

УДК 373

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОО

Иванова М.В., Иванова М.К.

*ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», Якутск,
 e-mail: ivanovamarina1996@gmail.com*

В данной статье освещается проблема Республики Саха (Якутия) при работе с молодыми педагогами в начале трудоустройства. Задача учебных заведений заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать образование, передавать знания и умения следующим поколениям. В настоящее же время суть обучения студентов больше направлена к теории, а практикоориентированность появляется только непосредственно после трудоустройства. Правомерно выделять два наиболее значимых момента в социальных отношениях социализации и адаптации. Во-первых, социализация и социальная адаптация связаны между собой в социальной жизнедеятельности личности, благодаря чему человек развивает свою социальную сущность, овладевает опытом жизни. Во-вторых, существует различия между данными понятия по содержанию, направленности и по характеру, глубине вызываемых в личности изменений. Изложены результаты проведенного опроса у выпускников 2016-2018 очного отделения кафедры дошкольного образования в двух учебных заведениях городского округа Якутск. Участники опроса – выпускники кафедры дошкольного образования, которые работают в детском саду в должности воспитателя. Исходя из результатов опроса сделан о наиболее часто встречаемых трудностях в начале своей карьеры воспитателя, о роли наставника в адаптации молодого специалиста в ДОО.

Ключевые слова: адаптация, профессиональная адаптация, социально-профессиональная адаптация, молодые педагоги детского сада, трудоустройство, наставничество

THE FEATURES OF THE PROCESS OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG TEACHERS IN PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Ivanova M.V., Ivanova M.K.

*North-East Federal University named after M.K. Ammosov, Yakutsk,
 e-mail: ivanovamarina1996@gmail.com*

This article highlights the problem of the Republic of Sakha (Yakutia) when working with young teachers at the beginning of employment. The task of educational institutions is to prepare highly qualified specialists who will develop education, transfer knowledge and skills to the next generations. Currently, the essence of students education is more focused on theory, and practice orientation appears only immediately after employment. It is legitimate to highlight the two most important points in the social relations of socialization and adaptation. First, socialization and social adaptation are interconnected in the social life of the individual, so that a person develops his social essence, master the experience of life. Second, there is no distinction between these concepts by content, direction and character, the depth caused by the personality change. The results of the survey among graduates of 2016-2018 full-time Department of preschool education in two educational institutions of the city district of Yakutsk are presented. Participants of the survey – releases of the Department of preschool education, who work in kindergarten as a teacher. Based on the results of the survey made about the most common difficulties at the beginning of his career as a teacher, the role of a mentor in the adaptation of a young specialist in the in preschool educational organization

Keywords: adaptation, professional adaptation, social and professional adaptation, young kindergarten teachers, employment, mentoring

В настоящее время социально-экономического реформирования общества, глобальных изменений в образовании проблема профессиональной адаптации молодых педагогов приобретает особую актуальность, так как именно в современных условиях общество предъявляет к педагогам особые требования и в личностном, и в профессиональном плане.

Многочисленные исследования доказали, что адаптация молодых педагогов в профессиональную среду сопряжена определенными трудностями, имеет свою специфику и является важным периодом для личного и профессионального развития

начинающего педагога. От того, как пройдет данный период, зависит, состоится ли данный педагог как профессионал, останется ли он в своей выбранной профессии.

Проблема адаптации молодых педагогов включает в себя два уровня:

- профессиональную, особенности организации профессиональной деятельности;
- социально-психологическая, связанная с вхождением в коллектив организации.

Профессиональная адаптация в общем смысле – это приспособление к условиям труда, к профессиональной (социальной и физической) среде. Считается, что ее первый этап человек проходит во время

профессионального обучения (на производственной практике), второй – в процессе работы на конкретной должности [1, с. 85].

Адаптация социальная – оптимизация взаимоотношений личности и группы, сближения целей их деятельности, ценностных ориентаций, усвоение индивидуумом норм и традиций группы, вхождение в ее ролевую структуру [2, с. 15].

