацией направлен на решение трех основных вопросов:

- структурное закрепление функций управления процессом адаптации в системе управления организацией;
- организация технологии управления процессом адаптации;
- информационное обеспечение процесса адаптации.

Системное управление процессом адаптации молодого специалиста в школе приводит не только к профессиональному росту молодых педагогов, а также оказывает воздействие на развитие имиджа самой образовательной организации.

4. Анализ характеристики педагогических кадров в школах г. Саратова с 2018 г. по 2020 г. позволил наблюдать, что процесс омоложения педагогических кадров в школе осуществляется медленно несмотря на то, что образовательными учреждениями г. Саратова и Саратовской области, Министерством образования области, другими профильными ведомствами реализуется «Школа молодого учителя», создаются «советы молодых педагогов», проводятся областные и городские семинары, конференции, тренинги, круглые столы, дискуссионные клубы.

5. Определена профессиональная характеристика молодых специалистов в школах г. Саратова на основе их анкетирования, результаты которого позволили получить обобщенные данные о молодых специалистах: возраст, пол, уровень образования, стаж педагогической деятельности, есть ли семья и дети. Анкета способствовала отслеживанию мотивации молодых педагогов к профес-

сиональной деятельности, определению существующих в школе общих стимулов для профессионального развития вновь пришедших молодых специалистов (например, участие в профессиональных конкурсах и др)., а также выявлению основных факторов, влияющих на формирование и развитие не удовлетворенностью выполнения профессиональных обязанностей молодыми специалистами в школе в период адаптации.

б. Анализ результатов анкетирования позволил дать оценку управлению системой адаптации молодых специалистов в школах г. Саратова и сформулировать предложения рекомендательного характера для руководителей по совершенствованию профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации, рассчитанные на трехлетний период. Ключевыми участниками данного процесса выступают директор, наставник (куратор), молодой педагог.

Таким образом, цель исследования была достигнута, задачи решены.