ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПЕДАГОГОВ) КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена обоснованию важности проблемы адаптации молодых специалистов (педагогов). Определено влияние адаптации молодых специалистов на качество образования. Проанализировано понятие «профессиональная адаптация». Рассмотрены стадии профессиональной адаптации молодых специалистов. Выявлены факторы, способствующие успешной адаптации молодых специалистов. Сформулированы этапы и основное содержание деятельности администрации образовательной организации по содействию в адаптации молодых специалистов.

ABSTRACT

This article is devoted to the substantiation of the importance of the problem of adaptation of young specialists (teachers). The influence of adaptation of young specialists on the quality of education has been determined. The concept of "professional adaptation" is analyzed. The stages of professional adaptation of young specialists are considered. The factors contributing to the successful adaptation of young specialists have been identified. The stages and the main content of the activities of the administration of the educational organization to assist in the adaptation of young specialists are formulated.

Ключевые слова: адаптация, профессиональная адаптация, профессиональное становление, молодой специалист, качество образования, образование.

Keywords: adaptation, professional adaptation, professional development, young specialist, quality of education, education.

Современное образование в РФ осуществляется в условиях конкурентной среды. Рынок образовательных услуг динамично развивается, что требует особого внимания к проблемам, связанным с позиционированием общеобразовательных организаций. В настоящее время в условиях высокой конкурентности рынка образовательных услуг особое место занимает проблема подготовки и компетентности кадрового состава, в частности, это касается молодых специалистов. Современный педагог должен быть способен приспосабливаться к новым условиям труда и нуждам современного общества; должен быть готов к самостоятельному и инициативному выполнению профессиональных задач; к обеспечению доступного и качественного образования; к созданию индивидуальной траектории обучения для каждого учащегося и добиться положительной динамики. Все это определяет качество образования в целом.

Качество услуг зависит от администрации и персонала образовательной организации. Это их подготовленность, вклад в содержание, формы и методы обучения и воспитания учащихся. Сложности в прохождении адаптационного периода тормозят весь процесс профессиональной деятельности педагога. Вхождение в новую, более ответственную сферу деятельности, может сопровождаться страхами, высоким эмоциональным напряжением, тревожностью, неуверенностью и другими отрицательными эмоциями. Под давлением собственных эмоций невозможно качественно осуществлять профессиональную деятельность. Повышенные требования способны спугнуть, навеять страх у молодых специалистов. Так, одним из важнейших условий повышения качества образования является кадровая подготовка специалистов, соответствующая требованиям профессионального стандарта педагога.

С целью обеспечения качества образования и поддержания имиджа образовательной организации, администрацией учреждения должна быть организована система содействия в адаптации молодых специалистов. Внедрение подобной системы позволит работать над становлением молодого специалиста, создать психологический комфорт, формировать мотивацию к профессиональной деятельности и желание к самосовершенствованию, саморазвитию [6].

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет утверждать, что даже при высоких показателях готовности к осуществлению профессиональной деятельности, молодой специалист может сбиться с пути, утратить силы, поддаться страху.

В самом общем виде под адаптацией понимается некое приспособление к новым условиям. Профессиональная адаптация трактуется Б.Г. Рубиным и Ю.С. Колесниковым как: «процесс вхождения личности в совокупность ролей и форм деятельности, усматривая главный момент этого процесса в содержательном, творческом приспособлении индивида к особенностям избранной им профессии с помощью учебного процесса» [2, с. 273].

С.Э. Артемов, М.П. Будякина, Г.Г. Бажутина и др. утверждают, что профессиональная адаптация – это «процесс приобщения к трудовой деятельности, в значительной мере обусловленной уровнем профессиональной ориентации, правильностью выбора профессии, а также характером профессиональной подготовки» [5, с. 72].

Движущей силой профессиональной адаптации молодого специалиста является борьба с трудностями, их преодоление. Сталкиваясь противоречием между необходимыми требованиями и реальными собственными возможностями, молодой педагог начинает испытывать тревогу, что затрудняет его деятельность. Молодому специалисту необходимо не просто приспособиться к новым условиям труда, но и сформировать определенную модель поведения, которая позволит не зацикливаться на страхах, а преодолевать их.

Процесс адаптации профессионального становления, согласно Э.Ф. Зеер, проходит через семь стадий [1, с. 138].

Первая стадия приходится на возраст до 12 лет и носит название «Аморфная оптация». На первой стадии формируются примерные интересы и склонности.

Вторая стадия – «Оптация» (с 12 до 16 лет). На второй стадии формируются профессиональные намерения, происходит учебно-профессиональное становление.

Третья стадия – «Профессиональная подготовка» приходится на возраст от 16 до 23 лет. Это тот период, когда человек начинает проходить профессиональную подготовку, в дальнейшем происходить профессиональное самоопределение, и, как результата – готовность к самостоятельному осуществлению профессиональной деятельности.

Четвертая стадия – «Профессиональная адаптация» (с 18 до 25 лет). Это самый сложный период в профессиональном становлении человека, когда возникает необходимость освоить новую социальную роль, приобретать профессионально-важные качества и опыт самостоятельной профессиональной деятельности.

Пятая стадия – «Профессиональная позиция». Для данной стадии характерно возникновение определенной профессиональной позиции, которая выражает имидж и стиль деятельности специалиста.

