

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 3 курса 352 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Гуриной Юлии Николаевны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Ю.Ю. Колесниченко

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

Е.А. Александрова

Саратов 2024

Важнейшей приметой современного общества является стремление к индивидуализации процесса обучения и воспитания подрастающего поколения на всех ступенях функционирования образовательной системы.

Становление педагога как профессионала, на наш взгляд, состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в дошкольной образовательной организации.

По мнению ряда ученых [8, 9, 23], необходимо обеспечить:

- сознательный выбор личностью духовных ценностей,
- сформировать мотивационно-ценностное отношение к профессии с гуманистических позиций,
- разработать систему педагогического воздействия на процесс профессиональной и социальной адаптации молодого педагога на уровне получения образования, так и профессиональной деятельности.

Ряд исследователей-классиков [19, 25] уделяют внимание вопросам подготовки профессионально состоятельных кадров. В психологии и педагогике важнейшие закономерности и принципы профессионального становления исследуются сегодня в совокупности с проблемой педагогического мастерства [33].

А.К. Маркова [27], например, рассматривает адаптацию как один из этапов, составляющих уровень профессионализма работника. В исследованиях педагогов [20, 21] ряд аспектов посвящены проблемам управления и обеспечения оптимальных условий для адаптационного процесса к профессиональной деятельности.

Вместе с тем, как нам представляется, изучение целостного процесса управления многоуровневой подготовкой молодого педагога не только с точки зрения обретения им профессионально значимых качеств, но и готовности к личностной, профессиональной и социальной адаптации, сегодня по-прежнему представляет интерес для педагогической науки и практики. Это

важно еще и потому, что носитель знаний и умений, на наш взгляд, может не состояться как личность, как профессионал без должного уровня профессиональной подготовленности и высокого уровня сформированности способности к профессиональной адаптации [11].

Процессы профессиональной подготовки, как нам представляется, становления и адаптации представляют звенья единой цепи и практически непрерывны, и в связи с этим имеет смысл рассматривать важнейшие социально-педагогические основы управления этими процессами в совокупности и строгой последовательности [31].

Таким образом, под профессиональной адаптацией мы будем понимать процесс активного осознанного приспособления личности к условиям труда в образовательной организации с целью получения высокого уровня успешности педагогической деятельности в оптимально короткий период времени.

В связи с этим возникает необходимость в ходе исследования вычленить важнейшие личностно и профессионально значимые качества педагога дошкольной образовательной организации, условия профессионального становления и адаптации молодого специалиста в ДОО по нескольким причинам:

- чтобы иметь определенные образцы, к которым необходимо стремиться;
- чтобы иметь возможность для оценки деятельности педагогов;
- чтобы в процессе их подготовки и профессиональной адаптации знать, чему и как учить, что рекомендовать.

Таким образом, актуальность предложенной темы исследования «Наставничество как форма адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности» очевидна и следует из вышеизложенного.

Объект исследования: процесс адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности в условиях ДОО.

Предмет исследования: наставничество как форма адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности в ДОО.

Цель исследования: разработать модель наставничества и определить организационно-педагогические условия ее внедрения в процесс адаптации молодых педагогов ДОО к профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Провести анализ психолого-педагогических источников по проблеме организации адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности

2. Раскрыть значение роли руководителя дошкольной образовательной организации в процессе адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности в ДОО

3. Описать наставничество как форму адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

4. Разработать модель организации процесса адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности

5. Описать процесс апробация эффективности модели организации процесса адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности.

В работе были использованы следующие **методы исследования**: теоретические (анализ и изучение литературы по теме исследования); эмпирические (изучение документации и рабочей программы, обобщение опыта работы, педагогический эксперимент, наблюдение, тестовые методики); методы математической обработки полученных в исследовании данных.

Базой исследования являлся муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа (магистерская работа) состоит из введения, двух основных разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении определяется актуальность, выделяются цель, задачи и методы исследования. В первом разделе магистерской работы описывается особенности организации процесса адаптации молодых педагогов ДОО к профессиональной деятельности. Во втором разделе описаны ход и результаты опытно-экспериментальной работы по изучению познавательного развития детей старшего дошкольного возраста. Исследование проводилось в течение 2020-2023 гг. и предусматривало три этапа. На первом этапе осуществлялся анализ научной литературы по проблеме исследования. Проанализировано современное состояние проблемы; определены исходные параметры исследования: проблема, цель, объект, предмет, методы; осуществлен поиск необходимой информации по проблеме профессиональной адаптации молодых педагогов. На втором этапе осуществлялась констатирующая часть эксперимента, которая включала в себя диагностические мероприятия по определению уровня профессиональной адаптации педагогов ДОО. На третьем этапе осуществлялась формирующая часть эксперимента, которая заключалась во внедрении и апробации экспериментальной программы наставничества с последующими повторными диагностическими мероприятиями.

В заключении приводятся выводы, сделанные в ходе исследования.

Список использованных источников включает 56 наименований книг, учебной, методической литературы, периодических изданий.

В приложениях представлены диагностические материалы, положение о наставничестве, индивидуальный план наставника.

