



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)  
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДОГО  
СПЕЦИАЛИСТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

Магистерская диссертация  
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Образовательный менеджмент»

**Выполнила:**

Магистрант группы  
№ 3Ф-318-158-2-1

Гиззатуллина Елена Владимировна

**Научный руководитель:**

к.п.н, доцент кафедры педагогики и  
психологии ЮУрГГП,  
Салаватулина Лия Рашитовна

Проверка на объем заимствований:

31,55 % авторского текста

Работа допущена к защите

«26» сентября 2023 г.

зав. кафедрой ПиП, д.п.н., доцент

Гнатышина Е.В.

Челябинск 2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа .....	13
1.1 Проблема профессионального становления и адаптации молодого специалиста в образовательной среде.....	13
1.2 Структурные и содержательные компоненты профессиональной адаптации молодого специалиста.....	27
1.3 Особенности управленческого сопровождения профессиональной адаптации молодого специалиста педагогического колледжа.....	35
Выводы по 1 главе.....	44
Глава 2. Методические аспекты управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа .....	47
2.1 Организация экспериментального исследования профессиональной адаптации молодого специалиста педагогического колледжа.....	47
2.2 Модель управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа.....	60
2.3 Анализ результатов проведенного исследования.....	71
Выводы по 2 главе.....	75
Заключение .....	77
Список использованных источников .....	83
Приложение 1 .....	90
Приложение 2 .....	102
Приложение 3 .....	103
Приложение 4 .....	107

## Введение

Процесс реформирования системы образования, влечёт за собой необходимость повышения уровня подготовки компетентного специалиста, что отражено в Федеральном законе «Об образовании в РФ», «Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2022 г.».

Молодой специалист – это работник, который закончил учебу и получил образование начальное, среднее или высшее, при этом впервые устроился на работу по своей специальности в период первого года после завершения обучения в соответствующем учреждении. После окончания образовательного учреждения наступает время перехода от теоретических знаний к практическому исполнению трудовых обязанностей. Нередко данный переход трудно дается молодому специалисту, он утрачивает уверенность в своих знаниях и силах, думает, что ему следует найти другую работу, где он смог бы работать более уверенно и результативно. Адаптация молодого специалиста – это механизм гибкого перестроения к изменяющимся условиям жизни, а также активное овладение нормами коллективного профессионального общения, производственными знаниями, соблюдение традиций организации. Безусловно, данная тема актуальна, так как эффективность деятельности каждого специалиста зависит не только от степени адаптации на профессиональном уровне, но и от социально-психологической атмосферы в коллективе.

В педагогике накоплено достаточно знаний о проблеме адаптации молодых педагогов В. А. Буравихиным, С. Г. Вершловским, И. А. Георгиевой, В. Кузьминой, О. В. Назаровой и др.

Профессиональная адаптация характеризуется интересом к саморазвитию и повышению квалификации, тем самым обеспечивая, грамотный и высокоспециализированный штат сотрудников. Немаловажное значение имеет настроение работника, которое позитивно влияет не только на коллектив, но и может благоприятно сказаться на деятельности фирмы, в

общем. Персонал должен быть мотивирован в правильном направлении, так как от этого зависит качество и количество выполненной работы.

Этап адаптации в жизни каждого молодого специалиста, безусловно, присутствует, но все справляются с ним по-разному. Процесс адаптации требует перестроение внутреннего мира личности, переосмысление своих привычек, которые не дают полностью раскрыться перед коллективом и руководителями, а также сдерживание неуместных эмоциональных порывов. Первые годы работы формируют новую личность в каждом, приобретаются новые знания и навыки, меняется поведение, которое более соответствует новому статусу молодого специалиста. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблема обеспечения образовательных учреждений молодыми, целеустремленными, энергичными педагогами требует своевременного решения. Выходом из создавшейся ситуации является утверждение молодого педагога в профессиональной деятельности и формировании его профессионального самоопределения через управление профессиональной адаптацией.

Управление адаптацией – это процесс активного воздействия на факторы, определяющие ее развитие и позволяющие снизить неблагоприятные последствия. Основная задача управления адаптацией молодых специалистов состоит в устранении причин и снижении негативных моментов, неизбежно возникающих при приспособлении работника к условиям новой внешней и внутренней среды.

Таким образом, актуальность настоящего исследования определяется:

- на общественно-государственном уровне – возрастающими требованиями к качеству профессиональной подготовки компетентного сотрудника образовательного учреждения;

- на социально-педагогическом уровне – необходимостью организации педагогического управления адаптации молодых сотрудников в педагогическом колледже;
- на теоретико-методологическом уровне – потребностью создания теоретических основ педагогического управления адаптации молодого специалиста в процессе его работы;
- на методико-технологическом уровне – необходимостью разработки технологического аппарата педагогического управления для успешной адаптации молодого специалиста в педагогическом колледже.

В педагогическом колледже, как в одном из образовательных учреждений, основная методическая деятельность направлена на решение образовательных задач в целом, а на помощь молодому специалисту при адаптации практически не отводится должного внимания. В связи с чем, актуальны вопросы по созданию условий, наиболее способствующих раскрытию потенциала каждого сотрудника, для обеспечения успешной образовательной деятельности.

Опираясь на анализ данных современной педагогики, опыт практической деятельности и результаты собственного научного поиска, мы определили **проблему исследования**, которая состоит в разрешении противоречия между потребностью в управлении профессиональной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже, и недостаточной методической обеспеченностью данного процесса.

Важность и актуальность проблемы исследования послужили основой для определения темы исследования: **«Управление профессиональной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже»**.

**Цель исследования** – разработать, теоретически обосновать и экспериментальным путем проверить модель управления профессиональной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже и условия ее эффективного функционирования.

**Объект исследования** – профессиональная адаптация молодого специалиста в педагогическом колледже.

**Предмет исследования** – управление профессиональной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже.

**Гипотеза исследования** основана на предположении, что управление профессиональной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже будет результативным, если:

- осуществлять этот процесс в соответствии с моделью, которая:
  - спроектирована на основе системного, деятельностного, партисипативного подходов;
  - характеризуется управляемостью, целостностью, гибкостью, открытостью;
  - реализуется в соответствии с принципами научности, активности, включенного участия педагогов, профессиональной целесообразности.
  - включает в себя блоки, которые помогут реализовать управление – нормативно-целевой, организационно-методический, контрольно-корректирующий.
  - выявлен комплекс педагогических условий реализации модели управления адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже: а) активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками; б) создание благоприятного психологического климата в коллективе и психологическая поддержка молодого специалиста посредством работы психологической службы; в) закрепление за должностным лицом функционала по управлению процессом адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

В соответствии с проблемой, целью, объектом и предметом исследования, а также сформулированной гипотезой мы определили следующие **задачи исследования**:

1. Рассмотреть проблему профессионального становления и адаптации молодого специалиста в образовательной среде.

2. Определить теоретико-методологические основы управления профессиональной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже.
3. Разработать и апробировать модель управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа и экспериментально проверить эффективность функционирования педагогических условий.
4. Разработать научно-методические рекомендации по управлению профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа.

**Теоретико-методологической базой** исследования послужили следующие идеи и положения:

- теория системного подхода (Е. В. Никифорова, В. В. Дворецкая, К. Ю. Бурцева, В. А. Овчаров и др.);
- теория деятельностного подхода (Г. А. Атанов, В. А. Бажанов, О. М. Леонтьева, Н. Ф. Талызина и др.);
- теория партисипативного подхода (Т. В. Орлова, М. А. Понеделкова, С. Л. Суворова и др.);
- основы управления педагогическими системами (В. П. Беспалько, Ю. А. Конаржевский, В. С. Лазарев, М. М. Поташник, Т. И. Шамова и др.);
- теоретические и практические разработки по аспектам адаптации молодых специалистов (С. М. Редлих, Т. Ф. Башкирева, О. Ю. Осашина и др.);
- теория педагогического моделирования (Н. М. Борытко, В. Н. Веденский, А. Н. Дахин, Э. Г. Скибицкий и др.);
- теория педагогического эксперимента (В. И. Загвязинский, А. М. Новиков, Е. В. Яковлева, Н. О. Яковлева и др.).

**Методы исследования:** теоретические (историко-педагогический анализ, анализ психолого-педагогической литературы по проблеме, анализ нормативной документации, понятийно-терминологический анализ, синтез,

индукция, дедукция, сравнение), эмпирические (педагогический эксперимент, научно фиксируемое наблюдение, тестирование, анкетирование), методы математической статистики.

**База исследования:** Экспериментальная работа проводилась в естественных условиях педагогического колледжа № 2 г. Челябинска. Приняли участие 10 молодых специалистов и 12 педагогов-наставников.

Исследование осуществлялось в **три этапа:**

**На первом этапе** проводился анализ нормативно-правовой документации по вопросам управления адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа; изучались психолого-педагогические труды по исследуемой проблеме, были описаны этапы становления проблемы адаптации молодых специалистов и управления ею, проанализировано современное состояние изучаемого вопроса; было составлено терминологическое поле проблемы; обоснованы методологические подходы, положенные в основу исследования, а также был организован констатирующий (начальный) этап эксперимента.

**На втором этапе** уточнялись теоретические позиции исследования, осуществлена разработка модели управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа и условий ее эффективного функционирования. Проведен формирующий эксперимент, что позволило верифицировать и скорректировать модель и условия, уточнить основные компоненты.

**На третьем этапе исследования** осуществлялся количественный подсчет и качественный анализ результатов работы, проводилось их описание, формулировались основные выводы, обобщались материалы диссертационного исследования, оформлялись методические рекомендации.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Управление адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа – это сознательное управление и прогнозирование адаптационной деятельности и в соответствии с этим изменение адаптивной деятельности,

умение находить новые поведенческие стратегии, ведущие к балансу внешнего и внутреннего приспособления к роли педагога в системе образования, которая усваивается в процессе социализации.

2. Модель управления адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже, основанная на положениях системного, деятельностного и партисипативного подходов; включает блоки: нормативно-целевой, организационно-методический, контрольно-корректирующий, позволяющие реализовать комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня адаптации молодого специалиста; характеризуется управляемостью, целостностью, гибкостью, открытостью, а также реализуется в соответствии с принципами научности, активности, включенного участия педагогов, профессиональной целесообразности.

3. Педагогические условия эффективного функционирования модели управления адаптации молодого специалиста в педагогическом колледже: а) активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками; б) создание благоприятного психологического климата в коллективе и психологическая поддержка молодого специалиста посредством работы психологической службы; в) закрепление за должностным лицом функционала по управлению процессом адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

1. Предложен комплекс взаимодополняющих подходов (системный, деятельностный, партисипативный), обеспечивающий возможность разностороннего изучения вопроса управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в педагогическом колледже, и создание аппарата для его успешного решения. На базе системного подхода, составляющего общенаучную основу, разработана модель управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа. На основе деятельностного подхода, обеспечивающую конкретно-научную основу исследования, определены сущность, структура и

содержание управления профессиональной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже, выделены структурные компоненты модели. На базе партисипативного подхода, обеспечивающего практико-ориентированную тактику исследования, выявлен комплекс педагогических условий реализации модели.

2. Предложена модель управления адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа, основанная на положениях системного, деятельностного и партисипативного подходов; включает блоки: нормативно-целевой, организационно-методический, контрольно-корректирующий, позволяющие реализовать комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня адаптации молодого специалиста; построена с учетом квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам педагогов педагогического колледжа, требований профессиональных и образовательных стандартов, основных положений педагогических теорий, условий профессиональной адаптации; характеризуется управляемостью, целостностью, гибкостью, открытостью, а также реализуется в соответствии с принципами научности, активности, включенного участия педагогов, профессиональной целесообразности.

3. Выявлен комплекс педагогических условий реализации модели управления адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа: а) активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками; б) создание благоприятного психологического климата в коллективе и психологическая поддержка молодого специалиста посредством работы психологической службы; в) закрепление за должностным лицом функционала по управлению процессом адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в следующем:

1. Описана историография проблемы и проанализировано ее современное состояние, что обогащает теорию управления

профессиональной адаптации молодого специалиста историографическими данными.

2. Раскрыта сущность понятия «управление профессиональной адаптацией молодых специалистов», что способствует упорядочению и обогащению понятийного аппарата.

3. Реализован комплекс взаимодополняющих подходов (системный, деятельностный, партисипативный) к решению исследуемой проблемы, что расширяет методологические основы управления и сопровождения профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

4. Выделены этапы управления профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа, позволяющие описать логику педагогических действий в рамках изучаемого вопроса.

5. Выявлен комплекс педагогических условий реализации модели управления адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа: а) активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками; б) создание благоприятного психологического климата в коллективе и психологическая поддержка молодого специалиста посредством работы психологической службы; в) закрепление за должностным лицом функционала по управлению процессом адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что выводы и рекомендации по управлению профессиональной адаптацией молодого специалиста в условиях педагогического колледжа способствуют совершенствованию психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых педагогов. Разработаны методические рекомендации.

**Обоснованность и достоверность результатов** обеспечивается применением идей системного, деятельностного, партисипативного подходов к решению поставленной проблемы; опорой на теоретико-методологические

и научно-методические труды по изучаемому вопросу; применением комплекса методов, способствующих достижению цели и задач работы; доказательством результативности предложенной модели и педагогических условий; доказательством гипотезы исследования итогами эксперимента.

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялась посредством:

1) выступлений автора на конференциях различного уровня:

Международные: «Инновационное образование глазами современной молодежи» (Челябинск, 2021, 2022); «Функциональная грамотность, как основа развития гармоничной личности в современных условиях» (Челябинск, 2022); «Новые дидактические решения в системе планируемых образовательных результатов» (Челябинск, 2021); «Современное образование и педагогическое наследие академика А.В. Усовой» (Челябинск, 2021);

Всероссийские: «Актуальные проблемы образования: позиция молодых» (Челябинск, 2021, 2022); «Тьюторское сопровождение в системе общего, дополнительного и профессионального образования» (Челябинск, 2021);

2) публикаций результатов исследования в научных изданиях;

3) обсуждений материалов исследования на кафедре педагогики и психологии ЮУрГГПУ;

4) практической педагогической деятельностью автора в качестве преподавателя общеобразовательных дисциплин ГБПОУ Челябинский педагогический колледж № 2.

**Структура исследования.** Работа включает введение, две главы заключение, библиографический список (64 источников) и приложения. Текст иллюстрирует 8 рисунков и 11 таблиц. Общий объем работы – 114 страниц.

## **Глава 1. Теоретические аспекты управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа**

### **1.1 Проблема профессионального становления и адаптации молодого специалиста в образовательной среде**

Развитие системы национального образования РФ требует подготовки новой генерации специалистов – ответственных, творческих, с высоким уровнем развития педагогического мастерства, профессиональной компетентности. Выпускники педагогических учебных заведений, начинающих педагогическую деятельность, должны стать «агентами изменений» современной российской школы и непосредственно осуществлять реформационные преобразования в образовательной сфере в течение ближайших десятков лет.

Рассмотрим историографию проблемы управления профессиональной адаптации молодого специалиста.

История адаптации педагогов начинается с момента появления наставничества. Если говорить о феномене наставничества в целом, то наставничество подразумевает передачу опыта, знаний, навыков от старшего поколения младшему [2]. В культуре и истории разных стран наставничество приобретало различные формы: менторство, старчество, система взаимного обучения, добровольчество, тьюторство.

Наставничество зародилось в первобытном обществе, в результате групповой деятельности людей. В первобытные времена наставничество предполагало передачу умений, необходимых для выживания, к примеру, умение отличать ядовитые растения и плоды, которые можно употреблять в пищу. Далее последовал другой этап развития наставничества, который особенно ярко выразился в ритуалах инициации. Ритуалы инициации сыграли огромную роль в развитии возрастной педагогики [22].

С переходом к капиталистической и коммунистической системам общества наставничество стало пониматься иначе, так как наставничество в большей степени затрагивает рынок труда. Оно стало представлять собой форму индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также адаптации в коллективе. Наставничество получило широкое распространение в Советском союзе и активно развивалось в школах до 1980-го года.

Согласно словам С. В. Сильченковой наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров [14].

Наставниками молодых педагогов становились авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом учителя. В 70-80-х гг. XX в. с целью лучшей адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, «для совершенствования практических навыков выпускники высших учебных заведений проходят стажировку по специальности под руководством администрации соответствующих предприятий, учреждений и организаций и под контролем высших учебных заведений». Требования к стажировке и ее программа изложены в Инструктивных письмах Министерства просвещения СССР от 27 марта 1974 года. Каждый выпускник педагогического вуза, должен был пройти стажировку по индивидуальному плану, разработанному совместно с руководителем, которого назначали из числа опытных педагогов [20].

План включал в себя различные направления деятельности молодого педагога, что позволяло ему проявить себя как в преподавательской деятельности (на уроке), во внеклассной работе, в общении с родителями учащихся, изучить передовой педагогический опыт, освоить новые методы и средства обучения и воспитания, проявить деловые качества. Директор школы отвечал за реализацию этого плана. За 10 месяцев стажировки

молодой педагог также изучал принципы перспективного и текущего планирования, принимал участие в планировании работы школы, составлял поурочные планы для своего предмета. При этом он получал необходимые консультации от опытных педагогов и руководства школы. Но руководство профессиональным совершенствованием молодых педагогов не ограничивалось только рамками школы.

Важную роль в процессе наставничества играли районные и городские методические службы, которые оказывали помощь школе в организации стажировки: для педагогической молодежи организовывались разнообразные консультации, конференции, диспуты, встречи как по общепедагогической проблематике, так и по конкретным методическим вопросам обучения и воспитания школьников. В настоящее время наставничеству также уделяется большое внимание как в отечественной, так и в зарубежной теории образования. Наставничество как помощь начинающему учителю старшими коллегами рассматривали С. Г. Вершловский, В. Ю. Кричевский, О. Е. Лебедев, Л. Н. Лесохина, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев и др. [14;20; 21].

Данные авторы рассматривали наставничество и как метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры. Г. Льюис в работе «Менеджер – наставник» рассматривает наставничество как систему отношений и ряд процессов, где один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Также наставник обеспечивает подопечному эффективный способ адаптации к профессии [14].

Таким образом, история профессиональной адаптации начала свое развитие с наставничества. Первый этап характеризуется становлением системы наставничества, где формируется опыт взаимодействия наставников и молодых специалистов; второй этап – этап научного обогащения идей сопровождения молодых педагогов; на третьем этапе задача психолого-педагогического сопровождения осознается и целенаправленно разрабатывается исследователями и характеризуется системностью.

Одной из причин, которая подтолкнула управленческие органы в некоторых штатах США к введению программ адаптации для начинающих педагогов, был интенсивный отток молодых кадров из школ в первый год работы (до 48 % уволившихся) [12].