Шестая стадия – «Вторичная профессионализация». Данная стадия характера для более опытных специалистов. Специалист сумел пройти самый сложный этап и принять профессиональную позицию. Теперь у него формируется профессиональный менталитет, он четко идентифицирует себя с профессиональным сообществом; обладает профессиональной гибкостью и мобильностью. Как правило, достигнув шестой стадии, специалисты готовы продемонстрировать высокие показатели квалифицированности.

Седьмая стадия – «Профессиональное мастерство». Это самый высокий уровень в становлении профессиональной деятельности специалиста. Мастерство педагога отражает передовой опыт, творчество, достижение вершин профессионального развития.

Проанализировав теоретические и практические аспекты по рассматриваемой проблеме, выделены факторы, положительно влияющие на процесс адаптации молодых специалистов [2, 3, 5]:

1. Эмоциональные факторы (факторы, вызывающие у молодых специалистов положительные эмоции). Например, эмоциональное удостоверение может вызвать поддержка от более опытных коллег, доброжелательные отношения в коллективе и т.д.
2. Дидактические факторы (факторы, формирующие и развивающие необходимые умения у молодых специалистов). Например, разработка инструкций, консультации, организация просветительской деятельности и т.д.
3. Организационные факторы. Данные факторы связаны с организацией и управлением профессиональною деятельностью образовательного учреждения. Сюда следует отнести контроль и внесение коррективов в деятельность.
4. Коммуникативные факторы (факторы, позволяющие коммуницировать друг с другом). Например: создание групповых проектов, разработка и внедрение схожих идей и т.д.
5. Материально-механические факторы (факторы, связанные с оснащением и оборудованием рабочего места). Например: рабочий кабинет, рабочее место, технические средства и др.

Процесс адаптации молодого специалиста в образовательной организации проходит через следующие этапы:

1. Организационный этап. Задачи этапа: знакомство с историей, традициями, организационной культурой, уставом образовательной организации; знакомство с правами и обязанностями, с должностной инструкцией.

2. Профессиональный этап. На втором этапе молодой специалист приступает к выполнению своей профессиональной роли. Происходит знакомство с коллективом, подробное изучение требований и обязанностей. В любой из этапов адаптации молодой специалист имеет право обратиться за помощью к администрации учреждения или к более опытным коллегам.

3. Рефлексивный этап. На этом этапе молодые специалисты анализируют собственную деятельности, фиксируют трудности, стремятся найти пути решения.

В работу по адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности должны быть вовлечены: руководитель образовательного учреждения, завучи, методисты, опытные педагоги. Руководитель образовательного учреждения совместно с завучами разрабатывает программу (модель) адаптации. В последующем заведующие знакомят педагогический коллектив с разработанной программой. При необходимости в план работы вносятся коррективы. Обозначаются главные ответственные (наставники). Целесообразно к каждому молодому специалисту закрепить наставника, который окажет эмоциональную поддержку и помощь. Наставники должны быть максимально внимательны к своим подопечным, их задача фиксировать изменения, трудности достижения в деятельности молодого специалиста и выявлять динамику.

Организация управления процессом адаптации молодых специалистов значительно облегчит и ускорит данный процесс. В основе управления лежит совокупность мероприятий, ориентированных на помощь молодому специалисту в принятии новых условий и требований; в преодолении возникающих трудностей. Организация системы управления процессом адаптации молодых специалистов имеет важную психологическую составляющую, которая выражается в некой защищенности, в понимании того, что человека ждали, готовились к его приходу и готовы помочь. Это позволит снизить вероятность развития стрессовых ситуаций, разочарования и ухода из профессии.

Таким образом, каждый начинающий специалист испытывает затруднения при вступлении в профессиональную деятельность и от того, насколько ему удастся преодолеть трудности, зависит вся его дальнейшая профессиональная деятельность. Администрацией образовательного учреждения должна быть создана «стартовая площадка», которая поможет принять новые условия работы и требования. Молодой специалист может иметь хорошую подготовку и иметь выдающиеся способности, но под давлением собственных эмоций ему сложно проявить себя и качественно осуществлять профессиональную деятельность. Успешная адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности способна повысить качество образования в целом.

Список литературы:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для академического бакалавриата. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 395 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 638 с.
3. Кречетов Г.А. Об особенностях адаптации и профессионального становления молодого педагога (в помощь начинающему специалисту) // Вестник научных конференций. – 2016. – № 10-4 (14). – С. 50-53.
4. Метелица В.И. К вопросу об адаптации молодых педагогов в образовательных организациях // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы. Материалы III Всерос. науч. конф. с междунар. участием. – Иркутск, 2019. – С. 162-168
5. Психология труда: учебник для академического бакалавриата / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. –  М.: Издательство Юрайт, 2018. – 249 с.
6. Руденко Ю. В. Формирование адаптации персонала на предприятии // Научный журнал. – 2017. – № 2. – С.75–76.

Пожалуйста, не забудьте правильно оформить цитату:
Копаева Ю.С. ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ПЕДАГОГОВ) КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ // Научное сообщество студентов XXI столетия. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. CVII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 11(107). URL: https://sibac.info/archive/guman/11(107).pdf (дата обращения: 21.11.2021)