

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Саратовский национальный исследовательский государственный  
университет имени Н.Г. Чернышевского»**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра методологии образования

**Особенности адаптации молодого специалиста в образовательной  
организации**

АВТОРЕФЕРАТ

МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 351 группы

направления 44.04.01 Педагогическое образование

Профиль подготовки «Управление образовательными организациями»

факультета психолого-педагогического и специального образования

**Фурсовой Олеси Олеговны**

Научный руководитель

канд.пед. наук, доцент

Ю.Ю.Колесниченко

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, доцент

Е.А.Александрова

Саратов 2025

**Введение.** Трудовая адаптация представляет собой сложный и многоуровневый процесс, в ходе которого индивид осваивает новые условия труда, устанавливает взаимодействия с коллегами и интегрируется в организационную культуру. Данный процесс имеет решающее значение для эффективного функционирования организаций, поскольку успешная адаптация сотрудников способствует как повышению их производительности, так и снижению текучести кадров, что, в свою очередь, ведет к улучшению атмосферы в коллективе.

Статья Анисенкова Д.А. «Профессиональная адаптация к профессиональной деятельности» акцентирует внимание на важности профессиональной адаптации как ключевого элемента социальной адаптации. В этой статье автор подчеркивает, что успешная интеграция личности в профессиональную среду непременно включает несколько важных аспектов: интеграция личности в профессию, приспособление к новому коллективу, профессиональные установки, содержание рабочего процесса.

Молодые специалисты представляют собой значимую группу в современном обществе и корпоративной среде, обладая уникальным сочетанием личностных и профессиональных качеств. К личностным качествам относятся энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм, целеустремленность, инициативность, коммуникабельность, настойчивость. К деловым качествам относят ответственность, исполнительность, амбициозность, работоспособность, мобильность. Эти характеристики способствуют внедрению инновационных идей и подходов в организационную практику.

Профессиональная адаптация является многогранным процессом, который затрагивает как индивидуальные характеристики работника, так и условия, в которых он работает. Эффективная адаптация способствует не только личностному росту, но и улучшению общих результатов организации. Важно понимать, что процесс адаптации не заканчивается со вступлением в

должность, а продолжается на протяжении всего профессионального пути, требуя постоянной работы над собой и своими отношениями в коллективе.

Процесс адаптации играет важную роль в профессиональной деятельности индивида. Он позволяет новым сотрудникам успешно встать на службу, освоить свои обязанности, решать сложные задачи и полностью проявить свой творческий потенциал. Как отмечает С.М. Редлих, при подборе персонала важно учитывать не только профессиональные навыки соискателя, но и его уровень адаптированности к профессиональной и социальной среде.

В контексте исследуемой проблемы среди ученых, чьи работы служат теоретическим фундаментом исследований использования, можно выделить наработки С.Д. Артёмова, А.А. Бетяева, В.Р. Веснина, А.Я. Кибанова, А. В. Коптелова, Ф. А. Махмудова, С.А. Сопоева, И.И. Черкасова, А.Н. Шевелёва, И.Я. Щиршова и др.

Однако особенности адаптации молодого специалиста в образовательной организации до сих пор остаются недостаточно изученными, что позволяет говорить об **актуальности** этой темы для исследования.

**Объект исследования** – деятельность молодого педагога в начальной школе в образовательной организации.

**Предмет исследования** – методы адаптации молодого специалиста начальных классов в образовательной организации.

**Цель выпускной квалификационной работы** разработать и доказать эффективность модели адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Достижение поставленной цели обеспечивалось решением следующих **задач**:

- изучить теоретические основы современной модели адаптации молодого специалиста в образовательной организации к чему;
- рассмотреть проблемы профессионального становления молодого педагога;

– познакомиться с вариантами моделей адаптации молодого специалиста в образовательной организации;

– разработать модель адаптации молодых специалистов в образовательной сфере деятельности и проверить ее эффективность.

Для реализации поставленных задач использовались следующие **методы** исследования:

– теоретические (анализ и синтез научно-методических источников и системы адаптации молодых специалистов в начальной школе);

– эмпирические (изучение модели адаптации молодого специалиста в образовательной организации, проведение анкетирования молодых педагогов, разработка модели адаптации молодых специалистов в образовательной организации).