Данные других исследований показывают, что около 30 % молодых педагогов покидают профессию в течение трех лет, а 40 % - 50 % молодых педагогов уходят из профессии в первые пять лет с начала преподавательской деятельности [1]. Похожие проблемы наблюдаются и в других странах.

По данным крупнейшего в Великобритании агентства по трудоустройству в сфере образования Randstad Education, с 2017 г. более 50 % начинающих педагогов будут уходить из профессии в течение первого года профессиональной деятельности. Этот прогноз сделан на основании зафиксированных тенденций: только 62 % молодых педагогов остались в сфере образования в 2011 г., тогда как в 2005 г. данный показатель находился на уровне 80 % [14].

Справедливости ради стоит отметить, что в ряде стран ситуация в этой сфере достаточно благополучная. В докладе OECD указано, что в таких странах, как Италия, Корея и Япония, соответствующие показатели не превышают 3 %. Проходя все те же этапы профессиональной адаптации, что и начинающие специалисты из других областей, молодой педагог испытывает ряд дополнительных трудностей, связанных с налаживанием отношений с тремя субъектами образовательного процесса: другими учителя, учащиеся, родители учащихся. Это осложняет процесс вхождения в профессию.

Весь спектр проблем и трудностей, с которым сталкивается начинающий педагог, можно разделить на два блока в соответствии с уровнями адаптации: затруднения, обусловленные нехваткой знаний и практического опыта по содержанию профессии (методы преподавания, организация и планирование уроков, предметные знания и другое), и

социально-психологические проблемы (установление отношений с коллективом, учениками и их родителями).

Указанное является принципиальным условием успешной реализации положений законодательных и стратегических документов, определяющих направления развития образования в РФ, обеспечения ее качества. Одной из наиболее важных социально-психолого-педагогических проблем современного общества является практическое вхождение в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности молодых специалистов. Именно первые годы профессиональной деятельности специалиста определяют характер его дальнейшего бытия, обеспечивающих успешное профессиональное развитие. Поэтому молодые специалисты требуют особого внимания и поддержки. Анализ этой проблемы на основе национальных исследований, а также программ подготовки студентов к педагогической деятельности позволяет определить те стратегии подготовки и поддержки профессионального развития начинающего специалиста, которые позволяют улучшать качество школьного образования [44].

Адаптация подразумевает способы приспособления, регулирования, гармонизации взаимодействия индивида со средой. В процессе адаптации человек выступает как активный субъект, который адаптируется к среде в соответствии со своими потребностями, интересами, стремлениями и активно самоопределяется. Процесс адаптации предполагает проявление различных комбинаций приемов и способов, стратегий социальной адаптации. Адаптация человека не может быть рассмотрена вне основных видов деятельности, в которые включается индивид в процессе жизнедеятельности. В сфере деятельности адаптация означает освоение новых видов деятельности. Эффективность деятельности во многом определяется успешностью адаптации к ней.

Представим на рисунке 1 основные проблемы адаптации молодых специалистов:

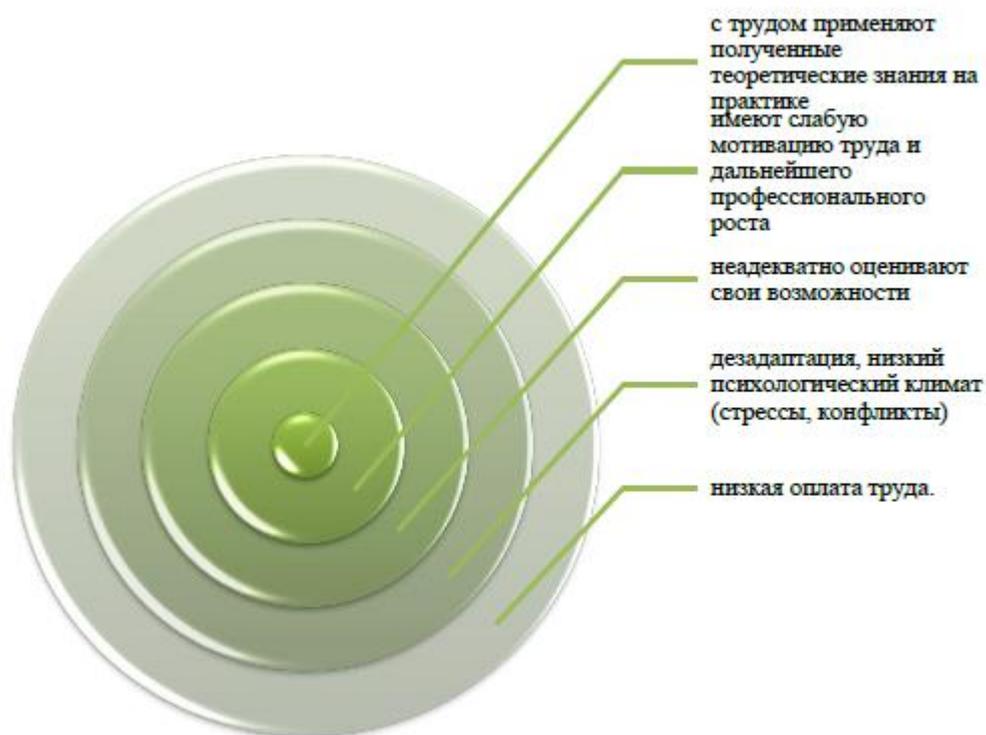


Рисунок 1 – Проблемы адаптации молодых специалистов

Решение проблемы становления молодого специалиста осложняется с наличием ряда негативных факторов:

- неопределенностью статуса молодого специалиста в РФ, как следствие – отсутствием государственной поддержки указанной категории педагогических работников;

- непрестижностью профессии специалиста (утрачены важнейшие положения статуса молодых специалистов, в частности молодых специалистов, которые формировались в государственных законодательных актах на протяжении ряда лет; имеющиеся социальная дезорганизация и дезадаптация молодых специалистов, факторами которых является низкий социальный статус и уровень оплаты труда);

- недостаточной практической подготовкой будущего специалиста во время обучения в высшем учебном заведении, предоставлением преимущества в теоретической профессиональной подготовке,

неудовлетворительным уровнем знаний молодых специалистов по сущности своей профессиональной деятельности (существуют определенные разногласия в подходах к подготовке специалистов в высших учебных заведениях, их представлениями о своей профессиональной деятельности и реальным уровнем выполнения функциональных обязанностей, связанных с многообразием функций молодого специалиста);

- отсутствием мотивационной готовности студентов к педагогической деятельности;

- особенностями профессиональной адаптации молодых специалистов, спецификой педагогической деятельности (молодой учитель, в отличие от молодых специалистов других профессий, не может быть начинающим, у него такие же обязанности и требования к нему, что и у опытных специалистов). Понятие молодой учитель ученые связывают с понятием «профессиональное становление». В известных периодизациях жизненного становления и развития личности этот этап характеризуется как:

- эффективное «употребление» в профессию, достижение идентичности личности с профессией (К. Юнг);

- стремление обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию (Дж. Сьюпер);

- совершенствование в рамках избранной трудовой деятельности, повышение квалификации, формирование индивидуального стиля (Е. А. Климов).

Для раскрытия терминологического поля нашего исследования, рассмотрим сущность понятия адаптация:

Д. А. Аширов рассматривает адаптацию, как взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно – экономических условиях труда [22].

Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина в своих работах указывают, что адаптация – это процесс активного приспособление человека к новой среде, знакомство с деятельностью организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды [34].

В. Р. Веснин предполагает, что адаптацией является реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, которая противодействует действительному или возможному снижению его эффективности. Адаптация – приспособление к содержанию и условиям труда, социальной сфере. В ее рамках происходит детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями; усвоение стереотипов поведения; ассимиляция – полное приспособление к среде и, наконец, идентификация – отождествление личностных интересов и целей с общими [45].

И. В. Грошев представляет адаптацию, как:

– адаптацию к рабочему месту – это комплексный процесс профессиональной и социальной ориентации работника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации.

– адаптацию – к информированию (начиная с расписания работы столовой и заканчивая тем, в каких электронных папках содержатся сведения) [15].

А. В. Морозов понимает адаптацию, как динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода [21].

Е. Рудавина определила адаптацию, как многофакторный процесс поэтапного эффективного включения сотрудников в работу в новых условиях на новом месте [28].

Ю. Е. Мелихов разделяет весь процесс адаптации на несколько этапов:

1. Этап ознакомления (подготовительный) – период получения работником информации о новой организации в целом, о критериях оценки разных действий, о нормах поведения в коллективе;

2. Этап приспособления – период переориентации работника, признание ценностей в новой системе, но пока сохраняя многие свои установки;

3. Этап ассимиляции – период полного приспособления работника к среде;

4. Идентификация – личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации [3].

Для расширения терминологического поля нашего исследования уделим внимание профессиональному становлению специалиста, так как адаптация неотъемлемая часть данного процесса.

Э. Ф. Зеер под профессиональным становлением специалиста понимает формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту [34].

Профессиональное становление охватывает значительное время, период с начала формирования профессиональных качеств на этапе школьного обучения до завершения профессиональной карьеры.

С педагогической точки зрения профессиональное становление личности молодого специалиста – это процесс его вхождения в профессиональную деятельность, в ходе которого происходит присвоение роли специалиста, формируется его профессиональная позиция и определяются пути самореализации в дальнейшей педагогической деятельности.

Определяющим этапом этого процесса является профессиональная адаптация. Профессиональная адаптация специалиста-новичка длится в течение первых трех лет его профессиональной деятельности, это процесс достижения оптимального соответствия профессионально-педагогической

подготовленности специалиста, его личностного профессионального потенциала требованиям, предъявляемым к его педагогической деятельности в условиях работы школы.

Признаками профессиональной адаптации являются:

- приспособление к образовательной среде общеобразовательного учебного заведения;
- овладение требованиями к профессиональной деятельности;
- приобретение педагогического мастерства;
- развитие профессиональной компетентности.

Исходя из общей логики протекания адаптационных процессов, А. Я. Кибанов определяет три фазы профессиональной адаптации педагога:

– фаза профессиональной дезадаптации (от первых трех до шести месяцев труда) характеризуется острой реакцией всех подсистем личности на новые требования и условия профессиональной деятельности;

– фаза профессиональной неадаптации (от шести месяцев до одного года) характеризуется постепенным снижением психологического напряжения, формированием стимулов для профессионального и личностного роста;

– фаза собственно профессиональной адаптации (до трех лет труда) характеризуется достижением внутренней гармонии между «Я-личностным» и «Я-профессиональным» педагога, между требованиями и условиями педагогической деятельности в образовательном учреждении и его собственными возможностями [20].

А. Гехтман, в своих работах обобщает, что профессиональная адаптация специалиста:

- сложный, многоплановый процесс овладения специалистом профессией и приспособление к ее требованиям,

– формирование гибкой социально-профессиональной позиции в системе формальных и неформальных отношений в образовательной организации,

– достижения специалистом достаточного уровня профессионального развития, что в качественном смысле рассматривается как должная степень психологической готовности к выполнению профессиональных задач и социальных действий [24].

Под профессиональной адаптацией понимают процесс достижения соответствия профессиональных намерений, личностных качеств будущего специалиста требованиям конкретного вида профессиональной деятельности. Она все больше определяется не суммой знаний, умений и навыков, а умением их творческого применения и именно от эффективности протекания профессиональной адаптации зависит вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность, успешность карьеры, реализация и возможности развития его креативности.

По своей структуре профессиональная адаптация специалистов включает:

– адаптацию связанную с предметом профессиональной деятельности и условиями ее выполнения;

– социально-психологическую адаптацию, которая связана с отношением к организации, коллектива, руководителя, удовлетворенность положением в коллективе.

Эти два вида адаптации тесно взаимодействуют между собой. Учитывая меру соответствия между целями и результатами деятельности личности, можно разграничить три разновидности адаптационных процессов:

-адаптированность - как истинная или относительная гармоничность между субъективными целями и конечными результатами, что сопровождается положительным отношением (оценкой, пониманием, принятием) личности к окружающему миру и самому себе.

-неадаптированность – как в большей или меньшей степени осознанное несоответствие между целями и результатами деятельности, которое порождает амбивалентные чувства и оценки, но не оказывает психотравмирующего воздействия на личность. При неадаптированности действует особый мотив, который приводит к надситуативной активности и заключается в специфической привлекательности деятельности с непредсказуемым результатом. Предметом восхищения становится граница между противоположно направленными действиями.

-дезадаптированность - как полная дисгармония между целями и результатами, которая является источником психического напряжения, внутреннего дискомфорта и нестабильности протекания психических процессов [35].

Деадаптация – это нарушение связи между собой и другими людьми; наличие кризисных состояний, неадекватность восприятия обратной связи от других лиц, приписывание им злых намерений, зависимость субъекта от инфантильных программ построения взаимоотношений, в которых личностная заинтересованность находится вне сознания [14]. Результатом профессиональной адаптации может быть, как деадаптация так и адаптированность.

Деадаптация – это отрицательный результат профессиональной адаптации, который характеризуется:

- нежеланием работать в данном общеобразовательном учреждении;
- нежеланием общаться с педагогическим коллективом, учащимися;
- отсутствием интереса к заинтересованности учеников и их проблем;
- постоянным стремлением сменить место работы;
- отсутствием интереса к профессиональному росту; – отсутствием умений и навыков самоорганизации;
- постоянными конфликтами с коллективом, руководством, учащимися;

– игнорированием интересов коллектива; неудовлетворенностью своей работой, ее результатами.

Вызвать дезадаптацию может низкая самооценка, трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты на рабочем месте (начальный уровень знаний, неумение общаться как с специалистами, так и с учениками). Процесс дезадаптации можно остановить, изменив отношение к коллективам (ученическому и трудовому) и к себе лично, изменив отношение к профессиональной деятельности и т. п. [28].

Хорошо адаптированной личностью ученые-психоаналитики считают человека, у которого продуктивность, способность наслаждаться жизнью и психическое равновесие не нарушены. В процессе адаптации изменяется не только личность, но и среда, в результате чего между ними устанавливается отношение адаптированности. Процессы адаптации и дезадаптации тесно связаны между собой, они являются разными сторонами одного процесса – процесса вхождения молодого специалиста в педагогический школьный коллектив, становления его как профессионала, специалиста, формирования его как личности.

От успешного процесса адаптации в значительной мере зависит результативность профессионального становления молодого специалиста. Профессиональная адаптация к специфике работы специалиста в школе предполагает понимание содержания, функций, задач, характера взаимоотношений с учащимися, возрастных и физиологических особенностей школьников.

Адаптация к условиям общеобразовательных учебных заведений во время педагогической практики является не только целью, но и средством для осуществления главной задачи – формирования профессиональных и личных качеств будущего специалиста. Общеобразовательное учебное заведение не только специфическое, но и временная среда, в которой выполняется функция профессионального формирования личности, процесс адаптации тех, кто учится. Закрепление, углубление и обогащение

психолого-педагогических знаний, формирование и развитие профессиональных навыков и умений в учебно-воспитательной системы высшего учебного образования можно и нужно рассматривать, как процесс адаптации в широком понимании этого слова – адаптации к будущей профессиональной деятельности специалиста.

По мнению С. М. Редлиха, развитие профессиональной компетентности молодого специалиста – это целенаправленный, необратимый процесс качественных изменений в знаниях, умениях и навыках, способностях и качествах, опыте молодого специалиста и результатах его профессиональной деятельности [14].

Психологический аспект становления молодого специалиста происходит через личную систему самоподготовки, самообразования, самообучения и самовоспитания. Выигрывает тот человек, который имеет более высокую способность к обучению. Его профессиональная карьера развивается как по «вертикали» (от низшей должности к высшей), так и по «горизонтали» (от низкого уровня квалификации до высокого), в результате чего человек вынужден непрерывно учиться и совершенствоваться, приобретая со стажем все более высокого уровня профессиональной компетентности, мастерства.

Таким образом, проблема профессионального становления и адаптации молодого специалиста в образовательной среде является актуальной, и положительный результат профессиональной адаптации молодого специалиста заключается в:

- успешным овладением молодым специалистом новыми формами профессиональной деятельности;
- достижении должного уровня профессиональной успешности, активности, творчества;
- раскрытию профессионального потенциала личности;
- приспособленности к условиям деятельности учреждения;

- усвоении стратегий и способов адекватных профессиональных взаимодействий;
- обеспечении эмоциональной стабильности;
- достижении согласованности организационных, групповых и личных целей, интересов;
- развитии способности решать проблемы, связанные с усвоением ролевых нормативно-профессиональных требований и ценностей, то есть успешном преодолении трудностей, которые встречаются молодые специалисты в первые годы своей учительской работы.

## 1.2 Структурные и содержательные компоненты профессиональной адаптации молодого специалиста

Адаптация как наиболее универсальная категория, объясняет общую сущность жизни (как общебиологический принцип), а также раскрывает суть социальной жизни общества (исследование одного из механизмов деятельности индивидуумов в различных сферах общественной жизни).

Адаптация – одно из наиболее употребляемых понятий, содержание которого, интерпретируется очень широко. Четкого определения понятия «адаптация» нет, что объясняется многовариантностью форм и механизмов адаптации. С точки зрения психологии, адаптацию рассматривают как приспособление к внешним условиям. Психологи придают адаптации как положительное (уменьшение ощущения силы раздражителя, способствует жизнедеятельности организма) так и отрицательное (наносит вред организму) значение. Под влиянием эволюции общества содержание понятия «адаптация» постоянно обогащается и расширяется, приобретая при этом разнообразные значения и их оттенки, что дало возможность исследователям рассматривать адаптацию как сложное системное явление [22].

К основным факторам, влияющим на адаптацию молодых специалистов, относятся:

- соответствие работы полученной в вузе специальности;
- возможность разнообразить труд специалиста, сделать его более привлекательным;
- создание условий для внутриорганизационной мобильности, творческого созидания и профессионального продвижения;
- внедрение научной организации труда на рабочем месте;
- микроклимат в коллективе;
- социально - бытовое обеспечение;
- организация свободного времени [27].

Показателем адаптации является характеристика, свойство, то, в чем проявляется адаптация. Так, например, М. О. Патуха рассматривает взаимосвязь результатов адаптации молодых специалистов и показателей эффективности, а также их влияние на организационные процессы в организации. Автор выделяет 22 интегральных показателя эффективности (среди них: успешное входное обучение, заинтересованность работой, удовлетворенность коллективом и др.), основанных на оценке адаптации через удовлетворенность сотрудника и степень его интеграции со средой организации [17].

Социально-профессиональная деятельность – неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является

фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Учитывая современную тенденцию принятия на работу по специальности студентов 4-х и 5-х курсов, можно с определенной долей уверенности сказать, что адаптация молодых специалистов к профессиональному труду начинается еще до окончания вуза.

