

Исследование индивидуальных особенностей молодых специалистов в СОШГ №1 имени Д.П.Зубкова

Для формирования нового поколения в системе образования огромное значение приобретают вопросы результативности профессиональной и социальной адаптации молодого специалиста. В результате данного процесса молодые специалисты должны не только получить разносторонние знания, но и сформировать умения и навыки, которые позволяли бы выпускникам вузов быстро включаться в профессиональную деятельность и успешно ее выполнять.

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

Модель адаптации молодых специалистов должна соответствовать требованиям времени и качественно изменяться как содержательно, так и технологически. Необходимо всегда учитывать особенности и специфику педагогической деятельности, ее функционально-ролевую значимость при разработке системы мер, направленной на адаптацию для молодых специалистов в образовательном учреждении.

Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь школы, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с обучающимися, учителями, между собой, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепить на данном месте. В связи с этим в СОШГ №1 им. Д.П.Зубкова на протяжении нескольких лет было проведено исследование молодых специалистов в области их индивидуальных особенностей. Кто такие молодые специалисты? Под молодыми специалистами с высшим образованием мы понимаем работников предприятий, организаций, учреждений в возрасте от 22 до 30 лет, имеющих диплом о получении высшего образования.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические подходы к определению понятий и сущности адаптации молодых специалистов в системе образования
2. Раскрыть особенности адаптации специалистов в системе образования в условиях современного общества
3. Показать влияние факторов культуры, мотивации, коммуникации и стресса на процесс адаптации молодых специалистов в системе образования
4. Выявить проблемы адаптации молодых специалистов в системе образования

Методы исследования

При проведении исследования адаптации молодых специалистов в системе образования были использованы следующие методы исследования:

- анализ существующей источниковой базы по рассматриваемой проблематике (метод научного анализа)
- обобщение и синтез точек зрения, представленных в источниковой базе (метод научного синтеза и обобщения)
- моделирование на основе полученных данных авторского видения в раскрытии поставленной проблематики (метод моделирования)
- проведение практических исследований с помощью анкетного и телефонного опроса (метод эксперимента).

В СОШГ №1 в течение 2016-2020 учебных лет были приняты следующие молодые специалисты:

1. Абылбекова Жаннат Абылбековна - кырг. язык
2. Эмильбек кызы Жылдыз - кырг. яз.
3. Намазбаева Элзада Адамбековна - кырг. яз.
4. Камчыбекова Айгерим Камчыбековна - англ. яз.
5. Касымбекова Айчурок Нурбековна - русск. яз.

6. Адылбек кызы Адель- русск.яз.
7. Бакы уулу Марат-история
8. Райков Олег Андреевич-физкультура
9. Рустамова Рано Шарипжановна--англ.яз.
10. Абдылдаева Назира Намазбековна-англ.яз.
11. Димитрова Екатерина Игоревна-англ.яз.
12. Соленых Ольга Олеговна-учитель нач.кл.
13. Макарова Александра Николаевна-уч.начукл.
14. Муратбек кызы Салия –англ.яз.
15. Эргешова Назира Абдрахмановна-англ.яз.
16. Ийгиликова Айканыш Ийгиликовна-математика
17. Вушьи Шахида Салировна-русс.яз.
18. Тукешова Каныкей Таалайбековна-биология
19. Ишенова Кундузай Ишеновна-история
20. Апсаматова Нуржамал Нурлановна-история
21. Ющенко Анастасия Витальевна-география
22. Чемиренко Игорь Александрович –Биология
23. Фатыхова Мадина Ильтузаровна-анг.яз.
24. Жээнбаева Айзада Аалыаскаровна-кырг.яз.
25. Беккулова Бегимай Жолдошбековна- англ.яз.

Исследование в сфере адаптации молодых специалистов в системе образования имеет приоритетное значение для образовательного учреждения.

Фактор организационной педагогической культуры в процессе адаптации молодых специалистов

Должен ли молодой специалист быть знаком с организационной культурой

№	Вариант ответа	%
1	Да, это должен знать каждый образованный человек	52
2	Да, это поможет лучше понимать своих учеников и коллег	20
3	Нет для преподавания моего предмета это не нужно	18
4	Особой организационной культуры нет	7
5	Я сам себя к организации (системе образования) отношу, мне близка их культура	12

63 % респондентов согласны с тем, что организационная культура есть в образовательном учреждении и её необходимо придерживаться. Знание и принятие организационной культуры большинством молодых специалистов благотворно сказывается на процессе адаптации.

