



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИНКЛЮЗИВНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ, ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

Управление профессиональной адаптацией бакалавров
социальной работы

Выпускная квалификационная работа
по направлению 39.04.02 Социальная работа
Направленность программы магистратуры
«Управление социальной работой»

Выполнила:
студентка группы ЗФ-306-149-2-1
/ Хасанова Адила Рамазановна

Проверка на объем заимствований:

94 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«11» 08 2020 г.

зав. кафедрой СРПиП С

Соколова Н.А.

Научный руководитель:
кандидат социологических наук,
доцент, доцент кафедры социальной
работы, педагогики и психологии

Е.Г. Черникова Е.Г. Черникова

Челябинск
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические аспекты управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.....	10
I.1 Проблемы профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.....	10
I.2 Управление профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы: сущность и содержание	21
I.3 Педагогические и социально-психологические средства управления профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.....	33
Выводы по первой главе.....	43
Глава II Практические аспекты управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.....	47
II.1 Исследование состояния и проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в учреждениях социальной сферы.....	47
II.2 Модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в МКУ СО «Социальный приют для детей и подростков Возрождение».....	58
Выводы по второй главе.....	77
Заключение.....	81
Библиографический список.....	87
Приложение.....	95

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В условиях современного этапа развития страны резко обострена проблема профессиональной адаптации выпускников высших учебных заведений. Система современного образования функционирует на основе Федеральных государственных образовательных стандартов. В этой связи повышаются требования к подготовке молодых специалистов.

Актуальность проблемы на социально-педагогическом уровне объясняется тем, что в условиях модернизации и реструктуризации экономики и общества, профессиональная адаптация выпускников вузов осложняется увеличением численности людей, получающих высшее образование, ужесточением условий на рынке труда, общим спадом экономики на данном этапе развития нашей страны, увеличением разрыва в оплате труда, низкой конкурентноспособностью самих студентов и их нежеланием работать по выбранной специальности. В связи с этим возникает необходимость изучения профессиональной адаптации выпускников для того, чтобы привести процесс адаптации в соответствие с требованиями к уровню подготовки специалистов.

Вместе с тем социально-экономическая ситуация в стране, положение дел на рынке труда, не меняющееся на протяжении последних ряда лет, свидетельствуют о значимых нерешенных проблемах в этой сфере. Так, по данным Росстата, среди молодежи в возрасте 20-29 лет уровень безработицы имеет постоянную тенденцию к увеличению. В 2019 году – 35,4 %; в 2018 году – 35,6 %, в 2017 году – 38,2 %, в 2016 году – 36,3 %, в 2015 году – 38,3 %. В феврале 2019 года численность этой категории безработных составила 1 млн. человек. В среднем за период с 2015 по 2019 год среди безработных, не имеющих опыта трудовой

деятельности, 16 % составляет молодежь в возрасте от 15 до 19 лет; 43 % – от 20 до 24 лет, 17 % – от 25 до 29 лет [45].

Проблемы профессиональной адаптации выпускников высших учебных заведений занимают важное место в исследованиях отечественных и зарубежных ученых. Одним из видов адаптации является профессиональная адаптация. Ее рассматривают как разновидность социальной (С.Г. Вершловский, А.Г. Мороз, С.В. Овдей, М.И. Скубий, П.А. Шептенко, О.А. Шиян); во взаимосвязи с профессиональным становлением специалиста (И.Д. Лушников, Е.А. Климов, В.А. Комаров, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков и др.); в исследованиях дидактической, социально-психологической, индивидуально-личностной социально-профессиональной, социально-педагогической (С. В. Гринько, Т. Н. Каткова, Х. Р. Кадырова, В.А. Плешаков, В.А. Сластенин) направленности. К сожалению, в научной литературе очень мало исследований, связанных с профессиональной адаптацией, становлением, подготовкой специалистов социальной сферы [10]. К их числу мы отнесли работы, посвященные адаптации социальных работников к профессиональной деятельности Е.Ю. Невельсон [39], педагогическому сопровождению профессиональной адаптации будущих социальных работников Е.В. Нехорошевой [40], реализации компетентностного подхода в подготовке социальных работников (И.А. Зимняя, Ю.В. Койнова, Л.В. Мардахаев, Н.И. Никитина, В.А. Сластенин, Л.И. Старовойтова).

Зарубежные исследователи традиционно рассматривали процесс адаптации с психологической точки зрения. Теоретические проблемы социальной адаптации рассматривались в трудах Л. Бристола, Э. Гюан, А. Дьюссера, Л. Тарда, У. Томаса, Дж. Томсона и др. В зарубежной литературе имеется большое количество публикаций по конкретным исследованиям адаптации личности, социальных групп к изменениям среды. Активно проводились подобные исследования в странах Восточной

Европы: К.В. Загульский, Э.Р. Крау, С.Д. Новаковский, Я.Я. Щепаньский, О.Л. Мьярошинская. Рассмотрение социализации как функции деятельности социальных институтов общества (М. Вебер, Т. Парсонс, Г. Спенсер, Н.Дж. Смелзер, Я. Щепаньский) являются фундаментальной методологической основой для изучения проблемы социально-профессиональной адаптации выпускников вузов в условиях трансформирующегося общества. Так, В.И. Земцова изучает адаптацию студентов педагогических специальностей к профессиональной деятельности [20]. Н.А. Соколова изучает факторы и стратегии социально-психологической адаптации молодых педагогов [59]. Е.Г. Черникова исследовала состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов [68]. С.В. Рослякова исследует особенности профессиональной адаптации специалистов социальной сферы [51]. Развитие современной системы профессионального образования характеризуется сменой приоритетов и связывается с возрастанием роли вуза в профессиональной адаптации студентов. Особое место в этом процессе занимает деятельность по формированию социально и профессионально мобильной личности будущего специалиста с высоким уровнем готовности к профессиональному самоопределению и предстоящей трудовой деятельности. Процесс управления профессиональной адаптацией молодых бакалавров социальной работы осуществляется на базе Вуза кураторами групп, отделом трудоустройства и профессиональной социализации, на базе же учреждений социальной сферы данный процесс осуществляется руководителем, наставниками, коллегами.

Изучение проблемы позволило выявить следующие противоречия:

– между недостаточной теоретической разработкой вопросов управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы

с одной стороны и выбором средств управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы с другой стороны;

– между необходимостью методического обеспечения и отсутствием управленческих разработок по данной проблеме.

Данные противоречия определили проблему исследования: каковы педагогические и социально-психологические средства управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы. Важность и актуальность рассматриваемой проблемы, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность обусловили выбор темы исследования: «Управление профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы».

Цель исследования: теоретически обосновать и разработать модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Объект исследования: процесс управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Предмет исследования: психолого-педагогические средства управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Гипотеза исследования: управление профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы будет более эффективным при следующих педагогических условиях:

– при внедрении модели управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы, включающей социально-правовое, социально-экономическое, психолого-педагогическое направления; а также технологий, способствующих продуктивной профессиональной адаптации бакалавров социальной работы;

– при использовании широкого спектра современных педагогических и социально-психологических средств управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Задачи исследования:

1. Проанализировать состояние и проблемы профессиональной подготовки бакалавров социальной работы.
2. Изучить сущность и содержание профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.
3. Рассмотреть педагогические и социально-психологические средства управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.
4. Исследовать состояние и проблемы управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в социальных организациях.
5. Построить структурно-функциональную модель, которая определит содержание управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Теоретической и методологической основой исследования является общесоциологическая теория адаптации, построенная на историческом и комплексном подходах, опирающихся на принципы системного и логического анализа, критерии, оценки, индикаторы процесса управления.

В магистерской диссертации использованы следующие *методы*:

- теоретический: анализ психолого-педагогической литературы и нормативных документов по данной теме, обобщение, сравнение, классификация, моделирование;
- эмпирические: опрос, изучение деятельности, наблюдение, анкета;
- методы обработки полученных данных: качественный и количественный анализ.

Этапы исследования:

На первом, ориентировочно-поисковом, этапе (2018) анализировалась философская, психолого-педагогическая литература; определялись методологические и теоретические основы исследования, цель, объект и предмет исследования; выдвигалась рабочая гипотеза,

уточнялся понятийный аппарат, были выявлены критерии управления профессиональной адаптацией выпускников.

На втором, констатирующем, этапе (июнь-декабрь 2018) разрабатывалась программа исследования, проводился констатирующий этап по выявлению условий и критериев развития профессиональной адаптации выпускников. Проектировалась структурно-функциональная модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

На третьем, формирующем этапе (январь 2019 – июнь 2019) выявлялись и внедрялись педагогические условия, способствующие успешному развитию профессиональной адаптации; апробировалась структурно - функциональная модель адаптации в профессиональной и педагогической деятельности выпускников.

На четвертом, аналитико-обобщающем этапе (декабрь 2019) проводился сравнительный анализ, систематизация и обобщение результатов экспериментального исследования; формулировались выводы; осуществлялось оформление материалов диссертационного исследования.

Научная новизна исследования:

Разработана структурно - функциональная модель профессиональной адаптации бакалавров социальной работы. Благодаря которой профессиональная адаптация будет проходить более успешно.

Теоретическая и практическая значимость исследования:

Результаты и выводы магистерской диссертации позволяют расширить понятийный аппарат теории профессиональной адаптации. Исследование содержит теоретический и эмпирический материал, который способствует приращению знания природы социальных процессов и явлений. Идеи диссертационного исследования могут быть использованы в соответствующих разделах учебных дисциплин «Управление социальной

работой» и «Организация, управление и администрирование в социальной работе», а также курса «Управление персоналом».

Результаты работы представляют практическую значимость для подготовки бакалавров социальной работы поскольку разработанная нами структурно-функциональная модель, определяет содержание управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

База исследования – МКУ СО «Социальный приют для детей и подростков Возрождение» Калининского района города Челябинска.

Структура работы соответствует логике научного исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, включающего 86 источников, 1 приложения. Работа содержит 10 таблиц и 4 рисунка.

Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ БАКАЛАВРОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

I.1. Проблемы профессиональной адаптации бакалавров социальной работы

Проблема профессиональной адаптации приобретает возрастающую научную и практическую актуальность в связи с непрерывным ростом социальной, экономической, экологической, личностной экстремальности нашей жизни и существенным изменением содержания и условий труда у представителей многих специальностей.

Профессиональную адаптацию определяют, как многоуровневый, функционально детерминированный процесс адаптации к труду с включением в него физиологических, личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов [49]. Профессиональная адаптация есть процесс становления (восстановления) и поддержания динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда» [45]. С точки зрения работодателя, профессиональная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма [27].

Анализ научных исследований позволил нам выделить несколько направлений в определении содержания и сущности этого понятия.

Профессиональная адаптация – это:

- 1) овладение знаниями, умениями и навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности;
- 2) развитие устойчивого положительного отношения к избранной профессии (социально-психологическая адаптация);

3) вхождение в новую социально-профессиональную среду, в систему внутригрупповых отношений;

4) адаптация к организационным условиям профессиональной деятельности;

5) процесс развития профессионально важных качеств.

Рассмотрим особенности каждого из названных направлений. Так, представители первого направления связывают это понятие с овладениями знаниями, умениями и навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности (С.Г. Вершловский, А.Г. Мороз, С.В. Овдей, М.И. Скубий, П.А. Шептенко, О.А. Шиян). Так, С.Г. Вершловский и О.А. Шиян отмечают, что в процессе профессиональной адаптации происходит интеграция профессиональных знаний, умений и навыков в профессиональную деятельность, овладение мастерством, приложение профессиональных знаний, умений и навыков к конкретным ситуациям [22]. Н.А. Свиридов характеризует профессиональную адаптацию как процесс овладения всей совокупностью знаний, умений и навыков, необходимых для полного освоения профессии и выполнения предъявляемых требований [28].

Мы согласны с мнением представителей второго направления к определению содержания профессиональной адаптации (Н.А. Ершова, Б.З. Вульф), что такая трактовка несколько сужает содержание данного процесса, поскольку профессиональная адаптация имеет свой психологический аспект, который проявляется в развитии устойчивого положительного отношения к избранной профессии, в появлении субъективного чувства удовлетворенности данным видом деятельности. Это противоречие снимается в работах А.К. Марковой, которая считает профессиональную адаптацию одной из необходимых характеристик мотивационной сферы профессиональной деятельности. Выделяя психологический компонент в структуре профессиональной адаптации,

А.В. Петровский и Б.З. Вульффов указывают на то, что в его основе лежит «ломка привычного динамического стереотипа и выработка нового» [49]. У одних этот процесс происходит ровно, а у других – кризисно, скачкообразно, приводя иногда к нервным срывам и стрессовым реакциям. В научной литературе есть понятие дезадапционного психологического синдрома. Его основными симптомами являются эмоциональная напряженность, беспокойство, тревожность, нервозность, ощущение дискомфорта, состояние неуверенности, упаднические настроения, неудовлетворенность собой и своей деятельностью. Вероятно, по этой причине многие исследователи (Л.К. Зубцова, А.Г. Мороз, Р.Х. Шакуров и др.) говорят о социально-психологической адаптации как об одном из компонентов социально-профессиональной адаптации, что, на наш взгляд, является вполне оправданным. Опираясь на определение Е.Г. Черниковой, под профессиональной адаптацией мы понимаем «процесс взаимодействия личности и профессиональной среды, в ходе которого осуществляется освоение целей, ценностей и норм профессиональной деятельности» [37]. Результатом его становится адаптированность личности как к профессиональной деятельности, так и к профессиональной среде. Если этого не происходит, результатом становится дезадаптированность, недовольство собой и профессией и даже уход из нее. Чтобы этого не произошло профессиональная адаптация должна рассматриваться как это система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высокого уровня профессионализма [20, 47, 51]. Выделяют внешние и внутренние факторы профессиональной адаптации [20, 47, 51]. К внешним относят материальное положение, образование в вузе, профессиональную среду, престиж профессии в обществе [10]. К внутренним факторам: систему ценностей, мотивы

выбора профессии, профессионально значимые качества [51, 5, 10]. Изучая особенности периода адаптации, исследователи выявляют, прежде всего, трудности, с которыми сталкиваются молодые работники в начале своего трудового пути. Это и недостаточная профессиональная и коммуникативная компетентность [5, 8, 10], низкий уровень заработной платы [8], несформированные профессионально значимые качества [10], не владение современными социальными технологиями и навыками проектной деятельности. В свою очередь помогают успешной адаптации такие личностные качества как терпимость, выдержка, доброта [5]. С.В. Росляковой выделены особенности профессиональной деятельности, вызывающие трудности процесса адаптации. Для социальной сферы это работа с людьми, сложными клиентами, требующая целого комплекса психолого-педагогических знаний и владения технологиями работы с разными категориями людей. Вторая особенность состоит в том, что деятельность специалистов социальной работы связана с необходимостью защищать права клиентов, что, в свою очередь требует владения нормативно-правовой базы, чего начинающему работнику не хватает. Требуется время для прочного усвоения всех законов, постановлений и др. документов. Третья особенность состоит в том, что постоянно работая с негативными эмоциями и напряженными ситуациями, специалист подвергается воздействию факторов, вызывающих ускоренное эмоциональное выгорание и как выход, уход из профессии [5].