Можно выделить по крайней мере четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации, и на каждом из них будут свои факторы влияния, критерии оценки и показатели эффективности адаптации [19].

Первый этап относится ко времени обучения студентов на старших курсах вуза. На данном этапе факторами влияния могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценностной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности.

Одним из критериев оценки адаптации студентов к последующей трудовой деятельности может служить определение наличия или отсутствия когнитивного диссонанса в понимании того, что хочет получить молодой специалист в процессе последующей трудовой деятельности и его реальными возможностями.

Адекватность образа будущей профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации, и, наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически не подготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Однако полной адекватности ожиданий и реальности сформировать у специалиста обычно не удастся. У подавляющего большинства молодых специалистов их представления и ожидания не совпадают с тем, с чем они встречались в реальной жизни после окончания

вуза. Показателем успешной адаптации выпускников вузов к профессиональной среде может быть количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности.

Второй этап адаптации молодых специалистов происходит на первом году работы в организации. В это время осуществляется первичная интеграция специалиста в организационную среду компании. Под влиянием организационно-культурной среды у выпускника вуза происходит самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике) [25].

Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. Также может быть дана оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.

Третий этап адаптации ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации.

На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста. Сотрудником принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности [25].

Рассмотрим процессы, сопровождающие адаптацию молодых специалистов в таблице 1.

Таблица 1 – Процессы сопровождающие адаптацию молодых специалистов

<b>Физиологическая адаптация</b>	<b>Социально-психологическая адаптация</b>	<b>Производственная адаптация</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- функции органов и систем;</li> <li>- обмен веществ;</li> <li>- эндокринная регуляция;</li> <li>- регуляция нервной системы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование нового психологического стереотипа поведения;</li> <li>- коррекция личностных качеств в соответствии с требованиями, предъявляемыми новой деятельностью;</li> <li>- приспособление к новому социальному окружению (к администрации, педагогическому коллективу, ученикам и их родителям);</li> <li>- приспособление к изменению материальных условий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- к новым условиям труда;</li> <li>- к профессии педагога и воспитателя;</li> <li>- к новой предметной и трудовой деятельности;</li> <li>- к необходимости постоянного совершенствования уровня знаний и педагогического мастерства.</li> </ul>

Главными ресурсами адаптационного процесса начального периода педагогической деятельности молодого педагога являются способности на психологическом и физиологическом уровнях приспособить свой организм к новой для него профессиональной деятельности. Для эффективной адаптации начинающих преподавателей основным видом их познавательной и формирующей профессиональной деятельности следует признать самостоятельную работу, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль, то есть личностное адаптационное усовершенствование.

Адаптацию можно считать успешной, если в ходе приспособления молодого специалиста достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере (в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами и учащимися).

Адаптация к новой должности включает основные стадии:

- ознакомление (первичное знакомство сотрудника с организацией, со своими непосредственными обязанностями, с писанными и неписанными правилами учреждения);

- привыкание (усвоение сотрудником норм и правил, принятых в данном учреждении);
- ассимиляция (приспособление человека к новой среде, её принятие);
- идентификация (максимальное сближение целей сотрудника в новой должности и организации) [10].

На основе выше сказанного, представим обобщенные критерии и показатели успешной адаптации молодого специалиста в таблице 2.

Таблица 2 – Обобщенные критерии и показатели успешной адаптации молодого специалиста

<b>Профессиональные</b>	<b>Индивидуально-психологические</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика успеваемости и дисциплины;</li> <li>- продуктивное взаимодействие с учащимися и их родителями;</li> <li>- бесконфликтное, партнерское сотрудничество с коллегами;</li> <li>- рост профессионального мастерства, деловой, профессиональной и социальной активности;</li> <li>- удовлетворенность выбранной профессией и своей практической деятельностью.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- устойчивость мотивации деятельности;</li> <li>- отсутствие страха перед классом и учениками;</li> <li>- психологический комфорт в педагогическом коллективе;</li> <li>- рост уверенности в своих профессиональных возможностях и результатах деятельности;</li> <li>- устойчивая работоспособность;</li> <li>- коррекция личностных особенностей, затрудняющих педагогическую деятельность;</li> <li>- сохранение и укрепление здоровья, отсутствие вновь выявленных нервно-психических и соматических заболеваний.</li> </ul>

Возможными показателями адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту [24].

Четвертый этап адаптации к социально-профессиональной деятельности (третий год работы в организации) предполагает свободное владение профессией – компетентность и мастерство. Происходит отождествление личных целей сотрудника с целями организации. При этом на первый план выходят факторы, формирующие представления о

готовности молодого специалиста к выполнению профессиональных обязанностей.

Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы).

По внешнему критерию показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных перцепций у молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем [33].

По внутреннему критерию можно выделить такие показатели, как: самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам.

Таким образом, адаптация сотрудников к трудовому процессу происходит на всем протяжении их профессиональной деятельности, поэтому можно говорить об адаптации как о непрерывном процессе. С другой стороны, адаптивность как конечный результат адаптации разделяет процесс социально-профессиональной адаптации на этапы.

При этом на каждом этапе у сотрудников формируются новые навыки и знания, способствующие их дальнейшему развитию в качестве профессионалов, происходит интериоризация трудовой среды [37].

Так как профессиональная адаптация молодого педагога является многокомпонентным процессом, который осуществляется в соответствии с уровнями адаптационных механизмов (психофизиологический, предметно-деятельностный, социально-психологический и личностный), а также

сферами личности, специалисты обозначают следующие составляющие его профессионального развития:

1) эмоционально-волевой компонент, критерием которого выступает профессиональная саморегуляция начинающего учителя – сознательный, системно организованный процесс инициации, построения, поддержки всех видов и форм внешней и внутренней активности, направленный на достижение специалистом цели профессиональной деятельности и общения, управление ими;

2) поведенческий компонент, критерий которого – его профессиональная идентичность как определенная степень осознанного отождествления-дифференциации молодым учителем себя как представителя педагогической профессии и профессионального педагогического сообщества, проявляющаяся в его профессиональном поведении;

3) когнитивный компонент, критерием которого является профессиональное сознание молодого педагога – системное качество специалиста, включающее его профессиональные знания, профессиональные установки, выполняющее интегративную функцию и определяющее отражение им профессиональной реальности;

4) ценностно-мотивационный компонент, критерий которого – его профессиональная позиция, понимаемая как система профессиональных ценностей, ориентаций, внутренних ожиданий, взглядов; способ реализации базовых профессиональных ценностей, в котором отражается единство социально значимых и личностных мотивов педагогической деятельности, отношения к ней [27].

Наличие в организации полноценных методик по управлению адаптацией сотрудников, а также методов оценки эффективности процесса адаптации будут способствовать получению значимых результатов для компании, среди которых можно выделить: уменьшение числа увольнений на различных этапах трудовой деятельности; сокращение времени, необходимого для полноценного привлечения сотрудника к выполнению

профессиональных обязанностей, снижение временных затрат участников коллектива на адаптацию нового сотрудника.

### 1.3 Особенности управленческого сопровождения профессиональной адаптации молодого специалиста педагогического колледжа

Управление (в латинском языке – *regere*, в английском – *control, management*, во французском – *administration*, в немецком – *Regierung*) в буквальном смысле этого понятия начинается тогда, когда в каких-либо взаимосвязях, отношениях, явлениях, процессах присутствуют сознательное начало, интерес и знания, цели и воля, энергия и действия человека. В широком понимании управление «есть элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранению их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ, цели деятельности» [2].

В настоящее время под управлением вообще понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации [10].

В. А. Розанов отмечает, что управление это система скоординированных мероприятий (мер) направленных на достижение значимых целей [15].

Н. Д. Хмель в своих трудах указывает, что управление – это совокупность целенаправленных и взаимосвязанных действий управляющей и управляемой систем по согласованию совместной деятельности людей для достижения поставленных целей [45].

Теория управления, которая решает задачу обеспечения эффективности управленческого процесса, представлена в трудах таких отечественных ученых, как В. Г. Афанасьев, И. К. Шалаев и других, а также зарубежных исследователей: М. Вебера, Д. Карнеги, и других. В их работах выявлены

основы социального управления, определено его понятие, изучены функции, структура органов управления. Основы научного управления, особенности и функции рассматривались в работах таких авторов, как П. К. Анохин «Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем», Р. М. Баскаев «О тенденциях изменений в образовании и переходе к компетентному подходу», А. З. Бежанишвили «Оптимизация управления образовательными системами». Профессиональная компетентность руководителя и педагога-исследователя», Г. Я. Гольдштейн «Основы менеджмента».

Становление и развитие современной системы образования, и вопросы, связанные с развитием системы управления общеобразовательными учреждениями рассмотрены следующими авторами: Э. Д. Днепров «Современная реформа образования в России: исторические предпосылки, теоретические основания, этапы подготовки и реализации»; Г. Б. Корнетов «Развитие историко-педагогического процесса в контексте цивилизационного подхода», «Очерки истории школы и педагогической мысли народов СССР с древнейших времен до конца XVII в». Особенности управления образовательными учебными заведениями рассмотрены в таких работах, как «Школьная реформа между «вчера» и «Завтра»» Э. Д. Днепров, «Образовательные инновации», «Государственная политика управления» Н. Л. Понамарева, Б. М. Смирнов [38].

Таким образом, управление как элемент взаимодействия людей, существует достаточно давно и освещен в различных трудах специалистов.

Управление процессом адаптации – это активное воздействие на факторы адаптации, предопределяющие ее ход, сроки и снижение неблагоприятных последствий [38].

Под управлением адаптацией, в своей работе мы будем понимать направленное взаимодействие руководителя и молодых специалистов, по достижению успешной адаптации молодых специалистов в условиях педагогического колледжа.

В наше время такими учеными как В. С. Лазарев, М. М. Поташник, П. И. Третьяков и др. в качестве характеризующих методологических подходов управления предложены такие подходы:

- системно-деятельностный;
- синергетический;
- коммуникационно-диалогический;
- культурологический;
- партисипативный;
- контекстно-деятельностный;
- личностно-ориентированный и др. [40].

Рассмотрим те из них, которые являются теоретико-методологической платформой нашего исследования:

Системный подход представляет собой направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем [36]. Базовым понятием, с которым непосредственно связана реализация системного подхода, является понятие «система».

Под системой понимаем целостную совокупность элементов, характеризующуюся следующими необходимыми признаками:

- совокупность элементов отграничена от окружающей среды;
- между элементами существует взаимная связь;
- элементы взаимодействуют между собой;
- элементы в отдельности существуют лишь благодаря существованию целого;
- свойства совокупности целого не сводятся к сумме свойств составляющих ее элементов;
- свойства совокупности целого не выводятся из свойств составляющих ее элементов;

- функционирование совокупности несводимо к совокупности составляющих ее отдельных элементов;

- существуют системообразующие факторы, обеспечивающие вышеперечисленные свойства.

Реализация системного подхода предполагает изучение объекта с точки зрения его внутренних и внешних системных свойств и связей, а именно выявление:

а) элементов изучаемого объекта;

б) компонентов, причастных к достижению главной цели его функционирования и развития;

в) внешних и внутренних системообразующих факторов;

г) связей;

д) структуры объекта.

Таким образом, системный подход является на сегодняшний день одним из наиболее мощных общенаучных средств, поскольку среди основных его функций преобладает осмысление общего направления движения научного познания.

Деятельностный подход представляет собой методологическое направление исследования, предполагающее описание, объяснение и проектирование различных предметов, подлежащих научному рассмотрению с позиции категории деятельности [13].

В настоящее время в научной литературе наиболее широко распространены три варианта деятельностного подхода:

– методологический (Л. П. Буева, М. В. Демин, В. Н. Сагатовский, В. С. Швырев, Э. Г. Юдин),

– психологический (К. А. Абульханова-Славская, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков и др.),

– педагогический (К. М. Дурай-Новакова, В. А. Кан-Калик, Н. В. Кузьмина, Т. С. Полякова, В. А. Сластенин).

В самом общем виде методологическая трактовка деятельностного подхода сводится к изучению любого социокультурного феномена как деятельностного по своей сути, с анализом его структуры и генезиса. В педагогике деятельностный подход получил распространение через следующее положение: личность формируется и проявляется в деятельности, что, в свою очередь, требует специальной работы по отбору и организации деятельности воспитанника, по активизации и переводу его в субъекта познания, труда и общения.

Деятельностный подход в педагогике:

- дает возможность рассмотреть основные компоненты деятельности педагога и его воспитанника с единых методологических позиций и тем самым раскрыть природу их взаимодействия;
- позволяет изучить специфические особенности деятельности всех участников педагогического процесса через проекцию общих концептуальных положений теории деятельности на педагогическую область;
- обязывает признать важнейшим фактором развития личности воспитанника специальным образом подобранную деятельность;
- определяет процесс образования как непрерывную смену различных видов деятельности;
- выстраивает педагогический процесс в соответствии с компонентами деятельности человека.

В теории педагогики идеи партисипативного подхода развивались в исследованиях Т. В. Орловой, М. А. Понеделковой, С. Л. Суворовой и др. [37].

В научной литературе «партисипация» понимается как альтернатива авторитарности, директивности, принуждению и реализуется в следующих направлениях:

- поиски согласия, попытки выявить и использовать индивидуальную и коллективную мудрость всех членов группы;

- совместное принятие решений;
- действенное делегирование прав;
- совместное выявление проблем и соответствующих действий для их решения;
- создание установок, механизма улучшения сотрудничества между субъектами деятельности.

Партисипация трактуется как принцип управления, предполагающий ориентацию совместной деятельности на сотрудничество, обеспечение коллективной ответственности, соуправления.

Сущность партисипативного подхода заключается в ориентации взаимодействия субъектов образовательного процесса на соуправление, которое выражается в совместном принятии решения о способах, формах деятельности, осуществлении сотрудничества преподавателя и обучаемого, неформальном делегировании полномочий с целью саморазвития участников процесса образования [19].

Отсюда следует, что партисипативный подход предполагает учет интересов, потребностей и особенностей субъектов образования, признание уникальности каждой личности в отдельности и в целом.

На современном этапе можно выделить следующие тенденции теории развития управления:

- большая значимость материальной, технологической базы организации в плане управления ею. Огромную роль в этом плане сыграла «компьютерная революция», создавшая качественно новую по своим возможностям техническую базу управления, а также другие крупные достижения научно-технического прогресса;
- демократизации управления. Сейчас уже не подлежит сомнению, что будущее менеджмента – за демократическими «партисипативными» (соучаствующими) формами управления. Привлечение персонала к выполнению управленческих функций есть главное условие для действия

фундаментального социально-психологического феномена, обозначаемого понятием «размораживания потенциала группы. Одним словом, это полная реализация потенциала организации для управления ею, превращения ее из объекта управления в субъект самоуправления;

– интернационализация организации и порожденные ею новые проблемы управления. Это, например, проблема кросскультурного переноса принципов и форм управления, проблема учета национальных менталитетов в сфере управления и др.

В практике управления рационально применение комбинаций методологических положений разных подходов, в нашем исследовании мы скооперировали следующие подходы: системный, деятельностный, партисипативный.

Управление процессом профессиональной адаптацией молодого специалиста – это постоянное воздействие на факторы, определяющие подход, сроки, смягчение неблагоприятных последствий.

Большое внимание в управлении адаптацией молодого специалиста в условиях педагогического колледжа отводится сопровождению профессиональной адаптацией. На этапе адаптации и становления в профессии особенно необходимо сопровождение – создание благоприятных условий для стимулирования саморазвития, преодоления трудностей профессиональной адаптации, формирования профессиональной идентичности, развития важных личностно-профессиональных качеств молодого педагога [27].

Проблемы психолого-педагогического сопровождения, его организация и содержание раскрыли в своих исследованиях М. Р. Битянова, Б. С. Братусь, Е. В. Бурмистрова, О. С. Газман, И. В. Дубровина, Е. И. Исаев, Е. И. Казакова, А. И. Красило, В. Е. Летунова, Н. Н. Михайлова, А. В. Мудрик, С. Д. Поляков, М. И. Роговцева, К. Роджерс, Н. Ю. Синягина, В. И. Слободчиков, Ф. М. Фрумин, А. Т. Цукерман, Л. М. Шипицына, И. С. Якиманская и др. [40; 45].

Анализ научных исследований позволил нам выделить основные аспекты рассмотрения сущности сопровождения:

- как процесс целенаправленной деятельности;
- как создание условий для принятия оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора;
- как направление работы психолога;
- как технология (комплекс взаимосвязанных и взаимообусловленных мер, представленных разными психологическими методами и приемами, которые осуществляются в целях обеспечения оптимальных социально-психологических условий развития личности);
- как система взаимосвязанных элементов сопровождения: целевого, содержательного, процессуального и результативного.

Ключевая роль в организации методического сопровождения принадлежит администрации и наставнику, а психолого-педагогического сопровождения – педагогу-психологу.

М. Р. Битянова, Б. С. Братусь, Е. В. Бурмистрова, О. С. Газман отмечали, что психологическая адаптация молодых специалистов предусматривает:

- наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах учреждения и запросов, интересов, потребностей самого молодого педагога [5].

На наш взгляд, адаптация молодого педагога в организации образования включает в себя:

– актуализацию «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности;

– анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого специалиста, непубличном характере решения проблем и публичном характере представления достижений;

– создание условий для наиболее полной реализации специалиста его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».

Несмотря на различные теории интерпретации, большинство ученых сходятся во мнении, что сущность управленческого сопровождения не в коррекции и переделке, а в поиске скрытых ресурсов специалиста, опора на его возможности и создание условий для развития и саморазвития. В связи с чем, предполагает систему организационных, диагностических, консультативно-развивающих и рефлексивных мероприятий для создания условий по успешной адаптации, достижению целей личностного и профессионального развития [14].

В нашей работе мы видим эффективным инструментом управленческого сопровождения адаптации молодых педагогов в педагогическом колледже – модель, разработка и внедрение которой, дает следующие преимущества:

Для учреждения:

– повышение эффективности работы сотрудника, ускорение процесса выхода работника на требуемый уровень производительности;

– налаживание или поддержание положительных отношений в коллективе;

– предотвращение серьезных ошибок, которые могли бы совершить новые сотрудники;

– сокращение временных затрат опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей;

– минимизация «текучести» кадров.

Для молодого специалиста:

– налаживание отношений в коллективе;

– быстрое вливание в рабочий процесс и приобретение новых навыков и знаний.

Таким образом, управленческое сопровождение адаптацией – это движение вместе с адаптирующейся личностью, рядом с ней, своевременное указание возможных путей, при необходимости – помощь, направление и поддержка. А управление адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа – это сознательное управление и прогнозирование адаптационной деятельности и в соответствии с этим изменение адаптивной деятельности, умение находить новые поведенческие стратегии, ведущие к балансу внешнего и внутреннего приспособления к роли педагога в системе образования, которая усваивается в процессе социализации.

