

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

кафедра английского языка

**Эффективные способы адаптации выпускников педагогических
вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе**
*Выпускная квалификационная работа по дисциплине «Теории и
технологии обучения и воспитания»*

Работу выполнила
студентка группы 742,
направление 44.03.01. «Педагогическое образование»,
профиль «Иностранный язык»,
Цапкова Татьяна Андреевна

Научный руководитель:
к. педагогических. н., доцент
Почкаева Ирина Сергеевна

Дата сдачи:

Оценка _____

Подпись _____

ПЕРМЬ 2018

Содержание

Введение.....	
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ.....	
1.1 История развития способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе и их классификация.....	5
1.2 Особенности статуса молодого специалиста, требующие применения способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе	10
1.3 Современные способы адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе.....	14
Выводы по первой главе	
Глава 2. ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ.....	
2.1 Анализ результатов анкетирования с целью выявления наиболее эффективных способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе	21
2.2 Обзор эффективных способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе.....	27
Выводы по второй главе	
Заключение	
Библиографический список	
Приложение	

Введение

Организация психолого-педагогического сопровождения адаптации выпускников педагогических вузов составляет одну из насущных проблем системы российского образования. Практически каждый молодой специалист испытывает трудности в период адаптации, что зачастую приводит к разочарованию в профессии и смене вида профессиональной деятельности. Молодым специалистам необходима психолого-педагогическая поддержка, но администрация школ не всегда представляет, каким образом организовать сопровождение процесса адаптации нового учителя и какие из существующих способов адаптации являются эффективными.

Актуальность данного исследования обусловлена тем фактом, что специалисты, организующие психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых педагогов, выбирают малоэффективные способы, что значительно сказывается на результатах процесса адаптации: для молодых учителей становится труднее быть частью коллектива, появляется тревога из-за возложенных на них обязанностей, формируется низкая профессиональная самооценка выпускника педагогического вуза, снижается мотивация к получению дальнейшего педагогического образования, понижается интерес к профессиональному совершенствованию.

Эта проблема особенно актуальна для студентов педагогических вузов, проходящих практику в школе и выпускников педагогических вузов, начинающих профессиональную деятельность в школе.

Впервые проблема эффективности способов адаптации молодых педагогов была рассмотрена в работах зарубежных психологов (З.Фрейда и Д. Карнеги), а также была представлена в научных трудах таких российских и советских ученых как Л.С. Выготский, Э.Ф. Зеер, Е.А. Рябоконт, Е.Г.Черникова.

Несмотря на наличие всех существующих исследований по этой проблеме, нельзя утверждать, что проблема эффективных способов

адаптации молодых педагогов к осуществлению профессиональной деятельности в школе достаточно изучена.

Объектом исследования является профессиональная деятельность выпускников педагогических вузов в школе в период адаптации. **Предмет** исследования составляет изучение эффективных способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе.

Цель данной выпускной квалификационной работы – выявить эффективные способы адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе.

Объект, предмет и цель определили логику исследования, выраженную в следующих **задачах**:

- Рассмотреть историю развития способов адаптации молодых педагогов к работе в школе и классифицировать их.
- Описать особенности статуса молодых педагогов, требующие применения способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе
- Рассмотреть современные способы адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе.
- Проанализировать результаты анкетирования с целью выявления наиболее эффективных способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе.
- Дать характеристику каждому из эффективных способов, выявленных в ходе анкетирования.

В соответствии с логикой исследования для решения поставленных задач выбран комплекс теоретических и эмпирических методов исследования. Теоретические методы включают анализ литературы по данной проблеме, анализ данных, полученных в ходе исследования;

эмпирические методы исследования представляют собой анкетирование выпускников педагогических вузов, преподающих в школах и студентов педагогических вузов, проходящих практику в школе, а также их старших коллег, осуществлявших наставническую деятельность.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении материалов по проблеме исследования.

Практическая ценность работы состоит в возможности использования материалов исследования для создания сборника методических рекомендаций по управлению процессом адаптации с использованием представленных эффективных способов.

Структура данной курсовой работы определена логикой вышесказанного и включает следующие компоненты: введение, в котором определяются актуальность исследования, объект и предмет, 5 задач, 2 основных раздела, заключение, где представлены общие выводы по исследованию, и библиографический список, включающий 33 источника отечественных и зарубежных авторов. Работа завершается приложением, иллюстрирующим ход исследования.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ

1.1 История развития способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе и их классификация

Прежде чем говорить об истории развития способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе, необходимо дать определение способам профессионально-педагогической адаптации.

Способы профессионально-педагогической адаптации – это приемы, методы и действия, облегчающие процесс адаптации работников педагогической профессии на новом рабочем месте, а также способствующие повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров [12].

История способов адаптации начинается с момента появления наставничества. Если говорить о феномене наставничества в целом, то наставничество подразумевает “передачу опыта, знаний, навыков от старшего поколения младшему” [2]. В культуре и истории разных стран наставничество приобретало различные формы: менторство, старчество, система взаимного обучения, добровольчество, тьюторство и так далее. Наставничество зародилось в первобытном обществе, в результате групповой деятельности людей. В первобытные времена наставничество предполагало передачу умений, необходимых для выживания, к примеру, умение отличать ядовитые растения и плоды, которые можно употреблять в пищу. Далее последовал другой этап развития наставничества, который особенно ярко выражался в ритуалах инициации. Ритуалы инициации сыграли огромную роль в развитии возрастной педагогики, так как во время проведения обрядов

инициации происходило отделение индивида от его привычной среды: отлучение детей от родителей, переход в другую возрастную группу, полную новых обязанностей перед своим племенем. Под присмотром наставников молодые люди постигали не только традиционные знания об окружающем мире, но и приобщались к культурным и духовным ценностям.

С переходом к капиталистической и коммунистической системам общества наставничество стало пониматься иначе, так как наставничество в большей степени затрагивает рынок труда. Оно стало представлять собой форму индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе. Наставничество получило широкое распространение в Советском союзе и активно развивалось в школах до 1980-го года.

Согласно словам Сильченковой С.В., наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В статье Сильченковой С.В. об истории наставничества приводится пример того, как в Советском Союзе регулярно проводились конференции, областные, районные слеты наставников, на которых обсуждались не только конкретные примеры наставничества и вручались знаки «Наставник молодежи», но определялись задачи наставничества, вносились предложения по совершенствованию данной системы. Создавались курсы, школы и университет наставников (1975 г), в котором кроме политической экономии и марксизма-ленинизма изучались: трудовое законодательство, психология и педагогика [29].

