

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

ГУБЕЦКОВОЙ МАРИИ ВАЛЕРЬЕВНЫ

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

_____ 2022 г. И.В. Кошкина

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

_____ 2022 г. Е.А. Александрова

Саратов
2022

Введение. В настоящее время система образования в Российской Федерации интегрируется в мировое образовательное пространство. С 2019 года согласно национальному проекту «Образование», который должен завершиться в 2024 году, обеспечивается достижение двух важнейших целей, среди которых – повысить качество общего образования и соответствовать по мировым критериям уровню ведущих стран мира, и воспитывать гармонично развитую и социально ответственную личность. Создавая условия для реализации второй цели, образовательные организации планируют содержание образовательного процесса, который строится на исторических, национальных, культурных традициях России. Решить эти глобальные цели могут только педагоги, которые хорошо понимают смысл происходящих в стране перемен. Так как дошкольное образование является первым уровнем в системе общего образования, то перед воспитателями, которые работают в дошкольных образовательных организациях, ставится задача включиться в достижение названных целей. В национальном проекте определена важнейшая задача, которая решается только на уровне дошкольного образования – создать условия для развития детей раннего возраста, что означает, что в ближайшей перспективе правительство будет решать проблему создания условий для обеспечения образовательными услугами детей в возрасте до 3 лет, а для этого понадобятся дополнительные кадры.

К сожалению, следует отметить, что система дошкольного образования в настоящее время испытывает дефицит кадров. В рамках Федерального проекта «Молодые профессионалы» стоит цель модернизации профессионального образования. Модернизация в подготовке кадров для системы дошкольного образования происходит за счет внедрения практико-ориентированных программ, что, как предполагается, будет минимизировать риски, связанные с процессом адаптации выпускников педагогических направлений к профессиональной деятельности.

Профессиональная адаптация как научная проблема всегда привлекала внимание психологов и педагогов, в связи с тем, что от того, как она происходит, зависит - будет человек успешно выполнять свои профессиональные функции или уйдет из профессии. Профессиональная адаптация молодого специалиста, по мнению многих исследователей, процесс длительный, многофакторный и неоднозначный. Профессиональная адаптация к выполнению функций воспитателя дошкольной образовательной организации зависит от множества факторов (внешних и внутренних), от системы разных обстоятельств.

В данном исследовании мы будем рассматривать профессиональную адаптацию как элемент системы управления персоналом в дошкольной образовательной организации. Изучив психолого-педагогическую литературу по проблеме профессиональной адаптации молодого специалиста к своей деятельности в образовательной организации, мы пришли к выводу, что нет единого подхода ни к определению данного термина, ни к выделению условий, факторов, видов и уровней профессиональной адаптации.

Авторитетное мнение по исследованию психологических аспектов, на наш взгляд, сформировали такие психологи, как Зеер Э.Ф., Дмитриева М.А., Дружилов С.А. С точки зрения педагогических аспектов мы обратимся к трудам таких ученых как Сластенин В.А., Каширин В.П., Реан А.А. Изучив труды современных исследователей (Глузман Н.А., Колосовой Н.Н., Лымаревой О.А. и др.) мы обнаружили ряд противоречий: между критериями успешной адаптации педагогов к профессиональной деятельности и отсутствием единого мнения у руководителей образовательных организаций по управлению этим процессом и определением факторов ее протекания, что позволило обозначить проблему – какие факторы являются определяющими в профессиональной адаптации молодых специалистов к деятельности в дошкольной образовательной организации? Исходя из актуальности проблемы и недостаточной степени её научной разработки, сформулирована

тема исследования: «Управление профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации».

Цель исследования - апробировать модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации.

Объект исследования - процесс адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – система управленческих организационно-педагогических мероприятий, направленная на профессиональную адаптацию молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации.

Задачи исследования:

1. Раскрыть сущность понятия «профессиональная адаптация» молодых специалистов на основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы.

2. Охарактеризовать виды и условия адаптации молодых педагогов в образовательной среде дошкольной образовательной организации.

