

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

Кафедра методологии и образования

**УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА К
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

Новиковой Эльвины Руслановны

Научный руководитель

доцент, кандидат пед. наук _____ И.В. Кошкина

подпись, дата

Зав. кафедрой

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

подпись, дата

Саратов
2025

Введение. Актуальность исследования проблемы адаптации молодых специалистов в общеобразовательных организациях обусловлена острой потребностью системы образования в квалифицированных педагогических кадрах. Статистика показывает, что значительная часть выпускников педагогических вузов либо не приходит работать в школу, либо уходит из профессии в первые три года работы. Это создает серьезный кадровый дефицит и снижает качество образования, поскольку нарушается преемственность педагогического опыта и традиций.

Проблема управления адаптацией молодых специалистов приобретает особую значимость в контексте современных требований к профессиональной компетентности педагога. Новые федеральные государственные образовательные стандарты, цифровизация образования, внедрение инновационных технологий обучения создают дополнительные сложности для начинающих учителей. При этом существующие механизмы поддержки молодых специалистов часто оказываются недостаточно эффективными и требуют совершенствования на основе научно обоснованных подходов к управлению процессом адаптации.

Исследование данной проблемы актуально и с точки зрения обеспечения психологического благополучия молодых педагогов. Первые годы работы в школе связаны с высоким уровнем стресса, эмоционального напряжения и профессиональных трудностей. Отсутствие системного подхода к управлению адаптацией может привести к профессиональному выгоранию, снижению мотивации и, как следствие, уходу из профессии. В связи с этим важно изучить факторы, влияющие на успешность адаптации, и разработать эффективные механизмы управления этим процессом.

Социальный аспект актуальности исследования связан с необходимостью повышения престижа педагогической профессии и привлечения в школы молодых кадров. Успешная адаптация начинающих учителей, их профессиональный и карьерный рост могут служить позитивным примером для выпускников педагогических вузов и

способствовать омоложению педагогических коллективов. Кроме того, эффективное управление адаптацией помогает сформировать у молодых специалистов устойчивый интерес к профессии и стремление к профессиональному совершенствованию.

Практическая значимость исследования определяется потребностью образовательных организаций в научно обоснованных рекомендациях по управлению процессом адаптации молодых специалистов. Руководители школ нуждаются в конкретных инструментах и методиках, позволяющих создать оптимальные условия для профессионального становления начинающих педагогов. При этом важно учитывать, как общие закономерности процесса адаптации, так и специфику конкретной образовательной организации.

Таким образом, исследование проблемы управления адаптацией молодых специалистов к профессиональной деятельности в общеобразовательной организации является актуальным как с научной, так и с практической точки зрения. Результаты такого исследования могут внести существенный вклад в решение кадровых проблем системы образования и способствовать повышению качества педагогической деятельности начинающих учителей.

Проблемы управления адаптацией молодых специалистов и поиск более эффективных её способов впервые рассмотрели зарубежные психологи З. Фрейд и Д. Карнеги. Также данной проблемой интересовались такие советские и российские ученые как Л.С. Выготский, Э.Ф. Зеер, Е.Г. Черникова и многие другие. Результаты их исследований были представлены в научных трудах.

Несмотря на большое количество существующих исследований по этой теме, нельзя говорить о том, что проблема управления адаптацией молодых специалистов достаточно изучена.

Объектом исследования является процесс адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности в общеобразовательной организации.

Предмет исследования – процесс управления адаптацией молодых специалистов к профессиональной деятельности в общеобразовательной организации.

Цель работы – теоретическое обоснование, экспериментальная проверка уровня адаптации молодых специалистов и факторов, влияющих на процесс адаптации, создание модели управления процессом адаптации молодого специалиста в общеобразовательной организации.

Задачи исследования:

1. дать характеристику профессиональной деятельности молодого специалиста в общеобразовательной организации;
2. провести анализ внешних и внутренних факторов адаптационного процесса к деятельности учителя общеобразовательной школы;
3. проанализировать условия успешной адаптации молодого педагога общеобразовательной школы;
4. провести диагностику уровня адаптации молодых специалистов;
5. создать модель управления адаптации молодых специалистов и внедрить её в общеобразовательную организацию;
6. проанализировать эффективность модели управления адаптацией молодых педагогов в МОУ «СОШ № 4 имени академика С.П. Королева».

Теоретической основой исследования являются фундаментальные положения теории управления организацией и управления персоналом организации. В работе использованы результаты монографических исследований, научно-практические статьи и комментарии по вопросам, относящимся к предмету исследования.

Методологическую базу исследования составили общенаучные методы анализа и синтеза, структурно-функциональный метод.