Основное содержание работы Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяются объект, предмет, цель работы, формулируются гипотеза и задачи исследования, охарактеризованы научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

В первом разделе выпускной квалификационной работы «Особенности организации процесса адаптации молодых педагогов ДОО к профессиональной деятельности» раскрывается сущность процесса профессиональной адаптации, специфика профессионального становления молодого педагога, рассматриваем роль руководителя в процессе адаптации молодых специалистов, а также изучаем такую форму адаптации молодых специалистов как наставничество.

Первый подраздел **«Психолого-педагогические исследования по проблеме организации адаптации молодых педагогов ДОО к профессиональной деятельности»** содержит анализ понятий «адаптация», «профессиональная адаптация». В широком смысле под адаптацией подразумевается процесс взаимодействия личности с окружающей средой, который преобразует среду согласно потребностям, ценностям личности или к превалированию зависимости личности от среды.

Если говорить о «профессиональной адаптации», несмотря на широкое распространение в психолого-педагогической литературе, на сегодняшний день единого подхода к ее трактовке не выработано. Например, Е.Ф. Зеер дает такую трактовку этому понятию – «приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности». В.А. Сластенин и В.П. Каширин определяют профессиональную адаптацию как «процесс вхождения молодого человека в профессиональную деятельность, приспособление к системе производства, трудовому коллективу, условиям труда, особенностям специальности». Рассматривая личностный аспект адаптации, А.А. Реан акцентирует внимание на значимость саморазвития, желания самосовершенствоваться как физическом, так и в духовном смыслах.

В рамках нашего исследования, мы придерживаемся точки зрения А.К. Марковой, которая исследуя приспособление человека к профессии, отмечает, что профессиональная адаптация начинается уже в процессе профориентации, затем в ходе профессионального обучения и продолжается всю жизнь.

Во втором подразделе **«Роль руководителя дошкольной образовательной организации в процессе адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности в ДОО»** мы более подробно остановились на роли руководителя ДОО в организации процесса адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности. Учитывая нововведения в сфере дошкольного образования, административное ведение профессиональной компетентности молодых специалистов может обеспечить нахождение молодыми специалистами своей позиции по овладению новыми для себя способами и средствами в работе с детьми дошкольного возраста в новых условиях развития общества. Ладонина Ю.А. обращает внимание на то, что традиционно непрерывность профессионального развития молодых специалистов реализовывалась через формы, которые не учитывают индивидуальные возможности педагога-новичка, его потенциал, а также обновление самой системы образования. Как и любой управленческий феномен, адаптация имеет свои специфические особенности, которые легли в основу ее классификаций. В данном подразделе мы рассмотрели классификацию профессора А.Я. Кибанова, который выделил производственную и непроизводственную виды адаптации, а также описал факторы, влияющие на нее. В рамках данного подраздела детально рассмотрели и описали структурно-функциональную модель сопровождения молодых педагогов ДОО в процессе становления их профессиональной компетентности. Пришли к выводу, что рост педагога как профессионала будет эффективным только тогда, когда будет обновлена и заработает вся система сопровождения.

В третьем подразделе **«Наставничество как форма адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации»** мы

акцентировали внимание на такой форме адаптации молодых специалистов как наставничество. Рассмотрели сущность и принципы организации наставничества в дошкольной образовательной организации. Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОО, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Далее проанализировали понятия «наставник», «авторитет наставника». В качестве рабочего определения предложили следующее: наставник – это опытный авторитетный мотивированный работник, консультант, координатор личностного роста молодых воспитателей, который в рамках образовательного пространства ДОО осуществляет организацию процесса адаптации, направленную на взаимное профессиональное развитие на принципах партнерства.

В процессе исследования было установлено, что формы наставничества в условиях дошкольной образовательной организации классифицируются в соответствии со следующими характеристиками:

- количество участников процесса: индивидуальное, групповое, командное;
- вектор развивающегося действия: взаимное, коллегиальное, обратное;
- средства наставничества: традиционные, электронные, информационные (книга и другие источники);
- продолжительность и интенсивность программы наставничества: плановая, ситуативная, коррекционная;
- способ воздействия: прямой и опосредованный;
- содержание: комплексное и предметно-тематическое;
- лицо, осуществляющее наставничество: опытный работник заведения, признанный авторитет в профессии.

Во втором разделе осуществлено обоснование, разработка и апробация эффективности модели организации процесса адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности.

Первый подраздел «Модель организации процесса адаптации молодого специалиста дошкольного образования к профессиональной деятельности» содержит описание первого этапа исследования, которое проводилось на базе МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова.

На констатирующем этапе эксперимента были выявлены трудности молодых педагогов в процессе адаптации. В опросах они указали, что частности испытывают трудности в педагогических действиях, нехватки наставника и неформальности его действий, полученных знания в колледже, оказалось недостаточно. Проведенный опрос среди молодых специалистов показал, что они легче адаптируются к педагогам со стажем, чем молодым педагогам.