Показателями адаптированности (успешной адаптации) считают качественное выполнение профессиональной деятельности, удовлетворенность профессией и желание остаться в ней и продолжать трудиться [5]. В организациях, куда приходят работать молодые специалисты, как правило нет специально разработанной системы адаптации кадров, поэтому многие исследователи считают, что адаптационные меры должны приниматься уже в вузе, на этапе

приобретения и освоения профессии. С еще более широких позиций подходят к рассмотрению социально-профессиональной адаптации представители выделенного нами третьего направления (С.Л. Арефьев, Г.П. Баранова, В.В. Синявский, Г.М. Федосимов, Т.М. Чурекова и др.), которые наряду с психологическим компонентом включают в понятие «профессиональная адаптация» и социальный компонент, отражающий процесс вхождения молодого специалиста в новую социальную среду. Он предполагает взаимодействие нового сотрудника с членами коллектива на предприятии, освоение им социальных норм, правил и требований той социальной группы, в которой происходит процесс адаптации. На основании этого ряд ученых (А.А. Налчаджан, Ю.П. Поваренков, М.Г. Кджанян, Л.М. Митина) выделяет в качестве одной из составляющих социально-профессиональной адаптации вхождение молодого специалиста в трудовой коллектив и освоение им соответствующих социально-профессиональных ролей. В связи с этим Е.Н. Бурдастых в содержание социально-профессиональной адаптации включает «освоение начинающим специалистом непосредственных профессиональных обязанностей, предполагающих выполнение определенных трудовых приемов и действий, конкретных организационных условий и требований, а также гармоничное вхождение человека в систему внутригрупповых отношений. Выработку образцов мышления и поведения, которые отражают систему ценностей и норм данной профессиональной среды, то есть вхождение в систему официальных, полуофициальных и неофициальных отношений в данной профессиональной среде» [3].

В современном образовательном процессе проблемы повышения качества подготовки бакалавров социальной работы подтверждаются рядом международных и отечественных документов в области развития образования, обогащения его содержания, концептуальных положений. Так, важнейшей задачей на ближайшую перспективу является повышение

качества профессиональной подготовки бакалавров социальной работы, усиление интеграции в образовательном процессе внутри Европейского союза и России. В частности, повышение качества подготовки бакалавров социальной работы является существенным фактором, влияющим как на их профессиональное становление в социальной сфере, так и полноценное функционирование общества в целом, в связи с тем, что в условиях реформирования страны, становления рыночных отношений десятки миллионов людей (пенсионеров, инвалидов, детей-сирот, беженцев и др.) нуждаются в экстренной социальной помощи и защите. Современный бакалавр социальной работы должен обладать набором профессиональных компетенций, которые обеспечат ему успешность, мобильность, адаптивность, социальную защищенность на рынке труда и в профессиональной сфере, в особенности делается упор на компетенцию социального взаимодействия, она является ключевой при реализации профессиональных качеств личности. Результаты исследований, которые ведутся в области повышения эффективности профессиональной подготовки и переподготовки специалистов по социальной работе, свидетельствуют о том, что наряду с постоянным улучшением качества подготовки специалистов существует и ряд проблем. В частности, в содержании профессиональной подготовки не всегда учитывается, общее и специфическое в социальной работе, компонент общечеловеческой культуры и регионально-этические особенности.

Было проведено ряд исследований, направленных на выявление проблем, условий и факторов, влияющих на профессиональную подготовку и профессиональную адаптацию. Исходя из полученных результатов исследований, мы выяснили что особой категорией людей, адаптирующихся к профессии, являются выпускники вузов, в качестве которых как правило рассматривают молодых людей в возрасте 20–26 лет, завершающих или завершивших профессиональную подготовку.

Выходящие на рынок труда выпускники различаются по возрасту, полу, образовательному уровню, жизненным установкам, но проблемы адаптации к трудовой деятельности в основном схожи. К ним можно отнести следующие проблемы:

1. трудоустройства, возникающие вследствие отсутствия профессионального и социального опыта;
2. личностного дискомфорта, переживания стресса и напряжённости;
3. неадекватного восприятия молодого специалиста старшими сотрудниками, низкой оценки его возможностей;
4. нехватки умений и опыта;
5. несоответствия между накопленными в процессе профессиональной подготовки академическими познаниями и реальными требованиями к осуществлению профессиональных действий и др. Можно сделать вывод о том что, для успешной профессиональной подготовки, и дальнейшей успешной профессиональной адаптации бакалавров социальной работы, необходима во-первых профориентационная работа с абитуриентами для лучшего их понимания специфики профессии. Во вторых, для более высокого уровня трудоустройства студентов по профилю подготовки, необходимы с одной стороны, успешная реализация стоящей перед органами управления задачи повышения уровня оплаты труда работников бюджетной сферы, а с другой стороны, работа по коррекции ожиданий студентов относительно заработной платы специалистов по социальной работе. В третьих, на наш взгляд, одной из важнейших и перспективных задач организации учебной деятельности является компетентностная направленность образования, которая устанавливая подчиненность знаний умениям и навыкам, конкретным способностям действовать в конкретных ситуациях, делает упор на практическую составляющую обучения.

Решению проблем связанных с профессиональной подготовкой бакалавров социальной работы должны способствовать встречи с

представителями органов управления системой социальной работы, работниками социальных служб и общественных организаций, мастер-классы ведущих специалистов социальной сферы.

В работе И.А. Милославовой под социально-профессиональной адаптацией молодежи понимается «процесс и результат интенсивного приспособления к условиям социальной среды, приобщение к конкретной деятельности, профессии» [4]. Первое определение, на наш взгляд, более полно отражает задачи этапа социально-профессиональной адаптации, а второе – является наиболее общим.

По мнению В.А. Гордашникова и А.Я. Осина процесс профессиональной адаптации специалиста включает в себя ряд основных составляющих: 1. взаимодействие личности со средой ("Л-С"): социальное взаимодействие (с отдельными людьми и с социальными группами), социально–психологическое взаимодействие; взаимодействие с материально-технической средой; с искусственной средой своего обитания; взаимодействие с экологической, природной средой; 2. возникновение противоречия, конфликтной ситуации (КС) между личностью и средой; 3. возникновение потребностного состояния (ПС) личности, состояния дезадаптации; 4. появление реактивных состояний защитного характера, защитных реакций (ЗР) у человека; 5. осуществление защитного адаптационного поведения (АИ) по снижению или снятию дезадаптационного состояния; 6. снижение или снятие противоречия между личностью и средой, устранение КС [18].

По мнению В.М. Петровичева, профессиональная адаптация – процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды [49]. В социальной работе управлению социальной адаптацией посвящены работы Е.В. Нехорошевой и Е.Ю. Невельсон. Е.В. Нехорошева считает, что профессиональная адаптация социального работника – это достижение соответствия профессионально-личностного развития

будущего специалиста требованиям профессии посредством формирования его адаптационной компетентности, профессионально-ценностных ориентаций, регулятивных умений и разрешения адаптационных затруднений при эмоциональном комфорте личности. Она оценивается объективно (соотнесенность деятельности с объективными параметрами профессии «социальная работа») и субъективно (соотнесенность психического состояния с результатами и условиями будущей профессиональной деятельности) [40].

Адаптационная компетентность социального работника представляет собой его интегральную характеристику, которая определяет умение решать адаптационные проблемы и связанные с ними профессиональные задачи в реальных ситуациях учебной и профессиональной деятельности с использованием соответствующих знаний, профессиональных ценностей' и личного опыта адаптации. Она существенно способствует процессу адаптации, и в то же время является его результатом. Компоненты: ценностный – (избирательная направленность на реализацию адаптационной компетентности), когнитивный (адаптационные знания), опытный (освоенные нормативные способы деятельности, компетентностный опыт), рефлексивный (самооценка, рефлексия), регулятивный (высокий личностный адаптационный потенциал, осознанная саморегуляция адаптационной и профессиональной деятельности).

Процесс профессиональной адаптации включает объектный («возникновение»), субъектно-функциональный («становление») и субъектный («зрелость») этапы, определяется социально-педагогическими (институциональный, стилизованный, межличностное общение) и психолого-педагогическими (идентификация, рефлексия) – механизмами, обусловлен рядом факторов (статусная характеристика, стереотипизация социальной работы, направленность на профессию и мотивация к

обучению, неоднозначность профессиональной задачи, соответствие содержания и методов подготовки практической социальной работе) [46].

Е.Ю. Невельсон считает, что профессиональная адаптация социального работника представляет собой процесс закономерного воплощения знаниевой парадигмы профессии в форму навыков и умений с последующим преобразованием оных в индивидуальный стиль деятельности, осуществляемой в постоянно усложняющихся и изменяющихся условиях труда и профессиональных отношениях. Особенностью этого процесса выступает непрерывное проявление субъектности будущего социального работника в форме отлаженной саморегуляции и рефлексивной культуры, обеспечивающих целостность процесса с момента приобретения новых знаний в профессии до момента успешного функционирования в качестве субъекта труда. Последовательная смена указанных этапов детерминируется двумя группами факторов. Внешним (социально-профессиональным) факторам отводится ведущая роль на начальных стадиях профессионального обучения с последующим возрастанием роли "внутренней позиции" (О.М. Годник) будущего специалиста. Преобразование деятельности от учебной к профессиональной, от исполнительской к творчески-самостоятельной влечет изменение внутренней позиции: от ученика к субъекту деятельности. Со временем профессиональная адаптация приобретает активный характер. От внешних социально-профессиональных регулирующих воздействий студент переходит к их самостоятельному формированию. Речь идет о формировании системы саморегуляции личности (упоминаемой выше), детерминируемой профессиональной подготовленностью, ценностными ориентациями, профессиональным самосознанием. Наличие произвольной осознанной активности является проявлением субъектности человека. Соответственно, студент проходит от фазы объектной через субъектно-функциональную к

субъектной, достижение которой свидетельствует об успешности адаптационного процесса [39].

Ф.Б. Березин формулирует три критерия оценки профессиональной адаптации в условиях определенной профессиональной деятельности:

- 1) успешность деятельности (выполнение трудовых заданий, рост квалификации, необходимое взаимодействие с членами группы и другими лицами, оказывающее влияние на профессиональную эффективность);
- 2) способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу (предотвращение травм, аварий, чрезвычайных происшествий);
- 3) осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья [8].

М.С. Яницкий указывает на тот факт, что процесс профессиональной адаптации молодых специалистов развивается нормально, если устанавливается соответствие между подсистемами следующих характеристик: комплекс требований, предъявляемых современным производством к личности специалиста и связанных с его готовностью к профессиональной деятельности (высокий уровень профессиональных знаний, любовь к своей специальности, инициативность, самостоятельность, организованность и другие профессионально значимые качества), и комплекс ожиданий и требований со стороны специалистов к будущему месту работы. Это ожидания, связанные как с самой деятельностью (актуальность, разнообразие, сложность решаемых задач, возможности профессионального роста, актуализации творческих способностей), так и более широкими возможностями работы [65].

Проблемы профессиональной адаптации бакалавров социальной работы связаны с освоением профессиональных навыков и с пониманием специфики работы. Самыми важными являются оторванность их знаний и навыков от реальной практики, недостаток или отсутствие

профессионального опыта и неопределенность трудовых и профессиональных интересов.

К факторам профессиональной адаптации бакалавров социальной работы относятся: социально-экономические факторы – принадлежность к социальной и профессиональной группам и связанные с этим условия, содержание, организация, оплата труда, квалификация; культурно-бытовые факторы: жилищные условия, особенности нетрудовой сферы деятельности, в том числе и главным образом - формы использования свободного времени; индивидуально-психические особенности личности, обуславливающие ее соответствие (несоответствие) конкретной профессии, процессу труда, к данной группе факторов можно отнести: уровень притязаний работника, восприятие самого себя, готовность к восприятию нового; производственные факторы - условия профессионального обучения, роста и социального продвижения; активность адаптирующего коллектива по включению работника в социальную среду, в эту группу факторов можно отнести социально-психологический климат коллектива; информированность нового работника об организации и результатах деятельности; субъективными специфическими факторами адаптации являются личностные характеристики работника - жизненные ценности, духовные качества, культурологические характеристики, потребности, интересы, цели, мотивы, социальные установки и др.

1.2. Управление профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы: сущность и содержание

Управление профессиональной адаптацией предполагает проведение системы мероприятий, которые, прежде всего, направлены на ускорение адаптации новых специалистов. Рассмотрим понятие управление. В теории

и практике используют различные определения понятия «управление». По мнению одних ученых, управление – это элемент, функция организованных систем различной природы (биологической, социальной, технической), обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ и целей этих систем [49].

По мнению других, управление – это совокупность действий, выбранных на основании определенной информации и направленных на поддержание или улучшение функционирования объекта в соответствии с изменяющейся программой (алгоритмом) [24].

С точки зрения исследователя Демьяна Николаевича Бахраха управление – это целенаправленный и постоянный процесс воздействия субъекта управления на объект управления. В качестве объекта управления выступают различные явления и процессы: человек, коллектив, социальная общность, механизмы, технологические процессы, аппараты [6].

В современном мире близким по смыслу значением понятия «управление» является понятие «менеджмент». Понятие «управление» является более общим и относится ко всем типам систем (техническим, биологическим, социально-экономическим и проч.). Современное понятие «менеджмент» распространяется лишь на социально-экономические системы. Отличительной особенностью таких систем является человек, деятельностью которого необходимо управлять. В качестве социально-экономических систем могут рассматриваться организации (предприятия) различного профиля, которые управляются определенным образом. Общие закономерности, принципы и методы управления организациями составляют предмет науки общего менеджмента [5].

В соответствии с общепринятой традицией мировой литературы в области управления, менеджменту дается широкая трактовка в фундаментальном Оксфордском словаре английского языка [62].

Менеджмент – это:

1. способ, манера общения с людьми;
2. власть и искусство управления;
3. особого рода умелость и административные навыки, которым обычно обучают;
4. орган управления – административная единица, без которой не может существовать ни одна организация.

По нашему мнению, понятия «управление» и «менеджмент» очень близки. Иногда они даже отождествляются. Управление представляет собой всеобщую личностную деятельность, а менеджмент – это его специфическая область, включающая деятельность специалистов по обеспечению успешной деятельности организации. Таким образом, в узком понимании, менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Менеджмент – «управление» – функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях. Менеджмент – это также область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию. А управление рассматривается как процесс, потому что работа по достижению целей с помощью других – это не какое-то единовременное действие, а серия непрерывных взаимосвязанных действий. Эти действия, каждое из которых само по себе является процессом, очень важны для успеха организации. Их называют управленческими функциями. Каждая управленческая функция тоже представляет собой процесс, потому что также состоит из серии взаимосвязанных действий. Процесс управления является общей суммой всех функций. Система управления организацией включает в себя совокупность всех служб организации, всех подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование.

Анри Файоль полагает, что управление организацией – это непрерывный процесс влияния на производительность работника, группы или организации в целом для наилучших результатов с позиций достижения поставленной цели. «Управлять – значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в его распоряжении ресурсов», – так охарактеризовал процесс управления Анри Файоль. Процесс управления предусматривает согласованные действия, которые и обеспечивают, в конечном счете, осуществление общей цели или набора целей, стоящих перед организацией. Для координации действий должен существовать специальный орган, реализующий функцию управления. Поэтому в любой организации выделяются управляющая и управляемая части. В управляющую часть входит дирекция, менеджеры и информационные подразделения, обеспечивающие работу руководящего звена. Эту часть организации принято называть административно-управленческим аппаратом. Входным воздействием и конечным продуктом управляющей части является информация. Управляющее звено – необходимый элемент любой организации. Анри Файоль, ученик и последователь Ф. Тейлора и один из основателей научной теории управления выделил 6 областей деятельности предприятия, которыми необходимо управлять: техническую, коммерческую, финансовую, бухгалтерскую, административную и защитную. По его мнению, наиболее характерными задачами звена управления являются:

- планирование общего направления действия и предвидение конечного результата;
- «организовывание», т.е. распределение и управление использованием материальных и человеческих ресурсов;
- выдача распоряжений для поддержания действий работников в оптимальном режиме,

- координация различных действий для достижения общих целей;
- выработка норм поведения членов организации и проведение мероприятий по соблюдению этих норм;
- контроль за поведением членов организации [30].