Правомерно выделять два наиболее значимых момента в социальных отношениях социализации и адаптации. Во-первых, социализация и социальная адаптация связаны между собой в социальной жизнедеятельности личности, благодаря чему человек развивает свою социальную сущность, овладевает опытом жизни. Во-вторых, существует различия между данными понятиями по содержанию, направленности и по характеру, глубине вызываемых в личности изменений [3, с. 78].

Поведенческие решения человека определяются основными факторами психологического характера: мотив, восприятие, усвоение, убеждение и отношение. Мотив – нужда, ставшая столь настоятельной, что заставляет человека искать пути и способы ее удовлетворения. Не менее актуальными в психологии поведения являются вопросы этики в управлении организацией. Общение не только обуславливает совместную коллективную деятельность, но выступает также и важнейшим фактором формирования личности человека, средством воспитания. Задача социального управления – достижение оптимального соотношения между формальными и неформальными отношениями в коллективе: неформальные отношения могут дополнять, конкретизировать, способствовать развитию формальных отношений; неформальные отношения могут быть безразличными к формальным; неформальные отношения могут активно противодействовать формальным. Социально-психологический климат персонала представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой персонала, который находит мно-

гообразии форм проявления во всей его жизнедеятельности [3, с. 93].

Социально-профессиональная адаптация (адаптированность как результат процесса успешной социальной и профессиональной адаптации) характеризуется:

А) высоким уровнем мотивации субъекта, к овладению профессиональными компетенциями;

Б) сформированными устойчивым позитивным отношением к задачам, положительным традициям и перспективным предприятиям; продуктивным осуществлением своей ведущей профессиональной деятельности;

В) активной включенностью в системе межличностных коммуникаций в коллективе;

Г) заинтересованностью в саморазвитии и повышении квалификации, активным потреблением информации, стремлением к духовному росту;

Д) состоянием устойчивого психологического комфорта, хорошим самочувствием [4, с. 28].

В Республике Саха (Якутия) городском округе «город Якутск» функционируют 2 учебных заведения, которые готовят по профилю «Дошкольное образование». С 2016 по 2018 год закончили 217 выпускников очного отделения, из которых 68% в дальнейшем трудоустроились в детские сады и 11% выпускников продолжают обучение.

Молодым педагогом является работник имеющий стаж не более 3 лет. Исследователями выделяются следующие основные проблемы, с которым сталкиваются молодые педагоги в первые годы работы в ДОО:

- работа с родителями;
- организация образовательного деятельности;
- поддержание дисциплины в группе;
- нахождения подхода к детям дошкольного возраста;
- вхождение в педагогический коллектив;
- оформление предметно-пространственной среды в группе;
- работа с документацией ДОО и т.д.

Данные о трудоустройстве молодых педагогов за 2016-2018 гг.

Годы выпуска	Число выпускников очного отделения городского округа город Якутск	% трудоустройства	% продолжающих обучение	% сидящие в декретном отпуске	Другое
2016	70	67%	13%	20%	0%
2017	79	82%	8%	10%	0%
2018	68	74%	18%	7%	1%

Задача учебных заведений заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать образование, передавать знания и умения следующим поколениям. В настоящее время суть обучения студентов больше направлена к теории, а практикоориентированность проявляется только непосредственно после трудоустройства [5, с. 15], поэтому, приходя в детский сад, молодой специалист испытывает затруднения. В обязанности администрации дошкольной образовательной организации входит помощь в адаптации молодых педагогов к новой роли воспитателя-практика, которая помогает ему освоиться на новом месте. Но, как показывает практика, иногда этот момент упускается или уделяется старшим воспитателем недостаточно внимания, тем самым подвергая молодого воспитателя к раннему профессиональному перегоранию.

Особый акцент старший воспитатель должен уделять наставничеству, так как у молодых специалистов возникают большое количество вопросов по поводу педагогического аспекта, так и социально-коммуникативного компонента.

Как правило, под наставничеством понимают процесс воспитания и профессиональной подготовки менее опытных сотрудников более опытными. Подразумевается, что наставник не просто инструктирует своего подопечного и руководит им, но и поддерживает его в процессе адаптации на новом рабочем месте. Наставник содействует своему подопечному в овладении новыми знаниями, умениями, навыками, делясь с нами собственным опытом и знаниями, способствуя раскрытию потенциала нового работника и его быстрому приспособлению потенциала нового работника, и его быстрому приспособлению к новой социальной среде, содержанию и условиям труда [6, с. 21].