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. В настоящее время также проводятся семинары и конкурсы наставников и молодых специалистов на уровне образовательных учреждений.

В нашей стране институт наставничества продолжает процветать, так как возросло количество ассоциаций молодых учителей по всей России, в которых они получают помощь от наставников. Например, хорошо функционирует система методического сопровождения молодых специалистов в Юго-Восточном округе, которая включает в себя различные формы работы: педагогический мониторинг для определения уровня их профессиональной подготовки, организацию индивидуальных консультаций, мастер-классы, ежегодные конкурсы достижений молодых педагогов, включение молодых педагогов в работу окружных семинаров.

Наставничество (менторинг, менторство) стало популярным в США в конце 80-ых и 90-х годов, когда реформаторы образования сделали вывод о том, что эта система психолого-педагогического сопровождения поможет молодым педагогам лучше адаптироваться. Сейчас менторинг широко применяется в школах в Европе и Северной Америке.

Следующий вид системы психолого-педагогической поддержки молодых педагогов к работе в школе называется супервизия. Это понятие появилось в педагогике совсем недавно и заимствовано из такой области психиатрии как психотерапия.

Начало супервизорства было положено З. Фрейдом, которому приходилось играть роль не только врача, осуществляющего лечение нервнобольных, но и роль супервизора, оказывающего помощь в психотерапевтической и воспитательной деятельности других людей. Наглядной иллюстрацией его деятельности может служить работа «Анализ фобии пятилетнего мальчика» (1909), являющаяся, по сути, первым подробным описанием супервизорской практики [13]. Эта работа содержит представленные З. Фрейду записи бесед отца с сыном, его собственные

предположения и разъяснения, связанные с возникновением фобии у ребенка, и дидактические рекомендации отцу.

По мнению Е.В. Яковлева, «супервизия» в образовательной области – это процесс психолого-педагогического сопровождения, направленный на субъектов, уже имеющих опыт практической деятельности, но нуждающихся в профессиональной помощи и поддержке [33]. Супервизия особенно актуальна для студентов педагогических университетов, проходящих практику. Супервизорами могут стать преподаватель в вузе или школьный наставник в период практики. Они могут осуществлять супервизорскую функцию по непосредственному формированию компетенций и оказанию помощи учащимся в будущем непосредственном взаимодействии.

Житвай С.А, отмечает, что основной целью супервизорства является контроль за эффективностью работы педагогов в школах. Педагогам достаточно сложно было работать в условиях постоянного контроля. Первоначальные функции супервизорства (надзора и контроля) изменились, хотя еще сохранился элемент «авторитетного наблюдения за тем или иным процессом». Наряду с личными взаимоотношениями между супервизором и педагогом больший вес приобрели вопросы оказания помощи и поддержки. В 20-е годы XX века в США стали создаваться документы, облегчающие их педагогическую деятельность. В 80-е годы XX века на процесс развития супервизии повлияли научные методы исследования и демократические идеи Джона Дьюи, которые предполагали диалоговую форму взаимодействия. В 1943 году в США была основана Ассоциация по супервизии и разработке учебных программ (ASCD, the Association for Supervision and Curriculum Development) и сейчас является мировым лидером в области разработки и внедрения инновационных программ, продуктов и услуг, которые расширяют возможности педагогов для поддержки успеха каждого ученика. Известна практика, которая включала коллегиальные отношения и партнерский подход в рамках супервизии. Основное внимание он уделял роли «руководителя», который выступал в качестве сопровождающего и

способствовал «... развитию доверительных отношений с учителем и предоставлял интеллектуальные услуги для повышения качества учительской практики и обучения студентов» [9].

К середине XX века в Западной Европе постепенно начал появляться опыт изучения практики супервизии. В конце 80-х годов Британская ассоциация консультантов организовала проведение учебных курсов по супервизорству.

У наставничества и супервизии есть этапы: 1) диагностический; 2) проектировочный; 3) практический; 4) рефлексивный. На каждом этапе применяются определенные методы адаптации. Мы выделили группы методов в соответствии с перечисленными этапами.

1. Методы психолого-педагогической диагностики направлены на выявление и осознание сути проблемы, ее носителей и потенциальных возможностей решения, уровня обученности и обучаемости субъекта сопровождения.

Эта группа методов включает в себя мотивационные опросники, тесты, анкетирования, интервью, наблюдение за человеком в экспериментальной и реальной ситуации, биографический метод, метод проективных методик.

2. Методы консультирования нацелены на ознакомление молодого специалиста с необходимой им для решения возможных или актуальных затруднений информацией.

К методам этой группы относятся: инструктаж, семинары, беседы, лекции, дискуссии, демонстрация опыта коллег, составление индивидуального плана развития.

3. Методы коррекции трактуются как вид деятельности наставника, направленный на помощь молодому специалисту в разрешении проблемных вопросов, возникающих в процессе появления профессиональных проблем.

Эти методы включают неформальные консультации, беседы, семинары-практикумы, вебинары, демонстрацию опыта коллег, тренинги, педагогические мастерские.

4. Методы рефлексии включают в себя оценивание работы молодого специалиста, составление индивидуального плана дальнейшего развития, анализ результатов деятельности молодого специалиста.

1.2 Особенности статуса молодого специалиста, требующие применения способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе

П.А.Шептенко определяет профессиональную адаптацию начинающего педагога как процесс совершенствования им полученных в вузе знаний и умений [31]. Заслуживает внимания определение, которое дает А.Г.Мороз: "Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии и овладения педагогическим мастерством на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний и навыков, в результате чего происходит активное взаимодействие как учителя, так и педагогического коллектива с целью эффективного профессионального функционирования" [21]. Прежде чем затрагивать особенности статуса молодых специалистов, необходимо упомянуть, кто относится к этой категории.

Молодой специалист – педагогический работник, который окончил ВУЗ, имеющий государственную аккредитацию, работающий в школе в год завершения обучения. Главной особенностью статуса выпускников педагогических вузов является тот факт, что наличие педагогического образования, программные знания теории методики преподавания, психологии, педагогики и других дисциплин зачастую бывают недостаточны

для успешного прохождения адаптации и становления учителем-профессионалом.