**База опытно-экспериментального исследования** – МАОУ «Медико-биологический лицей» г. Саратова.

**Структура работы** обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников и приложения, в котором даны результаты анкетирования молодых педагогов и структура разработанной программы адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

**В первой главе «Теоретические основы проблемы адаптации молодого специалиста в образовательной организации»** раскрывается сущность профессиональной адаптации, согласно представлениям некоторых ученых, представляет собой процесс приобретения знаний, навыков, стандартов и целей, характерных для определенной профессиональной сферы. В данном контексте термин «профессиональная адаптация» оправдано применять для описания включения молодого специалиста в рамки выбранной профессии, освоения профессионального мастерства и улучшения личностно-профессиональных компетенций с учетом конкретных условий работы.

Этот процесс обычно включает в себя не только получение теоретических знаний и практических навыков, но и адаптацию к

корпоративной культуре, установленным процедурам и требованиям профессиональной среды. Важными аспектами профессиональной адаптации молодого специалиста являются саморазвитие, умение эффективно взаимодействовать в коллективе, а также готовность к постоянному самосовершенствованию и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

Профессиональная адаптация молодого специалиста действительно является сложным и многофакторным процессом, который включает в себя различные аспекты, такие как психологические, социальные и профессиональные.

Для молодых специалистов в образовательных организациях разрабатываются различные модели по их адаптации, которые включают научно-методическую работу, организацию наставничества и создание «Школы молодого педагога».

Первоначальная адаптация молодого специалиста в контексте образовательной организации представляет собой критически важный период для его профессионального и личностного развития. Современные исследования подтверждают, что этот этап характеризуется высокой степенью сложности и напряженности, особенно в контексте становления учителя.

Для успешной адаптации молодых специалистов в образовательных организациях разрабатывается модель адаптации для профессионального становления молодого педагога.

Для успешной адаптации молодых специалистов в МБОУ СОШ № 32 г. Энгельса была разработана авторская модель Зиновченко А.М., направленная на профессиональное развитие и внедрение молодых специалистов в образовательный процесс. Эта модель учитывает многие аспекты, которые могут влиять на адаптацию молодых педагогов, и включает в себя несколько ключевых компонентов: психологическая поддержка, профессиональная подготовка, разработка индивидуальных планов развития, обратная связь и

оценка эффективности адаптации, обучение и внедрение инновационных методов в работу.

Эта авторская модель адаптации направлена на максимальное вовлечение молодых педагогов в образовательный процесс и создание здоровой, продуктивной атмосферы в коллективе, что, в свою очередь, будет способствовать качественному образованию учащихся.

Изучив варианты моделей адаптации молодого специалиста в образовательной организации, можно сделать следующие выводы.

Разработка моделей адаптации и профессионального развития молодых педагогов является важным направлением для обеспечения успешной работы начинающих специалистов в образовательной сфере. Эти модели способствуют созданию благоприятной атмосферы для мотивированного и творческого обучения, одновременно охватывая разнообразные учебные, воспитательные и развивающие цели.

Значимым для профессиональной адаптации и развития молодого специалиста является приобретение педагогического опыта, поэтому организуются на базе образовательных организаций «Школа молодого педагога».

Разработка плана работы с наставником, целью такого сотрудничества является поддержка и оптимизация процесса становления молодого педагога, как профессионала, формирование у него цели относительно полноценной реализации в профессии и дальнейшего самосовершенствования, развития. Этот процесс является довольно сложным и разноплановым, ведь характеризуется обоюдным личностным и профессиональным взаимодействием.

**Во второй главе «Экспериментальная работа по проверке эффективности модели адаптации молодого специалиста в образовательной организации»** обобщается опыт по проблеме адаптации молодого специалиста на базе МАОУ «Медико-биологический лицей» г. Саратова, а также приводятся результаты анкетирования молодых педагогов

из МАОУ «МБЛ» г. Саратова и других образовательных организациях, разрабатывается программа адаптации молодых специалистов в образовательной организации, апробируется мероприятие, созданное для социально-психологической адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Опытно-экспериментальной базой исследования послужила МАОУ «Медико-биологический лицей» г. Саратова. В исследовании участвовали молодые специалисты этой образовательной организации.

