

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

Кафедра методологии образования

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 352 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Тюсиной Юлии Владимировны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент _____ М.Н. Бурмистрова

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор _____ Е.А. Александрова

Саратов 2023

КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современная развивающаяся система дошкольного образования характеризуется постоянным повышением его качества, что требует максимальной организации образовательного процесса. При этом большое внимание уделяется роли профессиональной компетентности педагогов образовательных организаций как на местном, региональном, так и на федеральном уровнях.

Переход от процесса профессионального формирования педагога в стенах учебного заведения к его уверенной самостоятельной работе связан с адаптацией к профессиональной деятельности и охватывает начальный период до пяти лет. В это время происходит формирование собственного стиля педагогической деятельности учителя, его профессиональной компетентности, соответствующей современным требованиям, когда ценятся инициатива, креативность, исследовательская позиция.

Проблема профессионального становления личности молодого педагога – одна из центральных в современной педагогике и психологии, поддерживается в федеральных и региональных документах в сфере образования.

Так, указом президента РФ от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» был принят национальный проект «Образование», в котором чётко обозначена задача совершенствования образовательной инфраструктуры, повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования и развитие содержания образования. В соответствии с данным указом в Саратовской области утверждены и успешно реализуются такие подпрограммы как: «Развитие системы дошкольного образования», «Развитие системы общего и дополнительного образования», «Развитие профессионального образования», «Совершенствование управления системой образования» и другие (Итоговый

отчет Министерства образования Саратовской области о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2021 год). Признанием ценности для общества и особого статуса педагогических работников стал был подписан указ президента РФ В.В. Путиным от 27 июня 2022 года о проведении Года педагога и наставника.

Пристальное внимание к проблеме молодых кадров объясняется их особой ролью в обновлении системы образования. Однако из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет. Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии педагога в обществе) не находятся в компетенции администрации образовательной организации, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решить на внутриучрежденческом уровне.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена необходимостью создания оптимальной модели профессиональной поддержки молодых педагогов на этапе адаптации к профессии в новом педагогическом коллективе и в процессе освоения трудовых функций.

Анализ научной литературы, управленческого и практического педагогического опыта в вопросах управления профессиональной адаптацией молодых педагогов позволил выявить существующие противоречия:

- между потребностями системы образования в активных и оптимистичных, педагогически гибких и рефлексивных педагогах, обладающих инновационным мышлением, открытых к современным изменениям в образовании и стареющими педагогическими кадрами;

- между потребностью в молодых педагогах, готовых с первых месяцев в профессии эффективно работать и качественно решать профессионально-

педагогические задачи и недостаточной подготовленностью выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования;

- между потребностью молодых педагогов дошкольных образовательных организаций в психолого-педагогической, методической поддержке на этапе вхождения в профессии и низкой эффективностью управленческих механизмов их сопровождения в профессиональной адаптации.

Таким образом, в менеджменте дошкольных образовательных организаций актуализируется проблема: Как и с помощью каких управленческих мер обеспечить успешную профессиональную адаптацию молодых педагогов в дошкольной образовательной организации?

Противоречия обусловили постановку проблемы, которая определила выбор темы исследования – «Совершенствование системы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации».

Цель исследования заключается в поиске эффективных путей и способов совершенствования системы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: кадровая политика в дошкольной образовательной организации в отношении молодых педагогов.

Предмет исследования: процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации.

Гипотеза: профессиональная адаптация молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации будет более результативной, если будут реализованы следующие организационно-педагогические условия:

- управление этой работой является приоритетной задачей кадровой политики образовательной организации;

- работа с молодыми педагогами носит целенаправленный, хорошо организованный характер и оптимизирована за счёт привлечения внутренних кадровых ресурсов (опытных и эффективных педагогов);

- в методической работе с педагогами на этапе их адаптации используются разнообразные формы снятия адаптационного синдрома, повышения профессиональной компетенции и освоения трудовых функций.

В соответствии с проблемой, целью, объектом, гипотезой исследования были сформулированы следующие задачи исследования:

1. Уточнить степень разработанности проблемы в научной литературе, раскрыть понятие и сущность профессиональной адаптации молодых педагогов.