Для чего необходимо наставничество? Чем быстрее сотрудников освоится на рабочем месте, чем быстрее будет происходить процесс передачи опыта в коллективе, тем быстрее насаемые сотрудники смогут начать работать с максимальной отдачей. Это выгодно не только работнику, и руководителю. Важно понимать, что правильно построенный процесс – процесс обоюдный. Обе стороны приспособляются друг к другу, от чего зависит продуктивность коллектива в целом [7, с. 52].

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики и форм воспитания детей дошкольного возраста.

Кто может стать наставником молодого педагогов ДОО:

- коллега;
- старший воспитатель;
- заведующая ДОО.

Обязанности наставника помогают в:

- ознакомлении с уставом ДОО;
- информировании с трудовыми обязанностями в детском саду;
- практическому и теоретическому освоению основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализа образовательной деятельности; формы, методы и приемы обучения);
- выборе приоритетной методической темы для самообразования;
- выборе региональных компонентов;
- освоении инновационных тенденций;
- подготовке к первичному повышению квалификации.

Для определения особенностей адаптации у молодых педагогов, мы провели опрос у выпускников 2016-2018 очного отделения кафедры дошкольного образования в двух учебных заведениях городского округа Якутск. В анонимном опросе приняли участие 40 выпускников кафедры дошкольного образования, которые работают в детском саду в должности воспитателя. Опрос состоит из 12 вопросов с вариантами ответов. 25% опрошенных окончили Якутский педагогический колледж им. С.Ф. Гоголева и 75% – выпускников Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. В среднем период их работы в детском саду составил 1 год.

На вопрос «Легко ли Вы вошли в коллектив?» 74,4% респондента ответили положительно, 10,3% ответили отрицательно, но при этом 72,5% испытывали определенные сложности в практической работе. У большинства респондентов (61,5%) имеют наставников, а 38,5% – не имеют, при этом наставниками являются у 31,4% старшие воспитатели, заведующая – у 5,7%, и 62,9% дали ответ «другие». 17,9% опрошенных работают «сами по себе», без помощи и наставничества и 82,1% респондентов постоянно консультируются со старшим воспитателем, получают своевременную помощь и советы. Инициаторами являются как молодые педагоги, так и старшие воспитатели.

Опрос выявил также основные трудности в адаптации респондентов:

1. Разница возраста в коллективе;
2. Оформлении документации;
3. В общении с детьми;
4. Языковой барьер;
5. Адаптация детей в первые дни посещения;
6. В организации НОД.

Удовлетворенность своей работой молодые педагоги ДОО оценили в среднем на 7/10 баллов, время адаптации, по мнению респондентов, составил 4 месяца.

Таким образом, исходя из анализа ответов анкетирования, мы сделали вывод о том, что большинство молодых специалистов испытывают трудности в начале своей карьеры воспитателя и нуждаются в наставничестве.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную деятельность пройдет успешно, если:

- помощь со стороны администрации детского сада будет систематизированной;
- оказание своевременной помощи наставника;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, и определена методической работой организации;
- в организации педагогического труда с учетом личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помо-

гает педагогу реализовать инновационные подходы.

Список литературы

1. Макеева О.В. Персонал научных библиотек Сибири: профессиональная адаптация и удовлетворенность трудом // Федер. гос. бюджет. учреждение науки Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук. Новосибирск: Изд-во ГПНТБ СО РАН, 2016. 222 с.
2. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. Ростов н/Д: МарТ, 2005. 448 с.
3. Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: теоретико-методический аспект: монография. Новосибирск: РАН, 2002. 275 с.
4. Безюлева Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов: монография. М.: Изд-во НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. 320 с.
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6. С. 50–56.
6. Ключевые вопросы образования и педагогики: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 31 октября 2017 г.) / Отв. редактор Е.Ю. Копылова. Екатеринбург: Изд-во Аспект, 2017. 110 с.
7. Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала России: материалы научно-практической конференции, проведенной кафедрой государственной службы и кадровой политики (РАГС, 26 марта 2009 г.) / Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации; под общ. ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2009. 196 с.