Как считает А.Г. Поршневу, управление следует рассматривать как процесс управления как совокупность непрерывных, последовательно выполняемых, взаимосвязанных действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения ею своих целей. Эти действия, весьма важные для успеха организации, называются управленческими функциями. Он выделяет следующие виды управления:

- 1) механическое, техническое управление (управление техникой, машинами, технологическими процессами);
- 2) биологическое управление (управление процессами жизнедеятельности живых организмов);
- 3) социальное управление (управление общественными процессами, людьми и организациями). Каждый из данных типов управления отличается назначением, качественным своеобразием, специфическими особенностями, интенсивностью совершаемых управленческих функций и операций. К основным функциям управления относятся: планирование (эта функция заключается в том, что именно менеджеры, т.е. те люди, которые управляют другими людьми, планируют дальнейшую работу организации); организация, мотивация и контроль [32]. Мы полагаем, что профессиональную адаптацию можно определить, как процесс вхождения человека в новую трудовую ситуацию, в котором личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально–психологических отношений внутри организации, усваивает новые для него нормы и

ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами команды [12].

Управление процессом адаптации, по мнению В.Р. Веснина предполагает ряд этапов:

- прояснение и конкретизация целей адаптации в организации новых работников или переведенных на другую должность;
- выявление совокупности факторов, влияющих на адаптацию, анализ значимости каждого из них;
- разработка объективных и субъективных критериев адаптации новых работников;
- разработка методов оценки успешности процесса адаптации (как отдельных работников, так и разных профессиональных групп);
- внесение необходимых корректив в работу по адаптации новых работников.

Как полагает О.С. Ваханский, управление социальной работой является необходимым условием для функционирования любой социальной организации, под которой понимается группа из двух человек и более, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей. Организации создаются людьми и являются элементом общественной системы. Зависимость общества от деятельности организаций позволяет рассматривать последние не только как объекты общественного воздействия, но и как активные субъекты, влияющие на жизнь общества. Управление социальной работой направлено на оказание помощи, поддержки, защиту всех людей, особенно слабо защищенных слоев и групп. Объекты управления в социальной работе – социальные работники, сотрудники, вся система взаимоотношений, складывающаяся между людьми в процессе социальной защиты населения. Субъектами управления выступают руководители социальных служб и формируемые ими органы управления, наделенные

управленческими функциями. Процесс управления социальной работой предполагает определенную организационную структуру, под которой понимается совокупность органов управления и устойчивых связей между ними, обеспечивающих ее целостность, сохранение основных свойств при различных внутренних и внешних изменениях. Организационная структура управления в целом и в социальной работе в частности должна содержать минимальное число звеньев и уровней управления, обеспечивать четкое распределение функций, устойчивость, непрерывность, оперативность и гибкость управления. Важнейшее условие эффективности системы социальной защиты населения – структурное совершенствование деятельности различных уровней управления органов социальной работы [16].

В.И. Курбатов выделяет три уровня управления:

- 1) Верхний, институциональный – Российская Федерация и автономная республика;
- 2) Средний – регион, т. е. органы социальной защиты краев, областей, автономных образований, городов, районов, округов, префектур, муниципалитетов;
- 3) Низший – социальные организации, различные негосударственные (благотворительные) общественные организации [36].

Е.И. Холостова определяет так, что субъект управления, объект управления и существующие между ними разнообразные связи составляют систему социального управления, в частности систему управления по оказанию социальной помощи населению [73].

Эффективность социальной работы в современных рыночных условиях в России во многом определяется качеством ее организации и управления. В то же время теория управления социальной работой мало исследована, и в числе ее главных научных проблем можно назвать следующие: разработка теоретических основ управления в социальной

работе, формулировка его концепции и дерева целей; исследование организационных структур управления социальной работой, обоснование рекомендации по использованию их типовых форм на федеральном и региональном уровнях; моделирование деятельности социальных служб, использование математических методов при исследовании проблем организации социальной работы; разработка критериев, позволяющих оценивать качество функционирования системы управления социальной работой, и методик оценки деятельности ее подразделений и персонала; исследование информационных основ управления в социальной работе, создание современного банка данных; разработка научных методов прогнозирования социальной работы, совершенствование качественных и количественных методов прогнозирования; разработка алгоритмов организации личной работы социальных управленцев и оптимальных вариантов делегирования полномочий сотрудникам органов управления социальной работой; исследование методов мотивации социальной работы, обоснование предложений по использованию содержательных и процессуальных теорий мотивации [62].

По нашему мнению необходимо отметить, что в управлении социальной работой все направления ее деятельности рассматриваются в комплексе экономических и социокультурных задач. Для социальной сферы управление персоналом приобретает очень важное значение. Это связано с низким уровнем зарплат в данной сфере (что требует в т.ч. нематериальной мотивации сотрудников), спецификой деятельности и, соответственно, с высоким уровнем эмоционального выгорания.

Для достижения максимальных результатов руководитель социальной службы должен обладать следующими качествами и навыками: умение правильно делегировать полномочия; адекватное знание процесса управления, и получение новых знаний в этой области; инициативность, креативность, использование нестандартной

логики; эмпатическое отношение к человеческим нуждам; умение использовать потенциал другого человека, аналитические способности; умение принимать правильные решения; адаптивность, умение находить гибкие подходы к различным точкам зрения; коммуникативные навыки; умение эффективно управлять временем и задачами; решительность – умение принимать решения, как бы трудно это ни было; непоколебимость, умение оставаться верным своим решениям и избранному пути. Как считает Г.М. Андреева большую роль в процессе успешной профессиональной и психологической адаптации играет служба персонала компании и психологи, занимающиеся разработкой проблем вхождения в коллектив новых сотрудников. В результате их деятельности разрабатывается целый комплекс мероприятий, позволяющий снизить как временные, так и психологические затраты на адаптацию новых сотрудников. Комплекс состоит из двух частей Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы. Для адаптации способствующими вспомогателями являются: разработанный специалистами службы занятости каталог профессиограмм; комплекс профессиональных тестовых методик для исследования личностных и профессиональных качеств человека [4].

Профессиограмма – это всестороннее описание профессий, дающее представление о том, что и как должно выполняться специалистом, при помощи каких ресурсов, в каких производственных условиях. В нее входят и требования, которым должен отвечать исполнитель. Профессиограмма включает производственно-техническую, социальную, психологическую и психофизиологическую характеристики [8].

Согласно мнению П.А. Маркова исследование профессиональных и личностных качеств соискателя включает тестирование на профпригодность, изучающее знания, навыки, умения и

профессиональные качества кандидата на должность; и карту личности, которая характеризует человека в социальном (сознательность, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность профессиональной деятельностью), психологическом (черты характера, особенности внимания и памяти, быстрота и производительность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявления воли) и физиологическом аспектах (тип высшей нервной деятельности, особенности организации мозговых регуляторных систем). Для составления карты личности используются профессиональные тестовые разработки. При сопоставлении полученной карты личностных и профессиональных характеристик с существующими профессиограммами выявляется не только психологическая совместимость работника данной специальности, но и его профессиональная пригодность [41].

На современном этапе важна квалиметрическая оценка профессиографического проектирования технологии подготовки и развития личностных качеств личности бакалавра, тем более что в высшей школе ощущается дефицит определенной системы объективной оценки качества сформированности профессионально-личностных качеств студента и выпускника. В качестве одной из методологических предпосылок анализа особенностей моделирования качеств выпускников вуза – бакалавра социальной работы, на наш взгляд, является, во-первых, познание диалектических закономерностей общественного развития, прежде всего сущности трансформации социальной сферы и социально-гуманитарного образования региона, во-вторых, учет различных теоретических подходов к разработке моделей выпускников по специальности «Социальная работа» (парадигмы, доктрины, теории, модели), в-третьих, рассмотрение характера познавательных процессов в профессиональной деятельности специалиста социальной работы и их места в формировании современной модели выпускника социального вуза

(с позиции когнитивного, системного подхода). Вокруг этих вопросов вращаются рассуждения большинства современных исследователей, занимающихся новым качеством высшего социального образования. Очевидно, что моделирование качеств выпускника вуза непосредственно связано с перспективным развитием самого социального образования на базе университетской системы обучения и воспитания специалистов. Качество моделей специалистов всегда отражает уровень развития высшего профессионального образования и опирается на этот уровень. Можно согласиться с известным мнением, согласно которому моделирование перспективно востребованных качеств выпускника вуза невозможно без определенного уровня разработанности базовой теории подготовки и воспитания специалистов, обеспечивающей переход от рационального построения деятельности соответственно существующим образовательным стандартам к методологической деятельности в области высшего профессионального образования, обеспечивающей глубину и фундаментальность познания и создания объективных предпосылок для деятельности в области воспроизводства кадров специалистов социальной работы, преобразования схем и планов деятельности высшей профессиональной школы, перейти к научному моделированию и творческому (креативному) подходу к формированию современного облика специалистов новой генерации (теоретико-методологические вопросы высшего профессионального социального образования; теоретические вопросы формирования профессиональных компетенций и профессионально-личностного развития специалиста; проблемы совершенствования управления качеством высшего профессионального образования в условиях рыночных отношений). На основании такого методологического подхода можно полагать, что модель качеств выпускника факультета социальной работы должна состоять из целевых установок (древо целей), свойств исследуемого объекта, структурное

развитие специалиста (учебные планы, программы, инновационные технологии, учебная литература, мультимедийные средства и т.п.) и динамически-развивающихся аспектов деятельности вуза (ресурсное обеспечение высокого качества подготовки специалиста). Базовая модель специалиста социальной работы в ее различных модификациях (бакалавр, магистр, специалист), не заменяя реальный объект изучения, предъявляет объективизированные требования не только и столько к выпускникам вуза, сколько к профессорско-преподавательскому составу факультета, администрации университета, в целом – к ресурсному обеспечению качества подготовки и воспитания выпускников вуза.

Модель должна учитывать итоги реализации первых учебных планов и программ подготовки выпускников и внесение существенных коррективов в учебный процесс факультетов социальной работы, формирование инновационных обучающих программ, оптимальный выбор форм, методов перспективной подготовки кадров, развитие системы баз практики, установление тесных деловых связей с органами управления социальными службами и другими работодателями. Модель не может быть жизнеспособной без технико-экономического обоснования ресурсного обеспечения ее реализации в конкретных социально-экономических и духовно-культурных условиях региона.

Одной из главных мер, способствующих наиболее успешной профессиональной адаптации молодых бакалавров социальной работы является проведение индивидуально воспитательной работы с ними. В практике индивидуально – воспитательной работы можно использовать все педагогические методы и многие формы воспитания, индивидуализируя их применение.

1.3. Педагогические и социально-психологические средства управления профессиональной адаптации бакалавров социальной работы

В современном обществе повышаются требования к профессионализму специалистов, работающих в социальной сфере (специалистов по социальной работе): к выполнению ими социально-технологических, исследовательских, управленческих и социально-проектных функций, конструктивному преодолению трудных ситуаций в профессиональной деятельности. Сложнее всего приходится молодым специалистам, которые адаптируются к изменившимся условиям жизни (они втягиваются в трудовую деятельность), привыкают к профессиональным обязанностям, к различным аспектам профессионального взаимодействия с коллегами и клиентами. От успешного преодоления адаптационных затруднений во многом зависит удовлетворенность собственной деятельностью, чувство принадлежности к профессиональному сообществу, уверенность в правильном выборе профессии, что и свидетельствует о успешном завершении профессиональной адаптации.

К основным этапам профессиональной адаптации бакалавра социальной работы можно отнести следующие этапы:

1 этап — время обучения студентов на старших курсах педагогических учебных заведений. На данном этапе факторами адаптации 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.

2 этап адаптации происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную

среду. 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.

3 этап профессиональной 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 [4]. По окончании данного этапа наблюдается стабилизация психологических функций молодого специалиста.

Повышение профессиональной компетентности бакалавров социальной работы будет успешно осуществляться благодаря обучению персонала, подготовке кадров, переподготовке (переобучению).

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способностями общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п. Действующее трудовое законодательство предполагает следующие формы обучения работников предприятий: профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалификации кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений,

навыков и способами общения. По существующему общему правилу такое обучение не превышает 6 месяцев. Обучаемые пользуются всеми правами работников, и на них в полном объёме распространяется законодательство о труде, коллективный договор и иные нормативные [14].

Переподготовка (переобучение) организуется для освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них специальностям, а также лицами, выражающими желание сменить профессию с учетом потребности производства. Переподготовка необходима при изменении профиля деятельности. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога – наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности [22].

Для освоения профессиональных действий молодыми работниками широко применяется наставничество.

Как считает Е.А. Абрамова наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая

повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Сотрудник – наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам: первый этап это адаптация молодого специалиста. Цель этапа – ознакомить молодого специалиста с деятельностью ОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Мероприятия по адаптации проводятся в первые шесть месяцев работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по направлению: Введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Основными функциями учителя-

наставника являются: планирование производственной деятельности молодого специалиста; консультирование молодого специалиста по выполнению планов; оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 5 месяцев). По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца первого года работы молодого специалиста (на 6 месяцев) [4].

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе. На процедуру оценки предоставляются следующие документы: анкета, заполненная молодым специалистом; отзыв куратора о результатах адаптации молодого специалиста; индивидуальный план адаптации молодого специалиста; проект индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста. Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития. Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста [17].

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по

результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого: сообщает молодому специалисту результаты оценки; обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста; согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста; при необходимости вносит изменения в процесс кураторства; знакомит с заключением об адаптации. Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух рабочих дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Второй этап - это профессиональное развитие молодого специалиста. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся в течение 6 месяцев. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы: самообучение; кураторство; участие в конкурсах молодежных разработок. Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

Третий этап предполагает развитие потенциала молодого специалиста. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры. Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в учреждение. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в

соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы: обучение; самообучение; участие в конкурсах молодежных разработок; участие в мероприятиях [19].

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли [9].

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют,

обмениваются опытом, мнениями. Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов, так считает Г.А. Ртищева.

Подведем итоги тому, о чем было сказано в параграфе.

1. Управление профессиональной адаптацией предполагает проведение системы мероприятий, которые, прежде всего, направлены на ускорение адаптации новых специалистов.

2. Управление – это элемент, функция организованных систем различной природы (биологической, социальной, технической), обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ и целей этих систем

3. Выделяются следующие виды управления: 1) механическое, техническое управление (управление техникой, машинами, технологическими процессами); 2) биологическое управление (управление процессами жизнедеятельности живых организмов); 3) социальное управление (управление общественными процессами, людьми и организациями).

4. Управление процессом профессиональной адаптации с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

Этап 1. Оценка уровня подготовленности нового специалиста.

Этап 2. Ориентация – практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями.

Этап 3. Приспособление нового специалиста к своему статусу.

Этап 4. Функционирование – т.е. преодоление производственных и межличностных проблем.

5. Управление профессиональной адаптацией специалиста включает в себя ряд основных составляющих:

1. взаимодействие личности со средой;

2. возникновение противоречия, конфликтной ситуации между личностью и средой;

3. возникновение потребностного состояния личности, состояния дезадаптации;
4. появление реактивных состояний защитного характера, защитных реакций у человека;
5. осуществление защитного адаптационного поведения по снижению или снятию дезадаптационного состояния;
6. снижение или снятие противоречия между личностью и средой, устранение.