На констатирующем этапе эксперимента было проведено анкетирование в качестве рассмотрения вопроса о трудностях в адаптации молодого специалиста в МАОУ «МБЛ», было проанализировано 6 анкет молодых специалистов со стажем менее 1 года, в возрасте 20-23 лет.

Полученный анализ анкетирования молодых специалистов в МАОУ «МБЛ», позволяет выделить несколько ключевых моментов, касающихся процесса адаптации и поддержки новичков в профессиональной сфере.

В частности, можно отметить, что наиболее ощутимой помощью для молодых специалистов в процессе адаптации являются их коллеги по работе. Это говорит о важности коллективного взаимодействия и поддержки новичков со стороны более опытных сотрудников.

Исследование выявило несколько факторов, которые осложняют работу молодых педагогов. Недостаток опыта и поддержки наставника важен для обучения и развития новичков в профессии. Формальность обучающих действий также может снижать эффективность обучения и создавать барьеры для профессионального роста. Полученные знания в высшем учебном заведении могут быть недостаточными для успешной практической деятельности, поэтому важно обеспечить молодых специалистов не только теоретическими знаниями, но и практическим опытом и навыками.

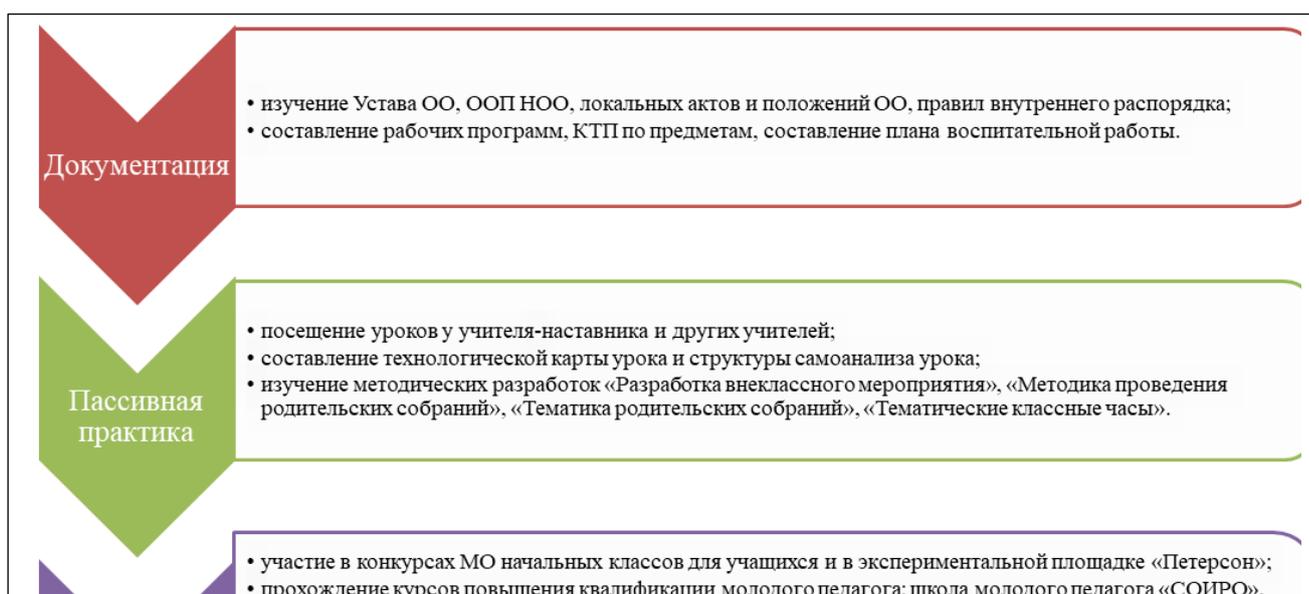
Учитывая основные аспекты адаптации молодого специалиста в образовательной организации, на базе МАОУ «Медико-биологического лицея» г. Саратова было проведено ряд мероприятий, направленных на

адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, а также приобретение автономности) и стабилизацию профессиональной компетентности, успешности, в соответствии с занимаемой должности молодых учителей.

На основе Положения о наставничестве в МАОУ «МБЛ» и с учетом целей введения в педагогическую профессию и закрепления педагогических работников, а также совершенствования механизма устойчивого развития профессионального педагогического потенциала, разработана программа становления молодого педагога.