Маркова А.К. писала: «Нужны синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями». Такой синтез приобрел название «профессиональная зрелость», таким образом, период адаптации, профессиональная деятельность педагога в целом сводится к достижению этой профессиональной зрелости [19].

Профессиональная зрелость – интегративный показатель, включающий в себя совокупность личностно-профессиональных качеств, гарантирующих высокую результативность и качество профессиональной деятельности в настоящем и будущем [20]. Профессиональная зрелость специалиста может быть представлена когнитивным, личностно-индивидуальным, деятельностным и результативным блоками. Когнитивный блок включает перечень знаний, необходимых для успеха в данной профессиональной деятельности. Личностно-индивидуальный блок представлен совокупностью характеристик профессионала как индивида и личности, включая профессионально необходимые и желательные качества: показатели здоровья, мотивации, способностей, ценностных установок и др. Профессиональная деятельность предполагает владение необходимыми и общечеловеческими умениями и навыками, специфичными для профессии. Профессиональная зрелость специалиста, как образ идеала, может включать в себя перечень общих для всех специальностей качеств и перечень специфичных, характерных только для данной профессии или профессиональной сферы.

Многие учителя уходят из профессии, не достигая профессиональной зрелости. Дело в том, что любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за

отсутствия необходимого опыта. Для молодого учителя этот опыт затрагивает общение с учащимися и их родителями, коллегами, руководством школы. Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые два года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Во-первых, в этот период молодой человек, который еще только овладевает новой областью жизни и деятельности, делает немало ошибок, испытывает постоянные неудачи. Во-вторых, ему кажется, что все видят его погрешности, осуждают, негативно оценивают его.

Особенностью статуса молодого специалиста так же является то, что с таким большим количеством задач, поставленных перед учителем невозможно справиться в одиночку, без посторонней помощи. В случае профессиональной деятельности педагога такая помощь предоставляется старшими более опытными коллегами – наставниками. Наставничество обладает наиболее значительным влиянием на процесс профессиональной адаптации молодого преподавателя, специфической методикой, которая представляет собой постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем.

В начальный период профессиональной адаптации обстоятельства всецело противостоят молодому учителю. У одних трудности стимулируют активность их преодоления, у других вызывают разочарование в профессии. Факторы, влияющие на процесс адаптации молодого специалиста, можно поделить на субъективные, охватывающие внутреннюю сторону процесса адаптации и объективные, отражающие внешнюю сторону [4].

Субъективные факторы включают в себя индивидуально-личностные особенности (способность адаптироваться, темперамент, характер, степень развития коммуникативных способностей, уровень эмпатии, уровень притязаний и самооценки), мотивацию и уровень подготовки, включающий

наличие специального педагогического образования и способностей к занятию педагогической деятельностью.

К объективным факторам относятся условия обстановки (методическое оснащение педагогического процесса, психологический микроклимат внутри коллектива учителей и учащихся, материалы и оборудование), организация педагогической деятельности (условия работы, объем учебной нагрузки, организация рабочего места).

В наше время трудность представляют также возросшие требования школы и общества в целом к учителю, к его соответствию ФГОС. От учителя ожидается, что он будет подходить к своей работе творчески, используя новейшие методы обучения, учитывая особенности каждого ученика и все его потребности. Это усложняет процесс адаптации, так несоответствие стандартам сказывается на профессиональной самооценке молодого учителя.

Профессиональная адаптация происходит у молодых педагогов по-разному. Большую сложность представляет вступление в новый коллектив. Попав в новую среду, молодой специалист постоянно контролирует себя, адаптируется к её специфике, вырабатывает новый стиль поведения. Находясь в новом коллективе, он неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценностные нормы. Большое значение в профессиональном становлении, в совершенствовании личности молодого педагога имеет нравственная основа коллектива, его морально психологическая атмосфера, которая бывает и созидательной, и разрушительной.

Благоприятное вступление в профессию обеспечивают такие факторы, как удачный опыт взаимодействия с детьми при проведении уроков и организации внешкольной и внеклассной воспитательной деятельности, с администрацией школы, социально-психологический климат в педагогическом коллективе, организация и содержание труда учителя,

мотивационно-ценностное отношение к профессии учителя, профессиональная подготовка в вузе, методическая служба города или района, а также личностные качества личности, помогающие преодолевать трудности в период адаптации.

1.3 Современные способы адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе

Не так давно в системе психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов в период адаптации появился новый способ – buddying (англ. «buddy – друг, приятель»). Buddying зародился в Великобритании и широко используется на различных ступенях образования (начального, среднего, высшего), в компаниях сферы услуг, консалтинга, торговых сетях, в России – в аудиторских компаниях. Впервые этот метод был использован самой крупной британской компанией по производству одежды, «Marks & Spencer». Об истории применения этого способа адаптации в общеобразовательных организациях практически нет информации, так как он является новым видом наставничества. Данный метод основан на предоставлении друг другу объективной честной обратной связи и поддержке в достижении целей и задач, в освоении новых навыков. Существенное отличие от наставничества заключается в том, что в buddying вас поддерживает ваш коллега, но при этом вы абсолютно на равных условиях. Buddying не предполагает никакой иерархичности ролей: в нем нет таких распределения ролей между субъектами адаптации. Отсутствуют такие категории как «старший» и «младший», «наставник» и «подопечный», «обучающий» и «обучаемый». Buddying – поддержка, оказание помощи, обмен опытом между субъектами адаптации.

Субъектами могут стать молодой учитель, только что начавший работать в школе и молодой специалист, проработавший в общеобразовательной организации не больше пяти лет.

Buddying предоставляет возможность получить честную информацию о своей работе, возможность наметить точки личностного и профессионального роста, возможность улучшить навыки межличностного взаимодействия и обрести психологическую свободу. Но этот способ недостаточно эффективен, не существует никаких критериев, набора качеств, по которым бы выбирался buddy. Субъектами взаимодействия могут становиться разные типы личностей, которые несовместимы друг с другом и из-за несхожести характеров межличностное общение может не состояться. Проблема также кроется в том факте, что отсутствие надлежащего контроля за деятельностью молодого учителя, отсутствие плана или программы профессионально-личностного развития, свобода, предоставленная субъектам адаптации, может сказаться на качестве проведения уроков, исполнения своих обязанностей молодым учителем. Так как статус учителя, исполняющего роль buddy, точно такой же, как и у молодого учителя, то молодой специалист может игнорировать рекомендации и советы своего партнера.