С целью обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов, изучив целевую модель этапов реализации наставничества в образовательной организации, разработанной в рамках Распоряжения Минпросвещения РФ от 25 декабря 2019 года, а также на основе предварительной работы педагогическим коллективом МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова была разработана модель организации процесса адаптации молодого специалиста МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова. Настоящая модель организации процесса адаптации молодого специалиста в разработана также с целью оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирования в Учреждении кадрового ядра.

Во втором подразделе **«Апробация эффективности модели организации процесса адаптации молодого специалиста в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова»** описаны разработанные рабочей группой педагогов структура управления реализацией

модели организации процесса адаптации молодого специалиста в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова, а также дорожная карта по внедрению модели организации процесса адаптации молодого специалиста в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова.

В структуре управления реализацией модели организации процесса адаптации молодого специалиста в которой отражены уровни, а также содержание и направление деятельности. Данная структура позволяет молодым педагогам получать и использовать опыт не только коллег по дошкольной организации, но и консультироваться, обучаться и работать в рамках социального и взаимодействия.

Далее приведены результаты анкетирования по итогам апробации модели организации процесса адаптации молодых специалистов. Вывод: молодые специалисты в полной мере удовлетворены работой педагогов-наставников.

По итогам работы также был проведен опросник для молодого специалиста по работе с наставником. Анализ опросника для молодого специалиста по организации процесса адаптации молодого специалиста МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова показал, что 100% молодых специалистов имеют наставника. Все молодые специалисты получили помощь от педагогов-наставников в составлении учебно-тематического плана, в подборке или разработке дидактического и раздаточного материала, разработке занятий. Для 60% молодых педагогов наставники организовали посещение и анализ занятий опытных коллег (от 3 до 6 занятий). Занятия всех молодых педагогов посещали наставники, проводя после анализ каждого занятия. Все молодые педагоги отметили помощь наставников в организации воспитательно - образовательной работы с детьми, а также помощь в самообразовании.

Заключение. В современных условиях дефицита педагогических работников дошкольного образования каждая дошкольная образовательная организация заинтересована в формировании кадрового состава. Поэтому

проблема адаптации молодых специалистов становится важной, как и необходимость поиска новых управленческих средств, методов и технологий ее успешного осуществления.

Итак, изучив теоретические основы проблемы особенности организации процесса адаптации молодых педагогов ДОО к профессиональной деятельности, обобщив опыт по исследуемой работе мы пришли к следующим выводам.

В нашей работе была выявлена проблема, связанная с процессом организации процесса адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных организаций. В общем виде процесс адаптации представляет собой – «процесс приспособления к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды». В теоретическом разделе были рассмотрены аспекты адаптации, определена ее сущность, цели, задачи и факторы, влияющие на нее.

Анализ психолого-педагогических исследований по изучаемой проблеме (Э.Ф. Зеер, А.А. Бодалев, Т.Б.Быстрова и др.) привел нас к пониманию того, что профессиональное развитие молодого специалиста дошкольной образовательной организации представляет собой процесс изменения личности. Мы пришли к выводу, что профессиональная адаптация представляется одним из главных этапов профессионального развития индивидуальности, уровнем, от которого зависит продуктивность будущей профессиональной деятельности. А успешность реализации личности в профессии, а значит и ее профессиональная адаптация, зависят от сформированности профессионально-ориентированных качеств педагога, таких как коммуникабельность, эмпатия, рефлексивность, креативность, эрудиция, активная жизненная позиция, целеустремленность, оптимизм, справедливость, профессиональная требовательность, готовность к саморазвитию и т.д.

Изучая роль руководителя дошкольной образовательной организации в процесса адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности в ДОО, мы пришли к выводу, что главными направлениями деятельности

руководителя ДОО по данному вопросу являются обеспечение комплексного системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, создание условий для успешной адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержание педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя, расширение информационного пространства для самостоятельного овладения молодым педагогом профессиональными знаниями.

Одной из самых действенных форм управления процессом адаптации молодых специалистов является гибкая и мобильная система наставничества. Она способна оптимизировать процесс роста профессиональной компетентности молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В ходе работы было осуществлено обоснование, разработка и проверка эффективности модели организации процесса адаптации молодых специалистов, приведены данные опытно-экспериментальной работы. Были выявлены трудности молодых педагогов в процессе адаптации. В опросах они указали, что испытывают трудности в педагогических действиях, нехватки наставника и неформальности его действий, полученные знания в ВУЗе недостаточными, нехватка методической литературы. Проведенный опрос среди начинающих педагогов показал, что своими качествами большинство педагогов отметили желание развиваться, требовательность и поощрение инициативы. Среди качеств, которыми должен обладать наставляемый, педагоги отметили ответственность, исполнительность, уважение к наставнику и желание развиваться. Также было проведено анкетирование молодых педагогов на изучение уровня профессиональной подготовки, оказание методической помощи в профессиональной деятельности молодым педагогам.

Для эффективной адаптации молодых специалистов в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 3» г. Саратова была разработана модель организации процесса адаптации молодых специалистов. Целью данной

модели стало оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в ДОО кадрового ядра

Результатом апробации модели организации процесса адаптации стал достаточно высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательном учреждении.