

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНИЕ МОДЕРНИЗАЦИЕЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В ШКОЛЕ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

студентки 3 курса 351 группы

направления 44.04.01 Педагогическое образование

профиля «Управление образовательными организациями»

факультета психолого-педагогического и специального образования

СЕРЕБРЯКОВОЙ НАДЕЖДЫ ВЯЧЕСЛАВОВНЫ

Научный руководитель

доктор пед. наук, профессор _____ 02.02.2022 г. Е.А. Александрова

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, профессор _____ 02.02. 2022 г. Е.А. Александрова

Саратов
2022

Введение. Одной из актуальных проблем, стоящих перед школой в современных условиях, является проблема адаптации молодых специалистов. От уровня подготовки педагогических кадров зависит образование будущих поколений. Именно поэтому грамотный педагогический коллектив школы играет большую роль в образовании в целом.

Педагог в процессе своей трудовой деятельности проходит своеобразный путь, который начинается с получения профильного образования, собеседования на работу, встречи с коллективом, а заканчивается сменой должности или увольнением. Немаловажную роль на каждом этапе занимает современная и качественная адаптация молодого специалиста.

Начиная свою работу в школе, молодой учитель сталкивается с большим количеством проблем, которые заключаются в грамотном объяснении учебного материала, взаимодействия с родителями учащихся, заполнения журнала, составления отчетов и т.д. Каждая похожая неудача глубоко волнует начинающего педагога. Для предупреждения рождающихся проблем, существуют мероприятия, которые направлены на процесс положительно адаптации молодых специалистов. Специально разрабатываемые мероприятия, служат для активизации творческого потенциала сотрудников, как только что приступивших к работе, так и учителей, имеющих значительный профессиональный стаж.

С педагогической точки зрения, профессиональное становление личности молодого специалиста – процесс вступления в педагогическую деятельность, в ходе которого совершается освоение роли учителя, формируется профессиональная позиция и определяются пути собственной самореализации в профессии. Основным этапом этого процесса является педагогическая адаптация учителя [1].

Цель исследования – выявить основные проблемы, возникающие у молодых специалистов в процессе их профессиональной адаптации; разработать модель модернизации адаптации.

Объектом исследования является процесс адаптации молодых специалистов в школе.

Предмет исследования – совершенствование организации адаптации молодых специалистов в современных условиях.

Из названной цели вытекают следующие основные *задачи*:

- 1) выявить особенности адаптации молодых учителей;
- 2) определить содержание современных методов адаптации молодых специалистов;
- 3) рассмотреть эффективность разработанной модели управленческого сопровождения адаптации молодых педагогов в образовательной организации.

В работе использованы следующие методы исследования:

- теоретические: анализ литературы по данной теме, обобщение и систематизация полученных сведений.
- практические: анализ, экспертные оценки.

Основное содержание работы. Работа состоит из введения, двух разделов раздела, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении обосновывается актуальность темы, определяются объект, предмет, цель и задачи исследования.

В первом разделе «Теоретические основы эффективного управления модернизацией адаптации молодых специалистов в школе» рассматриваются психолого-педагогические и нормативно-правовые источники в вопросах управления адаптацией молодых специалистов в школе, дается определение понятия адаптация и способов педагогической адаптации.

Термин «адаптация - adaptatio» в переводе с позднелатинского языка означает «прилаживание, приспособление» [3]. Изначально он появился в физиологии и использовался в биологических науках. В научный оборот термин был введён немецким физиологом Г. Аубертом в 1865 году. Он показывал адаптацию, как «изменения приспособительного характера

чувствительности кожных анализаторов к действию внешних раздражителей» [4].

Понятие адаптации в педагогике – многофункционально. Оно означает способность личности менять своё поведение в зависимости с конкретными условиями окружающей среды. Данная способность заключается в профессиональной мобильности, когда человек может сохранять состояние душевного комфорта и переносить различные социально-психологические, экономические и социальные ситуации.

Управление процессом профессиональной адаптации педагогов – это сложный процесс, целью которого является найти наиболее эффективные способы и методы для успешного шага в профессию, устранения причин и снижение негативных и стрессовых моментов при адаптации учителя к новым профессиональным требованиям. От качества управленческой деятельности образовательной организации в вопросе помощи начинающим педагогам зависит качество работы специалиста, а также его долгосрочное закрепление в педагогическом коллективе.