#### Выводы по 1 главе

Результаты теоретического изучения и осмысления проблемы исследования позволили нам выделить ключевые позиции и сделать обобщения.

Рассмотрены проблемы профессионального становления и адаптации молодого специалиста в образовательной среде: неопределенность статуса молодого специалиста в РФ; отсутствие государственной поддержки указанной категории педагогических работников; непрестижность профессии специалиста; недостаточная практическая подготовка будущего специалиста во время обучения в высшем учебном заведении, предоставление преимущества в теоретической профессиональной подготовке,

неудовлетворительный уровень знаний молодых специалистов по сущности своей профессиональной деятельности; отсутствие мотивационной готовности к педагогической деятельности.

Проведен анализ понятия адаптации, адаптация – это процесс активного приспособление человека к новой среде, знакомство с деятельностью организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды.

Адаптация молодых специалистов предусматривает: наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога; оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы; психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах учреждения и запросов, интересов, потребностей самого молодого педагога.

Определены особенности управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа, даны ключевые определения: управление – элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранению их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ, цели деятельности». Управление процессом профессиональной адаптацией молодого специалиста – это постоянное воздействие на факторы, определяющие подход, сроки, смягчение неблагоприятных последствий.

Позиция нашего исследования такова, что управление адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа – это сознательное управление и прогнозирование адаптационной деятельности и в соответствии с этим изменение адаптивной деятельности, умение находить новые поведенческие стратегии, ведущие к балансу внешнего и внутреннего приспособления к роли педагога в системе образования, которая усваивается в процессе социализации.

В нашей работе мы видим эффективным инструментом управленческого сопровождения адаптации молодых педагогов в педагогическом колледже – модель, разработка и внедрение которой повышает эффективность работы сотрудника, ускоряет процесс выхода работника на требуемый уровень производительности; позволяет поддерживать положительные отношения в коллективе; предотвращает от серьезных ошибок; сокращает временные затраты опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей; способствует быстрому включению в рабочий процесс и приобретению новых навыков и знаний.

## **Глава 2. Методические аспекты управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа**

### 2.1 Организация экспериментального исследования профессиональной адаптации молодого специалиста педагогического колледжа

Экспериментальная работа проводилась в естественных условиях педагогического колледжа № 2 г. Челябинска. Приняли участие 10 молодых специалистов и 12 педагогов-наставников.

Целью проведенного нами эксперимента явилась проверка результативности реализации модели управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа и комплекса педагогических условий ее реализации. При этом мы исходим из следующих предположений: если в ходе апробации получится зафиксировать и подтвердить улучшения в плане адаптации молодых специалистов, то это будет свидетельствовать о результативности применяемых идей управления, использованный комплекс педагогических условий будет служить подтверждением их необходимости и достаточности.

Согласно гипотезе исследования, его цели и задачам, представим план экспериментальной работы.

*Организационный этап* экспериментального исследования предполагал: определение цели эксперимента; разработку экспериментальной программы; выявление критериев, показателей, уровневых шкал для оценки адаптации молодых специалистов; отбор и подготовку диагностического инструментария; построение и составление выборки участников педагогического эксперимента.

*Констатирующий этап* эксперимента носил промежуточный характер. На данном этапе осуществлялась оценка показателей профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа.

В ходе *формирующего этапа экспериментальной работы* производилась апробация модели управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа и комплекса педагогических условий ее реализации. На данном этапе осуществлялась проверка показателей адаптации, внедрение мероприятий, реализующих комплекс педагогических условий, а также оценку результативности проектируемой модели.

*Контрольно-аналитический этап* экспериментальной работы включал оценку уровня профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа, систематизацию, интерпретацию полученных результатов в ходе эксперимента и обобщение выводов о результативности реализации разработанной модели и комплекса педагогических условий.

Обозначим более подробно основные направления экспериментальной работы.

Первым направлением работы было изучение профессиональной мотивации участников эксперимента, согласно мотивационному критерию адаптации молодых специалистов педагогического колледжа. Для изучения значимости мотивов к своей профессии применена методика Т. Н. Сильченковой «Мотивы педагогической профессии» (Приложение 2).

Исследуемые мотивы выбора педагогической профессии:

- желание иметь высшее образование;
- стремление к материальной обеспеченности;
- желание обучать детей;
- представление об общественной важности;
- престиже педагогической профессии;
- так сложились обстоятельства;
- интерес к учебному предмету;
- стремление посвятить себя воспитанию детей;
- осознание педагогических способностей.

Таким образом, данная диагностика демонстрирует основные мотивы осознанного выбора профессии молодыми специалистами, интерес педагогов к работе с обучающимися и позволяет наметить пути обеспечения высокой мотивации сотрудников к эффективной педагогической деятельности.

Вторым направлением работы было изучение базовых квалификационных знаний и умений молодых специалистов в соответствии с когнитивно-практическим критерием профессиональной адаптации. С целью изучения данного аспекта, мы использовали методику выявления уровня педагогического мастерства. Она включает 24 классических позиций по 1 баллу (всего – 24 балла), 12 современных позиций по 2 балла (всего – 24 балла). Данная методика позволяет исследовать следующие направления:

1. Создание общих условий эффективности образовательного процесса.
2. Профессиональная компетентность.
3. Техника объяснения.
4. Учебные взаимодействия.
5. Создание продуктивной атмосферы на уроке.
6. Создание благоприятного микроклимата.

Уровень профессионального мастерства выявляется по формуле:

–  $K=X/Y$ , где X – число баллов, которое набрал педагог;

– Y – общее число позиций;

– K – уровень мастерства.

Если  $K=1,3$  – самый высокий уровень профессионального мастерства.

Если  $1 < K < 1,3$  – хороший уровень.

Если  $0,8 < K < 1$  – удовлетворительный уровень.

Если  $0,5 < K < 0,8$  – терпимый уровень.

Если  $K < 0,5$  – нужно задуматься о смене профессии.

Методика представлена в методическом пособии «Набор методик для диагностики молодых педагогов», разработана учителем-наставником Н. К. Сотниковой (Приложение 3).

Третьим направлением работы было исследование эмоциональной комфортности и удовлетворенности, согласно рефлексивному критерию профессиональной адаптации. Для этого нами было проведено анкетирование молодых специалистов и педагогов-наставников, с целью изучения понимания причин низкой адаптации. Данная анкета составлена с помощью педагога-психолога данного образовательного учреждения и позволяет исследовать такие причины как:

1. Неустойчивое эмоциональное состояние.
2. Нехватка опыта в работе с документацией.
3. Затруднения в выборе оптимальных методов и приемов обучения.
4. Нехватка знаний по предмету.
5. Затруднения в самоанализе педагогической деятельности.
6. Затруднения в методике выстраивания отношений с родителями учащихся.

Проведенный опрос позволит сделать заключение о том, в чем больше всего молодые специалисты испытывают трудности.

Четвертым направлением исследования профессиональной адаптации явилось использование многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (Приложение 1). Он предназначен для изучения адаптивных возможностей на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Опросник принят в качестве стандартизированной методики, и рекомендуется к использованию для решения задач профессионального психологического отбора, психологического сопровождения учебной и профессиональной деятельности.

Опросник имеет структурные уровни (адаптивные способности; нервно-психическая устойчивость; коммуникативные особенности;

моральная нормативность), что позволяет получить информацию различного объема и характера.

Представим интерпретацию основных шкал методики в Таблице 3.

Таблица 3 – Структурные шкалы и уровни личностного опросника «Адаптивность»

Уровни	Структурные шкалы		
	Нервно-психическая устойчивость	Коммуникативные особенности	Моральная нормативность
Ниже среднего	низкий уровень поведенческой регуляции и определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности	низкий уровень развития коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения
Выше среднего	высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности	высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен	реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения

Результаты, полученные по шкалам «Нервно-психическая устойчивость» + «Коммуникативные способности» + «Моральная нормативность», суммируют и получают общий уровень адаптивности педагогов, однако если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование.

Представим уровневую шкалу общей адаптивности молодых педагогов в соответствии с заявленной методикой (таблица 4.)

Таблица 4 – Уровни общей адаптивности молодых педагогов.

<b>Повышенный</b>	<b>Промежуточный</b>	<b>Пониженный</b>
лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью	большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий	лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога.

Таким образом, с помощью данных методик мы сможем оценить уровень адаптации специалистов, определить мотивацию к профессии; выявить базовые профессиональные знания и умения; определить причины низкой адаптации по мнению наставников и самых молодых педагогов, и на основе полученных данных разработать модель управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа

Результаты констатирующего эксперимента представим ниже в таблицах 5-8 и на рисунках 2-5.

Результаты исследования развития адаптивных способностей представлены в таблице 5, 6 и на рисунке 2.

Таблица 5 – Распределение испытуемых по уровням развития адаптивных качеств на констатирующем этапе исследования в ЭГ

Наименование шкалы	Уровень ниже среднего		Уровень выше среднего	
	N	%	N	%
нервно-психическая устойчивость	2	20	8	80
коммуникативные особенности	5	50	5	50
моральная	5	50	5	50

Продолжение таблицы 5

нормативность				
---------------	--	--	--	--

По шкале «нервно-психическая устойчивость» у 20 % педагогов выявлен уровень ниже среднего. Они демонстрируют недостаточные навыки поведенческой регуляции, наблюдается определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности.

Уровень выше среднего выявлен у 80 % педагогов. Нервно-психическая устойчивость и поведенческая регуляция на достаточном уровне, у них адекватная самооценка и реальное восприятие действительности.

По шкале «коммуникативные особенности» уровень ниже среднего выявлен у 50 % педагогов, они затрудняются в построении контактов с окружающими, проявляют агрессивность, повышенную конфликтность, уровень коммуникативных способностей низкий.

Уровень выше среднего выявлен у 50 % педагогов, они легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтны.

По шкале «моральная нормативность» уровень ниже среднего выявлен у 50 %, они не могут адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремятся соблюдать общепринятые нормы поведения.

Уровень выше среднего выявлен у 50 %, они ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения, реально оценивает свою роль в трудовом коллективе.

По результатам проведенного исследования мы распределили испытуемых по уровням адаптивных способностей.

Таблица 6 – Распределение испытуемых по уровням адаптивных способностей на констатирующем этапе работы

Уровень	N	%
Повышенный	2	20

Продолжение таблицы 6

Промежуточный	3	30
Пониженный	5	50

Наглядно результаты проведенного исследования представлены на рисунке 2.

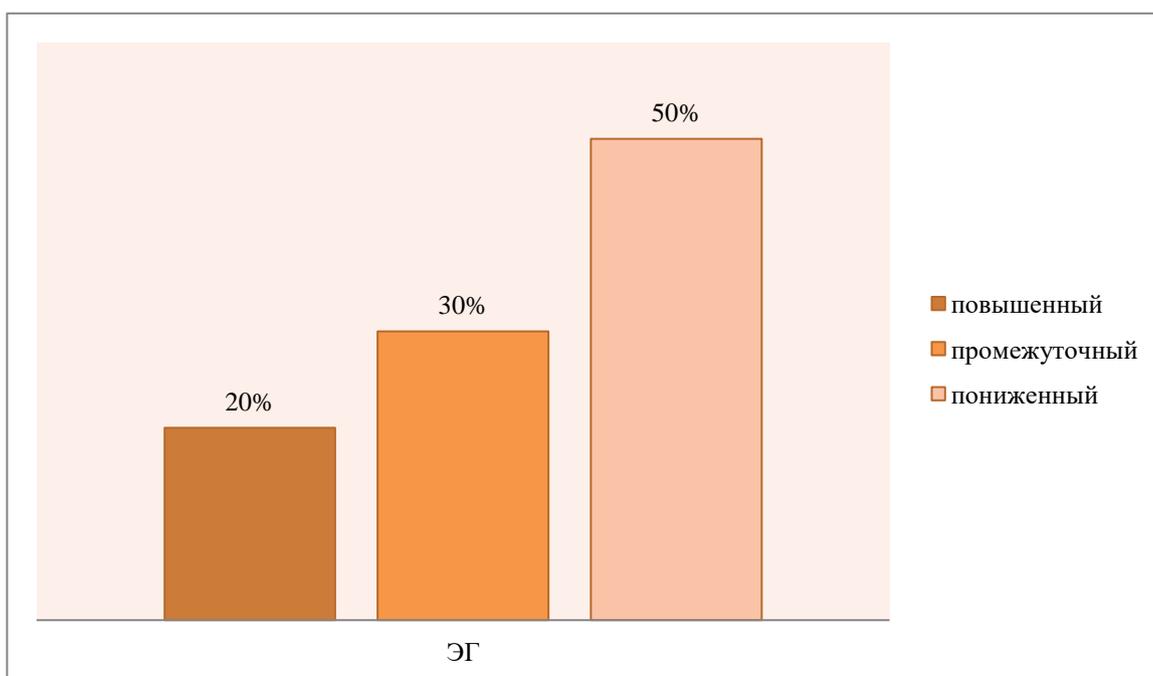


Рисунок 2 – Исследование уровня адаптивности молодых специалистов колледжа на констатирующем эксперименте

В результате нами было установлено, что по уровню развития адаптивных способностей молодые специалисты распределились следующим образом:

Пониженный уровень диагностирован у 50 %. Педагоги этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера, низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны.

Промежуточный уровень наблюдается у 30 %. Большинство молодых педагогов этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявиться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой

эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода и, безусловно, сопровождения.

Повышенный уровень диагностирован у 20 %. Группа высокого уровня адаптации достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.

Для изучения значимости мотивов к своей профессии применена методика Т. Н. Сильченковой «Мотивы педагогической профессии». Исследуемые мотивы выбора педагогической профессии представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Распределение испытуемых по выбору мотива педагогической профессии

Мотивы	Количество	%
желание иметь высшее образование	3	30 %
стремление к материальной обеспеченности	4	40 %
желание обучать	6	60 %
представление об общественной важности, престиже педагогической профессии	4	40 %
так сложились обстоятельства	5	50 %
интерес к учебному предмету	4	40 %
стремление посвятить себя воспитанию	5	50 %
осознание педагогических способностей	4	40 %

По результатам диагностики, мы наблюдаем, что желание обучать – 60% молодых специалистов назвали ведущими мотивами выбора.

Так сложились обстоятельства и стремление посвятить себя воспитанию – ведущие мотивы выбора профессии у 50 % испытуемых.

Стремление к материальной обеспеченности, представление об общественной важности, престиже педагогической профессии, интерес к

учебному предмету, осознание педагогических способностей – по 40 % молодых специалистов назвали ведущими мотивами выбора.

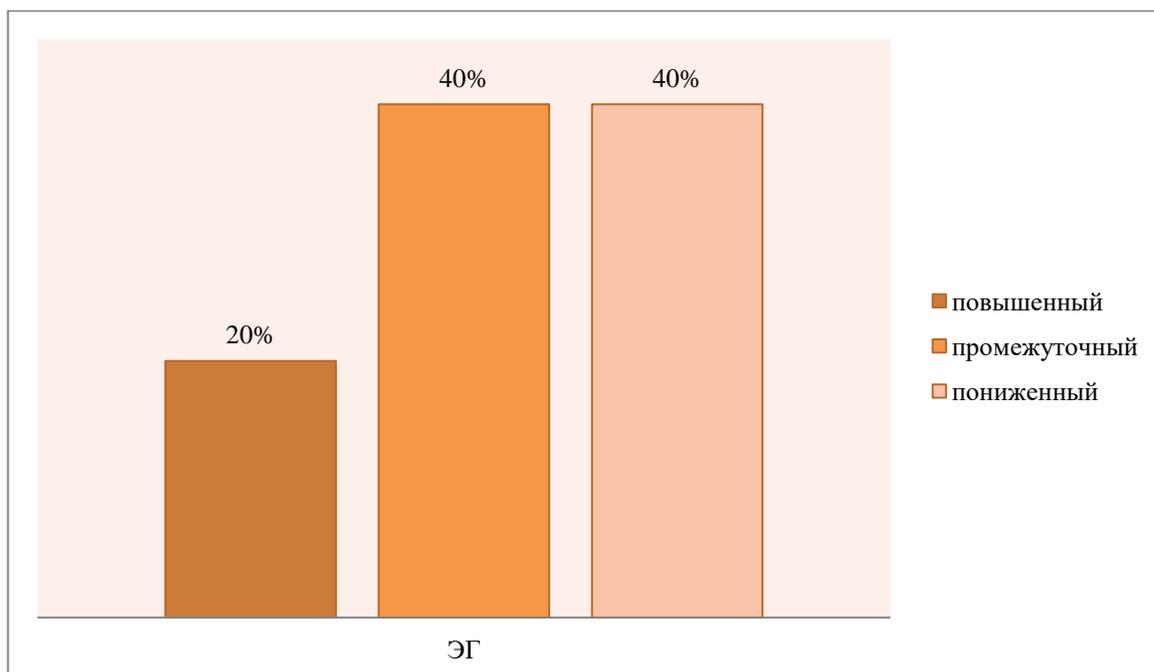


Рисунок 3 – Распределение испытуемых по выбору мотива педагогической профессии

Таким образом, данное исследование демонстрирует основные мотивы осознанного выбора профессии молодыми специалистами, интерес педагогов к работе с обучающимися и позволяет наметить пути обеспечения высокой мотивации сотрудников к эффективной педагогической деятельности.

Результаты исследования сформированности базовых профессиональных умений молодых специалистов представлены в таблице 8 и на рисунке 4.

Таблица 8 – Распределение испытуемых по уровню профессионального мастерства

Уровень	Количество	%
Самый высокий уровень профессионального мастерства	0	0
Хороший уровень	3	30
Удовлетворительный уровень	5	50
Терпимый уровень	2	20
Низкий уровень	0	0

По результатам исследования уровня педагогического мастерства нами было диагностировано, что самый высокий уровень профессионального мастерства не был выявлен. Хороший уровень профессионального мастерства был диагностирован у 3 испытуемых (30 % респондентов).

Удовлетворительный уровень профессионального мастерства был диагностирован у 5 испытуемых (50 % респондентов). Терпимый уровень профессионального мастерства был диагностирован у 2 испытуемых (20 % респондентов). Низкий уровень не был выявлен.

Наиболее низкие показатели приходились на следующие направления диагностики: профессиональная компетентность, техника объяснения, учебные взаимодействия.

Более высокие показатели сформированности компетенций пришлось на следующие направления: создание общих условий эффективности образовательного процесса, создание продуктивной атмосферы на уроке, создание благоприятного микроклимата.