Факторы, влияющие на процесс адаптации молодых специалистов в системе образования

Саморазвитие и самоопределение личности молодого специалиста происходит через деятельность. Деятельность выражается, в процессе активного включения в социальную среду системы образования. Факторы и проблемы адаптации к педагогической деятельности могут быть рассмотрены в нескольких аспектах: ситуации связанные с деятельностью, с самой личностью и их взаимодействием

Большинство молодых специалистов испытывает затруднения коммуникативного характера: самоутверждаясь, они часто противопоставляют себя старшему поколению педагогов. Существует и проблема противоречивых отношений между учителем и учащимися: с одной стороны, утверждение права тех и других на уважение своего достоинства, с другой стороны – разница в возрасте, жизненном опыте, уровне знаний.

**Как молодые специалисты оценивают отношение к ним в новом коллективе
(в % от опрошенных по группе)**

№	Вариант ответа	Все хорошо, все нравится
2	Отношение опытных и старших коллег	67%
3	Отношение к вам администрации	73%

На первом месте для молодых специалистов в процессе адаптации межличностные отношения. Успешное межличностное общение способствует включению в структуру организации и адаптации.

Внутренне самоуважение играет немаловажную роль в процессе адаптации. Высокие показатели того, что к мнениям 60% молодых специалистов прислушиваются при обсуждении различных вопросов, решающихся в педагогическом коллективе, дает молодым специалистам возможность наиболее полной реализации индивидуальной способности личности.

**Мнения молодых специалистов о том прислушиваются ли к их мнению при
обсуждении вопросов в жизни педагогического коллектива.**

№	Вариант ответа	%
1	Прислушиваются	55
2	не очень	26
3	не прислушиваются	19

В работе имеется в виду, что под фактором коммуникации адаптации понимается индивидуально устойчивая форма коммуникативного поведения молодого специалиста, проявляющаяся в любых условиях его взаимодействия с окружающими.

Исследование показывает, что в большинстве случаев неэффективность взаимодействия субъектов образовательного процесса обусловлена низкими коммуникативными способностями молодого специалиста, отражающими его неумение выбирать, устанавливать, поддерживать для педагогических целей наиболее адекватный конкретной ситуации стиль общения, основанный на уважительном отношении и учёте личностных особенностей учащегося, руководителя, коллеги.

Результаты наблюдения за социальной адаптацией молодых специалистов свидетельствуют: уровень их коммуникативной компетентности после окончания педагогического вуза (техникума, училища) зачастую не соответствует уровню сложности решаемых им в будущем задач, а формирование, у них коммуникативной компетентности в ходе приобретения ими базового образования не является приоритетным. В связи с этим

молодой педагог с началом профессиональной деятельности вынужден «устранять дефицит не только профессиональных знаний и умений, но и коммуникативных навыков».¹

На этапе адаптации молодых кадров очень важна работа педагогов-наставников, это оказывает неоценимое влияние на процесс вхождения молодого специалиста в процесс работы в образовательном учреждении.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-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.

Как работают с молодыми специалистами педагоги-наставники?

№	Вариант ответа	%
1	очень внимательны ко всем из заботам и проблемам	67
2	уделяют внимание при решении педагогических вопросов	33
3	не уделяют особого внимания молодым специалистам	0

Современная литература предоставляет возможность ознакомиться с программами совершенствования коммуникаций. К ним относится обучение молодых специалистов «вербальной и невербальной коммуникациям» и навыкам публичного выступления.

Испытывали ли молодые специалисты в процессе адаптации профессиональный стресс?

№	Вариант ответа	%
1	Конечно, и очень часто	72
2	Испытываю, но редко	20
3	Не испытываю	8

Профессиональный стресс «происходит» не только через индивидуума, но и, через ситуацию одновременно. Реакции со стороны личности в случае профессионального стресса чаще всего определяются симптомами трёх типов: физическими, психологическими, поведенческими.

Исследование проблем и факторов адаптации

На основании выделения нами четырех факторов, влияющих на адаптацию, рассмотрим меры, нивелирующие их воздействие на молодого специалиста в период адаптации на этапе «практической ориентации».