История способов адаптации начинается с момента появления наставничества. Начальные теоретические сведения о такой стадии работников, как профориентация, были отмечены в литературе известным утопистом Т. Кампанелла (конец XVI в. – начало XVII в.).

Ещё один вид психолого-педагогической поддержки работы молодых специалистов в школе – супервизия. Данное понятие возникло в педагогике недавно, свои истоки оно берёт из такой области психологии как психотерапия.

Основа супервизорства представлена З. Фрейдом, когда он представлял собой не только врача, лечащего нервнобольных, но и супервизора, оказывая помощь в психотерапевтической и воспитательной деятельности других людей.

Супервизор, который работает с начинающим педагогом, выполняет важную задачу «создаёт атмосферу доверия, безопасности, открытости, в которой

становится возможным искреннее предъявление запроса супервизору» [13, с. 62].

В последнее время в образовательных организациях становится популярной новая должность - тьютор, «ведется речь о «тьюторской позиции» педагога» [14, с. 85].

Тьюторское сопровождение начинающего педагога предполагает образовательную деятельность, заключающуюся в ориентации на учебную и личностно-педагогическую поддержку.

Раскрытие вопроса о нормативно правовом сопровождении молодых специалистов возможно в контексте учета факторов социализации. А. В. Мудрик выделил следующие факторы социализации: микрофакторы, мезофакторы, макрофакторы [16, с.10-11]. Вместе с тем, необходимо добавить к данной классификации единичные факторы, определяющие индивидуальные особенности молодого педагога.

Адаптация молодого учителя только что закончившего высшее учебное заведение может быть успешной, если ее организация формируется на основе осуществления целесообразной адаптационной системы, которая включается в себя комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных социально-экономических и психолого-педагогических условий.

Правительством предпринимаются отдельные попытки законодательного закрепления экономических мер поддержки молодых учителей, которые являются некоторым способом их адаптации в образовательном учреждении.

Наряду с макрофакторами в решении проблемы адаптации молодых педагогов, большую роль играют мезофакторы, которые связаны с региональными условиями проживания человека.

Таким образом, в Саратовской области разработана концепция «Дорожная карта», представляющая собой план мероприятий для развития педагогических кадров Саратовской области на 2018-2022 год [23].

Качество образовательной деятельности школы напрямую зависит от педагогического состава. Именно поэтому в первой главе нами были рассмотрены особенности адаптации в современной социокультурной ситуации. Мы выяснили, что основной особенностью молодого учителя является недостаточная практическая подготовка, особенно недостаток коммуникативных и организационных навыков.

С учетом особенностей специфики адаптации молодых специалистов нами разработана модель модернизации адаптации молодых специалистов в школе.

Таблица 1 – Критерии, показатели и комплексные методики диагностики педагогического обеспечения наставником модернизации адаптации молодых специалистов

Критерии	Показатели	Комплексные методики и диагностики
Субъективный: степень удовлетворенности базовых потребностей молодых специалистов	степень удовлетворенности физиологических потребностей	Краткий опросник для оценки качества жизни (WHOQL-BREF)
	потребность в безопасности	
	потребность в социальном признании	
	потребность в оценке и уважении	
	потребность в достижении успеха	
потребность в самореализации		
Объективный: степень профессиональных затруднений молодых	широта, интенсивность, осознаваемость, обобщенность, эмоциональность, социальная активность, мобильность	Анкета для экспресс-диагностики профессиональных

педагогов	затруднений молодых педагогов (С.В. Данилов, Л.П. Шустова, Н.И. Кузнецова)
-----------	--

В структуре модели выделены три последовательные стадии: проблемно-проектировочная, ориентирующая и поддерживающая.