К мероприятиям, направленным на решение проблем молодых бакалавров социальной работы относятся: беседы, тренинги, игры, диагностики, мастерские, инструктажи, видеоуроки, презентации (табл.1).
Таблица - 1 Мероприятия, направленные на решение проблем бакалавров социальной работы

Формы работы с бакалаврами социальной работы	Сущность формы, тематика	Назначение
Беседа	Данная форма работы поможет молодому специалисту преодолеть страх перед возникающими трудностями на рабочем месте, а также поможет преодолеть застенчивость и избавиться от таких качеств как прямолинейность и вспыльчивость. Проводится 1-2 раза в неделю.	Благодаря данной форме работы молодые специалисты будут более свободно чувствовать себя на своем рабочем месте, избавятся от застенчивости и стеснительности, научатся правильно без прямолинейности и вспыльчивости общаться с коллективом и клиентами
Тренинги	Данная форма работы полностью избавит молодых специалистов от таких качеств как медлительность, вспыльчивость, прямолинейность. Проводится 1 раз в неделю.	Благодаря данной форме работы молодые специалисты научатся проговаривать то почему они обладают теми или иными качествами, и как собираются с ними бороться.

Продолжение таблицы 1

Игра	Психологические игры способствуют налаживанию отношений в коллективе. Игра – модель социального взаимодействия, средство усвоения социальных установок. Для организации игры с молодыми специалистами важным является как отношение друг к другу, к самой игре, культурная ситуация в целом. В процессе занятий используются следующие игровые методы: ситуационно-ролевые игры, дидактические, творческие, деловые, разогревающие.	Игра расширяет сознание, развивает творческие способности, талант к общению. Большое значение имеет как сам процесс игры, так и осмысление происходящего после игры
Диагностика	Данная форма работы поможет определить, почему у молодого специалиста возникают противоречия с коллективом и руководителем. Проводится 1 раз в 2 недели.	Благодаря данной форме работы молодые специалисты смогут определить и решить проблемы возникающие с коллективом и руководителем
Мастерская	Данная форма работы позволит наладить отношения внутри коллектива сплотит коллектив. Проводится 1 раз в месяц.	Благодаря данной форме работы молодые специалисты наладят как деловые так и личностные отношения и с коллективом и с руководителем
Инструктаж	Данная форма работы направлена на формирование навыков и умений по документоведению. Проводится 1-3 раза в неделю.	Благодаря инструктажу молодые специалисты смогут наработать навыки по документоведению, что позволит им в дальнейшем не допускать никаких ошибок в работе
Видеоуроки, презентации	Данная форма работы направлена на обогащение знаний, умений и навыков по теории и технологии социальной работы. Проводится 1-2 раза в неделю.	Благодаря данной форме работы молодые специалисты смогут закрепить и получить более подробные и необходимые знания по теории и технологии социальной работы

Выводы по главе 1

Профессиональную адаптацию определяют, как многоуровневый, функционально детерминированный процесс адаптации к труду с включением в него физиологических, личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов. С точки зрения исследователей на различные виды адаптации, мы выявили, что психологи связывают адаптацию с психическим здоровьем индивида, педагоги большое внимание уделяют условиям необходимым для адаптации, а исследователи социальной адаптации рассматривают адаптацию через овладение индивидом опыта. Тот факт, что выпускники характеризуются наиболее длительным периодом работоспособности, показывает заинтересованность с целью устойчиво функционирующих учреждений с кадровой политикой, в которой существенное положение занимает проектирование и осуществление продвижения по службе сотрудников.

Отличительные характерные черты молодых специалистов, независимо от специфики развития организации, дают возможность им быть потенциально успешными в разных компаниях. Основными отличительными чертами для выпускника являются его собственная активная либо инертная позиция, та вот модель поведения, которую он выбирает либо бессознательно придерживается.

Управление профессиональной адаптацией предполагает проведение системы мероприятий, которые, прежде всего, направлены на ускорение адаптации новых специалистов. Существует целый ряд факторов, на которые организация влиять не может. Это такие личностные факторы, возраст, пол, семейное положение, планы на будущее, нормы и ценности молодого работника. Процесс профессиональной адаптации бакалавров социальной работы развивается нормально, если устанавливается

соответствие между подсистемами следующих характеристик: комплекс требований, предъявляемых современным производством к личности специалиста и связанных с его готовностью к профессиональной деятельности (высокий уровень профессиональных знаний, любовь к своей специальности, инициативность, самостоятельность, организованность и другие профессионально значимые качества), и комплекс ожиданий и требований со стороны специалистов к будущему месту работы. Это ожидания, связанные как с самой деятельностью (актуальность, разнообразие, сложность решаемых задач, возможности профессионального роста, актуализации творческих способностей), так и более широкими возможностями работы: общения с коллегами, должностного роста, материальной обеспеченности, улучшения социально- бытовых условий. Адаптация молодого специалиста к профессиональной деятельности начинается при определённом опыте социальной активности, что представляет собой потенциал адаптированности. Формирование взгляда молодого специалиста на собственный потенциал и знания, помогающих в процессе профессиональной адаптации, должны закладываться еще в ВУЗе, в частности, в специальных центрах студенческих инициатив, где молодым людям помогают организовывать проекты и принимать в них активное участие. В связи с возрастающей ролью профессиональной адаптации повышается значение такого производственного фактора, как организация систематического повышения квалификации, а также подготовки кадров. Для управления адаптацией необходимо контролировать, в какой мере адаптируется конкретный специалист, регулярно получать параметры адаптации, так как только при этом условии можно эффективно оперировать всей системой мероприятий. Лишь реализация целостной системы мер, действующих постоянно, позволяет успешно управлять процессом адаптации.

Управление профессиональной адаптацией предполагает проведение системы мероприятий, которые, прежде всего, направлены на ускорение адаптации новых специалистов. Управление – это элемент, функция организованных систем различной природы (биологической, социальной, технической), обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ и целей этих систем.

Работа с молодыми бакалаврами социальной работы проходит по следующим этапам: первый этап это – адаптация молодого бакалавра социальной работы: Цель этапа – ознакомить бакалавра социальной работы с деятельностью учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в процесс. Второй этап это - профессиональное развитие молодого бакалавра. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого бакалавра, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Третий этап это – развитие потенциала молодого бакалавра социальной работы. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого бакалавра и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Процесс профессиональной адаптации бакалавра социальной работы включает в себя ряд основных составляющих:

1. Взаимодействие личности со средой;
2. Возникновение противоречия, конфликтной ситуации между личностью и средой;
3. Возникновение потребностного состояния личности, состояния дезадаптации;
4. Появление реактивных состояний защитного характера, защитных реакций у человека;
5. Осуществление защитного адаптационного поведения по снижению или

снятию дезадапционного состояния;

6. Снижение или снятие противоречия между личностью и средой, устранение. Вся система адаптации настроена на то, чтобы в организации работали не пассивные, не индифферентные сотрудники, а люди, которые осознанно выполняют свою работу и имеют чувство причастности к общему делу.

Глава 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ БАКАЛАВРОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

II.1 Исследование состояния и проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в учреждениях социальной сферы

Практическая часть нашей работы была направлена на изучение состояния и проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы. Проблемы профессиональной адаптации связаны с освоением профессиональных навыков и с пониманием специфики работы. Руководители многих организаций часто пребывают в уверенности, что если сотрудник профессионал, то заниматься его адаптацией не нужно, поскольку он должен сам знать свои функции, иначе встанет вопрос об его профпригодности. Но профессионализм в работе не всегда означает обладание высокой степенью социальной компетенции, менеджерскими качествами. На практике любой новый даже суперпрофессионал не может знать особенностей и тонкостей работы конкретной организации.

Сложность адаптации в современных организациях заключается еще и в том, что зачастую руководитель, подав заявку на подбор какого-либо специалиста, не может даже сформулировать требования к нему, так как и сам не всегда понимает, для выполнения каких конкретных функций ему нужен сотрудник и какими качествами он должен обладать. Самыми важными проблемами при адаптации молодых специалистов являются оторванность их знаний и навыков от реальной практики, недостаток или отсутствие профессионального опыта и неопределенность трудовых и профессиональных интересов. Выходом из сложившейся ситуации может

служить движению в двух направлениях. С одной стороны, это организационная работа вуза по подготовке выпускников к выходу на рынок труда. С другой стороны - это осознание работодателями необходимости различать подход к молодым специалистам и специалистам со стажем. Чтобы помочь новому сотруднику эффективно работать и быстрее адаптироваться на новом рабочем месте, организация должна приложить максимум усилий. Новый сотрудник обязательно должен проходить стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации.

Особой категорией людей, адаптирующихся к профессии, являются выпускники вузов, в качестве которых, как правило, рассматривают молодых людей в возрасте 20–24 лет, завершающих или завершивших профессиональную подготовку. Выходящие на рынок труда выпускники различаются по возрасту, полу, образовательному уровню, жизненным установкам, но проблемы адаптации к трудовой деятельности в основном схожи. К ним можно отнести следующие проблемы:

- 1) трудоустройства, возникающие вследствие отсутствия профессионального и социального опыта;
- 2) личностного дискомфорта, переживания стресса и напряжённости;
- 3) неадекватного восприятия молодого специалиста старшими сотрудниками, низкой оценки его возможностей;
- 4) нехватки умений и опыта;
- 5) несоответствия между накопленными в процессе профессиональной подготовки академическими познаниями и реальными требованиями к осуществлению профессиональных действий и др.

Изучив теоретические аспекты проблем профессиональной адаптации бакалавров социальной работы, в данном параграфе будут представлены практические аспекты изучения проблемы. Цель практической части работы – изучение состояния и проблем управления

профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы. Для достижения цели решались следующие задачи:

- 1) провести исследование, направленное на изучение проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы;
- 2) разработать и внедрить модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Для решения первой задачи практической части в сентябре 2019 года было проведено исследование среди выпускников факультета социального образования, которые после окончания Вуза работают по настоящее время в социальных учреждениях (Министерстве социальных отношений Челябинской области, в управлении социальной защиты населения, школах, оздоровительных учреждениях, комплексных центрах социального обслуживания населения, в центре занятости населения, приюте для детей и подростков, геронтологическом центре).

Анкетирование проводилось с целью исследования процесса профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.

Задачи исследования:

1. Изучить проблемы процесса адаптации и причины неуспешности адаптационного периода.
2. Выявить факторы, способствующие и препятствующие профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.
3. Определить психолого-педагогические средства управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.
4. Разработать и апробировать модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в условиях МКУ СО «Социальный приют для детей и подростков Возрождение» Калининского района города Челябинска.

Анкета состояла из 4 блоков, первый блок это содержательный блок (включал вопросы о возрасте, поле, стаже работы в социальной сфере,

месте работы); второй блок связан с вопросами об оценке удовлетворенности условиями труда, третий блок вопросов включает вопросы об удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе, четвертый блок связан с оценкой профессиональных качеств. Вопросы анкеты направлены на изучение управления процесса профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в учреждениях социальной сферы, проблем и затруднений молодых бакалавров социальной работы и форм работы с ними. Анкета представлена в Приложении 1.

Общее число опрошенных выпускников 40 человек из них 34 девушки и 6 юношей. Из опрошенных выпускников 10 человек работают в управлении социальной защиты населения, 4 человека в Министерстве социальных отношений Челябинской области, 4 человека в учебно-досуговых учреждениях, 4 человека работают в домах ребенка, 4 опрошенных в школах, 6 человек в комплексных центрах социального обслуживания населения, и 7 человек в Геронтологическом центре, 7 человек в социально-реабилитационных центрах. Средний возраст ответивших от 22 до 26 лет. Стаж работы в социальных учреждениях от 1 года до 6 лет (табл.2).

Таблица 2 – Распределение респондентов по полу

Количество	Половая принадлежность	%
34	девушек	85
6	юношей	15

В опросе принимали участие 34 девушки и 6 юношей.

Таблица 3 – Распределение респондентов по возрасту

22-23 лет	24-25 лет	26-27 лет
12	10	18
30%	25%	45%

Возраст опрошенных респондентов следующий: 30 % это специалисты в возрасте 22-23 лет; 25 % это молодые специалисты 24-25 лет; 45 % это респонденты 26-27 лет.

На вопрос: «Сложно ли было Вам устроиться на работу по специальности?» респонденты ответили следующим образом (табл. 4):

Таблица 4 – Сложно ли было Вам устроиться на работу по специальности?

	Скорее легко, чем сложно	Скорее сложно, чем легко	Сложно	Не сложно
N(40)	14	6	10	10
%	35	15	25	25

Были получены следующие результаты: 1/3 опрошенных ответили, что им было скорее легко, чем сложно устроиться на работу по специальности, 15% ответили, что им было скорее сложно чем легко, 25 % ответили «сложно», ровно столько же не испытали сложностей при трудоустройстве по специальности, и выбрали вариант «не сложно».

На вопрос о том, как долго продолжается ваше освоение в условиях нового места работы ответы распределились следующим образом (рис.1):

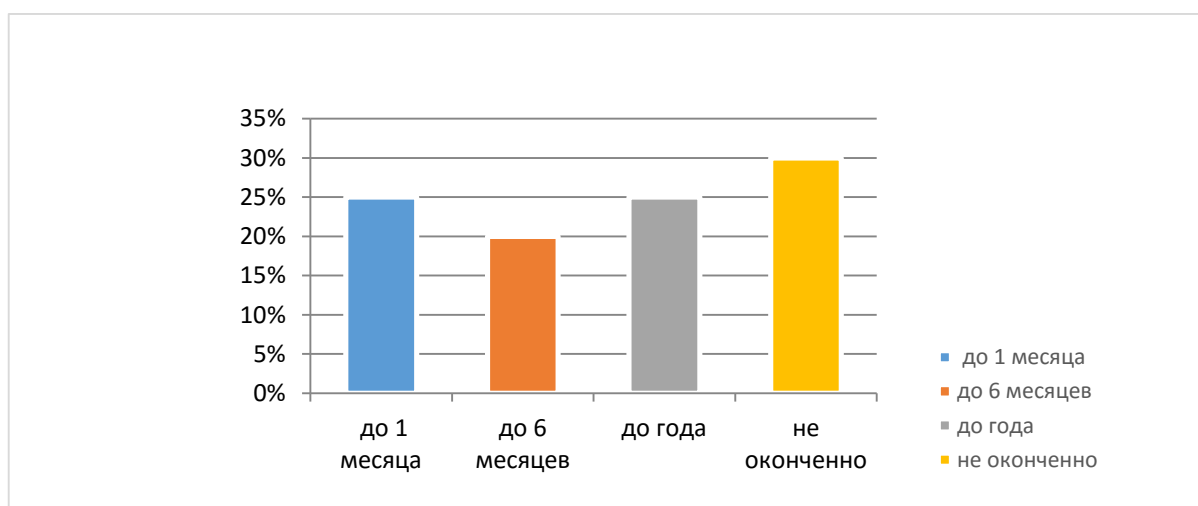


Рисунок 1– Период времени на профессиональную адаптацию в условиях организации

Из диаграммы следует, что у третьей части из числа опрошенных выпускников профессиональное освоение в условиях нового места работы не окончено, у 25% профессиональное освоение длится до 1 года, 20 % выбрали вариант «до 6 месяцев», и лишь 25% необходим 1 месяц для полного профессионального освоения в условиях нового места работы.

На вопрос о том что, было наиболее сложным в период адаптации, Ответы на вопрос, что было наиболее сложным в период адаптации, 50% респондентов ответили, что наиболее сложным в период адаптации являются профессиональные обязанности (выполнение обязанностей согласно должностной инструкции), а вторая половина опрошенных (50%) выбрали вариант ответа «условия труда» (график работы, в том числе командировки).

На вопрос о том, что является основной трудностью в адаптационный период, респонденты ответили следующим образом (табл.5):

Таблица 5 – Что является основной трудностью в адаптационный период?

Варианты ответов	N(40)	%
Незнание нормативно-правовой базы	14	35
Хватает имеющихся знаний	18	45
Несформированность умений и навыков	8	20

Из таблицы видно, что большинство опрошенных (45%) считают, что им хватает имеющихся знаний, 35 % выбрали вариант «незнание нормативно-правовой базы», 20 % ответили - несформированность умений и навыков.

Ответы на вопрос о личностных качествах, которые создают трудности в адаптации, представлен в таблице 6.