Таким образом, реализация этого способа адаптации требует постоянного внимания со стороны координаторов (администрации школы), которые на протяжении всего процесса адаптации молодого педагога должны следить за отклонениями и при необходимости вносить соответствующие изменения.

Другой часто встречающийся в Российских общеобразовательных организациях способ адаптации молодых специалистов называется shadowing, или job/work shadowing, Shadowing (с англ. «shadow» - тень) состоит в прикреплении к опытному педагогу молодого специалиста, который в

течение определённого промежутка времени «как тень» следует за ним, наблюдая за тем, как он выполняет свои профессиональные обязанности. Данный способ может применяться в организациях, ведущих сотрудничество с учебными заведениями, позволяя выпускникам получить полное представление о характере работы, необходимых требованиях и условиях труда. Таким образом, у молодого учителя появляется возможность погрузиться в «реальную» обстановку. Организация адаптации с использованием способа shadowing включает 3 этапа: на подготовительном этапе наставник и молодой учитель определяют цели и желаемые результаты, проясняют свои роли, а также выбирают рабочие ситуации, которые станут источником нового опыта для молодого специалиста; на втором этапе происходит наблюдение за поведением наставника в рабочей ситуации; на третьем, рефлексивном этапе, молодой учитель и наставник собираются, чтобы обсудить и оценить результаты.

Нельзя сказать, что этот метод является новым, так как он очень напоминает пассивную (учебно-ознакомительную) практику, когда студент педагогического вуза посещает уроки, наблюдает за работой учителя-профессионала.

В западной литературе выделяются следующие факторы, позволяющие методу shadowing стать эффективным инструментом психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых специалистов: организационная действительность, реальный рабочий процесс используются как площадка для обучения, «учебная лаборатория». «Наставник» и «тень» вовлечены в рабочий процесс, они члены одной команды и изучают опыт друг друга. В процессе shadowing соединены основные элементы эффективного обучения: получение реального опыта, осмысление (рефлексия) и обсуждение (обратная связь). Применение этого способа адаптации теряет свою эффективность, когда работа наставника не представляет собой образец для подражания. Также этот способ бывает

неинтересен, так как у молодых педагогов слишком мало возможностей проявить себя и применить свои знания на практике и получить практический опыт, так как молодой специалист находится в роли наблюдателя.

В ходе исследования нас также заинтересовали такие современные методы адаптации как деловые игры и тренинги профессионально-личностного роста. Рассмотрим каждый из этих методов.

Деловая игра – это метод профессиональной адаптации, в котором представлено упрощенное представление каких-либо процессов, проходящих в работе учителя. Первые деловые игры были разработаны в СССР М.М. Бирштейн [5]. Деловая игра особенно хороша тем, что молодым учителям представляются возможные проблемы, характерные для профессии учителя. Например, ситуацией в деловой игре может послужить непредвиденный случай, когда ученик поранился и учитель продумывает план действий, опираясь на свои знания. В ходе игры у учителя формируется представление не только о проблеме, но и о путях ее решения, вырабатывается модель поведения, благодаря которой молодой учитель будет вести себя быстро и слажено в трудной ситуации. Также в ходе деловой игры выявляются слабые стороны молодого учителя, особенности его личности, что может помочь наставнику в составлении индивидуального плана профессионального роста молодого учителя.

Тренинг профессионально-личностного роста – это метод, направленный на развитие у молодых учителей профессиональных качеств, умений и навыков, необходимых для успешного вхождения в профессию и раскрытию их потенциала. Дэйл Карнеги стал первым использовать тренинги и даже основал свой центр «Dale Carnegie Training», где акцент сделан преимущественно на тренинги по развитию навыков публичного выступления и коммуникативных навыков. Курт Левин, немецкий психолог,

внес свой вклад образованием тренинговых групп, в которых люди не только улучшали навыки межличностного взаимодействия, разрешения конфликтов, умение руководить, а также определяли свои жизненные ценности [6]. Тренинги содержат различные психогимнастические упражнения, аутогенные тренировки, релаксационно-оздоровительные упражнения [26]. Основная цель таких упражнений способствовать самовыражению участников тренинга, снизить тревожность, развить навыки рефлексии, понимание других.

Тренинги имеют определенную структуру. Нами были рассмотрены 2 тренинга, посвященные адаптации выпускников педагогических вузов. Первый тренинг, «Адаптация молодых учителей», разработан Юмановой Натальей Олеговной в 2009 году и проведен в 2010 [32]. Этот тренинг рассчитан на 10-15 участников (педагогов чей стаж не превышает 1 год), продолжительность одного занятия составляет 45 минут. Тренинг предполагает выполнение игровых упражнений, направленных на осознание молодыми учителям своих личностных особенностей, арт-терапию, проведение дискуссий, посвященную обсуждению своих профессиональных планов, групповую работу, необходимую для создания атмосферы сотрудничества и быстрое установление эмоциональных контактов. Ход тренинга состоит из трех частей, включающих в себя вступительное слово, 6 упражнений и рефлексию.

Второй тренинг, названный «Адаптация молодых учителей к новым условиям», разработан в 2015 году и проведен Мороз Юлией Сергеевной в 2016 году [22]. Ход тренинга включает вступительное слово, 12 упражнений и рефлексию. Продолжительность тренинга составляет 2 часа, и он рассчитан на 8 человек. Тренинг содержит множество упражнений, направленных на создание доброжелательной атмосферы и формирование товарищеских отношений между его участниками, тест, помогающий выявить свои слабые

и сильные стороны, эмоционально-образную терапию для снятия напряжения и дискуссии на основе притч.

По сравнению с тренингом, разработанным Натальей Олеговной Юмановой, второй тренинг содержит меньше игровых приемов, он больше сконцентрирован на дискуссии.

Выводы по первой главе

В первой главе нами дано определение профессиональной адаптации молодого специалиста. Мы рассмотрели историю наставничества и супервизии как основных систем методов адаптации.

Наставничество и супервизия имеют такие этапы как :1) диагностический; 2) проектировочный; 3) практический; 4) рефлексивный. На каждом этапе применяются определенные группы методов адаптации.

В последнее время стали появляться новые способы психолого-педагогического сопровождения адаптации, например, *buddying* и *shadowing*. Мы рассмотрели основные плюсы и минусы этих методов и возможности их применения в сопровождении адаптации молодых специалистов. Нас также заинтересовали такие современные методы как деловые игры и тренинги.