Таблица 2 – Модель педагогического обеспечения наставником модернизации адаптации молодых специалистов

Цель: повышение уровня педагогического обеспечения модернизации адаптации молодых специалистов			Сферы жизнедеятельности молодых специалистов: социальная, образовательная, психологическая (эмоциональная, духовно-нравственная), физиологическая
Принципы: учет базовых потребностей педагогов; субъект-субъектное взаимодействие; поддержка наставников.			
Критерии педагогического обеспечения наставником модернизации адаптации молодых специалистов			
<i>Субъективный</i> – степень удовлетворенности базовых потребностей	<i>Объективный</i> – количество предоставляемых организацией и наставником возможностей в образовательной среде		
Специфика педагогического обеспечения наставником модернизации адаптации молодых специалистов в школе			
Проблемно проектировочная стадия	Ориентирующая стадия	Поддерживающая стадия	
<i>Педагогическое условие:</i> готовность наставников к работе с молодыми специалистами на основе принципов педагогического обеспечения	<i>Педагогическое условие:</i> Ориентирование молодых специалистов на использование предоставляемых образовательным учреждением наставником возможностей модернизации качества адаптации	<i>Педагогическое условие:</i> Целенаправленная организация наставником поддерживающей деятельности	
<i>Функции наставника:</i> аналитико-диагностическая; коммуникативно-рефлексивная.	<i>Функции наставника:</i> коммуникативно-рефлексивная; организационно-деятельностная; информационная.	<i>Функции наставника:</i> координаторская, консультативная, поддерживающая, развивающая, развивающая и контрольно-корректирующая.	
<i>Деятельность наставника:</i> подготовка наставников к	<i>Деятельность наставника:</i> ориентация молодых специалистов на	<i>Деятельность наставника:</i> Индивидуальная помощь и поддержка молодых	

<p>осуществлению модернизации адаптации молодых специалистов (круглые столы, педагогические мастерские и т.д.), разработка методических рекомендаций для наставников; диагностика базовых потребностей молодых педагогов.</p> <p><i>Методики диагностики:</i> Краткий опросник ВОЗ, анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов С.В. Данилова, Л.П. Шустовой, Н.И. Кузнецовой</p>	<p>заботу о своем здоровье; создание комфортной эмоциональной среды в педагогическом коллективе; установление отношений сотрудничества,;</p> <p><i>Формы:</i> «Школа молодого педагога», дистанционное консультирование, взаимопосещение уроков.</p> <p><i>Методы:</i> организационно-деятельностные игры, мастер-классы.</p>	<p>специалистов; создание условий для расширения возможностей молодых специалистов.</p> <p><i>Формы:</i> «Школа молодого педагога», дистанционное консультирование, взаимопосещение уроков, тренинги.</p> <p><i>Методы:</i> дискуссии, диалоги и др.</p>
<p><i>Деятельность молодых специалистов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в предложенных педагогом-наставником мероприятиях 	<p><i>Деятельность молодых специалистов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - задумываются о сохранении своего физического и психологического здоровья; - стремятся создать комфортную среду и строить отношения с коллегами, родителями и учащимися; - проявляют интерес общественной жизни; стремятся к выполнению своей педагогической функции; - участвуют в различных конференциях и мероприятиях (педагогические фестивали, открытые уроки), проводимых в образовательном учреждении 	<p><i>Деятельность молодых специалистов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - стремятся сохранить свое физическое и психологическое здоровье; - не испытывают отрицательные эмоции при проведении родительских собраний; ощущают чувство собственной значимости; - проявляют педагогическую активность; устанавливают комфортные отношения с коллегами и родителями обучающихся; - активно участвуют в жизни образовательного учреждения.
<p>Базовый уровень модернизации адаптации</p>	<p>Повышенный уровень модернизации адаптации</p>	<p>Максимально возможный уровень модернизации адаптации</p>
<p>Результат: максимально возможный уровень модернизации адаптации</p>		

Во втором разделе представлена экспериментальная работа по изучению эффективности разработанной нами модели модернизации управления адаптацией молодых специалистов в школе. Экспериментальная работа проводилась в три этапа: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, контрольный эксперимент. Эмпирическое исследование проводилось на базе МАОУ «Гимназия №108» г. Саратова. В нем приняли участие 15 молодых специалистов.

Целью констатирующего этапа эксперимента было определение уровня адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Для диагностики начального уровня адаптации были использованы: краткий опросник для оценки качества жизни (WHOQL-BREF) и анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (С.В. Данилов, Л.П. Шустова, Н.И. Кузнецова).