2. Раскрыть практические аспекты современных тенденций в решении вопросов профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации.

3. Разработать и в опытно-экспериментальной работе проверить эффективность управленческих решений по совершенствованию системы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации.

Теоретическую базу исследования составляют психолого-педагогические, научные положения о сущности профессиональной адаптации молодых педагогов (А.И. Матвеева, В.И. Долгова, Н.Н. Сидорова, А.И. Хаустова).

Достаточно большое количество публикаций направлено на раскрытие проблемы адаптации молодых специалистов. Так закономерности профессионального становления педагога в процессе профессиональной адаптации изучены Л.Х. Джабраиловой, анализу начального периода деятельности молодого педагога, когда происходит социально-профессиональное становление посвящены работы А.Ю. Нагорновой, С.Н. Фортигиной и другими, в работах А.И. Матвеева, В.И. Долгова, Н.Н. Сидорова, А.И. Хаустова рассматриваются специфические взаимосвязанные аспекты адаптации молодого педагога.

Опытно-экспериментальная базой исследования выступило муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №67 г. Балаково Саратовской области. Непосредственно в

опытно-экспериментальной работе приняли участие 31 педагогический работник, из них молодых педагогов – 9 человек.

Практическая значимость исследования: материалы выпускной квалификационной работы дополняют методический инструментарий педагогической работы по профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации; предлагаемая система по профессиональной адаптации может быть использованы в широкой педагогической практике педагогами дошкольных и общеобразовательных организаций.

Для решения поставленных задач использовались разнообразные методы исследования: теоретические – анализ психолого-педагогической и методической литературы, систематизация и обобщение теоретических и эмпирических сведений по проблеме исследования; эмпирические – педагогический эксперимент, тестирование, анкетирование, наблюдение, изучение управленческой документации в дошкольной образовательной организации; статистические – качественный и количественный анализ полученных результатов.

Структура и объем выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (40 наименований). Общий объем основного текста работы составил 87 страниц с приложениями, текст дополнен таблицами (13 шт.) и рисунками (8).

Основное содержание работы

Во введении отражается основная проблематика, доказывается актуальность проблемы диссертационного исследования, определяются цель и задачи, отражаются объект и предмет исследования, определяются методы исследования, сформулирована основная идея и гипотеза.

Первая глава «Теоретические основы решения проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации» являет собой результат изучения и анализа научной литературы: «молодой специалист», «адаптация»,

«профессиональная адаптация», «управление», «процесс управления», «наставничество».

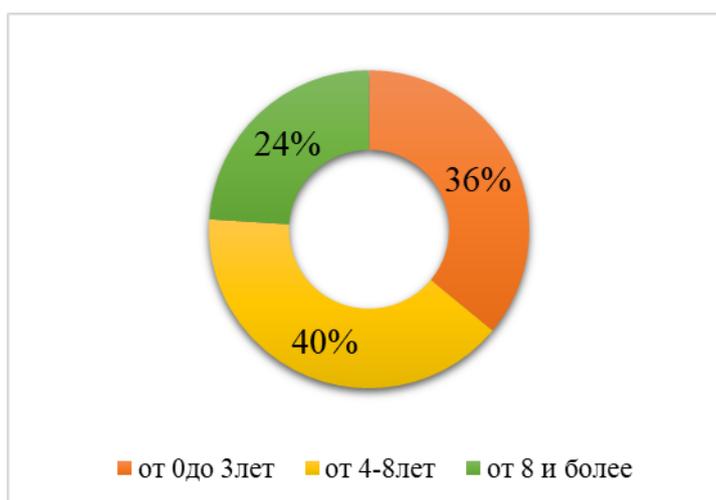
На основе проделанной работы, мы пришли к выводу, что под профессиональной адаптацией молодого педагога можно считать систему мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению работника, формирующие у него соответствующие профессиональные качества, помогающие в освоении работником элементов организационной культуры и принятии нового социального статуса. Для молодых педагогов профессиональная адаптация – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, процесс вхождения в новую для него социальную среду. Молодой педагог вынужден мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определённый уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей. Таким образом, процесс адаптации педагогических работников в профессиональной среде является многокомпонентным и многоэтапным.