Помимо описания истории развития способов адаптации молодых специалистов, в первой главе представлены особенности статуса выпускника педагогического вуза, обосновывающие необходимость использования таких способов. Мы выяснили, что основной особенностью статуса молодого специалиста является отсутствие практического опыта работы в школе. В вузе осуществляется методологическая, теоретическая и методическая подготовка специалиста, но ему зачастую недостаточно коммуникативных, организационных навыков для успешного прохождения периода адаптации, который включает в себя взаимодействие с учащимися, их родителями, коллегами и администрацией в школе. Также мы пришли к выводу, что

процесс адаптации не может пройти успешно, если отсутствует помощь наставника. Молодому специалисту приходится осваивать множество новых для себя ролей (роли учителя-предметника, роли классного руководителя, коллеги) и обязанностей (к примеру, изучить состав учащихся класса, их индивидуальные особенности, составить психолого-педагогическую характеристику класса). Наставник, используя различные способы адаптации, обеспечивает профессиональное и личностное становление молодого специалиста.

Глава 2. ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ

2.1. Анализ результатов анкетирования с целью выявления наиболее эффективных способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе

Нами были разработаны две анкеты: для молодых педагогов и их наставников (см. Приложение 1, 2). В ходе анкетирования нами было опрошено в целом 131 человек, из которых 30 являются наставниками и 101 – молодыми учителями. Анкетирование было проведено среди наставников и молодых специалистов средней общеобразовательной «ИТ-школы» №10 города Перми и среди пользователей социальной сети в VK.COM: в таких сообществах для учителей как «We Teach English», «Про English – Сообщество Творческих Учителей». Анкетирование было проведено в период с 23 декабря 2017 года до 7 января 2018.

В анкетах для молодых учителей и наставников представлен вопрос о наличии психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов в общеобразовательных школах в период адаптации. В начале нашего исследования мы подчеркнули тот факт, что администрации школ не всегда считают нужным обеспечивать психолого-педагогическое сопровождение. Действительно, многие молодые учителя (68%) ответили, что в школах, где они начали преподавать, отсутствует система такого психолого-педагогического сопровождения как наставничество. Всего 32% молодых учителей встречались с наставничеством. Ответы, данные на этот вопрос учителями-наставниками, отличаются от ответов молодых специалистов, что скорее всего связано с тем, что наставников было опрошено меньше по сравнению с молодыми специалистами. Большинство наставников (61%)

отметили, что в их школах организована система наставничества и всего 39% наставников дали отрицательный ответ.

В нашем исследовании нами был сделан вывод о том, что для большей эффективности использования методов для адаптации молодых специалистов, необходим учет факторов, влияющих на процесс адаптации. Вопрос состоял в том, какие условия были организованы для молодых учителей, чтобы они ощущали себя комфортно. Мы рассматривали только объективные факторы. Как выяснилось, для большинства молодых специалистов (53%) были созданы такие условия, как доброжелательная атмосфера в коллективе и получение помощи от более опытных коллег. Также 50% респондентов отметили выделение рабочей зоны как объективный фактор, влияющий на комфортность созданных условий. Однако очень малому количеству молодых учителей (21%) были объяснены их обязанности и не у многих (25%) был достаточно гибкий режим работы. Некоторые из респондентов пожаловались на тот факт, что им, несмотря на неопытность, сразу же поручают классное руководство и проведение уроков у старших классов.

В целом, можно сделать вывод, что руководство и коллектив школы создает некоторые благоприятные условия для облегчения периода адаптации, но не в полной мере.

Никто из наставников в качестве фактора, влияющего на быстроту и эффективность протекания периода адаптации молодого педагога, не выделил свою индивидуальную помощь. По мнению большинства наставников (78%), быстрота адаптации молодого учителя полностью зависит от таких субъективных факторов, как индивидуально-личностные особенности (характер, темперамент, коммуникативные способности, мотивация). Меньшинство респондентов (22%) выделило внешние условия (благоприятный микроклимат внутри коллектива учащихся и учителей,

наличие необходимых материалов и оборудования) как факторы, способные повлиять на адаптацию молодого педагога.

При возникновении трудностей большинство молодых учителей (57%) обратятся к коллегам, к друзьям по педвузу (35%), к завучу (30%), к директору (20%), к наставнику (29%). Нам кажется, что результат того, что к наставникам, обращаются редко, вызван тем, что большинство молодых педагогов, которых мы опросили, не имеет сопровождающих, так как в их школах не организована система наставничества. Тем не менее, большинство молодых педагогов (63%) считает роль наставника важной, 20% считает второстепенной и меньшинство (11%) не считают, что наставник играет какую-либо роль вообще. Наставники отмечают, что к ним одинаково часто обращаются при решении вопросов дисциплины в классе (50%) и вопросов о проведении уроков (50%). Больше всего, по словам самих молодых педагогов, они испытывают трудности в таких направлениях организации учебно-воспитательного процесса как: тематическое планирование (43%), проведение внеклассных мероприятий (40%), общение с учениками (30%). Гораздо меньше число молодых педагогов, которые испытывают затруднения в проведении уроков (25%), в общении с коллегами и администрацией (22%).

Большинство наставников (57%) отметили, что основным требованием к наставнику является стаж не менее 5 лет работы в школе. Однако для 21% респондентов стаж не имеет значения. Для меньшинства (18%) стаж должен составлять не менее 15 лет. Следует также подчеркнуть, что большинство наставников (75%) не считает, что небольшая разница в возрасте наставника и молодого специалиста будет положительно сказываться на их взаимодействии и будет являться эффективной.

Респондентам был предложен вопрос о том, какие методы и факторы адаптации влияют на прохождение периода адаптации в школе более

эффективно. Большинство выпускников педагогических вузов (71%) отметило самым необходимым методом сопровождения индивидуальную помощь со стороны наставника, на втором месте по значимости (69%) – мастер-классы и демонстрация опыта коллег. На третьем (56%) – самообразование как необходимый внутренний фактор профессионального развития. Менее эффективными методами сопровождения будут являться, по мнению молодых педагогов, тренинги (39%), школы молодого специалиста (34%), практико-ориентированные семинары (32%), педагогические мастерские и предметные методические объединения (20%). Помимо всего, многие отмечают такие субъективные факторы, как педагогическая направленность, мотивация и терпение.