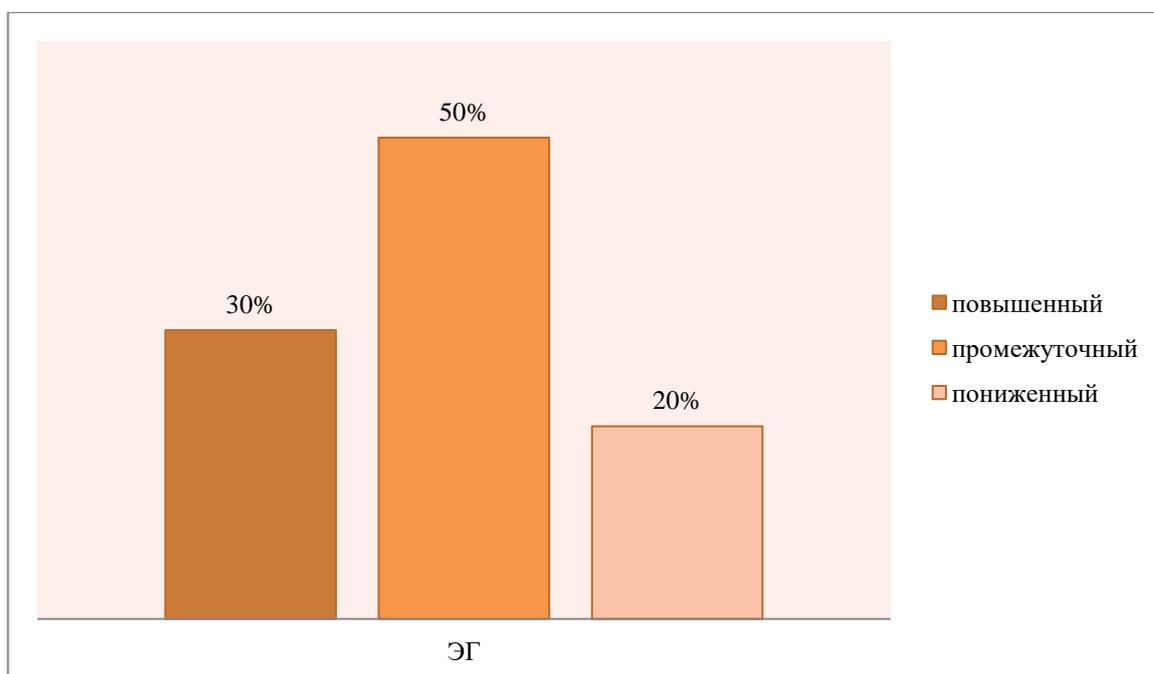


Рисунок 4 – Распределение испытуемых по уровню профессионального мастерства

Проведённое анкетирование молодых специалистов позволило сделать заключение о том, что они испытывают трудности в первичной адаптации, а именно наблюдается неустойчивое эмоциональное состояние у 50 % испытуемых, нехватка опыта в работе с документацией – у 50 %, затруднения в выборе оптимальных методов и приемов обучения у – 70 %, нехватка знаний по предмету у 40 % молодых специалистов, затруднения в самоанализе педагогической деятельности – у 40 %, затруднения в методике выстраивания отношений с родителями учащихся - у 10 %. Испытуемых.

Проведенный опрос педагогов-наставников, также позволил сделать заключение о том, что молодые специалисты испытывают трудности в первичной адаптации, а именно: неустойчивое эмоциональное состояние, по мнению педагогов-наставников, у 42 % молодых специалистов, нехватка опыта в работе с документацией – у 33 %, затруднения в выборе оптимальных методов и приемов обучения – у 75 %, нехватка знаний по предмету у - 33 %, затруднения в самоанализе педагогической деятельности у 42 % испытуемых, затруднения в методике выстраивания отношений с родителями учащихся – у 8 %. Результаты опроса представлены на рисунке 5.

Сравнивая данные анкетирования молодых специалистов и педагогов-наставников, мы пришли к выводу, что причины низкой адаптации совпадают, но имеют разный процент выраженности.

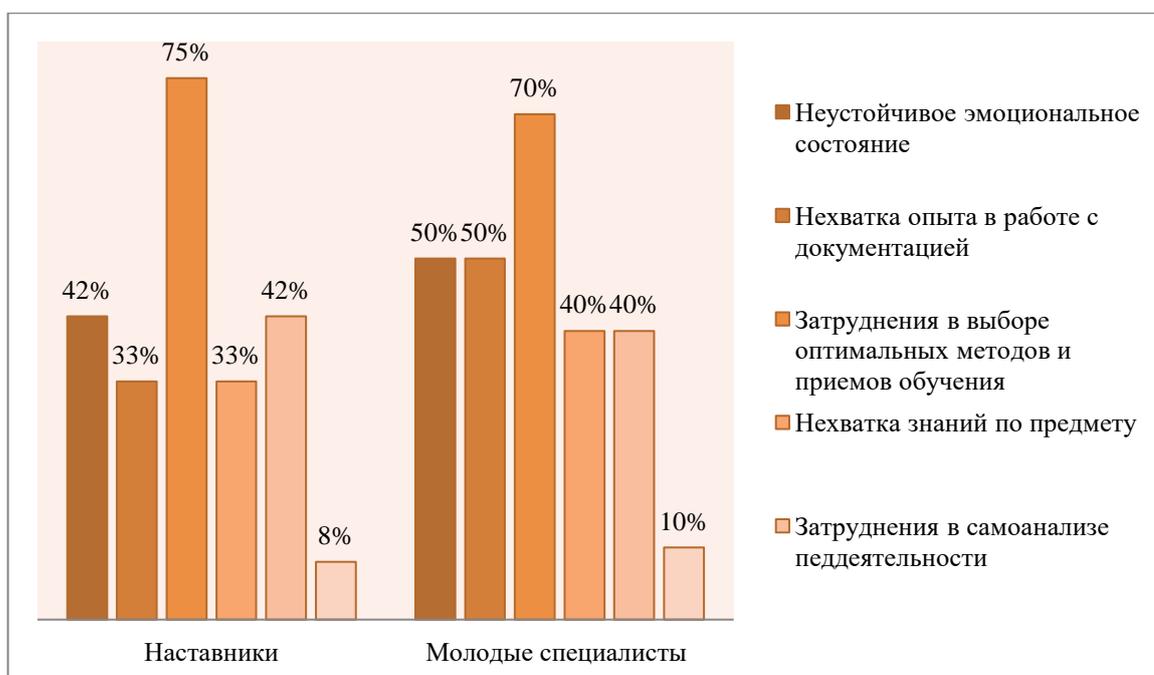


Рисунок 5 – Результаты анкетирования молодых специалистов и педагогов-наставников

Результаты проведенного исследования позволили нам проанализировать полученные данные для дальнейшего управления профессиональной адаптацией молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

Таким образом, констатирующий эксперимент позволил нам определить:

- уровень адаптации молодых специалистов по уровневым шкалам (адаптивные способности; нервно-психическая устойчивость; коммуникативные особенности; моральная нормативность);

- мотивы выбора педагогической профессии: желание иметь высшее образование, стремление к материальной обеспеченности, желание обучать, представление об общественной важности, престиже педагогической профессии, так сложились обстоятельства, интерес к учебному предмету, стремление посвятить себя воспитанию, осознание педагогических способностей;

– уровень профессионального мастерства (самый высокий уровень профессионального мастерства, хороший уровень, удовлетворительный уровень, терпимый уровень, низкий уровень);

– причины низкой адаптации молодых специалистов, по мнению самих специалистов и их педагогов-наставников.

Основным выводом констатирующего этапа является необходимость применения целенаправленных действий по управлению профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа на фоне разработанной модели и комплекса педагогических условий.

## 2.2 Модель управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа

Результаты констатирующего эксперимента, представленные в параграфе 2.1, убедили нас в необходимости проведения целенаправленной работы по управлению профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа. Описанию содержания и методики этого процесса посвящен данный параграф.

Анализ научной литературы по проблеме реализации методологических основ данного исследования позволяет прийти к заключению, что наибольший потенциал для решения выявленной научной проблемы могут иметь идеи системного, деятельного и партисипативного подходов.

Системный и деятельностный подход позволяют раскрыть структуру проектируемой модели на основе специфики деятельности ее субъектов. С помощью данных подходов мы определили структуру проектируемой модели, ее компоненты, внутренние связи, субъекты, обеспечивающие ее реализацию, наполнение ее компонентов.

Партисипативный подход выступает как методология конкретно-научного уровня. Основу его составляют положения о взаимодействии

наставников (коллектива) и молодых специалистов колледжа для выработки и реализации совместного решения социально-значимой проблемы, а в частности, проблемы профессиональной адаптации. Это взаимодействие носит субъект-субъектный характер. Такое взаимодействие подразумевает рассмотрение молодого специалиста как субъекта, признание им ключевых ценностей, развитие у него профессиональных способностей на основе индивидуальных возможностей адаптации как основной цели управления и включение субъекта в партисипативное взаимодействие.

Решение исследуемой проблемы предполагало разработку педагогической модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов колледжа.

В самом общем виде спроектированная модель является «...мысленно представленной или материально реализуемой системой, отображающей и воспроизводящей объект, которая способна замещать его так, что ее изучение дает информацию об этом объекте» (Таблица 8).

Таблица 8 – Содержательная составляющая моделирования

<b>Понятие</b>	<b>Автор</b>	<b>Содержательная составляющая</b>
Метод моделирования	Педагогическая энциклопедия	Метод формирования совершенной модели организации педагогического процесса и условий эффективного функционирования её или какой - либо части.
Модель	Г. Б. Корнетов	Обобщенный мысленный образ, сменяющий и отражающий структуру и функции (взятые в динамичном единстве, в широком социокультурном контексте) определенного типологически воспроизводимого метода осуществления образовательного процесса
Характеристики модели	Н. Г. Салмина	Модель подразумевает помощь для более подробного исследования объекта; объект и модель исследования заключаются в положении пропорциональности: модель не соответствует образцу, она только лишь демонстрирует объект исследования
Научная модель	И. П. Подласый	Схематически предложенный объект изучения, идентично передающий предмет исследования и который может заменять его таким образом, что изучение модели дает возможность получения новой информации о исследуемом предмете

В структуре модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов мы выделили нормативно-целевой, организационно-методический, контрольно-корректирующий блоки.

Для наглядности нами представлена структура управления на рисунке 5.

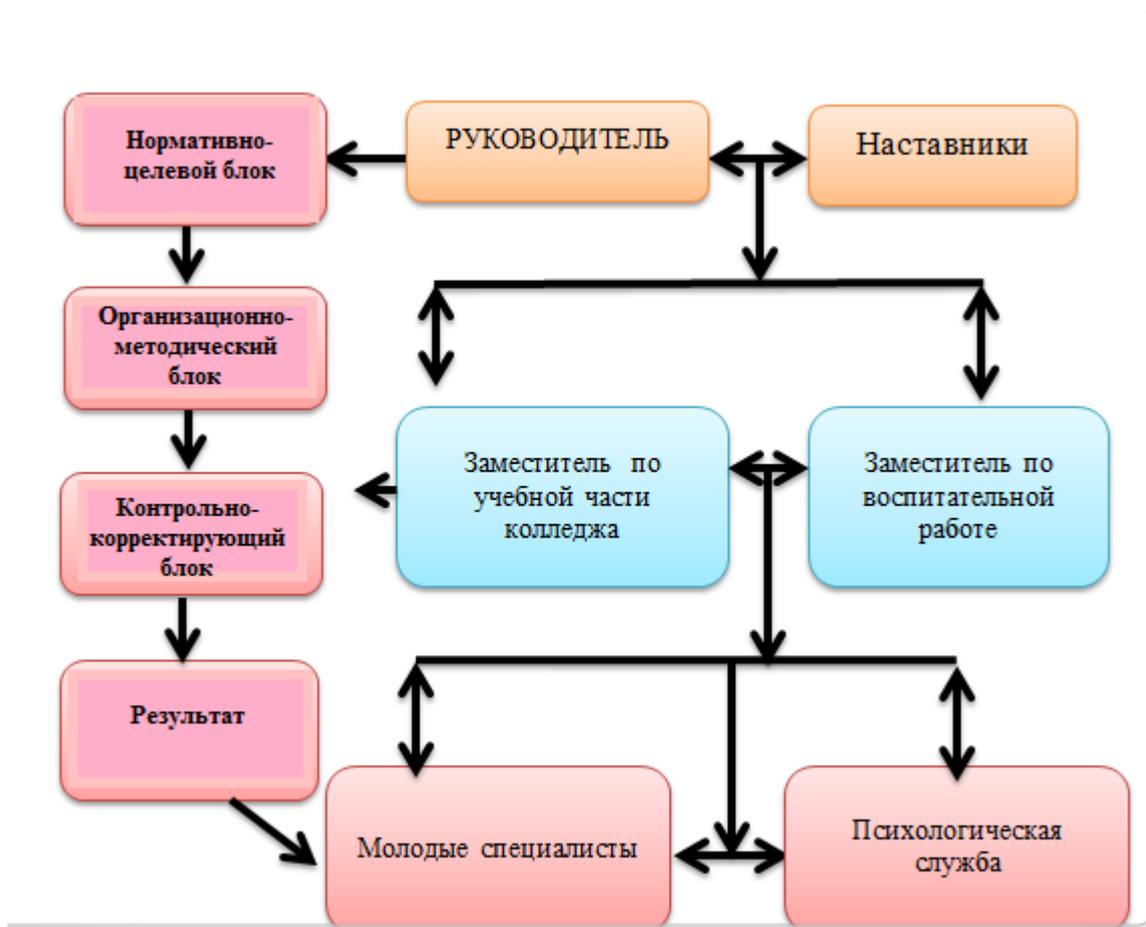


Рисунок 5 – Структура управления профессиональной адаптацией молодых специалистов колледжа

Общий вид модели представлен на рисунке 6.

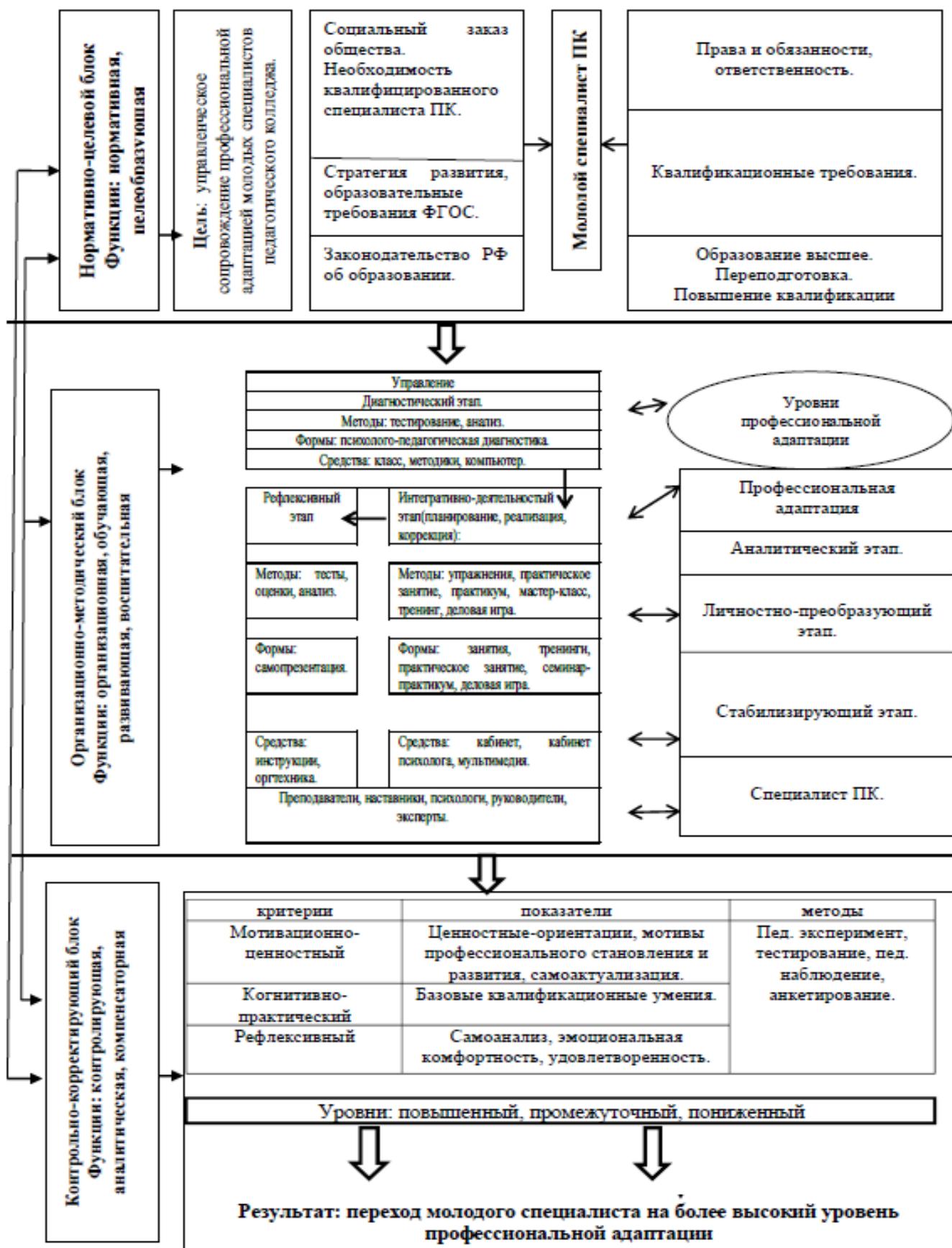


Рисунок 6 – Модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов колледжа

**Нормативно-целевой блок** модели определяет нормативно-правовое регулирование управления профессиональной адаптацией, ее актуальность и социальную значимость. Нормативная функция отражает цель управления в соответствии с социальным заказом общества и государства, закрепленными в Федеральных государственных стандартах, а также квалификационными требованиями, выраженными в Профессиональных стандартах и других законодательных актах.

Данный компонент модели раскрывает цель исследования – управленческое сопровождение профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа, и выдвигает ряд задач для достижения этой цели: составление плана реализации модели, отбор средств для ее реализации, разработка контрольно-диагностических мероприятий и др.

**Организационно-методический блок** является основой организации управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа. Выполняет организационную, обучающую, развивающую и воспитательную функцию.

Компонент предполагает поэтапную организацию процесса управления посредством использования различных методов, форм и средств, способствующих профессиональной адаптации.

*Диагностический этап* позволяет оценить исходный уровень профессиональной адаптации, осуществляется выявление потребностей, мотивов, интересов, потенциала молодых специалистов.

*Интегративно-деятельностный этап* направлен на интеграцию молодого специалиста в профессиональный коллектив колледжа. Нацелен на последовательное овладение действиями и подготовку молодого специалиста к реализации профессиональных целей. Данный этап включает подэтапы: планирование, реализацию и коррекцию. Содержательным ядром этого этапа

является комплекс мероприятий управления профессиональной адаптацией молодых специалистов (Таблица 9).