Совершенствование системы профессиональной адаптацией молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации является одной из важнейших задач руководителя любой организации, только грамотное выполнение руководителем образовательной организации своих функций способствует повысит продуктивность и качество работы всего педагогического коллектива, соответственно, повышения за счет этого конкурентоспособность и имидж образовательной организации.

Современные теоретические подходы к управлению процессом адаптации молодого педагога ориентируют образовательные организации на деятельность в едином, постоянно изменяющемся научно-методическом пространстве системы образования. Для этого необходимо создание программы по совершенствованию системы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации, отражающую индивидуальную траекторию профессионального развития молодого педагога в условиях дошкольной образовательной организации.

Рассмотрев современные тенденции в вопросах совершенствования системы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации, мы убедились в необходимости разработки программы профессиональной адаптации молодых педагогов для успешного приспособления их к новым условиям труда, с учетом современных методов и требований, а также подобрали современные системы наставничества.

Материалы второй главы «Опытно-поисковая работа по разработке и апробации программы совершенствования системы профессиональной адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации» отражают ход и результаты опытно-экспериментальной работы по апробации модели, нацеленной на создание в дошкольной образовательной организации условий для профессионального роста молодых педагогов, снижению проблем профессиональной адаптации и успешному вхождению в профессиональную среду. На базе нашего исследования муниципальной автономной дошкольной образовательной организации детский сад №67 г.Балаково Саратовской области педагогический состав составил - 31 человек, из них воспитатели со стажем работы:



Основным содержанием практической деятельности стали:

- 1) изучение нормативно-правовых документов по организации работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации;
- 2) определение степени удовлетворенности профессиональной деятельностью молодых педагогов;

3) определение мотивации у молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации методики Н.В. Ключевой.

4) создание «Школы молодого педагога» и внедрения системы наставничества, направленных на повышение качества процесса профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации.

Важность правильной профессиональной адаптации и привлечение внимания к вопросу сопровождения молодых педагогов, к развитию наставничества породило и инновационные формы: такие как виртуальное наставничество, которое может осуществляться в режиме ВКС, совместно с другими образовательными организациями, и реверсивное наставничество, когда молодой педагог обучает более опытных коллег, например, использованию новых технологий в образовательном процессе.

Становление молодого педагога дошкольной образовательной является достаточно сложным процессом, касающимся как социального, психологического, так и профессионального аспектов. Задачей образовательной организации является оказать помощь молодому педагогу осознать себя талантливый, одаренным, способным добиваться хороших результатов труда и демонстрировать в профессиональной деятельности высокие качества.

Мы считаем, что наша цель по определению путей и способов совершенствования системы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации на данный момент весьма актуальна. Проведенное нами констатирующее исследование подтвердило наше представление о необходимости целенаправленной и научно обоснованной работе по разработке программы для успешной адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации с целью поддержания их мотивации к трудовой деятельности, к новым формам и методам работы, к саморазвитию и самообразованию.

Благодаря внедрению таких проектов в МАДОУ детский сад №67 и четкому построению управления процессом адаптации профессионального

становления молодых педагогов позволило нам, на базе нашего исследования, ускорить процесс профессиональной адаптации, повысить их профессиональный рост, уменьшить текучесть кадров, что содействовало развитию престижа образовательной организации. Об этом свидетельствуют качественный и количественный анализ: 9 из 9 молодых педагогов удовлетворены работой «Школы молодого педагога», у них укрепилось желание остаться в этой профессиональной среде.

Анализ опроса среди родителей (законных представителей) по «Удовлетворенности родителей качеством образования» также выявил положительную динамику: на вопрос: «Каков на ваш взгляд рейтинг МАДОУ детский сад №67?» все 209 респондентов отметили высокий уровень.

Выводы. Выполненная научно-исследовательская работа, включающая теоретический анализ материалов литературных источников и опытно-поисковую работу, позволяет сформулировать некоторые обобщения.

В педагогической науке (С.Л. Арефьев, Ф.Б. Березин, И.А. Георгиева, В.А. Сластенин) адаптация рассматривается как этап в развитии профессионализма молодых педагогов, характеризующийся формированием навыка построения системы отношений в педагогическом коллективе, готовностью к новой социальной роли, которая способствует приобретению педагогического опыта и выработыванию навыка самостоятельной педагогической деятельности.