Среди эффективных способов психолого-педагогического сопровождения многие наставники (68%) ставят на первое место такой способ, как обмен информацией о проделанной работе, мнениями о проделанной работе, межличностная беседа. Практически наравне с этим многие из опрошенных подчеркнули необходимость диагностики трудностей, с которыми может столкнуться молодой специалист, коррекцию ошибок (53%), а также демонстрацию опыта профессиональной деятельности наставником и наблюдение за ним (57%). Нас интересовало, известны ли наставникам другие методы сопровождения помимо наставничества. Выяснилось, что учителям-наставникам в равной степени знакомы (50%) и незнакомы (50%) такие методы сопровождения, как *buddying* и *shadowing*.

Важнейшим компонентом психолого-педагогического сопровождения является психологическая поддержка. Большинство молодых педагогов (98%) считает, что наставник должен оказывать психологическую помощь. Наставники в большинстве своем (79%) также уверены, что обеспечение психологической помощи молодому специалисту зачастую важнее, чем оказание методической помощи в разработке и проведении уроков. Многие молодые специалисты (82%) выражают готовность делиться проблемами с

наставником. Действительно, большинство наставников (89%) заявляет о готовности своих подопечных делиться проблемами.

Большинству молодых педагогов было некомфортно, когда наставник присутствовал на уроке (63%). И лишь немногие ощущали себя спокойно и уверенно (37%). По этому вопросу большинство наставников (53%) ответили, что считают свое присутствие на уроке необходимым условием. Нам кажется, что присутствие наставника на уроке должно обсуждаться с молодым специалистом, так как в данном случае метод наблюдения может приносить дискомфорт сопровождаемому, а наставник должен учитывать индивидуальные особенности сопровождаемого и использовать комплекс разных методов. Например, такая технология психолого-педагогического сопровождения как «супервизия» предлагает метод самоанализа с критериями оценивания собственной деятельности, метод межличностной беседы, анализ видеофрагмента или анкетирование. Супервизия идеально подходит в ситуации, когда молодой учитель не готов, чтобы за ним наблюдали непосредственно. Работа молодого специалиста все же оценивается, но в другой форме: по предоставленным наставнику видеофрагменту, плану урока.

Большинство наставников (50%) охарактеризовали наставническую деятельность такими словами, как «помощь», «поддержка». Некоторые наставники (25%) в своем понимании термина «наставничество» употребили такие слова как «сопровождение», «направление», «советы», «рекомендации». Для большинства сопровождающих деятельность молодых педагогов (75%) слово «наставник» синонимично словам «советник» и «помощник». Также некоторые (25%) для описания роли наставника подобрали такие слова, «друг» и «учитель». Все это говорит о том, что наставники имеют представление о таком принципе психолого-педагогического сопровождения как «рекомендательный характер сопровождения». Наставник только направляет молодого педагога, но ни в

кчем случае не давит на него психологически. Между наставником и его сопровождаемым нет места авторитарному стилю общения, с чем согласились большинство наставников (93%).

В вопросе о том, какими качествами должен обладать наставник многие (55%) указали отзывчивость и доброжелательность, снисходительность к ошибкам, тактичность и терпеливость. Около 30% обозначали такие необходимые для наставника профессиональные качества как «компетентность», «профессионализм», «наличие большого опыта», «активность», «лидерство». 15% респондентов выделяют «креативность», «умение вдохновлять», «развитые коммуникативные навыки», «чувство юмора» среди главных качеств наставника.

Далее следовал вопрос о том, что, по мнению молодых педагогов, должно быть включено в работу наставника: 35% посчитали необходимыми в работе наставника диагностику трудностей сопровождаемого, коррекцию ошибок и разработку индивидуального плана, 30% отметили обмен информацией о проделанной работе, 18% демонстрацию наставником своего опыта и наблюдение специалиста за работой наставника. Большинство (43%) считает, что наставник, в первую очередь, должен выполнять роль методиста, быть учителем-профессионалом, контролирующим правильность организации педагогической деятельности молодого учителя, эффективность выбранных им форм, методов, приемов работы, проверяющим его успехи с помощью особых методов адаптации: системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. 40% уверены, что наставник – образец для подражания (учитель, который своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника). Когда этот же вопрос был задан наставникам, то большинство (50%)

ответили, что деятельность наставника должна совмещать в себе несколько ролей: методист, психолог, друг, образец для подражания. Всего 21% разделяет мнение молодых учителей о том, что наставник должен являться образцом для подражания.

2.2 Обзор эффективных способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе

По мнению большинства молодых учителей, индивидуальная помощь как метод адаптации является самым эффективным. Субъектами индивидуальной помощи являются специалисты, недавно окончившие педагогический вуз и наставник, которым может стать более опытный педагог.

Основным условием, без которого невозможно успешное взаимодействие субъектов, является готовность молодого специалиста принять помощь наставника. Ключевой идеей индивидуальной помощи является активизация самостоятельности начинающих специалистов в решении актуальных для их профессионального становления и личностного роста задач. Ответственность за решение задачи (проблемы) остается за начинающим педагогом.

Индивидуальная помощь должна быть непрерывной. Начинающие специалисты, находясь на этапе профессиональной адаптации, включены в ситуацию приспособления к воздействиям новой для них деятельности и среды, а значит, испытывают стресс, с которым они не всегда могут справиться. Поэтому необходимо обеспечить непрерывность педагогического сопровождения в течение всего периода профессиональной адаптации.

Также при предоставлении индивидуальной помощи имеет смысл использовать индивидуальный, дифференцированный подход к молодым специалистам, учитывая различные факторы (объективные, субъективные).

На начальном этапе адаптации целесообразно использование методов диагностики. Существует огромное количество психодиагностических методик. Нас заинтересовали мотивационные опросники, которые позволяют оценить особенности профессиональной мотивации молодого учителя. Самым популярным мотивационным опросником является психометрическая методика, разработанная психологами под руководством Роджера Хоулдсуортом – «Drives» [3]. Задача этого опроса - выявить источники мотивации молодого учителя. При планировании индивидуального плана наставник может опираться на результаты этих тестов. Результаты показывают, насколько важно для молодого учителя личностное развитие; насколько важен социум и взаимоотношения с другими людьми; что мотивирует человека двигаться по карьерной лестнице; характеристики рабочей среды, обеспечивающие молодому учителю комфортные условия.