Анализ результатов анкетирования позволил дать толкование по нескольким направлениям. Проведённый констатирующий этап эксперимента позволил сделать вывод о том, что у большинства молодых специалистов возникают трудности на начальном этапе профессиональной карьеры. Что приводит к усложнению процесса адаптации.

Полученные результаты позволили сделать вывод о необходимости специальной работы с молодыми специалистами. В этих целях был проведён второй этап исследования – формирующий.

Цель формирующего этапа эксперимента состояла в разработке мероприятий, направленных на создание необходимых условий, способствующих успешной адаптации.

Работа по модернизации адаптации молодых специалистов состояла из 3 этапов: подготовительный: основной: заключительный. Для реализации данных этапов мы определили содержание работы по проблеме, разработали план адаптационных мероприятий, памятку молодого специалиста; провели педагогическую мастерскую «Уверенный шаг в профессию» и мастер-класс «Создание интерактивных заданий».

Для установления эффективности предложенной нами модели модернизации управления адаптацией молодых специалистов мы провели контрольный этап эксперименты. Проанализировав результаты, мы можем сделать вывод о том, что при условии проведения специальной системной работы с молодыми специалистами, наблюдаются положительные изменения уровня их адаптации.

Заключение. В период постоянно меняющихся преобразований в образовании, особую актуальность приобретает вопрос кадрового обеспечения школ. Из школы уходят опытные учителя, а на их место приходят молодые специалисты. От их профессиональной подготовки зависит будущее современного общества. Но часто возникает проблема, когда молодые специалисты не выдерживают весь поток направленной на них информации, им сложно привыкнуть к новым профессиональным требованиям. Адаптация молодых специалистов в общем виде выглядит как процесс приспособления к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды.

В теоретической части курсовой работы были рассмотрены психолого-педагогические и нормативно-правовые источники адаптации молодых специалистов в школе.

Мы выявили особенности адаптации молодых специалистов, определили содержание современных методов и эффективные приемы ее повышения. Основные социально-педагогические условия профессиональной адаптации включают в себя, соответственно, социальные и образовательные условия. Социальные условия педагогической адаптации касаются ряда факторов, в том числе заработная плата, отношения с руководством образовательного учреждения, коллективом и т.д. Педагогические условия профессиональной адаптации включают субъективные (внутренние) и объективные (внешние) факторы.

В рамках данного исследования была проведена диагностика процесса профессиональной адаптации, в ходе которого выявлены основные

трудности начального этапа профессиональной педагогической деятельности, самооценка готовности молодого специалиста к работе в школе, влияющие на успешность профессиональной адаптации.

Разработанная модель модернизации адаптации молодых специалистов в школе позволит начинающим учителям как можно спокойнее влиться в педагогический коллектив, настроиться на профессиональную деятельность. Этому будут способствовать руководство образовательного учреждения, работающие по разработанной программе успешной адаптации молодых специалистов и наставник. Также в рамках разработки модели адаптации была продемонстрирована памятка молодому специалисту. Памятка поможет начинающему учителю благоприятно адаптироваться на рабочем месте, приступить к непосредственной деятельности без лишних вопросов к наставнику и коллегам.

Ожидаемым результатом разработанной модели, являлось создание комфортного психологического климата для адаптации в школе, качественное исполнение профессиональных обязанностей молодым специалистом.

Для того чтобы молодым специалистам было комфортнее войти в педагогический коллектив, для них были проведены педагогическая мастерская и мастер-класс по созданию интерактивных пособий к урокам. На протяжении всего исследования со специалистами работали их наставники, которые помогали не только с методическими вопросами, но и психологически поддерживали новоиспеченных коллег.

На заключительном этапе исследования мы провели контрольный срез, который, как мы и предполагали, показал положительную динамику.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что применение предложенной нами модели адаптации позволило молодым специалистам легче пройти процесс адаптации, повысило их интерес к работе, закрепило в образовательной организации.

Таким образом, поставленные в работе задачи полностью выполнены, в результате которого была выполнена основная цель - выявлены основные проблемы, возникающие у молодых специалистов в процессе их профессиональной адаптации; разработана модель модернизации адаптации. Исследование, проведенное во второй главе, показывают целесообразность использования предложенной нами модели и возможность ее реализации на практике.