Таблица 9 – Комплекс мероприятий управления профессиональной адаптацией молодых специалистов колледжа

№	Тема	Срок	Форма работы
1.	Вводное мероприятие	Сентябрь	Круглый стол
2.	Методы быстрого снятия сильного эмоционального или физического напряжения	Октябрь	Практическое занятие
3.	«Разговоры о важном»	Ноябрь	Семинар - практикум
4.	Конфликты и их решение	Декабрь	Круглый стол
5.	Неделя педагогического мастерства	Февраль	Мастер – класс
6.	«Психологические особенности студентов»	Март	Круглый стол
7.	«Организация образовательного процесса»	Апрель	Тренинг
8.	Итоговое мероприятие	Май	Деловая игра

Основным результатом данного этапа является интеграция практического опыта молодого специалиста и использование его в повседневности.

*Рефлексивный этап* направлен не только на знание или понимание молодым специалистом самого себя, как профессионала, но и выяснение того, как другие знают и понимают его личностные особенности, эмоциональные переживания и когнитивные представления. Рефлексивные процессы связаны с анализом собственного сознания и деятельности, а также с пониманием смысла межличностного общения в процессе адаптации. Данный этап позволяет определить соответствие полученных результатов управления первоначальному замыслу и цели; при необходимости вносятся коррективы, принимаются управленческие решения по улучшению адаптационных процессов.

Таким образом, в рамках организационно-методического блока реализуются и этапы профессиональной адаптации: аналитический, личностно-преобразующий, стабилизирующий.

**Контрольно-корректирующий блок** обеспечивает обратную связь с нормативно-целевым, организационно-методическим компонентами, осуществляя управляемость процессом профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа. Данный блок модели включает критерии, показатели и методы оценки текущих результатов адаптации. Критерии выявлены на основе анализа основных компонентов профессиональной готовности. При оценке критериев оценивались показатели: ценностные-ориентации, мотивы профессионального становления и развития, самоактуализация, базовые квалификационные умения, самоанализ, эмоциональная комфортность, удовлетворенность. Методы оценки включали следующие: педагогический эксперимент, тестирование, педагогическое наблюдение, анкетирование. Данные компоненты определяют уровни профессиональной адаптации: повышенный, промежуточный, пониженный.

По результатам реализации модели, конечным итогом предполагается переход молодого специалиста на более высокий уровень профессиональной адаптации.

Контрольно-корректирующий блок отвечает за реализацию контролирующей, корректирующей и компенсаторной функций.

Спроектированная модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа относится к искусственным педагогическим моделям, обладающим следующими свойствами: *управляемостью* (возможностью модели реагировать на внешние управленческие воздействия), *целостностью* (гармоничное взаимодействие всех компонентов модели), *гибкостью* (приспосабливаемостью модели к различным условиям), *открытостью* (способностью к развитию и взаимодействию с внешней средой).

Раскрывая основные характеристики модели, выделим принципы ее реализации: *научности* (создание теоретического фундамента управления профессиональной адаптацией); *активности* (организация деятельностного контекста профессиональной адаптации молодых специалистов); *включенного участия педагогов* (руководство процессом адаптации и вооружение молодых специалистов примером профессионального взаимодействия в образовательной среде колледжа); *профессиональной целесообразности* (применение форм, методов, средств управления адаптацией с учетом требований профессии педагога СПО).

В нашем исследовании реализована идея о том, что модель функционирует эффективно при реализации педагогических условий (Н.В. Ипполитова, Н.О. Яковлева, Е.В. Яковлев и др.). Определяя комплекс условий, мы учитывали не только особенности среды, в которой реализуется модель управления профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа, но также способность влияния условий на совершенствовании компонентов профессиональной адаптации.

Реализация первого условия **«активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками»** проходит в разных компонентах среды педагогического колледжа.

Большое внимание уделялось оказанию методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности.

Активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками происходила путем взаимодействия всех участников процесса профессиональной адаптации.

Руководитель осуществлял формирование потребности и мотивации к творческому саморазвитию и непрерывному самообразованию.

Роль руководителя заключалась в том, чтобы предметом общения педагогов-наставников и молодых специалистов являлась не только образовательная деятельность, в целом, но и деятельность по успешной

адаптации молодых специалистов. Важным условием данного процесса определяется в значимости партнера по общению.

Педагоги-наставники создавали условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.

При помощи данного условия осуществлялся интегративно-деятельностный этап управления адаптацией молодых специалистов колледжа, содержанием ядром которого является комплекс мероприятий, обозначенный в таблице 9 работы.

Второе педагогическое условие **«создание благоприятного психологического климата в коллективе и психологическая поддержка молодого специалиста посредством работы психологической службы»** реализуется в сотрудничестве с педагогом-психологом для комплексного подхода к решению проблем и трудностей профессиональной адаптации. Роль руководителя включает не только организационно-административный, но и воспитательный аспект.

Руководитель организации совместно с педагогом-психологом определяет факторы, формирующие благоприятный психологический климат:

– удовлетворённость работой, которая складывается из уровня оплаты труда, режима работы, социальной поддержки, возможных перспектив, уровня профессионализма коллег;

– совместимость участников группы: похожим людям проще взаимодействовать, подстраиваться друг под друга, координировать свои действия; люди, находящиеся среди «своих», получают немаловажное для формирования лояльности чувство защищённости;

– сплочённость коллектива: организация мероприятий на сплочение коллектива – тренинги, игры; создание условий для развития коллектива, уровень коммуникабельности;

– выбор стиля управления: руководитель для себя определил смешанный стиль управления – демократичный, с элементами авторитарного.

Работа психологической службы предусматривала:

1. Наличие психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога.

2. Оказание молодому специалисту ненавязчивой психологической помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы.

3. Психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах колледжа и запросов, интересов, потребностей самого молодого специалиста.

Третье условие реализации модели **«закрепление за должностным лицом функционала по управлению процессом адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа»** предполагает, что руководитель учреждения определяет число лиц, в отношении которых необходимо организовать наставничество и закрепляет функционал по управлению и сопровождению профессиональной адаптацией за педагогом-наставником. Исполнение должностных обязанностей требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации молодых специалистов, квалифицированного исполнения должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками.

Основными задачами этой деятельности являются:

-оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

-способствование формированию и развитию профессиональных знаний и навыков молодого специалиста;

-ускорение процесса профессионального становления и развития молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

-адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном подразделении учреждения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей, а также требованиям, установленным законодательством.

Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель руководителя педагогического колледжа.

Руководитель подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет в учреждении.

Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях методического объединения, Методического совета и утверждаются приказом руководителя. Наставник может вести работу по наставничеству не более чем с двумя специалистами одновременно.

Таким образом, спроектированная на основе системного, деятельностного, партисипативного подходов модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа включает три структурных блока: нормативно-целевой, организационно-методический, контрольно-корректирующий, обладает свойствами управляемостью, целостностью, гибкостью, открытостью и требует учета принципов научности, активности, включенного участия педагогов, профессиональной целесообразности.

Педагогические условия функционирования модели способствуют развитию у них познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы со студентами, позволяют развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулируют желание повышать свое образование и квалификационную категорию, а также способствуют профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях колледжа.

### 2.3 Анализ результатов проведенного исследования

Экспериментальная работа по проверке эффективности реализации модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа и комплекса педагогических условий, обеспечивающих ее результативность, была организована в естественных условиях учреждения средне специального профессионального образования и реализовывалась во всех видах профессиональной деятельности молодых специалистов педагогического колледжа.

Охарактеризуем в единой логике результаты экспериментальной работы, учитывая динамику профессиональной адаптации молодых специалистов колледжа, посредством оценивания ее компонентов и общего уровня адаптации.

В таблицах 10-11 представлены сравнительные результаты нулевого и итогового среза, зафиксированные с помощью диагностических методик и уровневых шкал.

Анализируя результаты многоуровневого личностного опросника «Адаптивность», отметим, что при реализации модели и комплекса педагогических условий удалось получить устойчивые положительные результаты.

Таблица 10 – Распределение испытуемых по уровням адаптации на констатирующем и контрольном этапах работы

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	N	%	N	%
Повышенный	2	20	7	70
Промежуточный	3	30	3	30
Пониженный	5	50	0	0

Для наглядности представим результаты на рисунке 7.

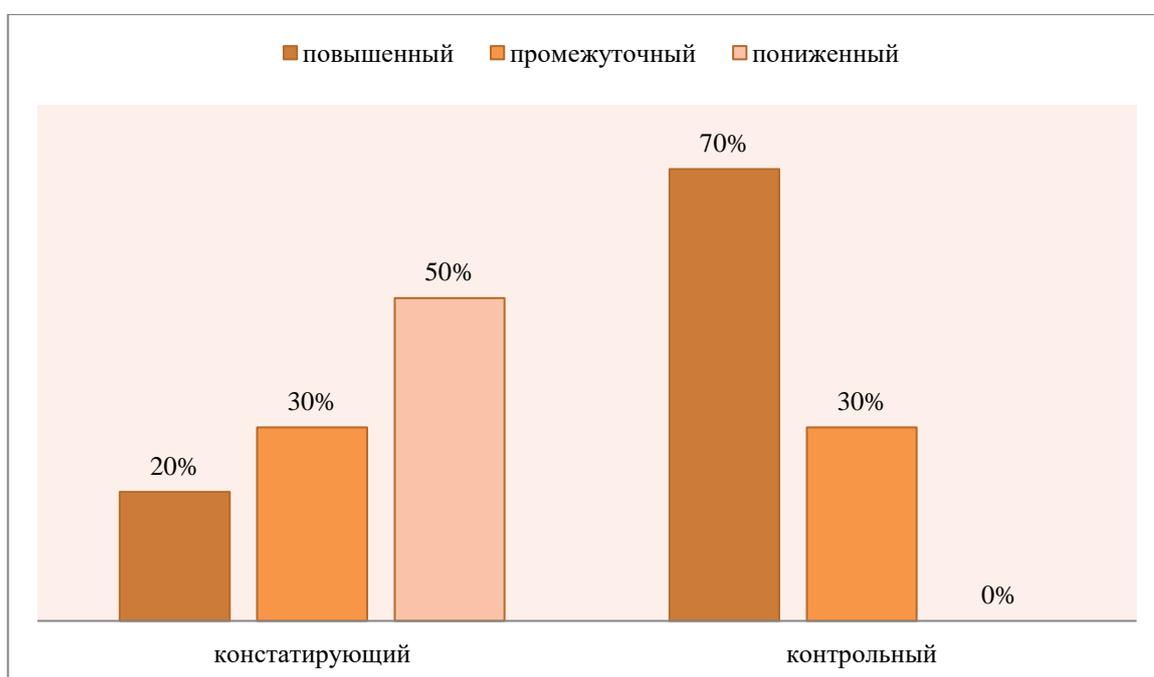


Рисунок 7 – Результаты исследования уровня адаптивности на констатирующем и контрольном этапах работы

По результатам повторной диагностики уровня адаптивности, мы наблюдаем положительную динамику:

Пониженный уровень адаптивности снизился на 50 % и составил 0 %.

Промежуточный уровень остался таким же, за счет перехода с пониженного уровня, и составляет 30 % испытуемых.

Повышенный уровень повысился на 50 % и составляет 70 % испытуемых.

Согласно выбранному нами экспериментальному плану, динамика изменений отслеживалась посредством оценивания компонентов профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа (мотивационно-ценностного, когнитивно-практического, рефлексивного). Представим и проанализируем результаты, полученные на контрольном этапе эксперимента (таблица 11).

Таблица 11 – Сравнительные результаты нулевого и итогового срезов по оценке компонентов профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа

Компоненты профессиональной адаптации	Уровни (%)					
	Нулевой срез			Итоговый срез		
	повыш	промежут	пониж	повыш	промежут	пониж
Мотивационно-ценностный	20	40	40	50	40	10
Когнитивно-практический	30	50	20	60	30	10
Рефлексивный	20	30	50	50	30	20

Рассматривая мотивационно-ценностный компонент, мы диагностировали, что повышенный уровень вырос на 30% и составляет 50 % респондентов. Промежуточный уровень остался таким же, за счет перехода из пониженного уровня. Пониженный уровень снизился на 30 % и составляет 10 % респондентов.

Рассматривая когнитивно-практический компонент, мы диагностировали, что повышенный уровень вырос на 30% и составляет 60 % респондентов. Промежуточный уровень снизился на 20 % и составляет 30 % респондентов. Пониженный уровень снизился на 10 % и составляет 10 % респондентов.

Рассматривая рефлексивный компонент, мы диагностировали, что повышенный уровень вырос на 30% и составляет 50 % респондентов. Промежуточный уровень остался таким же, за счет перехода из пониженного

уровня. Пониженный уровень снизился на 30 % и составляет 210 % респондентов.

Представляя полученные результаты, отметим, что на итоговом срезе была выявлена стабильная позитивная динамика сформированности у молодых специалистов колледжа всех компонентов профессиональной адаптации, адресно формируемой в рамках спроектированной модели.

Наглядно результаты исследования представлены на рисунке 8.

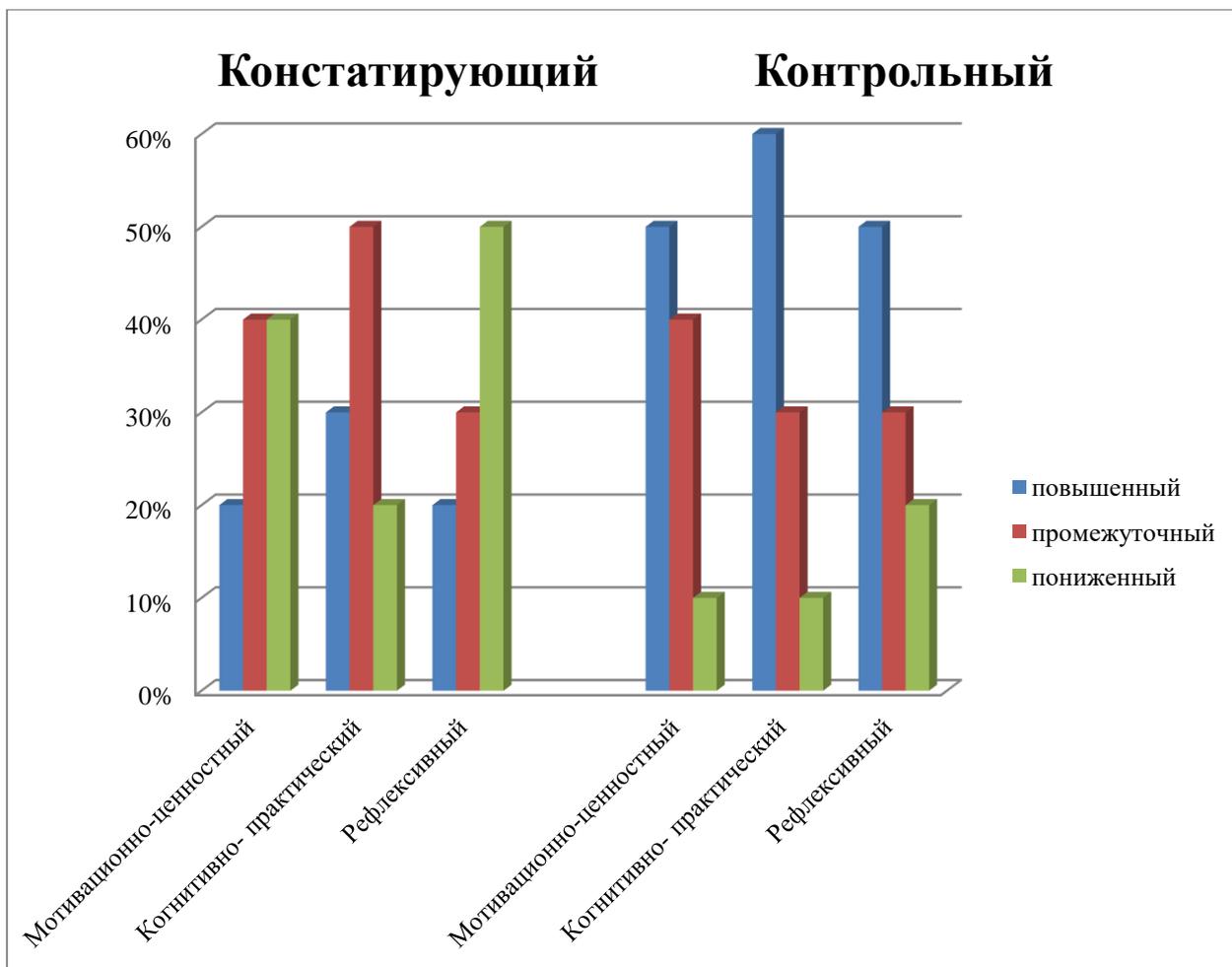


Рисунок 8 – Сравнительный анализ уровней сформированности компонентов адаптации молодых специалистов колледжа

Для проверки объективности результатов исследования нами был применен U-критерий Манна-Уитни:

U-критерий Манна-Уитни равен 14.

Критическое значение U-критерия Манна-Уитни при заданной численности сравниваемых групп составляет 23.

$14 \leq 23$ , следовательно, различия уровня признака в сравниваемых группах статистически значимы ( $p < 0,05$ ).

Таким образом, мы видим существенные различия результатов контрольного и констатирующего этапа. Анализируя результаты проведенного исследования, отметим, что при реализации модели удалось получить устойчивые результаты. Результаты позволяют сделать вывод о содержательно-методической полноте разработанной модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов колледжа, надежности проводимой экспериментальной работы, что говорит о наблюдаемом устойчивом эффекте. Следовательно, разработанная нами модель позволяет успешно адаптировать молодых специалистов к условиям колледжа. Эффективность повышается посредством внедрения комплекса педагогических условий.

#### Выводы по 2 главе

Разработанная нами модель управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа и комплекс педагогических условий были реализованы в ходе педагогического эксперимента, который протекал в естественных условиях педагогического колледжа № 2 г. Челябинска и предполагал участие 10 молодых специалистов и 12 педагогов-наставников.

Целью проведенного нами эксперимента явилась проверка результативности реализации модели управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа и комплекса педагогических условий.

В результате нами было установлено, что по уровню развития адаптивных способностей молодые специалисты распределились следующим образом: пониженный уровень диагностирован у 40 %. Промежуточный уровень наблюдается у 40 %. Повышенный уровень диагностирован у 20 %.

Констатирующий эксперимент позволил нам определить:

– мотивы выбора педагогической профессии: желание иметь высшее образование, стремление к материальной обеспеченности, желание обучать, представление об общественной важности, престиже педагогической профессии, интерес к учебному предмету, стремление посвятить себя воспитанию, осознание педагогических способностей;

– уровень профессионального мастерства (самый высокий уровень профессионального мастерства, хороший уровень, удовлетворительный уровень, терпимый уровень, низкий уровень);

– причины низкой адаптации молодых специалистов, по мнению самих специалистов и их педагогов-наставников.