Фактор	Меры по снижению влияния данного фактора на адаптацию
Фактор организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> • подробное ознакомление молодого специалиста с организационной культурой учреждения • способствование принятию молодым специалистом организационной культуры • содействие налаживанию взаимоотношений в коллективе • проявление равноценного отношения к молодому специалисту, несмотря на возрастное отличие и возможное отсутствие опыта • проявление знаков сотрудничества и взаимопонимания со стороны руководителей и коллег
Фактор мотивации	<ul style="list-style-type: none"> • создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе • обеспечивать надлежащее вознаграждение за эффективную работу • развивать систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег) • содействовать укреплению и повышению уровня престижности, важности и нужности преподавательской деятельности в глазах молодых специалистов
Фактор коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> • укреплять и способствовать развитию межличностных взаимоотношений в коллективе • следить за развитием отношений к молодому специалисту в коллективе • помогать начинающему педагогу в развитии позитивной самооценки собственных коммуникативных качеств • устранять дефицит коммуникативных навыков путем обучения вербальным и невербальным коммуникациям и навыкам публичного выступления • прислушиваться к мнению молодых специалистов при обсуждении вопросов в жизни коллектива четко описывать конкретные зоны полномочий, ответственности и производственных ожиданий

Фактор стресса	<ul style="list-style-type: none"> • оценивать способности и склонности молодых специалистов и выбирать для них соответствующий объем и тип работы • разрешать молодым специалистам отказываться от выполнения какого-либо задания, если есть достаточные для этого основания. Если нужно, чтобы они выполнили именно это задание, объясните, почему это нужно и установите приоритеты • не перегружать молодого специалиста большим объемом заданий • способствовать четкому и ясному пониманию начинающего педагога своей функциональной роли, во избежание конфликта ролей из-за противоречия требований руководства и желанием со стороны группы
----------------	--

Следует понимать, что после единственной беседы с руководителем молодой специалист не сможет усвоить и принять всех предъявляемых к нему требований. Поэтому сообщение важнейших аспектов жизни СОШ №1 должно происходить неоднократно разными людьми, чтобы у начинающего педагога создавалось ясное, устойчивое представление о новом месте работы.

Как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и как удержать их там. В школу ежегодно приходят молодые специалисты, которые уже в начале своей деятельности испытывают затруднения профессионального, психологического и социального характера. Каким этот учитель будет через год-два? Как он вольется в коллектив? Ответы на эти вопросы во многом зависят от организации и помощи начинающему педагогу. С этой целью в школе ведется непрерывная работа с молодыми педагогами. Работа осуществляется через наставничество, руководит которой заместитель директора по УВР Ющенко Л.В, Тюнина С.В. и учителя – наставники Долженко Н.П., Тимошенко Т.П., Беляева Г.Г., Атабиева КМ., Бочонова А.О., Дуйшеева А.Ч., Шахворостова Т.М, Дашкина С.П.).

Принимая молодого учителя в свой педагогический коллектив, мы должны обучать, направлять, корректировать деятельность молодого учителя в разных аспектах его деятельности. Именно от нас зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в нашу школу. С этой целью в школе необходимо создание условий развития начинающего педагога, среди которых, думается, не последнее место должны иметь следующие моменты: создание школы молодого учителя, где он мог бы найти ответы на возникающие вопросы; проведение семинаров с активным участием молодого учителя; создание условий для освоения новых технологий. Основная задача начального этапа трудовой деятельности молодого специалиста – приобретение практических навыков для педагогической деятельности:

умение применять теоретические знания, полученные в ВУЗе, в конкретной практической работе; приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы с детьми; изучение передового педагогического опыта и стремление к его освоению, поиск методов и современных технических средств обучения для активизации познавательной деятельности учащихся.

Для молодых педагогов проведены заместителем директора по УВР и педагогами - наставниками тематические консультации. Учителя-наставники, администрация школы посещали уроки молодых специалистов с целью оказания им методической помощи. В свою очередь молодые специалисты посещали уроки своих наставников, принимали участие в их анализе.

В этом учебном году продолжена консультативная и исследовательская работа с молодыми специалистами учителей-наставников, членов ШМО в направлении «Постарайтесь не допускать следующих ошибок...», «Как сделать урок эффективным и эффективным?» Мы также стараемся все крупицы нового, интересного, полезного в деятельности молодого специалиста, донести до всего коллектива - это моральное стимулирование.

Зам.директора по УВР:



Ющенко Л.Ю.