База исследования: МОУ «СОШ №4 имени академика С.П. Королева», рабочий посёлок Приволжский, микрорайон Энгельс-19, 1-й квартал, 3Б, специалисты из различных муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Саратовской области. В исследовании приняли участие 30 педагогов.

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

В первом разделе «Теоретические основы управления адаптацией молодого специалиста» мы раскрыли характеристику профессиональной деятельности молодого специалиста в общеобразовательной организации, провели анализ внешних и внутренних факторов адаптационного процесса к деятельности учителя общеобразовательной школы, определили условия успешной адаптации молодого педагога общеобразовательной школы.

Во втором разделе «Опытно-экспериментальная работа по апробации модели управления адаптацией молодого специалиста к профессиональной деятельности в общеобразовательной организации» мы описали результаты опытно-экспериментальной деятельности, которую провели с целью управления адаптацией молодого специалиста.

В приложении содержатся опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриева), анкета для учащихся школы для выяснения уровня удовлетворенности качеством работы педагогов школы (качеством преподавания), анкета для родителей учащихся школы для выяснения уровня удовлетворенности качеством работы педагогов школы (качеством преподавания), анкета самооценки профессионального развития молодого педагога.

Теоретическая значимость работы определяется наличием системы компонентов адаптации молодых специалистов в образовательной организации, составленной на основе изучения новейшей (изданной за последние 3 года литературы). Практическую значимость работы может определять программа мероприятий по созданию условий для успешной

профессиональной адаптации молодых педагогов через систему методического сопровождения и развития профессиональных компетенций.

Основное содержание работы.

Профессиональная деятельность молодого специалиста в школе характеризуется многоаспектностью и включает несколько ключевых направлений. Первое направление связано с адаптацией к образовательной среде, что подразумевает освоение документооборота, знакомство с нормативной базой и корпоративной культурой учреждения. Второе направление охватывает непосредственно педагогическую деятельность: освоение методики преподавания, организацию учебного процесса, поддержание дисциплины. Третье направление касается освоения современных образовательных технологий, включая цифровые инструменты и дистанционное обучение.

К внешним факторам адаптационного процесса, прежде всего, относится социально-экономический контекст педагогической деятельности. Исследования последних лет показывают, что уровень заработной платы, социальные гарантии, материально-техническое оснащение образовательного процесса существенно влияют на мотивацию молодых специалистов и их готовность продолжать педагогическую карьеру. Особую роль играет статус педагогической профессии в обществе, который, согласно социологическим исследованиям, претерпел значительные изменения за последние десятилетия.

Внутренние факторы адаптационного процесса молодого педагога охватывают как профессиональные, так и личностные аспекты, которые в совокупности определяют успешность его интеграции в образовательную организацию.

Анализ научной литературы в области педагогики и психологии показал, что для успешного управления процессом адаптации молодого специалиста в общеобразовательной организации необходимо выявить условия, содействующие процессу профессионального развития.

Профессиональная помощь молодым педагогам может осуществляться с разных сторон: социальной, материальной, управленческой, методической и так далее. Каждый руководитель общеобразовательной организации должен оценить свои управленческие решения, касаемые организации процесса адаптации молодого специалиста в профессиональную деятельность.

Таким образом, процесс адаптации педагогических работников напрямую зависит от условий, в которых пребывает молодой педагог. Учет администрацией условий, влияющих на успешную адаптацию, позволит решить проблему закрепления молодых учителей в общеобразовательных школах. В успешно организованных условиях и благоприятном социально-психологическом климате молодой педагог способен состояться как высококвалифицированный специалист. Именно в такой общеобразовательной организации молодые учителя становятся настоящими профессионалами.

Для исследования управления адаптацией молодых педагогов были опрошены специалисты из различных муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Саратовской области. В исследовании приняли участие 30 педагогов. Стоит отметить, что опыт работы педагогов, принимающих участие в исследовании, составляет менее одного года.

Содержание констатирующего этапа исследования включало диагностику оценки уровня социально-психологической адаптации педагога, разработанным М.А. Дмитриевой.

Данный опросник позволяет оценить уровень социально-психологической адаптации, а также указывает на основные источники дезадаптации.

Целью констатирующего этапа эксперимента являлась диагностика уровня адаптации молодых специалистов.

Анализ результатов показал, что среди опрошенных респондентов преобладает низкий уровень адаптации. Это говорит о том, что у большинства молодых педагогов адаптация протекает достаточно тяжело.

Низкий уровень адаптации является показателем того, что в общеобразовательных организациях не оказывается социальная и психологическая помощь молодым специалистам. Молодым учителям, не имеющим опыта работы с родителями и детьми, приходится самостоятельно решать возникшие проблемы путем проб и ошибок.