3. Раскрыть функции и роль руководителя дошкольной образовательной организации и руководителя методической службы в дошкольной образовательной организации в процессе адаптации молодого специалиста

4. Проанализировать систему организационно-педагогических мероприятий, направленную на профессиональную адаптацию молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации и разработать модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации.

5. Проанализировать опыт руководителей дошкольных образовательных организаций по работе с молодыми специалистами и апробировать модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов к деятельности воспитателя.

Гипотеза исследования – мы предположили, что адаптация молодого специалиста в дошкольной образовательной организации будет проходить успешно при наличии следующих условий: в организации будет реализована модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов, использоваться современные технологии работы с молодыми специалистами в адаптационный период.

Методы исследования: изучение и анализ психолого-педагогической литературы и литературы, составляющей нормативно-правовую базу деятельности дошкольной образовательной организации, метод сравнительного анализа, метод синтеза, обобщения, классификации, абстрагирования, моделирования, изучение и обобщение передового педагогического опыта, опытно-экспериментальная работа, опрос, анкетирование, тестирование, математические методы обработки результатов исследования

Методологической основой опытно-экспериментальной работы послужили теоретические представления о специфике профессиональной деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации.

База исследования: СГУ имени Н.Г. Чернышевского, факультет психолого-педагогического и специального образования, Вольский педагогический колледж, МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 65» г. Саратова, ЦРР № 101 Жар птица, МДОУ ВМР «Детский сад № 25 «Теремок» г. Вольска и другие дошкольные образовательные организации г. Саратова и г. Вольска.

В опытно-экспериментальной работе приняли участие 20 выпускников (12 студентов факультета психолого-педагогического образования и 8 выпускников Вольского педагогического колледжа).

Работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников, приложений.

Во введении определяется актуальность исследования, представлен научный аппарат исследования и степень освещенности проблемы в научной литературе.

В первом разделе рассматривается понятие «профессиональная адаптация», анализируются разные подходы к выделению ее составляющих, представлена характеристика факторов адаптации, ее видов и условия адаптации молодых педагогов в образовательной среде ДОО.

Во втором разделе изложены результаты опытно-экспериментальной работы по апробированию авторской модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации, рассматриваются организационно - педагогические мероприятия по профессиональной адаптации молодых педагогов в ДОО, а именно: функции и роль руководителя образовательной организации в процессе адаптации молодого специалиста. В заключении проводится обобщение результатов работы и определяется уровень решения поставленных задач.

В приложении представлены материалы, необходимые для проведения опытно-экспериментальной работы: опросники, анкеты, планы, рекомендации. Список использованных источников включает в себя 57 наименований.

Основное содержание работы. Мы проанализировали разные подходы к определению термина «адаптация», и пришли к выводу, что, невзирая на разные акценты в определениях, мы можем вывести общее определение, которое будет объяснять смысл этого процесса для нашего исследования. Под термином «адаптация молодого специалиста к профессиональной деятельности» мы будем понимать процесс приспособления молодого специалиста к содержанию педагогической деятельности, условиям образовательной организации, в которой эта деятельность реализуется, к уровню корпоративной культуры, которая сформировалась в образовательной организации и процесс совершенствования деловых и

личностных качеств с целью выполнения профессиональных функций на качественном уровне. Управление процессом адаптации определяется как активное воздействие руководителя на факторы, предопределяющие ход адаптации, сроки адаптационного периода, и стремление нивелировать влияние неблагоприятных условий.

Управление процессом адаптации, как мы выяснили, сложный многофакторный процесс, в котором тесно переплетаются разные линии взаимодействия на разных уровнях: руководитель – молодой специалист, руководитель – другие люди, выполняющие управленческие функции, руководитель – педагогический коллектив, педагогический коллектив – молодой специалист, отдельные члены коллектива – молодой специалист. Однако, все линии объединены общей целью – обеспечить молодому специалисту успешную адаптацию как условие достижения цели развития организации.