Программа рассчитана на 3 года, которая включает план работы с наставником и молодым специалистом на первый год, второй и третий год. Составляется индивидуальный план адаптации молодого специалиста, анкета, отзыв о результатах адаптации молодого специалиста, заключение об адаптации на первый год работы в образовательной организации.

Остановившись на изучение конкретного индивидуального плана адаптации молодого специалиста на первый год работы в МАОУ «МБЛ», то можно выделить следующие виды работы:



### Алгоритм реализации программы

На формирующем этапе эксперимента была разработана программа на базе МАОУ «Медико-биологический лицей» г. Саратова, призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми специалистами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: данная программа рассчитана на 3 года. Этот срок устанавливается в соответствии с муниципальными нормативно-правовыми актами, также за молодым специалистом в образовательной организации закрепляется наставник.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, сотрудничество наставника и молодого специалиста.

Формы и методы работы с молодыми специалистами в образовательной организации: беседа, собеседование, тренинг, встреча с опытными специалистами в образовательных организациях, открытые уроки и внеклассные мероприятия, тематические педсоветы и семинары, методические консультации, посещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях для повышения уровня педагогического мастерства, прохождение курсов.

На контрольном этапе исследования было проведено повторное анкетирование на базе МАОУ «Медико-биологический лицей» г. Саратова. По результатам анкетирования можно сделать вывод, что общее удовлетворение среди молодых специалистов по условиям обучения в их учебном заведении является высоким. Они в целом положительно оценивают возможности

самореализации, предоставляемые образовательной организацией. Наблюдается определенное чувство усталости у опрошенных в результате рабочего дня, что может указывать на необходимость улучшения условий труда и регулирования режима.

Полученный анализ данных анкетирования молодых специалистов в рамках исследования программы адаптации в образовательной организации МАОУ «МБЛ» выявил ряд ключевых аспектов:

1. В рамках исследования следует рассмотреть психологическую составляющую рабочего процесса и взаимосвязь этой составляющей с эффективностью труда сотрудников.

2. Определение уровня поддержки, оказываемой педагогическим коллективом, представляет собой важный аспект, который необходимо учитывать при анализе профессиональной деятельности.

3. Оценка собственного профессионального роста требует комплексного анализа и обоснования, включая оценку имеющихся компетенций и их соответствие требованиям современной педагогической практики.

4. Взаимодействие с другими педагогическими коллективами является существенным аспектом профессиональной деятельности и требует анализа в контексте формирования образовательной среды.

5. Уровень удовлетворенности результатами профессионального роста определяется не только достигнутыми достижениями, но и способностью развиваться и совершенствовать свои навыки в процессе профессиональной деятельности.

6. Взаимодействие с детским коллективом требует глубокого понимания психологических особенностей детей и умения взаимодействовать с ними на оптимальном уровне для достижения образовательных целей.

7. Понимание и поддержка со стороны родительского коллектива играют важную роль в успешной реализации образовательного процесса и формировании позитивного климата в образовательной среде.

8. Оптимальный режим трудовой деятельности и нагрузки должны быть адаптированы к индивидуальным особенностям сотрудника с учетом требований профессиональной деятельности.

9. Осознание возможностей самореализации в образовательной организации имеет важное значение для развития профессиональной компетенции и личностного роста педагога.

**В заключении** выпускной квалификационной работы обобщены результаты теоретической и опытно-экспериментальной работы и сформулированы основные выводы.

Наличие грамотно организованной системы управленческой поддержки является ключевым фактором успешной адаптации молодых специалистов в профессии. Эта поддержка позволяет новичкам не только преодолевать трудности начального периода работы, но и находить свой собственный стиль работы, реализовывать свои творческие идеи и полностью раскрывать свой потенциал. Для администрации образовательного учреждения это также приносит определенные выгоды. Получив квалифицированного молодого специалиста, способного эффективно осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с современными образовательными стандартами, учреждение может обеспечить качественное обучение и удовлетворить потребности родителей в качественной подготовке и воспитании их детей.

Создание благоприятной среды для молодых специалистов образовательных организаций и их профессионального развития не только приносит пользу самим специалистам, но и способствует повышению общего качества образования и укреплению доверия со стороны общества.

В приложениях представлены материалы эмпирического исследования.