Во многих общеобразовательных школах педагогический коллектив и администрация не воспринимают молодого педагога всерьез. Вместо поддержки и помощи демонстрируют пренебрежительное отношение.

У 30 % молодых специалистов выраженный уровень адаптации. Это означает, что у этой части респондентов адаптация проходит нормально.

Можно сказать, о том, что в таких общеобразовательных организациях молодому специалисту оказываются все виды поддержки. Однако педагоги с выраженным уровнем адаптации также нуждаются в помощи и сопровождении, так как испытывают ряд определенных трудностей.

Высокий уровень адаптации наблюдается у 20% опрошенных. Молодые специалисты с высоким уровнем социально-педагогической адаптацией полностью освоились в рабочих условиях общеобразовательной организации.

У 10 % респондентов выраженная дезадаптация. Дезадаптация – это процесс нарушенного взаимодействия субъекта труда и профессиональной среды, результатом которого являются негативные изменения профессиональной деятельности человека.

Приведенные данные позволяют сделать вывод о наличии проблем в адаптации определенной группы учителей, что может негативно сказываться на их профессиональной деятельности и общем климате в образовательном учреждении.

Полученные результаты свидетельствуют о необходимости создания комплексной системы управления адаптацией молодых специалистов в образовательных организациях, включающей улучшение условий труда, психологическую поддержку, развитие наставничества и формирование

благоприятного климата в педагогическом коллективе. Особое внимание следует уделить выстраиванию конструктивных отношений между молодыми педагогами и администрацией школы, а также созданию условий для их профессионального развития и самореализации.

На основе результатов проведенного исследования нами была предложена модель управления адаптацией молодых педагогов в МОУ «СОШ № 4 имени академика С.П. Королева» г. Энгельса, включающая несколько взаимосвязанных компонентов.

Внедрение разработанной нами модели в практику работы школы предполагает поэтапную реализацию. На подготовительном этапе создается нормативно-правовая база, формируется координационный совет, разрабатываются программы адаптации и назначаются наставники. Основным этапом включает реализацию всех направлений работы с молодыми специалистами. На заключительном этапе проводится оценка эффективности модели и при необходимости вносятся коррективы в программу адаптации.

Основным этапом внедрения модели начинается с организации входной диагностики профессиональных компетенций молодых педагогов.

Далее нами был предложен для реализации календарный план мероприятий по адаптации молодых педагогов МОУ «СОШ №4 имени академика С.П. Королева» г. Энгельса на 2024-2025 учебный год.

Цель программы мероприятий - создание условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов через систему методического сопровождения и развития профессиональных компетенций.

Задачи программы:

- Формирование практических навыков педагогической деятельности
- Развитие профессиональной рефлексии и педагогического мышления
- Освоение современных образовательных технологий и методик
- Формирование навыков эффективного взаимодействия с участниками образовательного процесса
- Развитие профессиональной мотивации и педагогической культуры

Важнейшим элементом разработанной нами модели управления адаптацией молодых педагогов в МОУ «СОШ №4 имени академика С.П. Королева» г. Энгельса является организация системы наставничества. За каждым молодым педагогом закрепляется опытный наставник, который осуществляет индивидуальное сопровождение, включающее взаимопосещение уроков, совместное планирование учебной деятельности, консультации по вопросам методики преподавания и организации внеклассной работы. Регулярно проводятся встречи наставников для обмена опытом и корректировки планов работы.

Особое внимание в модели уделяется формированию системы профессиональных связей молодых педагогов. Организуется их участие в городских методических объединениях, конференциях и конкурсах профессионального мастерства. Налаживается сотрудничество с педагогическими вузами и институтами повышения квалификации, что позволяет молодым специалистам получать дополнительную методическую поддержку и расширять профессиональный кругозор.

Важным компонентом модели является создание цифровой информационно-методической среды. Формируется электронный банк методических материалов, видеозаписей уроков, разработок внеклассных мероприятий. Создается виртуальное пространство для профессионального общения, где молодые педагоги могут получить оперативную консультацию, поделиться опытом или обсудить возникающие проблемы с коллегами.

Итоговая диагностика эффективности модели управления адаптацией молодых педагогов в МОУ «СОШ №4 имени академика С.П. Королева» представляет собой комплексную систему оценки, направленную на всесторонний анализ результатов реализации программы адаптации.

С этой целью мы предложили группе респондентам с низким уровнем адаптации и выраженной дезадаптацией все диагностические методики, использованные на этапе констатирующего эксперимента.

Анализ результатов показал, что разработанная нами модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в общеобразовательных организациях, дала положительные результаты.