Основным выводом констатирующего этапа является необходимость применения целенаправленных действий по управлению профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа на фоне разработанной модели и комплекса педагогических условий, которые были реализованы на формирующем этапе эксперимента.

Контрольный этап включал оценку сформированности общей адаптивности и компонентов профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа (мотивационно-ценностного, когнитивно-практического, рефлексивного).

Сравнение результатов эксперимента после формирующего этапа экспериментальной работы с применением U-критерия Манна-Уитни позволило выявить статистически значимые различия между количеством молодых специалистов по всем уровням профессиональной адаптации.

Результаты экспериментальной работы продемонстрировали рост уровня профессиональной адаптации в ходе апробации модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа и комплекса педагогических условий ее реализации.

## Заключение

Управление профессиональной адаптацией молодых специалистов составляет одну из насущных проблем системы российского образования. Практически каждый молодой специалист испытывает трудности в период адаптации, что зачастую приводит к разочарованию в профессии и смене вида профессиональной деятельности. Молодым специалистам необходима психолого-педагогическая поддержка, но администрация образовательных организаций не всегда представляет, каким образом управление профессиональной адаптацией нового педагога и какие из существующих способов адаптации являются эффективными.

В первой главе квалификационной работы охарактеризовано состояние проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов колледжа и особенности сопровождения данного процесса, систематизирован терминологический аппарат проблемы, определена роль и выявлены факторы, влияющие на эффективность профессиональной адаптации молодых специалистов колледжа.

Базовыми для исследуемой проблемы стали понятия:

- адаптация – это процесс активного приспособление человека к новой среде, знакомство с деятельностью организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды;
- профессиональная адаптация – овладение изменяющимися требованиями к профессии с совокупностью знаний, умений и навыков личности, формирующих у неё гибкую социально - профессиональную позицию в системе формальных и неформальных отношений в коллективе;
- управление – элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранению их определенной структуры,

поддерживание режима деятельности, реализацию программ, цели деятельности;

- управление адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа – это сознательное управление и прогнозирование адаптационной деятельности и в соответствии с этим изменение адаптивной деятельности, умение находить новые поведенческие стратегии, ведущие к балансу внешнего и внутреннего приспособления к роли педагога в системе образования, которая усваивается в процессе социализации.

В нашей работе мы видим эффективным инструментом управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в педагогическом колледже – модель, разработка и внедрение которой повышает эффективность работы сотрудника, ускоряет процесс выхода работника на требуемый уровень производительности; позволяет поддерживать положительные отношения в коллективе; предотвращает от серьезных ошибок; сокращает временные затраты опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей; способствует быстрому включению в рабочий процесс и приобретению новых навыков и знаний.

Проведенное нами исследование показало, что управление профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа требует целенаправленных и планомерных действий, эффективное осуществление которых представлено в рамках модели, которая характеризуется тем, что она:

- построена с учетом социального заказа и требования ФГОС и Профессиональных стандартов;
- разработана на основе системного, деятельностного и партисипативного подходов;
- включает нормативно-целевой, организационно-методический, контрольно-корректирующий компоненты;

- реализуется в соответствии с принципами научности, активности, включенного участия педагогов, профессиональной целесообразности и характеризуется управляемостью, целостностью, гибкостью, открытостью.

В процессе теоретико-педагогического исследования было установлено, что реализация модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа возможно, если будет обеспечен комплекс необходимых и достаточных педагогических условий:

а) активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками;

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе и психологическая поддержка молодого специалиста посредством работы психологической службы;

в) закрепление за должностным лицом функционала по управлению процессом адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

Вторая глава квалификационной работы характеризует особенности организации педагогического эксперимента, который представлен апробацией модели управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа и комплекса педагогических условий ее реализации. В данной главе определены цели и задачи экспериментальной работы, раскрыты особенности ее организации и содержание, используемый диагностический инструментарий, и охарактеризованы результаты экспериментальной работы по управлению профессиональной адаптацией молодых специалистов в соответствии с экспериментальным планом исследования.

Теоретические и экспериментальные результаты проведенного исследования подтверждают выдвинутую нами гипотезу и позволяют сделать следующие выводы:

1. Проблема управления профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа является актуальной, что определяется: реформированием системы образования и качественными изменениями, происходящими в системе наставничества и сопровождения молодых педагогов в образовательных организациях; возрастающими требованиями к качеству профессиональной подготовки компетентного сотрудника образовательного учреждения; необходимостью разработки технологического аппарата педагогического управления успешной адаптацией молодого специалиста в педагогическом колледже.

2. Положительный результат профессиональной адаптации молодого специалиста заключается в: успешным овладением молодым специалистом новыми формами профессиональной деятельности; достижении должного уровня профессиональной успешности, активности, творчества; раскрытии профессионального потенциала личности; приспособленности к условиям деятельности учреждения; усвоении стратегий и способов адекватных профессиональных взаимодействий; обеспечении эмоциональной стабильности; достижении согласованности организационных, групповых и личных целей, интересов; развитии способности решать проблемы, связанные с усвоением ролевых нормативно-профессиональных требований и ценностей, то есть успешном преодолении трудностей, которые встречаются молодые специалисты в первые годы своей работы.

3. Анализ современного состояния исследуемой проблемы позволил определить теоретико-методологические основы исследования и решения проблемы и сформулировать определения понятий «адаптация», «профессиональная адаптация», «управление», «управление адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа».

4. Разработка модели управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа продуктивна на основе системного, деятельностного и партисипативного подходов, что

обеспечивает корректность постановки проблемы и упорядочивание действий по ее разрешению.

5. Модель управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа включает нормативно-целевой, организационно-методический, контрольно-корректирующий компоненты; характеризуется управляемостью, целостностью, гибкостью, открытостью; требует учета принципов научности, активности, включенного участия педагогов, профессиональной целесообразности.

6. Управление профессиональной адаптацией молодых специалистов педагогического колледжа включает диагностический, интегративно-деятельностный и рефлексивный этапы.

7. Функционирование модели управления профессиональной адаптацией молодого специалиста педагогического колледжа будет результативной при обеспечении комплекса педагогических условий: а) активизация профессионально-ориентированного взаимодействия с педагогами-наставниками; б) создание благоприятного психологического климата в коллективе и психологическая поддержка молодого специалиста посредством работы психологической службы; в) закрепление за должностным лицом функционала по управлению процессом адаптации молодого специалиста в условиях педагогического колледжа.

8. Экспериментальная работа по апробации модели и комплекса педагогических условий ее реализации показала значимое увеличение уровня профессиональной адаптации молодых специалистов педагогического колледжа по всем компонентам критерия в экспериментальной группе.

9. Выполненное исследование показало значимость внедрения полученных результатов; его продолжение возможно в следующих направлениях: выявления закономерностей управленческого сопровождения молодых специалистов в системе наставничества; обогащение диагностического аппарата оценки уровня сформированности готовности к

педагогической деятельности в адаптационный период профессионального становления молодых специалистов педагогического колледжа.

## Список использованных источников

1. Абраменко, Н. Ю. Психолого-педагогическое сопровождение будущих педагогов в процессе профессиональной подготовки / Н. Ю. Абраменко. – Биробиджан : Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема, 2022. – 120 с.
2. Акопов, Г. В. Психологические аспекты формирования профессионально-педагогического сознания [Текст] // Психология учителя. / Г. В. Акопов. – Москва : Просвещение, 2000. – С. 3-4.
3. Амонашвили, Ш. А. Личностно гуманная основа педагогического процесса [Текст] / Ш. А. Амонашвили. – Минск : Университет, 1990. – 552 с.
4. Архангельский, С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы [Текст] / С. И. Архангельский. – Москва : Высшая школа, 1980. – 368 с.
5. Асеев, В. Г. Опыт построения объективированной шкалы удовлетворённости [Текст] / В. Г. Асеев // Социологические исследования. – 1984. – № 1. – С. 123-127.
6. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 563 с.
7. Батаршев, А. В. Диагностика профессионально важных качеств [Текст] / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майоров. – Санкт Петербург : Питер, 2007. – 192 с.
8. Башкирева, Т. Ф. Адаптация молодого специалиста в образовательном учреждении [Текст] / Т. Ф. Башкирева // Педагогика. – 2015. – № 10. – С. 120-124.
9. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности. [Текст] / С. П. Безносков. – Санкт Петербург : Речь, 2004. – 272 с.
10. Бляхман, Л. С. Производственный коллектив [Текст] / Л. С. Бляхман. – Москва : Политиздат, 1978. – 192с.

11. Бурцева, К. Ю. Внутренний и внешний контроль деятельности университета [Текст] : монография / К. Ю. Бурцева. – Москва : РУСАЙНС, 2017. – 300 с.
12. Бурцева, К. Ю. Проблемы организации и осуществления контроля образовательных учреждений [Текст] : монография / К. Ю. Бурцева. – Тольятти : Кассандра, 2015. – 157 с.
13. Бухалков, М. И. Управление персоналом : развитие трудового потенциала [Текст] : учебное пособие / М. И. Бухалков. – Москва : Инфа-М, 2005. – 372 с.
14. Вершловский, С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя [Текст] / С. Г. Вершловский, Н. П. Литвинова, Т. М. Симонова // Советская педагогика. – 1984. – № 4. – С. 76-81.
15. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика [Текст] : учебное пособие / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2009. – 258 с.
16. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст] / О. С. Виханский, А. М. Наумов. – Москва : Владос 1999. – 554 с.
17. Воланен, М. В. Профессиональная адаптация молодежи // Психология личности и образ жизни. Сборник статей [Текст] / Под ред. Е. В. Шороховой. – Москва : Наука, 1987. – 219 с.
18. Володина, Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы [Текст] / Н. Володина. – Москва : Эксмо, 2015. – 240 с.
19. Выготский, Л. С. Собрание сочинений: в 6 томах [Текст] / Л. С. Выготский. – Москва : Педагогика, 1982. – 504 с.
20. Гаврилова, О. В. Взаимосвязь удовлетворенности и мотивации учебной деятельности студентов в системе многоуровневого образования [Текст] : автореферат диссертации кандидата психологических наук. / О. В. Гаврилова. – Казань, 2000. – 23 с.

21. Газман, О. С. Педагогика свободы : путь в гуманистическую цивилизацию XXI века [Текст] / О. С. Газман // Новые ценности образования. – № 6. – Москва : Инноватор. – 1996. – С. 10-38.
22. Георгиева, И. А. Социально-психологические факторы адаптации личности в коллективе [Текст] : автореферат диссертации кандидата психологических наук / И. А. Георгиева. – Ленинград, 1985. – 22 с.
23. Горелова, Г. Г. Кризисы личности и педагогическая профессия : учеб.-метод. пособие / Г. Г. Горелова. – Москва : Моск. психол.-соц. ин-т, 2004. – 319 с.
24. Дворецкая, А. В. Обучающая программа, управляемая данными [Текст] / А. В. Дворецкая // Школьные технологии. – 2003. – № 6. – 22 с.
25. Егоршин, А. П. Организация труда персонала [Текст] / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – Москва : Машиностроение, 2017. – 320 с.
26. Житвай, С. А. Супервизия как метод сопровождения деятельности педагогов [Текст] // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии : сб. ст. по матер. LXV междунар. науч.-практ. конф. № 6(63). / С. А. Житвай. – Новосибирск : СибАК, 2016. – С. 52-58.
27. Зеер, Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование [Текст] : теоретико-методологический аспект / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : Изд-во УГПУ, 2001. – 51 с.
28. Зеер, Э. Ф. Психологическое сопровождение профессионального становления личности [Текст] / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект, 2006. – 366 с.
29. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : учебное пособие [Текст] / Э. Ф. Зеер. – Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.
30. Ивочкина, Т. Н. Программа социально-профессиональной адаптации молодежи в условиях продуктивно ориентированной открытой

школы с профессиональной подготовкой / Т. Н. Ивочкина, Ю. Ю. Матюшова, Л. Г. Сократова. – Новокузнецк : Изд-во МОУ ДПО ИПК, 2004. – 42 с.

31. Коржова, Е. Ю. Психология адаптации педагогов к профессиональной деятельности / Коржова Е. Ю. – СПб. : Ин-т психологии человека, 1996. – 159 с.

32. Корчуганова, И. П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска [Текст] : метод. пособие / И. П. Корчуганова. – Санкт Петербург : ЛОИРО, 2006. – 172 с.

33. Кузнецова, И. Ю. Андрагогические условия развития субъектной позиции педагога в процессе повышения квалификации [Текст] : автореф. дис.канд. пед. наук / И. Ю. Кузнецова. – Кемерово, 2011. – 24 с.

34. Кузьмина, Н. В. Творческий потенциал специалиста. Акмеологические проблемы развития [Текст] // Гуманизация образования. / Н. В. Кузьмина. – 1995. – № 1. – С. 63-66.

35. Кулюткин Ю. Н. Творческое мышление в профессиональной деятельности учителя [Текст] / Ю. Н. Кулюткин // Вопросы психологии. – 1986. – № 2. – С. 18-23.

36. Лошакова, Т. Ф. Педагогическое управление процессом создания комфортной среды в образовательном учреждении: монография [Текст] / Т. Ф. Лошакова. – Екатеринбург, 2001, – 269 с.

37. Лященко, А. В. Управление профессиональной адаптацией педагога в общеобразовательных учреждениях : диссертация ... кандидата педагогических наук / А. В. Лященко. – Москва, 2003. – 190 с.

38. Макаренко, А. С. Избранные педагогические сочинения [Текст] / А. С. Макаренко. – Москва : Педагогика, 1983. – 392 с.

39. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

40. Маркова, А. К. Психология труда учителя [Текст] / А. К. Маркова. – Москва : Просвещение, 1993. – 192с.
41. Мороз, А. Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза [Текст] : автореф. дисс. д-ра пед. наук. – Киев : ЮГУ, 2008. – 50 с.
42. Назарова, О. В. Профессиональная адаптация начинающих учителей гимназии в условиях модернизации образования [Текст] : диссертации кандидата психологических наук / О. В. Назарова. – Ставрополь. – 2003. – 176 с.
43. Невзоров, Б. П. Профессиональное становление учителя в системе много-уровневого университетского образования в регионе [Текст] : автореферат диссертации кандидата психологических наук. / Б. П. Невзоров. – Москва, 1998. – 32 с.
44. Никифорова, Е. В. Дошкольное образование [Текст] / А. М. Козлова, Е. В. Никифорова, Н. А. Скопинова. – Москва : ЦЛГ, 2004. – 80 с.
45. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Москва, 2007. – 748 с.
46. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации [Текст] / О. Ю. Осашина // Молодой ученый. – 2016. – № 21 (125). – С. 905-906.
47. Полякова, А. С. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей [Текст] / А.С. Полякова. – Москва : Педагогика, 1983. – 123 с.
48. Полянский, М. С. Психолог-педагогическое сопровождение как компонент общей программы модернизации образования в России [Текст] / М. С. Полянский // Модернизация общего образования на рубеже веков. – Санкт Петербург : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2001. – С. 128-131.

49. Понеделкова, М. А. Партисипация управления в системе высшего образования [Текст] : диссертация на соискание ученой степени / М. А. Понеделкова. – Москва: Российская академия государственной службы при Президенте РФ, 2002. – 179 с.
50. Поташник, М. М. Профессиональные объединения педагогов: Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных учреждений и учителей [Текст] / М. М. Поташник. – Москва : Новая школа, 1997.– 133 с.
51. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – Москва : Академия, 2001. – 480 с.
52. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом [Текст] : учебник для студентов вузов / В. П. Пугачев. – Москва : Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
53. Реан, А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика [Текст] / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – Санкт Петербург : прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.
54. Редлих, С. М. Педагогические основы социально-профессиональной адаптации учителя [Текст]: диссертация доктора педагогических наук / С. М. Редлих. – Москва, 1999. – 360 с.
55. Слостенин, В. А. Профессиональная готовность учителя к воспитательной работе [Текст] : содержание, структура, функционирование / В. А. Слостенин // Профессиональная подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. / В. А. Слостенин. – Москва : МГПИ им. В. И. Ленина. 1982. – С. 14-36.
56. Суворова, С. Л. Формирование коммуникативно-дискурсивной культуры будущих учителей [Текст] : диссертация д-ра пед. наук / С. Л. Суворова. – Челябинск, 2005. – 380 с.

57. Талызина, Н. Ф. Деятельностная теория обучения как основа подготовки специалистов [Текст] / Н. Ф. Талызина // Вестник Московского университета: Педагогическое образование. – 2009. – № 3. С. 17-30.
58. Фрейд, З. Анализ фобий пятилетнего мальчика [Текст] / З. Фрейд – Санкт Петербург : Просвещение, 2008. – 308 с.
59. Фролов, Ю. В. Социально-профессиональная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях: монография / Ю. В. Фролов, М. Э. Вайнер. – Москва : МГПУ, 2013. – 166 с.
60. Черникова, Е. Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов : монография / Е. Г. Черникова. – Челябинск : Изд-во Челябинского гос. пед. ун-та, 2010. – 183 с.
61. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами [Текст] / С. А. Шапиро. – Москва : ГроссМедиа, 2005 . – 304 с.
62. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] / С. В. Шекшня. – Москва : Бизнес – школа «Интел – синтез», 2002. – 368 с.
63. Щипицина, Л. М. Психолого-педагогическое консультирование и сопровождение развития ребенка [Текст] : пособие для учителя-дефектолога / Под ред. Л. М. Шипицыной. – Москва : ВЛАДОС, 2013. – 528 с.
64. Яковлев, Е. В. Супервизия как педагогический феномен [Текст] // Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева // Вестник ЧГПУ. – 2015. – № 10. – С. 9-13.

МНОГОУРОВНЕВЫЙ ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК  
«АДАПТИВНОСТЬ» (МЛО-АМ) А. Г. МАКЛАКОВА И С. В.  
ЧЕРМЯНИНА

Опросник содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

- «достоверность» (Д);
- «адаптивные способности» (АС);
- «нервно-психическая устойчивость» (НПУ);
- «моральная нормативность» (МН).

Инструкция: На каждое утверждение обследуемый должен ответить

«да» или «нет».

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают часто странные и необычные переживания.

13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний.
20. Голова у меня болит часто.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.
25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.

33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.

34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.

35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.

36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.

37. Самая трудная борьба для меня - это борьба с самим собой.

38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).

39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.

40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.

41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.

42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор,

даже если я знаю, что они правы.

43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.

44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).

45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.

46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.

47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.

48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.

49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.

50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас мой вес постоянен (я не хUDEЮ и не полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легко плачу.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.