К эффективным способам адаптации молодые специалисты отнесли мастер-классы и демонстрацию опыта коллег. Мастер-класс представляет собой занятие практической направленности с профессиональной аудиторией для углубления и расширения определенных знаний по специально подобранной теме. Эти методы относятся к группе методов консультирования.

Мастер-класс — это метод, целью которого является ретрансляция уникального преподавательского опыта, передача руководителем мастер-класса его участникам «инновационных продуктов», полученных в результате творческой, экспериментальной деятельности педагога, проводящего мастер-класс.

Основным условием успешного и эффективного мастер-класса является наличие педагога-мастера, специалиста, достигшего высокого уровня в своей сфере образовательной деятельности, имеющего яркую индивидуальность, собственный подход к педагогической деятельности, заслужившего признание со стороны своих коллег. Как правило, такой педагог соответствует таким критериям как наличие высшего образования, высшей квалификационной категории, стажа в системе образования, публикаций программно-методического характера.

Особую популярность мастер-классы завоевали среди начинающих педагогов.

При подготовке к проведению мастер-класса важно после определения целей и задач разработать план его проведения, четко определить последовательность своих действий и предполагаемые временные рамки их осуществления.

Примерный алгоритм проведения мастер-класса состоит из четырех частей:

1. Презентация педагогического опыта учителем-мастером: кратко характеризуются основные идеи технологии; описываются достижения в работе; доказываются результативность деятельности обучающихся, свидетельствующая об эффективности технологии; определяются проблемы и перспективы в работе учителя-мастера.

2. Представление системы учебных занятий: описывается система учебных занятий в режиме презентуемой технологии; определяются основные приемы работы, которые мастер будет демонстрировать слушателям.

3. Проведение имитационной игры: учитель-мастер проводит учебное занятие со слушателями, демонстрируя приемы эффективной работы с

обучающимися; слушатели одновременно играют две роли: обучающихся экспериментального класса и экспертов, присутствующих на открытом занятии.

4. Моделирование: молодые учителя выполняют самостоятельную работу по конструированию собственной модели учебного занятия в режиме технологии учителя-мастера; учитель-мастер выполняет роль консультанта, организует самостоятельную работу слушателей и управляет ею; учитель-мастер совместно со слушателями проводит обсуждение авторских моделей учебного занятия

5. Рефлексия: проводится дискуссия по результатам совместной деятельности мастера и слушателей. Следует заранее учитывать мотивацию разных групп участников. Если это начинающие педагоги, то для них важно получить конкретные знания о формах, приемах работы, используемой методике, чтобы иметь возможность использовать все это в своей дальнейшей практической работе.

Мастер-класс может представлять форму лекции, практического занятия или совмещать в себе сразу эти две формы (лекционно-практическое занятие).

Демонстрация опыта коллег может принимать форму открытого урока. В этом уроке необязательно должны быть инновационные педагогические находки учителя-наставника. Это урок, который соответствует существующим стандартам ФГОС по какому-либо предмету.

Следующие эффективные способы, применяемые практически на всех этапах адаптации – межличностная беседа и обратная связь.

Межличностная беседа — метод, заключающийся в личностно-ориентированном общении между субъектами (наставником и молодым специалистом). Беседа наставника с молодым специалистом является

одновременно диагностическим инструментом трудностей, проблем, с которыми сталкивается выпускник вуза, и инструментом формирования и поддержания психологического контакта. Установление позитивных отношений между участниками беседы требует определенных качеств личности. Этот факт подтверждают результаты нашего анкетирования. Молодые специалисты против авторитарного стиля общения, психологического давления со стороны наставника. Наставник должен обладать умением расположить к себе собеседника, вызывать доверие, производить впечатление доброжелательного и отзывчивого человека. В случае давления ответы молодого специалиста на вопросы будут неискренними. Наставник должен принимать во внимание наиболее распространенные причины неискренности. Это, в частности, опасение человека показать себя с плохой или смешной стороны; нежелание упоминать о третьих лицах и давать им характеристики; отказ раскрывать те стороны жизни, которые респонденту представляются интимными; боязнь, что из беседы будут сделаны неблагоприятные выводы; антипатия к собеседнику; непонимание цели беседы.

Для успешного проведения беседы очень важное значение имеет начало разговора. Для установления и поддержания хорошего контакта с собеседником наставнику рекомендуется демонстрировать свой интерес к его личности, его проблемам, его мнениям. Следует избегать при этом открытого согласия или несогласия с молодым учителем. Свое участие в беседе, интерес к ней исследователь может выражать мимикой, позами, жестами, интонацией, дополнительными вопросами, специфическими замечаниями. Беседа всегда сопровождается наблюдением за обликом и поведением собеседника, которое дает дополнительную, а подчас и основную информацию о нем, его отношении к предмету разговора, к личности самого наставника и сопутствующей обстановке, о его ответственности и искренности.

При ведении беседы различают техники рефлексивного и нерефлексивного слушания. Техника рефлексивного слушания заключается в управлении беседой с помощью активного речевого вмешательства наставника в процесс общения. И. Атватер выделяет следующие основные приемы рефлексивного слушания: выяснение, перефразирование, отражение чувств и резюмирование.

Выяснение – это обращение к респонденту за уточнениями, помогающее сделать его высказывание более понятным. В этих обращениях наставник получает дополнительные сведения или уточняет смысл высказывания.

Перефразирование – это формулировка высказывания респондента в ином виде. Цель перефразирования – проверка точности понимания собеседника. По возможности наставник должен избегать точного, дословного повторения высказывания, поскольку при этом у собеседника может возникнуть впечатление, что его невнимательно слушают. При умелом перефразировании у респондента, напротив, возникает убеждение, что его внимательно слушают и стремятся понять.

Отражение чувств – это словесное выражение слушающим текущих переживаний и состояний говорящего. Подобные высказывания помогают респонденту почувствовать заинтересованность исследователя и внимание к собеседнику.

Резюмирование — это подытоживание слушающим мыслей и чувств говорящего. Оно помогает закончить беседу, свести отдельные высказывания респондента в единое целое.