Это связано с тем, что большое внимание было уделено индивидуальному подходу к каждому молодому специалисту. Мы внедрили практические тренинги, направленные на развитие профессиональных навыков и эмоциональной устойчивости. Кроме того, постоянная поддержка со стороны опытных наставников способствовала созданию благоприятной атмосферы для личностного и профессионального роста.

Заключение.

В настоящее время в нашей стране одной из важных проблем в современном российском образовании является привлечение молодых специалистов в общеобразовательные организации, а также их дальнейшая психолого-педагогическая адаптация.

Проблема управления адаптацией молодого специалиста является актуальной, так как существует потребность в новых кадрах, поэтому необходимо создать качественную систему адаптации молодежи на первом рабочем месте. Ведь практически каждый молодой специалист сталкивается с рядом трудностей в период адаптации, что очень часто приводит к разочарованию в выборе профессии и смене профессиональной деятельности в дальнейшем.

На основе проведенного исследования по теме «Управление адаптацией молодого специалиста к профессиональной деятельности в общеобразовательной организации» можно сформулировать следующие выводы:

1. В ходе исследования было установлено, что профессиональная деятельность молодого педагога представляет собой многогранный процесс, требующий не только предметных знаний, но и широкого спектра дополнительных компетенций. Выявлено, что основные трудности начинающих специалистов связаны с методической подготовкой к урокам,

выбором оптимальных форм подачи материала и организацией учебного процесса. Особое значение приобретает коммуникативный аспект деятельности, включающий взаимодействие с учениками, родителями, коллегами и администрацией. Важным фактором профессионального становления является развитие рефлексивных способностей и формирование адекватной профессиональной самооценки. При этом процесс вхождения в профессию сопровождается существенной переоценкой личностных убеждений и поиском собственного педагогического стиля.

2. Проведенный анализ показал, что процесс адаптации молодых специалистов носит комплексный характер и зависит от множества взаимосвязанных факторов. К внутренним факторам относятся личностные качества педагога, его профессиональная подготовка, мотивация к педагогической деятельности и готовность к саморазвитию. Внешние факторы включают организационные условия работы, систему методической поддержки, психологический климат в коллективе и качество управления адаптационным процессом. Исследование подтвердило необходимость системного подхода к организации адаптации, предполагающего целенаправленную работу по всем ключевым направлениям.

3. Исследование подтвердило, что успешность адаптации молодых специалистов определяется комплексом взаимосвязанных условий. Ключевую роль играет система наставничества, обеспечивающая индивидуальное сопровождение начинающего педагога. Важным фактором является создание профессиональных сообществ, позволяющих обмениваться опытом и получать методическую поддержку. Особое значение имеет психологический климат в коллективе, способствующий преодолению профессиональных трудностей и сохранению мотивации к педагогической деятельности. При этом все условия должны быть согласованы между собой и учитывать специфику конкретной образовательной организации.

4. Проведенная диагностика выявила серьезные проблемы в процессе адаптации молодых педагогов. Только 20% специалистов

демонстрируют высокий уровень адаптации, в то время как у большинства наблюдается низкий уровень или явная дезадаптация. Основными источниками проблем являются неудовлетворенность условиями труда (83% респондентов), сложности в отношениях с учениками (67%) и проблемы интеграции в педагогический коллектив (67%). Особую тревогу вызывает группа специалистов с выраженной дезадаптацией, у которых наблюдаются одновременно несколько критических показателей, что требует немедленного вмешательства и коррекции ситуации.

5. Разработанная нами и внедренная в образовательной организации модель управления адаптацией включает несколько взаимосвязанных компонентов. Центральным элементом является система наставничества, предполагающая закрепление за каждым молодым специалистом опытного педагога-наставника. Важную роль играет формирование профессиональных связей через участие в методических объединениях и конференциях. Создана цифровая информационно-методическая среда, обеспечивающая доступ к необходимым материалам и возможность профессионального общения. Разработана система мониторинга, позволяющая отслеживать эффективность адаптационных мероприятий и своевременно вносить необходимые коррективы.

6. Анализ результатов внедрения модели показал ее высокую эффективность. Наблюдается значительное улучшение показателей адаптации: случаи выраженной дезадаптации полностью отсутствуют, существенно снизилась доля специалистов с низким уровнем адаптации. Особенно заметны улучшения в области удовлетворенности условиями труда (снижение недовольных с 83% до 25%) и качества профессиональной коммуникации (сокращение проблем вдвое). Успех модели обусловлен комплексным подходом, включающим индивидуальное сопровождение, практические тренинги и постоянную методическую поддержку. Разработанная система мониторинга позволяет эффективно отслеживать прогресс адаптации и своевременно выявлять проблемные области.