73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.
74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.
75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.
76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.
77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.
78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.
80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.
81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.
82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.
83. Кто-то управляет моими мыслями.
84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.
85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.
86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
87. Я вполне уверен в себе.
88. Никому не доверять – самое безопасное.
89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.
90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.
91. Мне легко заставить других людей бояться себя, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.
93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.
94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
95. Я ежедневно выпиваю много воды.
96. Счастливее всего я бываю, когда один.
97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.
98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.
99. Я редко заговариваю с людьми первым.
100. У меня никогда не было столкновений с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей - это как бы придает мне вес в собственных глазах.
102. Иногда, без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Мне, как правило, везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.

112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.

113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.

114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.

115. Мне кажется, что меня никто не понимает.

116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.

117. Я легко теряю терпение с людьми.

118. Часто в новой обстановке я испытываю тревогу.

119. Часто мне хочется умереть.

120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.

121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.

122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним.

123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.

124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким. 125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.

126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.

128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.

129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.

130. Я часто обращаюсь к людям за советом.

131. Часто, даже тогда, когда для меня все складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

132. Меня довольно трудно вывести из себя.

133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.

134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.

135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.

136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.

137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.

138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов' я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.

139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.

140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.

142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.

144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.

145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.

146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.

147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.

149. Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить.

150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не стараюсь скрыть это от него.

153. Я человек нервный и легко возбудимый.

154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.

155. Будущее кажется мне безнадежным.

156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.

157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.

158. Чаще всего я чувствую себя усталым.

159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.

161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.

162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви.

163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.

164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут.

165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по каждой из шкал.

Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить стремление обследуемого представить себя в более социально-привлекательном виде.

Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование.

Ключи к шкалам Многоуровневого личностного  
опросника

«Адаптивность» (МЛО-АМ) Достоверность (Д) «Да»

«Нет» 1, 10,19, 31, 51, 69, 78, 92,101, 116,128, 138,148

Адаптивные способности (АС)

«Да» 4, 6,7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71,72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96. 98, 99, 102, 103,104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114,115, 117, 118 119, 120, 121. 122. 123,124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149,150,151,152,153,154,155,156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.

«Нет» 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160,163.

Нервно-психическая устойчивость (НПУ)

«Да» 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71,73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108,109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136,137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157,158, 161, 162.

«Нет» 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

Коммуникативные особенности (КО)

«Да» 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106,114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.

«Нет» 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159,557.

Моральная нормативность (МН)

«Да» 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165

«Нет» 13,76, 97, 100, 160, 163.

Таблица 1.1 – перевод баллов

Наименование шкал и количество ответов, совпавших с ключом				Стены
ЛАП	НПУ	КС	МН	
62->	46->	27–31	18->	1
51–61	38–45	22–26	15–17	2
40–50	30–37	17–21	12–14	3
33–39	22–29	13–16	10–11	4
28–32	16–21	10–12	7–9	5
22–27	13–15	7–9	5–6	6
16–21	9–12	5–6	3–4	7
11–15	6–8	3–4	2	8
6–10	4–5	1–2	1	9
1–5	0–3	0	0	10

Таблица 1.2 – Интерпретация основных шкал методики «Адаптивность»

Наименование	Уровень развития качеств	
	Ниже среднего (1–3 стена)	Выше среднего (7–10 стенов)
НПУ	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности
КС	Низкий уровень развития коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	Высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен
МН	Не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения	Реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения

Итоговую оценку по шкале «Личностный адаптивный потенциал» (ЛАП) можно получить путем простого суммирования сырых баллов по трем шкалам:

ЛАП = «Нервно-психическая устойчивость» + «Коммуникативные способности» + «Моральная нормативность»; с последующей интерпретацией по нижеприведенной таблице.

Таблица 1.3 – Интерпретация адаптивных способностей по шкале «ЛАП» методики «Адаптивность»

Уровень адаптивных способностей (стены)	Интерпретация
5–10	Группы высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью
3–4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий
1–2	Группа низкой адаптации. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное.
	Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра)

### Анкета «Мотивы выбора педагогической профессии»

Проранжируйте в 5 бальной шкале (0-1-2-3-4-5) значимость для вас того или иного мотива к своей профессии.

Фактор:

- интерес к учебному предмету 0-1-2-3-4-5
- желание обучать данному предмету 0-1-2-3-4-5
- стремление посвятить себя воспитанию детей 0-1-2-3-4-5
- осознание педагогических способностей 0-1-2-3-4-5
- желание иметь высшее образование 0-1-2-3-4-5
- представление об общественной важности, престиже педагогической профессии 0-1-2-3-4-5
- стремление к материальной обеспеченности 0-1-2-3-4-5
- так сложились обстоятельства 0-1-2-3-4-5

Данные по изучению мотивов выбора педагогической профессии занесены в таблицу 2.1.

Таблица 2.1 – Мотивы выбора педагогической профессии

Мотивы							
интерес к учебному предмету							
желание обучать данному предмету							
стремление посвятить себя воспитанию детей							
осознание педагогических способностей							
желание иметь высшее образование							
представление об общественной важности, престиже педагогической профессии							
стремление к материальной обеспеченности							
так сложились обстоятельства							

Методика выявления уровня педагогического мастерства

24 классических позиций по 1 баллу (всего – 24 балла)

12 современных позиций по 2 балла (всего – 24 балла)

ИТОГО: 48 баллов

Позиции для контроля и самоконтроля

I. Создание общих условий эффективности образовательного процесса.

1. Обеспеченность общих условий эффективности уроков:

а) формулирование целей, задач, определение основных этапов урока – 1 балл;

б) учебные пособия, раздаточные материалы, технические средства обучения способствуют быстрому включению учащихся в работу – 1 балл;

в) на уроке нет ненужных заданий, отвлекающих моментов – 1 балл.

2. Адаптация содержания учебного материала к учащимся:

а) учитываются возрастные особенности учащихся – 1 балл;

б) при необходимых условиях учитываются индивидуальные особенности учащихся – 1 балл;

в) для учащихся различного уровня подготовки даются задания, соответствующие различным уровням сложности (в т.ч. групповые) – 2 балла.

II. Профессиональная компетентность.

1. Владение учебным предметом и методами обучения:

а) учебная информация соответствует теме и целям урока – 1 балл;

б) используются разнообразные формы и методы работы – 1 балл;

в) применяются практико-ориентированные, деятельностные методы и приемы обучения – 2 баллы.

2. Организация учебной деятельности:

а) урок начинается со стимулирующего введения (привлечение внимания учащихся, создания проблемных ситуаций, мотивации учащихся) – 2 балла;

б) новый материал представляется как ответ на поставленные ранее вопросы – 1 балл;

в) итоги урока подводятся как соотнесение результатов поставленным целям – 2 балла.

### III. Техника объяснения.

#### 1. Устные и письменные объяснения:

а) ключевые моменты объяснения обозначены в виде опорных конспектов, схем – 1 балл;

б) записи на доске аккуратны и разборчивы – 1 балл;

в) устная речь правильная и профессионально грамотная – 1 балл.

#### 2. Разъяснение материала учащимся при непонимании:

а) выявляются непонятные слова, фразы, объясняются, заменяются общедоступными – 1 балл;

б) пояснения даются с помощью приема аналогии, наглядных примеров – 1 балл;

в) неявная учебная информация логически выводится из ранее известного – 2 балла.

### IV. Учебные взаимодействия.

#### 1. Контроль и коррекция деятельности учащихся:

а) оценка действий учащихся отделяется от личного отношения педагога – 1 балл;

б) учитель избегает прямых указаний и коррекции действий учеников – 1 балл;

в) ученики побуждаются к самоанализу, самокоррекции, а также к взаимооценке и взаимокоррекции – 2 балла.

2. Использование на уроке предложений, инициатив и вопросов учеников:

а) вопросы и предложения учащихся принимаются с благодарностью – 1 балл;

б) тактично отмечаются слабые места, ошибки учащихся – 1 балл;

в) идеи учеников разрабатываются и используются в ходе урока – 2 балла.

V. Создание продуктивной атмосферы на уроке.

1. Стимулирование интересов учащихся:

а) используются интересные, необычные аспекты темы, парадоксы, юмор – 1 балл;

б) предлагаются проблемные и творческие задания – 2 балла;

в) на уроке используется жизненный опыт учащихся – 2 балла.

2. Помощь учащимся в выработке положительной самооценки:

а) в речи педагога нет насмешек, сарказма – 1 балл;

б) конкретные учащиеся поощряются за конкретную работу – 1 балл;

в) педагог поддерживает, ободряет сталкивающихся с затруднениями учащихся – 1 балл.

VI. Создание благоприятного микроклимата.

1. Поддержание деловой включенности учащихся в урок:

а) используются приемы активизации внимания школьников – 1 балл;

б) применяются активные методы обучения (ролевые и деловые игры, диспуты и т.д.) – 2 балла;

в) используются специальные приемы активизации внимания активных и пассивных учащихся – 2 балла.

2. Воздействие при нарушении дисциплины:

а) педагог не замечает мелкие непреднамеренные нарушения – 1 балл;

б) немедленно, но взвешенно реагирует на серьезные нарушения – 1 балл;

в) использует специальные приемы для организации дисциплины, повышения личной ответственности за поддержание дисциплины на уроке – 2 балла.

Уровень профессионального мастерства можно вывести по формуле:

$K=X/Y$ , где  $X$  – число баллов, которое набрал педагог;

$Y$  – общее число позиций (36);

$K$  – уровень мастерства.

Если  $K=1,3$  – самый высокий уровень профессионального мастерства.

Если  $1 < K < 1,3$  – хороший уровень.

Если  $0,8 < K < 1$  – удовлетворительный уровень.

Если  $0,5 < K < 0,8$  – терпимый уровень.

Если  $K < 0,5$  – нужно задуматься о смене профессии.

### Рекомендации для руководителей образовательных учреждения по адаптации молодых специалистов

Методические рекомендации содержат общие вопросы организации работы образовательного учреждения с молодыми специалистами, вопросы организации стажировки и наставничества, планирования и функционирования Школы молодого педагога (ШМП). Методические рекомендации по управлению процессом адаптации молодого педагога в образовательной организации могут быть использованы в практике управления образовательными организациями разного уровня.

Адаптация молодого специалиста должна решать следующий круг задач:

- разрушать старые поведенческие нормы, вступающие в противоречие с нормами организации;
- прививать новые нормы поведения, разделяемые педагогическим коллективом;
- ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

Главная задача администрации учебного заведения – организовать целенаправленную системную помощь начинающим специалистам в приобретении практического опыта. Для этого на основании приказа директора, как правило, организуется стажировка (для педагогов первого года работы), наставничество (для молодых специалистов), а также может быть создана Школа молодого педагога.

Система работы образовательной организации с начинающими педагогами должна регламентироваться следующими *локальными документами*:

- планом работы образовательной организации;
- графиком административных совещаний, на которых будут заслушиваться обозначенные вопросы;
- графиком заседаний методического совета;
- положением о школе молодого педагога;
- планом работы школы молодого педагога;
- положением о наставничестве;
- планом работы наставника с молодым специалистом.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить *основные взаимосвязанные направления* этого вида деятельности:

1. Повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
2. Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
3. Освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
4. Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
5. Воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

При управлении профессиональной адаптацией начинающих педагогов в образовательной организации целесообразно руководствоваться следующими рекомендациями.

Администрация образовательного учреждения является ключевым звеном в создании условий оптимальной адаптации молодого специалиста. Именно их усилиями формируется та среда, в которую попадает выпускник педагогического вуза. Под их руководством складывается педагогический коллектив, они первыми встречают молодое пополнение кадров, ставят перед ним задачи, контролируют вхождение в профессию, дают наставления. В значительной степени от администрации учебного заведения зависит психологический комфорт всех членов коллектива и особенно начинающего педагога, а также устоявшаяся в коллективе система приоритетов и взглядов на деятельность педагога, на особенности взаимодействия и взаимоотношений.

Функциональные обязанности администрации образовательной организации по адаптации молодых педагогов:

*Директор:*

Утверждает программу адаптации начинающего педагога, контролирует ее выполнение, оценивает результаты деятельности молодого специалиста;

Представляет молодого педагога коллективу на ближайшем педагогическом совете;

Проводит вводное ориентационное собеседование, основные вопросы которого касаются образовательной организации и его внутренней структуры:

- учебное заведение - история, развитие, организационная структура, ключевые фигуры, традиции, тенденции, нормы, стандарты, процедуры, внутренние отношения, наиболее важные документы (устав, правила трудового распорядка);
- учащиеся - социальный состав, приоритеты, проблемы, политика в области работы с родителями;

- заработная плата - нормы и правила начисления, оплата труда в случае замены уроков, условия премирования;
- режим труда и отдыха - порядок предоставления отпусков, методических дней, отгулов;
- дополнительные льготы - возможность бесплатного повышения квалификации, наличие общежития, оздоровительных секций;
- охрана труда и техника безопасности;
- вопросы управления подчиненными - условия назначения на должность, перемещения, увольнения; права и обязанности; отношения с заместителями директора; оценка работы;
- дисциплина, поощрения и взыскания; система профессиональной подготовки и повышения квалификации;
- правила внутреннего распорядка;
- возможности решения бытовых проблем;
- положение образовательной организации в городе - престижность, спонсорская поддержка, помощь родителей.

Проводит беседы по необходимости для решения профессиональных, материальных, бытовых, семейных проблем, вопросов самообразования и повышения квалификации, для разрешения конфликтных ситуаций.

*Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:*

- 1) Организует индивидуальную работу с молодыми специалистами и их наставниками;
- 2) Показывает новому подчиненному его учебный кабинет, оснащение, места хранения документов, методической литературы и других общих материалов, проводит инструктаж по работе с техническими средствами;
- 3) Проводит собеседование с новым сотрудником на первой неделе работы; объясняет молодому педагогу его задачи и требования к их решению, консультирует по вопросам и рассматривает его предложения;
- 4) Оценивает профессиональный уровень молодого специалиста для разработки наиболее эффективной программы адаптации;
- 5) Обозначает перечень его задач на ближайшее время, требования к работе педагога;

6) Прикрепляет к нему наставника и разрабатывает программу стимулирования наставника для того, чтобы повысить интерес в более короткой и успешной адаптации «подопечного»;

7) Составляет совместно с руководителем соответствующего методического объединения необходимо план личностно-профессионального развития начинающего педагога;

8) Обеспечивает вместе с педагогом-наставником обратную связь, сообщая работнику динамику и направление его реальных и предпочтительных изменений;

9) Проводит после оформления всех необходимых документов нового сотрудника по основным помещениям учебного заведения;

10) Планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом;

11) Проводит каждые две недели первого полугодия-года работы беседы с новым сотрудником для выяснения его мнения о социально-психологическом климате, организационной культуре, задачах, принципах, организации деятельности с точки зрения их соответствия личным целям, установкам, ожиданиям, стереотипам;

12) Партнерами администрации образовательной организации в работе по адаптации начинающих педагогов выступают педагоги-наставники, психологическая и методическая службы, председатель методического объединения и школа молодого педагога.

Адаптацией молодого специалиста в образовательном учреждении непосредственно руководит педагог-наставник.

*Наставничество* – процесс передачи социального опыта, форма преемственности поколений, одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых педагогических кадров.

*Наставник:*

- знакомит молодого специалиста с требованиями законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих его права и обязанности по занимаемой должности;

- разрабатывает совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучает деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- вводит в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводит необходимое обучение; контролирует и оценивает самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывает совместно с молодым специалистом План профессионального становления; дает конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролирует работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывает молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки;

- развивает личным примером положительные качества молодого специалиста, корректирует его поведение в учебном заведении, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвует в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносит предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; ведет дневник работы наставника и периодически докладывает руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводит итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составляет отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации молодых педагогов и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения, которые участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы организации.

*Руководитель (председатель) методического объединения:*

1. Предоставляет новому сотруднику следующую информацию:

- функции цикловой комиссии (методического объединения): цели и приоритеты, организация и структура; направления деятельности; связь с другими методическими объединениями; взаимоотношения внутри объединения;

- рабочие обязанности и ответственность: детальное описание методики преподавания, учебного процесса и ожидаемых результатов; разъяснение важности труда нового педагога, его соотношение с другими предметами курса; нормативы качества выполненной работы; должностная инструкция, обязанности и ответственность; продолжительность и распорядок дня; требуемая отчетность;

- правила, процедуры, характерные для каждого конкретного вида преподавательской работы; порядок действий в экстраординарных случаях; отношения с сотрудниками; поведение с учащимися; контроль нарушений дисциплины студентами и прогулов уроков; организация отдыха, порядок прихода в учебное заведение, перерывов; возможность личных телефонных разговоров; использование оборудования и технических средств обучения; виды помощи, в каких случаях она может быть оказана; список документов, с которыми новичку необходимо ознакомиться в первую очередь.

2. Представляет членов метод объединения, особое внимание обращает на тех, к кому всегда можно обратиться с вопросом или за советом.

3. Организует обзор новинок методической литературы.

4. Проводит консультативные беседы по плану, ежемесячно, но при необходимости и чаще (по запросу педагога). В консультативные беседы входят: изучение нормативных документов; урочная и внеурочная деятельность; самоанализ и анализ урока; диагностика результатов обучения; педагогические технологии; формы организации деятельности учащихся на уроке; а так же любая методическая помощь.

С первого дня работы начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь, способствующая плавному вхождению в коллектив, согласованию личностных ценностей и принципов с нормами организационной культуры.

*Психолог:*

1. Организовывает индивидуальную встречу с каждым начинающим педагогом, знакомит молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

2. Изучает личность молодого педагога с помощью диагностических исследований, с целью составления психологического портрета (степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; уровень психологической подготовки; оценка профессиональной направленности).

3. Проводит занятия в школе молодого педагога по следующим направлениям работы:

- расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним;
- нахождение молодыми специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности;
- учет психологических особенностей подростков в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.);
- формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

Устраивает тренинги по вопросам:

- содействия успешной социально-психологической адаптации молодых педагогов;
- оказания помощи молодым специалистам в осознании профессиональных страхов, и пути их преодоления;
- профилактике эмоционального выгорания учителя.

При наличии в общеобразовательном учреждении группы молодых специалистов создается Школа молодого педагога. Она призвана обеспечить адаптацию начинающих педагогов к профессии, к условиям работы в организации, развитие базовых профессиональных компетенций.

*Руководитель Школы молодого педагога:*

1. Оказывает практическую помощь молодым специалистам в адаптации их к работе в образовательной организации, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания учебной дисциплины.
2. Выявляет базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействует их решению.
3. Организует групповые занятия для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий, научно-практических конференций.
4. Заслушивает отчёты членов школы молодого педагога по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию.

5. Организует изучение профессиональных потребностей молодых педагогов и передового педагогического опыта в образовательных организациях.