Из таблицы видно, что из числа опрошенных 40% выбрали вариант «вспыльчивость» что может негативно сказываться в процессе адаптации, 35% ответили «прямолинейность», 25% выбрали вариант

«медлительность», которая отрицательно влияет на процесс успешной профессиональной адаптации.

Таблица 6 – Личностные качества, которые создают трудности в адаптации

	Прямолинейность	Медлительность	Вспыльчивость
N(40)	14	10	16
%	35	25	40

На вопрос об основных причинах плохой адаптации молодых специалистов, ответы распределились следующим образом: большинство, а это 90% выпускников считают, что основными причинами плохой адаптации молодых специалистов является большой объем, она требует запоминания, но мешает выбрать необходимую информацию для эффективного воздействия на новую ситуацию и решения одновременно нескольких равнозначных заданий, а 10% наоборот ответили, что к основной причине плохой адаптации молодого специалиста относится недостаток необходимой для решения задач информация или ее несвоевременность и необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, то есть нового сотрудника оценивает не только руководитель, но и коллектив который делает выводы как относится к новому сотруднику.

На вопрос «Как Вы считаете, какие адаптационные проблемы встречаются чаще всего?» ответы разделились следующим образом (табл. 7):

Таблица 7 – Какие адаптационные проблемы встречаются чаще всего?

	Отсутствие навыков по документообороту	Несформированность знаний по технологии социальной работы	Недостаточные знания по теории социальной работы	Недоброжелательное отношение коллектива
N(40)	10	14	8	8
%	25	35	20	10

Исходя из полученных ответов следует, что 1/3 третья часть ответили что «не сформированы знания по технологии социальной работы» 25 % «навыков по документоведению» 20 % уверены, что это недостаточные знания по теории социальной работы, 10 % ответили недоброжелательное отношение коллектива.

На вопрос о том, какие мероприятия проводятся на уровне учреждения социальной сферы, способствующие включению молодых специалистов в профессиональную деятельность ответы распределились следующим образом (рис.2).

Половина опрошенных (50%) считают, что к мероприятиям, способствующим включению молодых специалистов в профессиональную деятельность относятся тренинги, 25% ответили наставнические мероприятия, а 25 % выбрали вариант ответа "консультирование". Результаты полученных ответов наглядно представлены на рисунке 2.

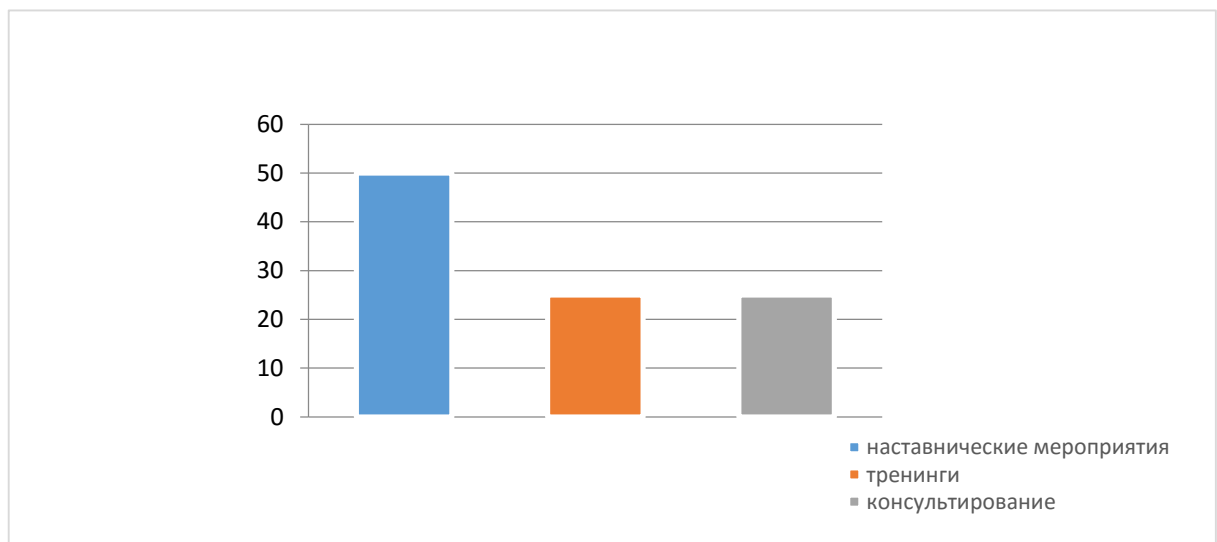


Рисунок 2 – Мероприятия, способствующие включению в профессиональную деятельность

На вопрос о том, кто должен проводить мероприятия, которые способствуют включению молодого специалиста в профессиональную деятельность, ответы распределились следующим образом: больше половины опрошенных выпускников (75%) ответили что «руководитель учреждения», а оставшиеся 25 % думают, что коллеги.

Выпускникам был задан вопрос «Проводятся ли какие-либо мероприятия по адаптации молодых специалистов в вашем учреждении, если да то какие?» 95 % ответили что никакие мероприятия, к сожалению, не проводятся, и лишь 5 % указали, что в Геронтологическом центре есть мероприятия по адаптации молодых специалистов в учреждении (инструктаж каждый день, видеоуроки).

На вопрос о том, сколько времени необходима помощь коллег ответы распределились следующим образом (табл.8):

Таблица 8 – Сколько времени необходима помощь коллег?

	До 1 месяца	До 3 месяцев	До 6 месяцев	Потребуется помощь
N(40)	6	14	10	10
%	15	35	25	25

Исходя из результатов таблицы видно, что 15% необходима помощь коллег до 1 месяца, 35 % необходима помощь коллег до 3 месяцев, 25 % до 6 месяцев, 25 % потребуется помощь и после адаптации.

На вопрос о том, «В какой период своей деятельности Вы почувствовали, что овладели профессиональными навыками»? ответы распределились следующим образом: 1/3 опрошенных респондентов необходим 1 месяц, 30 % необходимо время до 3 месяцев, а 35% нужно время до 6 месяцев.

Для большинства выпускников в период адаптации особенно помогли такие качества как ответственность, целеустремленность, понимание и терпеливость.

На вопрос о том, сколько раз вы меняли свое рабочее место, ответы распределились следующим образом (табл.9):

Таблица 9 – Сколько раз вы меняли место работы?

	Ни разу	1 или 2 раза
N(40)	18	12
%	70	30

Исходя из полученных ответов, можно сделать вывод, что больше половины опрошенных, а именно 70% ни разу не меняли место работы, а вот 30% меняли 1 или 2 раза.

На вопрос о том, бывают ли у вас конфликты с руководителем или с кем - нибудь из коллег ответы распределились следующим образом (Рис.3):

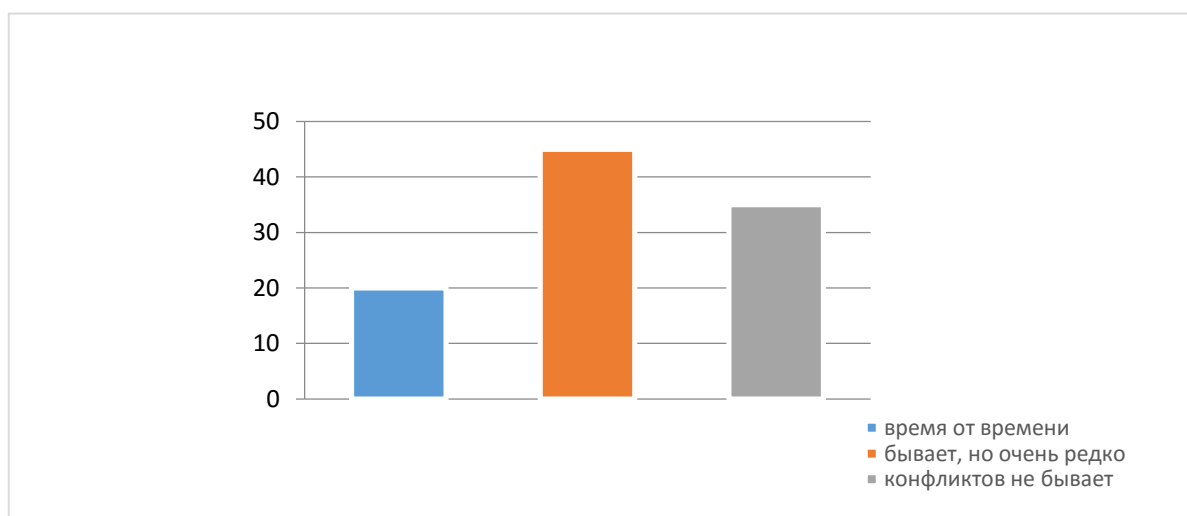


Рисунок 3 – Бывают ли конфликты с руководителем или с коллегами 20% опрошенных ответили, что конфликты бывают, время от времени, 45% выбрали вариант бывает, но очень редко, 35% ответили, что конфликтов с руководителем у них не бывает.

На вопрос о том, что помогло в процессе профессиональной адаптации ответы распределились следующим образом (табл. 10):

Таблица 10 – Что помогло в процессе профессиональной адаптации?

	Лекции и семинары	Специальная литература	Коллеги
N(20)	10	10	20
%	25	25	50

Для половины из опрошенных выпускников помогли коллеги (50%), специальная литература (25%), лекции и семинары (20%).

Исходя из результатов, полученных в ходе анкетирования, можно сделать выводы, что основными проблемами в процессе профессиональной адаптации бакалавров социальной работы являются проблемы по формированию профессиональной компетентности, проблемы связанные с личностными качествами молодого специалиста, с отношениями с коллективом, а также проблемы связанные с формированием правовой осведомленности молодых специалистов. Для успешной профессиональной адаптации бакалавров социальной работы необходимо уже в стенах вуза постепенно вырабатывать умения и навыки необходимые в дальнейшем в работе и более подробно изучать нормативно - правовую базу. На базе социальных учреждений необходимо выделить ответственного, который будет направлять и помогать молодому специалисту в адаптации. Руководителям учреждений социальной сферы необходимо обязательно выработать ряд мероприятий, которые будут способствовать адаптации молодых специалистов в учреждении. На основании выше изложенного мы предлагаем модель профессиональной адаптации бакалавров социальной работы, которая позволит лучше справиться с трудностями, возникающими в процессе профессиональной адаптации.

II.2 Модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы

Модель (фр. *modèle*, от лат. *modulus* – «мера, аналог, образец») – это система, исследование которой служит средством для получения информации о другой системе, это упрощённое представление реального устройства или протекающих в нём процессов, явлений.

В.В. Корицын считает, что количество параметров, характеризующих поведение не только реальной системы, но и её модели, очень велико. Для упрощения процесса изучения реальных систем выделяют четыре уровня моделей, различающиеся количеством и степенью важности учитываемых свойств и параметров. Это – функциональная, принципиальная, структурная и параметрическая модели. Охарактеризуем основные уровни модели.

Функциональная модель предназначена для изучения особенностей работы (функционирования) системы и её назначения во взаимосвязи с внутренними и внешними элементами. Функция – самая существенная характеристика любой системы, отражает её предназначение, то, ради чего она была создана. Подобные модели оперируют, прежде всего, с функциональными параметрами. Графическим представлением этих моделей служат блок-схемы. Они отображают порядок действий, направленных на достижение заданных целей .

Модель принципа действия (принципиальная модель, концептуальная модель) характеризует самые существенные (принципиальные) связи и свойства реальной системы. Это – основополагающие физические, биологические, химические, социальные и т. п. явления, обеспечивающие функционирование системы, или любые другие принципиальные положения, на которых базируется планируемая деятельность или исследуемый процесс. Стремятся к тому, чтобы

количество учитываемых свойств и характеризующих их параметров было небольшим (оставляют наиболее важные), а обзорность модели – максимальной.

Структурная модель. Четкого определения структурной модели не существует. Так, под структурной моделью устройства могут подразумевать: структурную схему, которая представляет собой упрощенное графическое изображение устройства, дающее общее представление о форме, расположении и числе наиболее важных его частей и их взаимных связях; топологическую модель, которая отражает взаимные связи между объектами, не зависящие от их геометрических свойств.

Под параметрической моделью понимается математическая модель, позволяющая установить количественную связь между функциональными и вспомогательными параметрами системы. Графической интерпретацией такой модели в технике служит чертеж устройства или его частей с указанием численных значений параметров.

В нашей работе мы представим структурно-функциональную модель. Структурно-функциональная модель – это модель, характеризующая последовательность и состав стадий и этапов работы, совокупность процедур и привлекаемых технических средств, взаимодействие участников процесса.

Наша модель направлена на решение проблем связанных с личностными качествами, с отношениями с коллективом, решением проблем по недостаточности знаний и умений. Опишем нашу структурно-функциональную модель, наша модель состоит из четырех блоков: целевой блок, содержательный блок, деятельностно-процессуальный блок, результативный блок. Наша структурно-функциональная модель профессиональной адаптации бакалавров социальной работы наглядно представлена на рис.4

Целевой блок

Цель: организация управления процессом профессиональной адаптации бакалавров социальной работы

Задачи:

- 1.Повысить профессиональную компетентность
- 2.Решить проблемы связанные с личностными качествами молодых бакалавров социальной работы
- 3.Выработать доброжелательные отношения с коллективом
- 4.Сформировать правовую осведомленность молодых специалистов.

Содержательный блок

Мероприятия

- беседа;
- дискуссионные вечера;
- тренинги;
- игры;
- диагностика;
- мастерская
- инструктаж
- видеуроки;

Принципы

- комплексности;
- доступности;
- гибкости;

Деятельностно-процессуальный блок

Учреждения

- Министерство социальных отношений Челябинской области;
- Управление социальной защиты населения;
- Комплексный центр социального обслуживания населения;
- Центр занятости населения;
- Кризисный центр;
- Приют для детей и подростков

Направления

- социально-правовое;
- социально- экономическое;
- психолого-педагогическое;
- профессионально-деятельностное;

Технологии

- театрализация;
- консультация;
- индивидуальная технология;
- наставничество;

Результативный блок

Результат

комплексная организация профессиональной адаптации на базе существующих социальных учреждений.

Рисунок 4. Модель профессиональной адаптации бакалавров социальной работы

Первый блок – это целевой блок. Целеполагание – это процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи. Часто понимается как практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными (рентабельными) средствами, как эффективное управление временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека. Цель нашей модели – организация управления процессом профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.

Задача – проблемная ситуация с явно заданной целью, которую необходимо достичь; в более узком смысле задачей также называют саму эту цель, данную в рамках проблемной ситуации, то есть то, что требуется сделать. Первая задача заключается в том чтобы сформировать профессиональную компетентность бакалавров социальной работы, вторая задача состоит в том чтобы решить проблемы связанные с личностными качествами бакалавров социальной работы, третья задача это выработать доброжелательные отношения с коллективом, четвертая задача заключается в формировании правовой осведомленности бакалавров социальной работы.

Второй блок – это содержательный блок. Данный блок включает в себя мероприятия направленные на решение проблем связанных с личностными качествами, с отношениями с коллективом, решением проблем по недостаточности знаний и умений.

Охарактеризуем мероприятия направленные на решение проблем связанных с личностными качествами, с отношениями с коллективом, решением проблем по недостаточности знаний и умений в управлении социальной защиты населения. К основным мероприятиям направленным на решение проблем бакалавров социальной работы

относятся: беседы, тренинги, игры, диагностики, мастерские, инструктажи, видеорурки, презентации.

Беседа - данная форма работы поможет молодому бакалавру социальной работы преодолеть страх перед возникающими трудностями на рабочем месте, а также поможет преодолеть застенчивость и избавиться от таких качеств как прямолинейность и вспыльчивость. Тематика: «10 шагов к моему успеху», «Строим карьеру», «Что делать чтобы нравится всем».