В общем смысле под профессиональной адаптацией понимается приспособление к условиям труда, к профессиональной (социальной и физической) среде. Считается, что ее первый этап человек проходит во время профессионального обучения (на производственной практике), второй – в процессе работы на конкретной должности.

В контексте нашего исследования под профессиональной адаптацией молодого педагога будем понимать систему мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению работника, которые формируют у него соответствующие профессиональные качества, а также

помогают в освоении работником элементов организационной культуры и принятии нового социального статуса.

Рассмотрев стадии профессиональной адаптации, мы сделали следующие выводы:

- на первых этапах педагогической деятельности молодой педагог оказывается в принципиально новой для него социальной профессиональной среде, где имеют место новые умственные и физические нагрузки, незнакомая сфера отношений и взаимодействий.

- в начале своей профессиональной деятельности молодые педагоги остро нуждаются в педагогическом и психологическом сопровождении.

- прохождение стадий профессиональной адаптации молодых педагогов должно быть быстрым и продуктивным в том случае, когда силы к успешному прохождению адаптации, прилагает как молодой специалист, так и администрация дошкольной образовательной организации.

- только через грамотное управление системой адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации позволит повысить их профессиональный рост, уменьшить текучесть кадров, а также обеспечить стабильность работы и, как следствие, повысит показатели эффективности педагогической деятельности. Под процессом управления системой адаптации молодых педагогов обычно понимается целенаправленные действия, которые определяют эффективное обоюдное приспособление дошкольной образовательной организации и молодого педагога.

Наше исследование показало, что процесс профессиональной адаптации проходит четыре этапа: уровень подготовки; ориентация на месте; непосредственная адаптация; полное включение в работу.

Профессиональная адаптация молодого педагога в процессе его вхождения в образовательную деятельность пройдет успешно, если:

- помощь со стороны администрации детского сада будет систематизирована;

- оказание своевременной помощи наставника;

– профессиональная адаптация молодого педагога осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, и определена методической работой организации;

– в организации педагогического труда с учетом личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки;

– материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

На констатирующем этапе нами было проведено исследование профессиональной адаптации молодых педагогов на базе МАДОУ детский сад №67 г. Балаково. В исследовании участвовали 9 молодых педагогов, стаж педагогической деятельности которых до 3 лет. Анкетирование показало, что молодые педагоги нуждаются в методической помощи, что доказывает необходимость совершенствования системы управления процессом профессиональной адаптацией в данном учреждении. Этот вывод послужил основанием для принятия управленческих решений и их реализации:

- разработана программа «Школа молодого педагога»;

- реализован управленческий проект «Лучшие практики наставничества».

Прделанная нами работа по разработке и апробации программы совершенствования системы профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации позволила процесс профессиональной адаптации сделать мягким и активно-конструктивным, повысить мотивацию молодых педагогов к утверждению в педагогической профессии, стимулировать их на дальнейшее профессиональное развитие.

Представленные молодыми педагогами портфолио, отражающими педагогические достижения и находки, оценку педагогической деятельности и проведённых воспитательных мероприятий, взаимодействие с родителями воспитанников и т.д., дали возможность проследить динамику их профессионального становления и эффективность процессов адаптации.

Качественный анализ продуктов педагогической деятельности и методической продукции выявил:

- положительную динамику качества педагогической деятельности;
- высокий уровень удовлетворённости педагогической профессией;
- удовлетворённость психологическим климатом в педагогическом коллективе;
- готовность к непрерывному профессиональному развитию и совершенствованию собственной педагогической деятельности в рамках трудовых функций.

Подтверждение наших выводов мы нашли в характеристиках наставников и в отзывах родителей детей исследования МАДОУ – детский сад №67.

И главное – в МАДОУ – детский сад №67 удалось сохранить молодые кадры в том же составе (9 человек), что свидетельствует об эффективности предложенной системы профессиональной адаптации молодых педагогов как совокупности взаимосвязанных мероприятий в формате проектов «Школа молодого педагога» и «Лучшие практики наставничества».

В разделе «Заключение» обобщаются результаты диссертационного исследования и формулируются итоговые выводы.