На основе анализа литературы мы выделили элементы адаптации, которые могут быть общими для всех молодых специалистов, адаптирующихся к деятельности в организации, так и специфические – характерные для молодого специалиста – воспитателя, адаптирующегося к условиям дошкольной образовательной организации. Специфические мы назвали основными и выделили следующие: уровень сформированности основных профессиональных компетенций или результат овладения системой профессиональных знаний и навыков; скорость и степень овладения разными профессиональными позициями; способность выполнять требования трудовой и исполнительской дисциплины, что представляет собой не только дисциплинированность как черту характера молодого специалиста, но и понимание ответственности за свои действия в силу специфики педагогического труда; понимание сущности должностных функций и проявление достаточного уровня самостоятельности при их выполнении.

В качестве факторов адаптации воспитателя к профессиональной деятельности мы назвали: наиболее полное соответствие содержание профессиональной деятельности к которой готовился специалист, получая образование, той деятельности, которую выполняет молодой специалист в организации; создание ситуации успешности для молодого специалиста; создание условий для реализации творческих способностей; обеспечение возможности использовать новейшие технологии организации труда молодого специалиста; активное овладение основами корпоративной культуры; овладение основами таймменеджмента.

В психолого-педагогической литературе по проблеме адаптации молодого специалиста в организации выделяют разные виды адаптации в зависимости от выбранных критериев дифференцирования: активная и пассивная адаптацию, прогрессивная и регрессивная, первичная и вторичная и др.

Для успешной адаптации необходима специальная система мероприятий, позволяющая снизить психологические, материальные и временные затраты на адаптацию молодых специалистов к профессиональной деятельности. Эта система должна контролироваться руководителем организации.

Сущность опытно-экспериментальной работы состояла в разработке и апробировании модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации. В эксперименте приняли участие 20 выпускников факультета психолого-педагогического и специального образования СГУ имени Н.Г. Чернышевского и Вольского педагогического колледжа, получивших профессию «воспитатель».

Опытно-экспериментальная работа состояла из трех этапов.

На первом – констатирующем этапе мы подобрали систему диагностических методик для определения уровня сформированности необходимых профессиональных компетенций и методики, с помощью

которых мы провели опросы с целью определения факторов, влияющих на адаптацию. К методикам определения уровня сформированности профессиональных компетенций мы отнесли: опросник по определению уровня эмоционального интеллекта, систему тестовых заданий для определения уровня готовности к деятельности воспитателя ДОО и выполнению профессиональных функций

Второй этап – формирующий. На этом этапе мы разработали модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации и апробировали ее в дошкольных образовательных организациях г. Саратова и г. Вольска. Сущность модели заключалась в использовании в управлении профессиональной адаптации таких технологий как коучинг, тимбилдинг, построение ИМПР. В нашей модели выделено шесть этапов в периоде адаптации молодого специалиста, занимает весь период от 0,5 года до одного года. Мы выделили четыре группы респондентов в зависимости от их мотивации к педагогической деятельности и уровня сформированности компетенций и разработали методические рекомендации по управлению адаптацией с учетом особенностей респондентов каждой группы.

На третьем итоговом этапе мы провели повторную диагностику, с целью определения уровня адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации, которая показала, что через год полностью готовыми к выполнению всех профессиональных функций считают себя 14 (70 %) респондентов, а 6 респондентов (30 %) посчитали себя не достаточно готовыми к выполнению определенных профессиональных функций. 90% респондентов отметили, что они готовы к выполнению профессиональных функций, связанных с организацией образовательного процесса, в то время как 10% (2 человека испытывали трудности. Рассматривая проблемы в профессиональной деятельности, мы определили их как проблемы адаптации и разработали индивидуальные маршруты самообразования, которые включали такие формы работы как

участие в практических интенсивах, включение в олимпиадное движение, участие в профессиональных конкурсах разного уровня и др.