«10 шагов к моему успеху»

Шаг первый. Работа. Посмотрите вокруг. Тем ли вы занимаетесь? Об этом ли вы мечтали? Если нет, то пора что-то менять. Да многие скажут это невозможно, у меня нет другого выбора... Нет! Выбор есть всегда. Хоть как бы это не казалось тяжело, всегда можно изменить свою жизнь. Запомните: Главное сделать первый шаг к успеху!

Шаг второй. Определитесь, чем именно вы хотите заниматься. Создайте образ той работы, которая для вас будет идеальна. Что бы она удовлетворяла ваши интересы и была при этом прибыльной. Даже если у вас нет навыков для работы вашей мечты - учиться никогда не поздно. Но помните - "ничего не делать и получать деньги" могут только те, кто уже добился успеха.

Шаг третий. Идите в ногу со временем. Какая б не была ваша идеальная работа – ландшафтный дизайн или инженер космических кораблей, нужно понимать, что вы живете в информационном мире, который меняется каждую секунду. И каждую минуту меняются тенденции и моды. И нужно всегда быть в курсе событий.

Шаг четвертый. Всегда и во всем добивайтесь поставленных целей! Живите с девизом - "Вижу цель - не вижу препятствий". Неуверенность в своих силах порождает сомнение и слабость, а это самые главные враги успеха. Будьте устойчивы в своих намерениях и планируйте свою

деятельность.

Шаг пятый. Личное мнение, даже если оно не верное - оно ваше! Умейте правильно его высказать, докажите окружающим, что с вашим мнением стоит считаться! Так вы не только будете более уверенным в свои силы, но и завоюете авторитет окружающих.

Шаг шестой. Учитесь правильно подавать свои мысли, а главное - вовремя! Но при этом не забывайте прислушиваться к остальным - это может принести хорошие плоды.

Шаг седьмой. Придерживайтесь правильной политики. В любом обществе существуют как гласные, так и негласные правила. И придерживаться их стоит. Но если некоторые из них мешают достижению ваших целей - всегда есть методы что бы постепенно подмять их под себя таким образом, чтобы это было выгодно вам. Но при этом, все же, не забывайте об окружающих. Один в поле не воин.

Шаг восьмой. Главное не количество, главное качество. В любом деле качество превыше всего. Не пытайтесь сделать больше других. Пытайтесь сделать, так что бы ваши деяния оставили положительные воспоминания о вас.

Шаг девятый. Будьте амбициозны! Амбиции это то, что заставляет вас двигаться вперед, даже если на нашем пути преграды и неудачи. Именно амбиции помогают встать и идти дальше.

Шаг десятый. Успех нужно заработать. Работайте! Трудитесь! Дерзайте! Совершенствуйтесь! Сделайте так, чтобы ваша карьера двигалась так, как вам это угодно.

Благодаря данной форме работы молодые бакалавры социальной работы будут более свободно чувствовать себя на своем рабочем месте, избавятся от застенчивости и стеснительности, научатся правильно без прямолинейности и вспыльчивости общаться с коллективом и клиентами

Тренинги - данная форма работы полностью избавит молодых

специалистов от таких качеств как медлительность, вспыльчивость, прямолинейность. Тематика: «Что такое медлительность на рабочем месте и как с ней бороться?», «Почему мы становимся вспыльчивыми?», «Избавляемся от прямолинейности».

Тренинг «Как справиться с прямолинейностью?»

Тренинг проводится в течение одного-двух часов с группой наполняемостью 5 человек. Группа подбирается из состава сотрудников, у которых проявляются симптомы прямолинейности, либо менеджерами по персоналу, либо по рекомендации руководителя подразделения. Форма проведения тренинга – круг, возможно свободное перемещение по залу при выполнении упражнения в подгруппах.

Цели тренинга:

1. Ознакомление сотрудников с приемами борьбы с прямолинейностью.
2. Сбор информации для проведения корпоративных мероприятий, улучшению микроклимата учреждения, созданию условий для благоприятной рабочей среды.

Задачи тренинга:

1. Снижение уровня прямолинейности.
2. Планирование посредством «мозгового штурма» мероприятий по устранению прямолинейности.
3. Повышение уровня сплоченности коллектива.

Приветствие ведущего. «Я рада, что мы встретились, сегодня мы постараемся немного расслабиться, отдохнуть, поиграть и самое главное, что-то сделать с целью устранения прямолинейности в коллективе» Во время вступительного слова, ведущий говорит о целях тренинга, кратко раскрывает основные понятия, используемые в ходе занятий, обсуждает с участниками принципы и режим работы тренинговой группы.

Ведущий объясняет, что каждый участник должен иметь правила для полноценной и результативной работы.

Выносятся правила на обсуждение:

- доверительное общение
- общение по принципу «здесь и теперь»
- искренность в общении
- конфиденциальность
- определение сильных сторон личности
- недопустимость непосредственных оценок человека;
- введение санкций за нарушение основных правил.

Ожидания и опасения.

Цель: Выявление ожиданий участников тренинга. Корректировка запроса. Собираясь на сегодняшний тренинг вы, может быть, задавались вопросом: «Что за мероприятие будет?», «Как всё будет проходить?», «Поможет ли мне это?» У Вас есть свои ожидания, возможно, и опасения. Будет логично, если мы сейчас проговорим эти ожидания и опасения. Постарайтесь коротко сформулировать Ваши личные ожидания и опасения, а мы запишем их, чтобы потом озвучить, что сможем сделать сегодня, к чему нужно быть особенно внимательными. Подумайте ещё, что готовы Вы вложить в тренинг? Участники по кругу проговаривают свои ожидания от тренинга и вклад. Коррекция запросов. Многое также будет зависеть от общей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

Описание проблемы. Для начала, необходимо дать определение, что такое «прямолинейность». Участники группы сидят по кругу. «Продолжим наше знакомство. Представьте себе, что сложилась такая ситуация, что вам необходимо перевоплотиться в какой-то объект материального мира, животное или растение. Подумайте и скажите, какой объект, какое животное и какое растение Вы бы выбрали». Данный вариант представления активизирует один из механизмов творческого процесса, при котором происходит неоднократная проработка проблемы

логическими средствами (левополушарные процессы) и ее перевод в образную форму, ассоциирование появляющихся идей с содержанием опыта (правополушарные механизмы). Участники групп придерживаются различных стратегий при выполнении этого задания. Эти стратегии не анализируются на данном этапе работы, вместе с тем ведущий фиксирует их проявления. Впоследствии полученный опыт применяется для иллюстрации данных об этапах и механизмах творческого процесса.

«Комплимент рядом сидящему участнику» Участникам необходимо продумать комплимент рядом сидящему участнику, используя полученную информацию о участниках из предыдущих упражнений. Участники группы стоят в две шеренги лицом к лицу. Каждый участник проходит между шеренгами. Каждый в шеренге поглаживает проходящего по голове. Приветствуется делать комплименты проходящему. Упражнение из теории «поглаживаний» Эрика Берна. Слово «поглаживание» отражает детскую потребность в прикосновениях. БERN заметил, что став взрослыми, люди по-прежнему стремятся прикасаться друг к другу, словно подтверждая свое физическое существование. Но выйдя из детского возраста, люди попадают в общество, где физические контакты строго ограничены, поэтому приходится довольствоваться замещением этой потребности другими формами «поглаживания». Улыбка, короткий разговор или комплимент – все это знаки того, что вас заметили, и это доставляет нам радость.

Благодаря данной форме работы молодые специалисты смогут определить и решить проблемы возникающие с коллективом и руководителем.

Мастерская - данная форма работы позволит наладить отношения внутри коллектива сплотит коллектив. Тематика: «Обустроим кабинеты», «поделки к праздникам», «выпечка для тематического вечера». Благодаря данной форме работы молодые специалисты наладят как деловые так и

личностные отношения и с коллективом и с руководителем.

Инструктаж - форма работы направлена на формирование навыков и умений по документоведению. Тематика: «Работа на информационных носителях», «Заполнение бланков, таблиц», «Составление приказов, отчетов».

Инструктаж «Назначение программы Автоматизированная Информационная Система»

Программы АИС обеспечивают быструю и качественную обработку больших объемов информации, что повышает производительность пользователей, надежность и эффективность их работы. Внедрение программ учета АИС является необходимым условием повышения конкурентоспособности, для снижения издержек, привлечения и удержания клиентов.

АИС Социальная защита

Решаемые задачи:

- Повышение эффективности работы органов социальной защиты населения.
- Обеспечение адресности государственной социальной поддержки.
- Создание единой информационной базы по социально незащищенным гражданам.
- Контроль деятельности органов социальной защиты населения и распределения государственных денежных средств.
- Автоматизация деятельности сотрудников органов социальной защиты населения.

Автоматизированная информационная система "Социальная защита" предназначена для работы сотрудников различных подразделений органов социальной защиты административного образования. Создание автоматизированной информационной системы позволяет значительно повысить эффективность и качество работы органов социальной

защиты населения по реализации политики Российской Федерации в области социальной защиты престарелых граждан, инвалидов, семей с детьми, а также иных нетрудоспособных групп населения, нуждающихся в социальной поддержке. Система разработана в рамках создания системы персонального учета населения (СПУН) и интегрирована с другими информационными системами СПУН. АИС "Социальная защита" предназначена для формирования, ведения и использования единой базы данных и обеспечивает выполнение следующих функций:

- формирование и обработка данных, связанных с решениями о назначении гражданам мер социальной поддержки;
- поддержка принятия решения по заявлениям граждан;
- оперативный контроль данных, предоставляемых гражданами и формируемых специалистами, эксплуатирующими систему;
- юридически значимое информационное взаимодействие с внешними организациями;
- формирование отчетной документации;
- проведение аналитической работы.
- ведение и учет регистрационных данных граждан, претендующих на получение мер социальной поддержки;

Система интегрирует в себе следующие функциональные подсистемы: учета; поддержки принятия решения; "Назначения и выплаты"; "Отчеты и статистика"; информационного взаимодействия; информационно-аналитическая подсистема; "Несовершеннолетние"; "Субсидии"; "Социальная поддержка"; "Портал"; "Настройки"; Административная. Каждая подсистема представляет собой отдельный функциональный модуль, предназначенный для решения задач, поставленных для определенных подразделений органов социальной защиты населения. Пользователь каждой из подсистем может ввести или

изменить информацию только по тому типу семей, с которым работает данная подсистема. Кроме того, при необходимости пользователь может просмотреть информацию по семьям, поставленным на учет в других подсистемах. Для обеспечения информационной безопасности в системе реализовано разграничение прав пользователей. Изменение информации, введенной пользователями другой подсистемы, невозможно.

Благодаря инструктажу молодые специалисты смогут наработать навыки по документоведению, что позволит им в дальнейшем не допускать никаких ошибок в работе.

Видеоуроки, презентации - данная форма работы направлена на обогащение знаний, умений и навыков по теории и технологии социальной работы. Тематика: «Технологии социальной работы с клиентами», «Этические основы социальной работы», « Правовые основы социальной работы при взаимодействии с клиентами». Благодаря данной форме работы молодые специалисты смогут закрепить и получить более подробные и необходимые знания по теории и технологии социальной работы

В содержательный блок нашей модели входят принципы. Принцип – это система наиболее общих, существенных и устойчивых требований, которые определяют характер и особенности организации процесса. Основными принципами нашей модели является принцип комплексности (профессиональная адаптация должна решаться комплексно, с учётом всех её аспектов); принцип доступности (профессиональная адаптация должна быть доступной для всех кто в ней нуждается); принцип гибкости (профессиональная адаптация должна приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям на рынке труда, а также учитывать технический прогресс и изменение социальных структур).

Следующий блок нашей структурно-функциональной модели –

это деятельностно-процессуальный блок. Он включает в себя учреждения. Учреждения – это организации, которые исполняют экономические, социально-культурные, административно-политические и другие функции с целью удовлетворения материальных, духовных и других потребностей граждан, общества и государства. Они отличаются одно от другого содержанием, результатом и целью их основной деятельности. В нашу модель входит Министерство социальных отношений Челябинской области, Управление социальной защиты населения, Комплексные центр социального обслуживания населения, школы, центры занятости населения, кризисный центр, комплексный социальный центр по оказанию помощи лицам без определенного места жительства, приюты для детей и подростков.

Деятельностно – процессуальный блок включает также направления и технологии. Направление – это следование методу или совокупности социологических методов мышления при анализе явлений реальности. Наша модель включает в себя следующие направления: социально-правовое заключается в защите каждого из работников, предоставление каждому информации об их правах и обязанностях, социально-экономическое представляет собой консультирование по социально-экономическим вопросам, психолого-педагогическое предполагает психологическое консультирование, проведение психологических тренингов, мероприятий по снижению напряженности внутри коллектива, профессионально-деятельностное предполагает формирование у выпускников трудовых навыков, трудовой дисциплины и профориентация выпускников, формирование основных составляющих качеств общетрудовой компетенции.

Технология – это совокупность форм, методов, приемов и средств, применяемых в какой-либо деятельности. Профессиональная адаптация как технология социальной работы может быть типологизирована по

категориальному принципу: профессиональная адаптация выпускников высших учебных заведений.

Наша модель включает метод театрализации(постановка проблемной ситуации), консультации, беседы, презентации, показ опыта, видеонюжности и лекции о последних изменениях в законодательстве, кроме того наша модель включает индивидуальную технологию которая представляет собой решение проблемы с целью помочь выпускнику разобраться и справиться с конкретной ситуацией, к ее основным элементам относятся установление первичной коммуникации, изучение и анализ проблемной ситуации, определение исходного профессионального потенциала а также определение целей и задач совместной работы, групповую- оказание помощи выпускнику через передачу группового опыта для развития его физических и духовных сил, формирования социального поведения. Реализация этой цели может быть достигнута за счет либо организации групповой деятельности и социальной активности членов группы в достижении общезначимых целей, либо расширения сферы индивидуального опыта и самосознания в интенсивном общении, либо включения группы в продуктивную творческую деятельность. Реализация метода групповой социальной работы зависит от целей и задач группы; коллективная технология профессиональной адаптации- основана на взаимодействии социальных служб или социального работника с представителями различных общественных групп и организаций на местном, региональном или общегосударственном уровне. Технологии профессиональной адаптации выступают частным вариантом технологий социальной работы. Они определяются специалистами как система оптимальных способов преобразования, регулирования социальных отношений и процессов в жизнедеятельности выпускников [21].

Разработка технологий профессиональной адаптации начинается с этапа социальной диагностики, в ходе которой определяются проблемы выпускников. Социальная диагностика (индивидуальная технология) – это выявление, обозначение и изучение причинно-следственных связей и взаимоотношений, порождающих комплекс социальных проблем различного уровня организации. Успех деятельности социального работника во многом зависит от того, насколько точно и своевременно будут вскрыты им социальные проблемы. Для успешного осуществления работы по социальной диагностике какой-либо проблемы или группы проблем необходимо исходить из того, что процесс социальной диагностики имеет собственную внутреннюю структуру и включает в себя следующие стадии или этапы:

- стадия осмысления, т.е. анализ сложившейся ситуации, её причин и характерных особенностей;
- стадия разработки альтернативных целей, приемлемых для конкретного субъекта;
- стадия поиска способов и средств перевода субъекта в новое личностное или социальное состояние

Последовательная реализация основных стадий социальной диагностики основывается на строго определённых принципах, соблюдение которых гарантирует получение достоверных результатов и формирование реалистичной программы дальнейшей деятельности, как клиента, так и социального работника

1. Принцип объективности, предусматривающий непредвзятое рассмотрение социальных явлений и процессов и исключение максимально возможного числа искажений действительности в чьих-то субъективных интересах. Реализация данного принципа в практике социальной диагностики позволяет установить социальный диагноз с высокой степенью достоверности.

2. Принцип комплексного подхода, предполагающий исследование всего множества проблем, стоящих перед выпускником. Последовательное соблюдение этого принципа в практике социальной диагностики позволяет не допускать искусственного сужения сферы социального диагноза.

3. Принцип причинной обусловленности, направленный на анализ различных социальных или личностных проблем субъекта в их взаимосвязи и взаимозависимости, отказ от попыток рассматривать какую-либо проблему как нечто противоестественное для общества и «чуждое его природе». Иначе говоря, реализация этого принципа заставляет субъектов социальной диагностики не только выявить максимально возможное число проблем стоящих перед выпускником, но и установить их своеобразную иерархию.

4. Принцип позиционности, заключающийся в анализе конкретной социальной проблемы или комплекса проблем с позиций различных субъектов, имеющих к ней отношение. В результате появляется возможность определить такие важные для постановки достоверного социального диагноза обстоятельства как носителей конкретной социальной проблемы, восприятие последней другими субъектами и распределение групповых или субъективных интересов, а так же степень готовности субъекта действовать для решения данной проблемы [28, с.45].

Последовательная реализация перечисленных принципов позволяет организовать деятельность по постановке социального диагноза как единую, целостную систему и избежать субъективных отклонений и искажений действительности. Специалисты выделяют следующие методы, используемые в социальной диагностике:

1. Общенаучные, представляющие собой процедуры исследования любой проблемы, в том числе, и социальной. К их числу относятся метод анализа и синтеза, метод наблюдения и т.п.

2. Социологические, направленные на изучение именно социальных проблем с учётом их специфики и своеобразия. Это, прежде всего, конкретные социологические исследования, социально-статистические методы, социальный эксперимент и т.п.

3. Психологические, позволяющие исследовать проблемы, лежащие в «поле» межличностных, внутригрупповых и тому подобных отношений.

4. Социальные, направленные непосредственно на выработку конкретного социального диагноза. Содержание этой группы методов социальной диагностики определяется характером и содержанием проблемы или комплекса проблем, являющихся объектом социально-диагностической деятельности.

Традиционно используются следующие технологии методы профессиональной адаптации: социальная терапия – это комплекс решений, процедур, мероприятий и действий, направленных на решение социальных проблем различного уровня организации. Процесс социальной терапии направлен на решение самых разнообразных задач. Их характер и содержание определяются конкретной проблемой или группой проблем, стоящих перед субъектом и требующих своего решения[21]. Трудовая терапия, основанная на возможности оказывать тонизирующее и активизирующее воздействие на человека через процесс труда. Трудовая терапия позволяет организовать совместную деятельность, раскрыть скрытые резервы способностей и возможностей человека, сформировать у него ощущение собственной нужности и полезности окружающим, организовать систему межличностных отношений между выпускником и другими людьми, расширить круг общения, снять ощущение напряжённости и беспокойства. Важное значение в профессиональной адаптации играет социальная профилактика. Она определяется как сознательная, целенаправленная, социально организованная деятельность

по предотвращению возможных социальных, психолого-педагогических, правовых и других проблем и достижению желаемого результата.

Цели социальной профилактики:

- выявление причин и условий, способствующих возникновению какой-либо проблемы или комплекса проблем;
- уменьшение вероятности или предупреждение возникновения недопустимых отклонений от системы социальных стандартов и норм в деятельности и поведении человека или группы;
- предотвращение возможных психологических, социокультурных и других коллизий у человека или группы;
- сохранение, поддержание и защита оптимального уровня и образа жизни выпускников;
- содействие выпускнику в достижении поставленных целей, раскрытие их внутренних потенциалов и творческих способностей.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Сотрудник – наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к

участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

Четвертый блок нашей модели это результативный блок. Результат – конечный итог, следствие, завершающее собою какое-либо действие, явление, развитие чего-либо. Результатом нашей модели будет комплексная организация профессиональной адаптации на базе существующих социальных учреждений.

В нашей работе мы представили структурно- функциональную модель. Структурно-функциональная модель – это модель, характеризующая последовательность и состав стадий и этапов работы, совокупность процедур и привлекаемых технических средств, взаимодействие участников процесса. Наша модель направлена на решение проблем связанных с личностными качествами, с отношениями с коллективом, решением проблем по недостаточности знаний и умений. Наша модель профессиональной адаптации выпускников состоит из восьми блоков: цели, задач, мероприятий направленных на решение проблем связанных с личностными качествами, с отношениями с коллективом, решением проблем по недостаточности знаний и умений, принципов необходимых для организации процесса профессиональной адаптации, также включает в себя учреждения в которых необходима успешная профессиональная адаптация молодых специалистов, направления – социально-экономическое, социально-правовое, психолого-педагогическое, профессионально- деятельностное, технологии и результат.

Наша структурно-функциональная модель была внедрена и реализована на базе МКУ СО «Социальный приют для детей и подростков Возрождение» Калининского района города Челябинска. К основным

критериям, показателям эффективности внедренной модели управления профессиональной адаптации относятся: сформированность профессиональной компетентности, способность решить проблемы связанные с личностными качествами, формирование правовой осведомленности, выработка доброжелательного отношения с коллективом.

Благодаря нашей внедренной модели молодые бакалавры социальной работы (5 опрошенных) научились разрешать проблемные ситуации возникающие в реальной профессиональной деятельности, эффективно взаимодействовать с профессиональной группой, следуя профессиональной этике, целенаправленно, успешно и достаточно эффективно выполнять типовую профессиональную деятельность.

Согласно отзывам молодые бакалавры (7 человек) социальной работы обрели способность управлять собой (справиться с вспыльчивостью, с прямолинейностью, медлительностью).

Из числа опрошенных респондентов 4 человека обновили знания в области просвещения по нормативно-правовой базе, формированию высокого уровня правовой культуры и умений и навыков по документоведению

Исходя из результатов можно сделать вывод о том что, у 5 человек сформировались правила этикета, у 7 ответивших наладился доброжелательный психологический климат, а 3 человека смогли сформировать сплоченность в коллективе.

Выводы по главе 2

Изучив теоретические аспекты проблем профессиональной адаптации бакалавров социальной работы, в данном параграфе будут представлены практические аспекты изучения проблемы. Цель

практической части работы – изучение состояния и проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы. Для достижения цели решались следующие задачи:

- 1) провести исследование, направленное на изучение проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы;
- 2) разработать и внедрить модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Для решения первой задачи практической части в сентябре 2019 года было проведено исследование среди выпускников факультета социального образования, которые после окончания Вуза работают по настоящее время в социальных учреждениях (Министерстве социальных отношений Челябинской области, в управлении социальной защиты населения, школах, оздоровительных учреждениях, комплексных центрах социального обслуживания населения, в центре занятости населения, приюте для детей и подростков, геронтологическом центре).

Анкетирование проводилось с целью исследования процесса профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.

Задачи исследования:

1. Изучить проблемы процесса адаптации и причины неуспешности адаптационного периода.
2. Выявить факторы, способствующие и препятствующие профессиональной адаптации бакалавров социальной работ
3. Определить психолого-педагогические средства управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.
4. Разработать и апробировать модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в условиях МКУ СО «Социальный приют для детей и подростков Возрождение» Калининского района города Челябинска.

Анкета состояла из 4 блоков, первый блок это содержательный блок (включал вопросы о возрасте, поле, стаже работы в социальной сфере, месте работы); второй блок связан с вопросами об оценке удовлетворенности условиями труда, третий блок вопросов включает вопросы об удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе, четвертый блок связан с оценкой профессиональных качеств. Вопросы анкеты направлены на изучение управления процесса профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в учреждениях социальной сферы, проблем и затруднений молодых бакалавров социальной работы и форм работы с ними. Анкета представлена в Приложении 1.

Общее число опрошенных выпускников 40 человек из них 34 девушки и 6 юношей. Из опрошенных выпускников 10 человек работают в управлении социальной защиты населения, 4 человека в Министерстве социальных отношений Челябинской области, 4 человека в учебно-досуговых учреждениях, 4 человека работают в домах ребенка, 4 опрошенных в школах, 6 человек в комплексных центрах социального обслуживания населения, и 7 человек в Геронтологическом центре, 7 человек в социально-реабилитационных центрах. Средний возраст ответивших от 22 до 26 лет. Стаж работы в социальных учреждениях от 1 года до 6 лет.

Исходя из результатов, полученных в ходе анкетирования, можно сделать выводы, что основными проблемами в процессе профессиональной адаптации бакалавров социальной работы являются проблемы по формированию профессиональной компетентности, проблемы связанные с личностными качествами молодого специалиста, с отношениями с коллективом, а также проблемы связанные с формированием правовой осведомленности молодых специалистов. Для успешной профессиональной адаптации бакалавров социальной работы необходимо уже в стенах вуза постепенно вырабатывать умения и навыки

необходимые в дальнейшем в работе и более подробно изучать нормативно - правовую базу. На базе социальных учреждений необходимо выделить ответственного, который будет направлять и помогать молодому специалисту в адаптации. Руководителям учреждений социальной сферы необходимо обязательно выработать ряд мероприятий, которые будут способствовать адаптации молодых специалистов в учреждении. На основании выше изложенного мы предлагаем модель профессиональной адаптации бакалавров социальной работы, которая позволит лучше справиться с трудностями, возникающими в процессе профессиональной адаптации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В теоретической части нашего исследования, мы раскрыли теоретические аспекты управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Профессиональную адаптацию определяют как многоуровневый, функционально детерминированный процесс адаптации к труду с включением в него физиологических, личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов. С точки зрения исследователей на различные виды адаптации, мы выявили, что психологи связывают адаптацию с психическим здоровьем индивида, педагоги большое внимание уделяют условиям необходимым для адаптации, а исследователи социальной адаптации рассматривают адаптацию через овладение индивидом опыта. Тот факт, что выпускники характеризуются наиболее длительным периодом работоспособности, показывает заинтересованность с целью устойчиво функционирующих учреждений с кадровой политикой, в которой существенное положение занимает проектирование и осуществление продвижения по службе сотрудников.

Отличительные характерные черты молодых специалистов, независимо от специфики развития организации, дают возможность им быть потенциально успешными в разных компаниях. Основными отличительными чертами для выпускника являются его собственная активная либо инертная позиция, та вот модель поведения, которую он выбирает либо бессознательно придерживается.

Управление профессиональной адаптацией предполагает проведение системы мероприятий, которые, прежде всего, направлены на ускорение адаптации новых специалистов. Существует целый ряд факторов, на которые организация влиять не может. Это такие личностные факторы, возраст, пол, семейное положение, планы на будущее, нормы и ценности

молодого работника. Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов развивается нормально, если устанавливается соответствие между подсистемами следующих характеристик: комплекс требований, предъявляемых современным производством к личности специалиста и связанных с его готовностью к профессиональной деятельности (высокий уровень профессиональных знаний, любовь к своей специальности, инициативность, самостоятельность, организованность и другие профессионально значимые качества), и комплекс ожиданий и требований со стороны специалистов к будущему месту работы. Это ожидания, связанные как с самой деятельностью (актуальность, разнообразие, сложность решаемых задач, возможности профессионального роста, актуализации творческих способностей), так и более широкими возможностями работы: общения с коллегами, должностного роста, материальной обеспеченности, улучшения социально- бытовых условий. Адаптация молодого специалиста к профессиональной деятельности начинается при определённом опыте социальной активности, что представляет собой потенциал адаптированности. Формирование взгляда молодого специалиста на собственный потенциал и знания, помогающих в процессе профессиональной адаптации, должны закладываться еще в ВУЗе, в частности, в специальных центрах студенческих инициатив, где молодым людям помогают организовывать проекты и принимать в них активное участие. В связи с возрастающей ролью профессиональной адаптации повышается значение такого производственного фактора, как организация систематического повышения квалификации, а также подготовки кадров. Для управления адаптацией необходимо контролировать, в какой мере адаптируется конкретный специалист, регулярно получать параметры адаптации, так как только при этом условии можно эффективно оперировать всей системой мероприятий.

Лишь реализация целостной системы мер, действующих постоянно, позволяет успешно управлять процессом адаптации.

Работа с молодыми бакалаврами социальной работы проходит по следующим этапам: первый этап это - адаптация молодого бакалавра социальной работы: Цель этапа - ознакомить молодого бакалавра социальной работы с деятельностью учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Второй этап – это профессиональное развитие молодого бакалавра социальной работы. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных знаний и умений молодого бакалавра социальной работы, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Третий этап это - развитие потенциала молодого бакалавра социальной работы. Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого бакалавра социальной работы и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Процесс профессиональной адаптации бакалавра социальной работы включает в себя ряд основных составляющих:

1. Взаимодействие личности со средой;
2. Возникновение противоречия, конфликтной ситуации между личностью и средой;
3. Возникновение потребностного состояния личности, состояния дезадаптации;
4. Появление реактивных состояний защитного характера, защитных реакций у человека;
5. Осуществление защитного адаптационного поведения по снижению или снятию дезадаптационного состояния;
6. Снижение или снятие противоречия между личностью и средой,

устранение. Вся система адаптации настроена на то, чтобы в организации работали не пассивные, не индифферентные сотрудники, а люди, которые осознанно выполняют свою работу и имеют чувство причастности к общему делу.

Изучив теоретические аспекты проблем профессиональной адаптации бакалавров социальной работы, во второй части диссертационной работы будут представлены практические аспекты изучения проблемы. Цель практической части работы – изучение состояния и проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы. Для достижения цели решались следующие задачи:

- 1) провести исследование, направленное на изучение проблем управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы;
- 2) разработать и внедрить модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

Для решения первой задачи практической части в сентябре 2019 года было проведено исследование среди выпускников, которые после окончания Вуза работают по настоящее время в социальных учреждениях (Министерстве социальных отношений Челябинской области, в управлении социальной защиты населения, школах, оздоровительных учреждениях, комплексных центрах социального обслуживания населения, в центре занятости населения, приюте для детей и подростков, геронтологическом центре).

Анкетирование проводилось с целью исследования процесса профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.

Задачи исследования:

1. Изучить проблемы процесса адаптации и причины неуспешности адаптационного периода.
2. Выявить факторы, способствующие и препятствующие

профессиональной адаптации бакалавров социальной работы.

3. Определить психолого-педагогические средства управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы.

4. Разработать и апробировать модель управления профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в условиях МКУ СО «Социальный приют для детей и подростков Возрождение» Калининского района города Челябинска.

Анкета состояла из 4 блоков, первый блок это содержательный блок (включал вопросы о возрасте, поле, стаже работы в социальной сфере, месте работы); второй блок связан с вопросами об оценке удовлетворенности условиями труда, третий блок вопросов включает вопросы об удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе, четвертый блок связан с оценкой профессиональных качеств. Вопросы анкеты направлены на изучение управления процесса профессиональной адаптацией бакалавров социальной работы в учреждениях социальной сферы, проблем и затруднений молодых бакалавров социальной работы и форм работы с ними.

Общее число опрошенных выпускников 40 человек из них 34 девушки и 6 юношей. Из опрошенных выпускников 10 человек работают в управлении социальной защиты населения, 4 человека в Министерстве социальных отношений Челябинской области, 4 человека в учебно-досуговых учреждениях, 4 человека работают в домах ребенка, 4 опрошенных в школах, 6 человек в комплексных центрах социального обслуживания населения, и 7 человек в Геронтологическом центре, 7 человек в социально-реабилитационных центрах. Средний возраст ответивших от 22 до 26 лет. Стаж работы в социальных учреждениях от 1 года до 6 лет.