Заключение. Основной задачей современного менеджера дошкольной образовательной организации, на наш взгляд, должно быть создание условий для самореализации и самосовершенствования молодого специалиста на новом рабочем месте. Молодой специалист приходит на работу с дипломом государственного образца, что подтверждает, что образовательная организация, в которой будущий специалист обучался, гарантирует, что человек готов выполнять определенные профессиональные функции. В процессе нашего исследования мы выяснили, что в настоящее время дошкольные образовательные организации испытывают острый дефицит кадров. В профессиональном стандарте определен достаточно объемный перечень трудовых умений, навыков, компетенций и высокие требования и к объему научных знаний разных отраслей и к системе компетенций воспитателя. На основании изучения литературных источников, наших наблюдений и результатов анкетирования, мы пришли к выводу, что выпускники вузов и колледжей имеют высокую мотивацию к выполнению профессиональных функций и хорошую подготовку, но тем не менее процент молодых специалистов за первые три года работы в дошкольных образовательных организациях сокращается, что говорит о том, в период их адаптации к профессиональной деятельности не было создано необходимых условий. Мы выяснили, что существует целый ряд условий и факторов адаптации, которые должны быть созданы в системе управления образовательной организации.

В процессе исследования мы проанализировали теоретические источники по проблеме адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности и пришли к выводу, что ученые по-разному определяют данное понятие и выделяют разные виды и условия адаптации молодых педагогов в образовательной среде дошкольной образовательной организации. Под термином «адаптация молодого специалиста к профессиональной деятельности» мы понимаем процесс приспособления молодого специалиста к содержанию педагогической деятельности, условиям образовательной организации, в которой эта деятельность реализуется, к уровню корпоративной культуры, которая сформировалась в образовательной организации и процесс совершенствования деловых и

личностных качеств с целью выполнения профессиональных функций на качественном уровне. Управление процессом адаптации определяется как активное воздействие руководителя на факторы, предопределяющие ход адаптации, сроки адаптационного периода, и стремление нивелировать влияние неблагоприятных условий. Управление процессом адаптации сложный многофакторный процесс, в котором тесно переплетаются разные линии взаимодействия на разных уровнях: руководитель – молодой специалист, руководитель – другие люди, выполняющие управленческие функции, руководитель – педагогический коллектив, педагогический коллектив – молодой специалист, отдельные члены коллектива – молодой специалист. Однако, все линии объединены общей целью – обеспечить молодому специалисту успешную адаптацию как условие достижения цели развития организации.

В качестве факторов адаптации воспитателя к профессиональной деятельности мы определяем: наиболее полное соответствие содержание профессиональной деятельности к которой готовился специалист, получая образование, той деятельности, которую выполняет молодой специалист в организации; создание ситуации успешности для молодого специалиста; создание условий для реализации творческих способностей; обеспечение возможности использовать новейшие технологии организации труда молодого специалиста; активное овладение основами корпоративной культуры; овладение основами таймменеджмента.

В теоретическом разделе мы охарактеризовали разные виды адаптации (активная и пассивная адаптацию, прогрессивная и регрессивная, первичная и вторичная), систему мероприятий, позволяющую снизить психологические, материальные и временные затраты на адаптацию молодых специалистов к профессиональной деятельности. Мы считаем, что эта система должна контролироваться руководителем организации, поэтому раскрыли функции, роль руководителя дошкольной образовательной организации и

руководителя методической службы в процессе адаптации молодого специалиста

Сущность опытно-экспериментальной работы состояла в разработке и апробировании модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации. Опытно-экспериментальная работа состояла из трех этапов. На констатирующем этапе мы выбрали систему диагностических методик для определения уровня сформированности необходимых профессиональных компетенций и методики, с помощью которых мы провели опросы с целью определения факторов, влияющих на адаптацию. На формирующем этапе мы разработали модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации и апробировали ее в дошкольных образовательных организациях. На итоговом этапе была проведена повторная диагностика, сделаны выводы об эффективности разработанной нами модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации; разработаны методические рекомендации по коррекции адаптационных мероприятий.