Исходя из результатов, полученных в ходе анкетирования, можно сделать выводы, что основными проблемами в процессе

профессиональной адаптации бакалавров социальной работы являются проблемы по формированию профессиональной компетентности, проблемы связанные с личностными качествами молодого специалиста, с отношениями с коллективом, а также проблемы связанные с формированием правовой осведомленности молодых специалистов. Для успешной профессиональной адаптации бакалавров социальной работы необходимо уже в стенах вуза постепенно вырабатывать умения и навыки необходимые в дальнейшем в работе и более подробно изучать нормативно - правовую базу. На базе социальных учреждений необходимо выделить ответственного, который будет направлять и помогать молодому специалисту в адаптации. Руководителям учреждений социальной сферы необходимо обязательно выработать ряд мероприятий, которые будут способствовать адаптации молодых специалистов в учреждении. На основании выше изложенного мы предлагаем модель профессиональной адаптации бакалавров социальной работы, которая позволит лучше справиться с трудностями, возникающими в процессе профессиональной адаптации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анисимова, Л. Н. Трудовое и социальное право России [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Л.Н.Анисимова. – Москва: Владос-пресс, 2014 – 432 с.
2. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом [Текст]: / Т.Ю. Базарова. – Москва: Норма, 2015 - 532 с.
3. Бляхман, Л. С. Качество работы: роль человеческого фактора [Текст]: учебное пособие / Л.С. Бляхман. – СПб: Питер, 2014- 225 с.
4. Березин, Ф. Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. [Текст]: Ф.Б.Березкин – Л: Наука, 2010– 260 с.
5. Бодров, В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора [Текст]: / В.А. Бодров, Л.Д. Сыркин; Психол. журн. 2013. -№ 1.-С.12-16.
6. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / В.А. Бодров. - Москва: Эксмо, 2007 – 655 с.
7. Беляцкий, Н. П Управление персоналом [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Н.П Беляцкий. - Москва: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2014 – 124 с.
8. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений/ В.Р Веснин. - Москва: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2014 – 368 с.
9. Волков, М. В. Психологическая адаптация [Текст]: учебное пособие / М.В. Волков. - СПб: Питер, 2014 - 225 с.
10. Вишнякова, С. М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Электронный ресурс], - http://professional_education.academic.ru/2098/ – (Дата обращения 10.12.2019)

11. Голубева, Э. А. Способности и индивидуальность [Текст]: / Э.А. Голубева. -Москва, 2015. – 210 с.
12. Гуревич, К. М. Основные свойства нервной системы и профессиональная пригодность [Текст]: / К.М. Гуревич. - Москва, 2013. – 143 с.
13. Герчиков, Д. В. Миссия организации и политики управления персоналом // Управление персоналом – 2012. – № особенности 12. –С. 6-8.
14. Глазырина, Л. А. Павлова Л.Н Индивидуальная работа с выпускниками ВУЗА по проблеме трудоустройства // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2014. – № 5. – С. 106–115
15. Дружилов, С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб.заведений / С.А. Дружилов – Кемерово: Логос, 2016 – 112 с.
16. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб.заведений / В.Н. Дружинин - СПб, 2010-147с.
17. Егошин, А. П. Управление персоналом [Текст]: А.П. Егошин – 2-е изд. – М.: Изд-во Магистр, 2012 – 96 с.
18. Жданов, И. А. Адаптация и прогнозирование деятельности [Текст] / И.А. Жданов. – Москва, 2009. – 113 с.
19. Жариков, Е. С. Психология управления. [Текст]: Учебное пособие / Е.С.Жариков – Москва: Проспект, 2008 – 298 с.
20. Земцов, В. И. Профессиональная адаптация монография [Текст]: / В.И. Земцов - Орск: Издательство ОГТИ, 2013 – 91 с.
21. Забродина, Ю. М. Проблемы формирования профпригодности специалистов [Текст]: / Ю.М. Забродина. - Москва: Гуманит. изд. центр

ВЛАДОС, 2010 – 234 с.

22. Ильин, Е. П. Способности и склонности [Текст]: основы дифференциальной психологии / Е.П. Ильин. - СПб, 2010 -119 с.

23. Иванов, В. Н. Основы социального управления [Текст]: Учебное пособие / В.Н.Иванов– М.: ЮристЪ, 2001. – 314 с.

24. Коханов, Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность [Текст]: Учебное пособие / Е.Ф.Коханов – Свердловск: Изд-во СПИ, 2013 – 138 с.

25. Капустина, А. Н. К вопросу о социально-психологической диагностике профессионально важных качеств личности [Текст]: / А.Н. Капустина, В.А. Чикер // Вестн. С.- Петерб. ун-та. – 2015. – № 5. – С. 100–105

26. Климов, Е. А. Психология профессионала [Текст]: Учебное пособие / Е.А. Климов. – 4-е и: Изд-во Магистр, 2008– 96 с.

27. Клищевская, М. В. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности [Текст] / М.В. Клищевская, Г.Н. Солнцева // Вестн. Моск. ун-та. – 2010. – С. 16-18

28. Кибалов, А. Я. Захаров, Д.К. Формирование системы управления персоналом на предприятии. [Текст]: А.Я. Кибалов, Д.К. Захаров – Москва: Дело, 2010. – 412 с.

29. Кнорринг, А. И. Теория, практика и искусство управления. [Текст]: А.И. Кнорринг – Москва: Дело, 2013 – 199 с.

30. Кричевский, Р. А. Если вы руководитель. [Текст]: Р.А.Кричевский – Москва: Проспект, 2011 – 301 с.

31. Лифинец, А. С. Основы управления персоналом. [Текст]: А.С. Лифинец – Иваново: Дом книги, 2010 – 256 с.

32. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия [Текст]: Е.В. Маслов – 4-е изд. – Москва: Изд-во Магистр, 2010 – 96 с.

33. Матулене, Г. О. О социальной адаптации к деятельности [Текст] / Г. Матулене // Психол. журн. – 2012. – № 9. – С. 18–23

34. Мещеряков, В. В. Большой психологический словарь [Текст] / В.В.Мещерякова - СПб.: прайм-Евროзнак, 2013-45с.
35. Марченко, О. И. Управление персоналом [Текст]: О.И.Марченко : Факел, 2010 – 27 с
36. Маусов, Н. Д. Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного управления//Проблемы теории и практики управления – 2011. – № 6. – С. 8-12.
37. Налчаджян, А. А. Социально-психологическая адаптация личности . [Текст]: А.А. Налчаджян. – Кемерово: Логос, 2012 – 112 с.
38. Никифоров, Г. С. Психологический отбор и подготовка менеджеров [Текст] / Г.С. Никифоров // Вестн. – 2015. – № 7. – С. 87–90.
39. Невельсон, Е. Ю. Адаптация социальных работников к профессиональной деятельности: теоретические подходы к проблеме / Е. Ю. Невельсон // Вест-ник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. - № 13. - С. 66-69.
40. Нехорошева, Е. В. Педагогическое сопровождение профессиональной адаптации будущих социальных работников: автореф. дисс. канд. пед. наук / Е. В. Нехорошева. — М., 2011. — 24 с.
41. Потуданской, В. Ф. Современные проблемы социально-трудовых отношений / В.Ф Потуданский // РБК. -2014. - №4. - С. 32-36.
42. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: [Текст]: учебное пособие / Н.С. Пряжников. - СПб: Питер, 2010- 225 с.
43. Петровичев, В. М. Управление персоналом [Текст]: В.М. Петровичев – 2-е изд. – Москва: Изд-во Магистр, 2010 – 96 с.
44. Пташко, Т. Г. Черникова, Е. Г. Система социального образования студента в условиях педагогического процесса вуза // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2017.-№ 4.-С. 95-100
45. Петровичев, В. М. Процесс профессиональной адаптации молодых

- специалистов как объект научного исследования [Электронный ресурс], -
<http://cyberleninka.ru/article/n/protsess-professionalnoy-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-kak-obekt-nauchnogo-issledovaniya> – (Дата обращения 12.12.2019)
46. Павленок, П. Д. Теория, история и методика социальной работы: [Текст] Учеб. пособие / П.Д. Павленок. — Москва: ИТК «Дашков и К°», 2015.- 67 с.
47. Позднякова, О. В. Социальная адаптация как стадия социализации личности [Электронный ресурс], -<http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-adaptatsiya-kak-stadiya-sotsializatsii-lichnosti> – (Дата обращения 08.12.2019)
48. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации. [Текст]: В.П.Пугачев :Факел, 2017 – 27 с.
49. Петровичев, В. М. Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов как объект научного исследования / В. М. Петровичев // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. — 2012. — № 1. — С. 43–52.
50. Реан, А. А. Психология адаптации личности: Анализ, теория, практика [Текст]: А.А. Реан – 2010. - № 2. – С. 102-107.
51. Рослякова, С. В. Педагогика в социальной работе / С. В. Рослякова и др. –Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2011 — 388 с.
52. Рослякова, С. В. Педагогика в социальной работе / С. В. Рослякова и др. –Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2011— 388 с.
53. Рослякова, С. В. Тимергалина, Л. Р. Особенности профессиональной адаптации специалистов социальной сферы // Молодой ученый. — 2016. — №13. — С. 880-883.
54. Самыгин, С. И. Менеджмент персонала [Текст]: С.И. Самыгин. – М.: Наука, 2013. – 309 с.
55. Симонова, А. А. Программа адаптации – пора начинать [Электронный

ресур], - www.uhr.ru- статья в интернете

56. Семенова, Ю. Г. Адаптация персонала на предприятии [Текст] / Ю.Г. Семенова, А.Э. Рякова // Кадры. 2013. № 11. –С. 15-22.

57. Собчик, Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе [Текст] / Л.Н. Собчик. СПб., 2012 -122 с.

58. Свиридов, Н. А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе. [Текст]: Н.А.Свиридов. – Москва: Просвещение, 2009 – 192 с.

59. Соколова, Н. А. Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов: понятие, содержание, методы исследования / Н. А. Соколова // Научное мнение. 2013. — № 4. — С. 61–64.

60. Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб. – практ. пособие [Текст]: В.В. Травин. – СПб.: Питер, 2014 – 12 с.

61.Толочек, В. А. Стили профессиональной деятельности [Текст]: В.А. Толочек. – Москва: Просвещение, 2009. – 192 с.

62. Томочек, В. А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / В.А Томочек. - Москва: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2011 – 219 с.

63. Федосеева, А. В, Организация профессиональной адаптации [Электронный ресурс],-<http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-professionalnoy-adaptatsii> (Дата обращения 05.11.2019)

64. Фирсов, М. В., Студенова, Е. Г. Теория социальной работы [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / М.В.Фирсов., Е.Г.Студенова– Москва: Гуманит. изд. центр Владос, 2011– 432 с.

65. Холостова, Е. И. Словарь-справочник по социальной работе [Текст]: Е.И. Холостова. - Москва: Юрист, 2000– 424 с.

66. Цветаев, В. М. Управление персоналом [Текст]:В.М.Цветаев.- Свердловск: Изд-во СПИ, 2012. – 170 с.

67. Черникова, Е. Г. Профессионально значимые качества глазами

молодых учителей (по материалам социологического исследования) / Е.Г. Черникова, С.В. Рослякова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2016.-№ 5. - С. 107-112.

68. Черникова, Е. Г. Особенности социально- профессиональной адаптации молодых педагогов общеобразовательных школ // Вестник Челябинского государственного университета. - 2014. - № 4 (333). – С.150-153.

69. Черникова, Е. Г. Пташко Т.Г., Руденко. А. В. Адаптация и профессиональное развитие молодых педагог в общеобразовательных организаций (по материалам общероссийского социологического исследования) //Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2017. - №7. - С.114-122.

70. Черникова, Е. Г. Состояние и противоречия социально- профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ: автореф. канд.соц. наук. - Екатеринбург: УрГУ, 2008.-23с.

71. Черникова, Е. Г. Черникова. С. С. Теоретические аспекты определения сущности и содержания трудовой адаптации // Здоровоохранение, образование, безопасность. - 2016. - № 4 (8). С. 107-113.

72. Чернышев, В. Н. Двинин А. П. Человек и персонал в управлении. [Текст]: В.Н.Чернышев, А.П. Двинин. – СПб: Изд-во АЛЬФА, 2008 – 250с.

73. Чарухилова, С. М. Психологический подход к профессиональному отбору [Текст]: / С.М. Чарухилова, К.Б. Булаева, В.А. Вавилов // Психол. журн. - 2015. № 5 - С.110-116

74. Шадриков, В. Д. Способности и деятельность [Текст]: / В.Д. Шадриков – 3-е изд. – М.: Изд-во Магистр, 2008. – 96 с.

75. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] / С.В. Шекшня Свердловск: Изд-во СПИ, 2018. – 138 с.

76. Яницкий, М. С. Адаптационный процесс: психологические механизмы и закономерности динамики. [Текст]: Учебное пособие / М.С.Яницкий – 2016. - № 3. – С. 104-109.

77. Ясько, Б. А. Экспертный анализ профессионально важных качеств педагога [Текст] / Б.А. Ясько // Психол. журн. - 2020. № 1. - С. 16-24.

Анкета

Уважаемый респондент, просим Вас принять участие в исследовании процесса профессиональной адаптации бакалавров социальной работы. Нам очень важно знать ваше мнение. Анкета анонимная, ее результаты будут использоваться только в обобщенном виде.

Внимательно прочитайте вопросы и отметьте подходящий вам вариант ответа.

1. Ваше место работы: _____
2. Стаж работы в социальной сфере: _____
3. Пол: _____
4. Возраст: _____
5. Сложно ли было Вам устроиться на работу по специальности?
 - а. легко
 - б. скорее легко, чем сложно
 - в. скорее сложно, чем легко
 - г. сложно
6. Как долго продолжается Ваше освоение в условиях нового места работы?
 - а. до 1 мес
 - б. до 6 мес
 - в. до 1 года
 - г. еще не закончено
7. Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода?
 - а. профессиональные обязанности
 - б. вхождение в коллектив
 - в. условия труда
 - г. ваш вариант
8. Испытывали Вы трудности в адаптационный период, связанные с качеством полученного образования?

- а. мне хватает знаний
 - б. не сформированы умения и навыки
 - в. незнание нормативно-правовой базы
 - г. ваш вариант
-
-

9. Как Вы считаете какие мероприятия, которые проводятся на уровне учреждения социальной сферы, способствуют включению молодых специалистов в профессиональную деятельность?

- а. консультирование
- б. тренинги
- в. наставнические мероприятия
- г. ваш вариант

10. Проводятся ли какие либо мероприятия по адаптации молодых специалистов в вашем учреждении, если да то какие ?

11. Что, как Вам кажется, особенно помогло бы Вам в период адаптации?

12. Часто ли Вам приходилось менять место работы?

- а. ни разу
- б. 1-2 раза
- в. 3-4 раза
- г. более 5раз

13. Какие личностные качества создавали трудности в адаптации?

- а. медлительность
- б. вспыльчивость
- в. замкнутость

г. прямолинейность

14. Как долго Вам нужна была в работе помощь коллег?

а. до 1 мес.

б. до 3 мес.

в. до 6 мес

г. ещё потребуется после адаптации

15. Бывают ли у вас конфликты с руководителем или с кем-нибудь из коллег?

а. время от времени

б. редко

в. не бывает

16. Как вы считаете, какие из перечисленных причин чаще всего относятся к адаптации молодого специалиста (отметьте не больше 2 вариантов)?

а. недостаток необходимой для решения задачи информации или ее несвоевременность;

б. избыток информации, которая требует запоминания, но мешает выбрать необходимую информацию для эффективного воздействия на новую ситуацию;

в. решения одновременно нескольких равнозначных заданий

г. необходимость формировать определённое позитивное мнение окружающих о себе, то есть нового сотрудника оценивает не только руководитель, но и коллектив который делает выводы как относится к новому сотруднику.

17. Как Вы считаете, какие адаптационные проблемы встречаются чаще всего?

а. несформированность знаний по технологии социальной работы

б. недостаточные знания по теории социальной работы

в. нет навыков и умений по документоведению

г. ваш вариант

18. Что помогло вам в процессе профессиональной адаптации?

а. лекции, семинары

б. фильмы, презентации

в. специальная литература

г. коллеги

д. ваш вариант ответа _____

Спасибо за участие!