При нерефлексивном слушании наставник управляет беседой с помощью молчания. Здесь значительную роль играют невербальные средства общения – контакт глаз, мимика, жесты, пантомимика, выбор и изменение

дистанции и т. п. И. Атватер выделяет следующие ситуации, когда применение нерефлексивного слушания может быть продуктивным:

1) собеседник стремится высказать свою точку зрения или выразить свое отношение к чему-либо;

2) собеседник хочет обсудить наболевшие проблемы, ему необходимо «выговориться»;

3) собеседник испытывает трудности в выражении своих проблем, переживаний (мешать ему не следует);

4) собеседник испытывает неуверенность в начале беседы (необходимо дать ему возможность успокоиться).

Нерефлексивное слушание – достаточно тонкая техника, использовать ее надо осторожно, чтобы излишним молчанием не разрушить процесс общения.

В то время, как межличностная беседа направлена больше на установление эмоционального контакта и раскрытие личности человека, диагностику проблем, обратная связь нацелена на обмен информацией о результатах работы и их оценивание. Обратная связь осуществляется на практическом этапе адаптации молодого специалиста.

Обратная связь – это метод предоставления наставником информации о проделанной молодым учителем работе. Этот метод адаптации реализуется во время практики молодого учителя и относится к методам коррекции и рефлексии. Молодой учитель проявляет свои способности и подстраивается под предъявляемые к нему требования, только когда располагает информацией о качестве своего труда. Обратная связь должна произойти своевременно, например, сразу же после проведения молодым учителем урока. Обратная связь должна начинаться с разговора о

плюсах в проделанной работе, при этом важно не просто хвалить человека, а приводить конкретные примеры того, что ему особенно хорошо удалось сделать; затем наставник объективно высказывается о негативных сторонах работы, вовлекает молодого учителя в дискуссию о возможных решениях проблемы.

Следует отметить, что межличностная беседа и обратная связь невозможны без метода наблюдения. Наблюдение – преднамеренное систематическое и целенаправленное восприятие психических явлений, является одним из основных эмпирических методов психологического исследования.

Выводы по второй главе

На процесс профессиональной адаптации начинающего преподавателя школы влияют различные факторы. В зависимости от подхода авторы выделяют различное количество данных факторов, не всегда определяя ведущие. С учетом специфики деятельности педагога общеобразовательного учреждения нами была выбрана классификация факторов профессиональной адаптации, которая включает следующие группы факторов: субъективные (индивидуально-личностные особенности, мотивация, уровень подготовки) и объективные, или средовые. Управление процессом профессиональной адаптации начинающих преподавателей вуза возможно путем воздействия на обозначенные факторы.

Во второй главе также представлены результаты анкетирования. Были созданы две анкеты: для молодых специалистов, которые проходят период адаптации к работе в школе и для педагогов-наставников. Анкеты включают в себя вопросы по проблеме организации психолого-педагогического сопровождения наставниками: эффективность способов, требования к наставнику, учет основных принципов сопровождения адаптации молодых специалистов, факторы, влияющие на адаптацию молодых педагогов.

Мы проанализировали результаты анкетирования для того, чтобы выяснить, какие эффективные методы выделяют молодые специалисты и их наставники. Нами рассмотрены следующие эффективные методы: индивидуальная помощь, мастер-класс и демонстрация опыта коллег, беседа и обратная связь. Мы дали им определения, выявили принципы и алгоритмы, на которых основываются эти методы адаптации.

Заключение

Главной целью применения эффективных способов адаптации является удержание молодых специалистов на рабочих местах в качестве учителей школы. Подготовка будущих специалистов не сводится только к обучению, но включает также формирование личности профессионала. Основная роль в этом принадлежит наставнику, который сопровождает профессиональную адаптацию молодого педагога, что в свою очередь диктует определенные требования к уровню подготовки и развитию самого педагога.

Мы выявили основные особенности статуса молодого специалиста, влияющие на эффективность прохождения периода адаптации. Особенности статуса молодого специалиста заключаются в том, что молодые педагоги легко обучаются, готовы к переменам, но из-за возложенных на них обязанностей и отсутствия или недостаточной сформированности специальных психолого-педагогических, методических знаний и умений, а также профессионально-важных качеств часто не справляются с работой. Также во многих школах отсутствует система работы с начинающими учителями на этапе их профессиональной адаптации или отсутствует как система, что затрудняет процесс адаптации к работе в школе.

В ходе анкетирования мы выяснили, что большинство педагогов столкнулись с отсутствием психолого-педагогического сопровождения и при возникающих трудностях им пришлось обращаться к коллегам. Анкетирование выявило трудности при поддержании дисциплины в классе,

общении с учениками и при тематическом планировании уроков, проведении внеклассных мероприятий. Молодые педагоги отметили необходимость индивидуальной помощи со стороны наставника и подчеркнули важность самообразования молодого педагога, наличие мотивации и профессиональной направленности личности. Наставники отметили, что сопровождаемые молодые педагоги должны занимать активную позицию в решении своих проблем, так как без их собственных желания и упорства помощь, оказанная наставником, не приведет к решению проблем.

В системе психолого-педагогического сопровождения используются определенные методы. Методы могут быть поделены на четыре группы в соответствии с этапами и содержанием психолого-педагогического сопровождения. Молодые специалисты среди эффективных способов адаптации выделили такие, как индивидуальная помощь, мастер-классы и демонстрация опыта коллег. Среди способов психолого-педагогического сопровождения многие наставники выделяют обратную связь и межличностную беседу в качестве основных, а также обозначают необходимость использования методов диагностики трудностей, с которыми может столкнуться молодой специалист.

Также существуют определенные принципы, в соответствии с которыми организуется индивидуальная помощь специалисту: рекомендательный характер, непрерывность, системность и комплексность психолого-педагогического сопровождения. Для большей эффективности используемых методов психолого-педагогического сопровождения обязательно соблюдение этих принципов.

Основным критерием для отбора наставника является не только профессионализм, но наставнику должны быть присущи такие качества, как отзывчивость, доброжелательность, коммуникабельность, понимание и терпение. Индивидуальная помощь представляет собой советы и

рекомендации молодым педагогам во время возникновения у них трудностей.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что цель исследования достигнута, так как нами выявлены эффективные способы адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе.

При написании исследовательской работы нами была изучена специальная литература по теме эффективных способов адаптации молодых педагогов к работе в школе.

Мы решили 5 задач, а именно: 1) рассмотрели историю развития способов адаптации молодых педагогов к работе в школе и классифицировали их; 2) описали особенности статуса молодых педагогов, требующие применения способов адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе; 3) рассмотрели современные способы адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе; 4) проанализировали результаты анкетирования с целью выявления наиболее эффективных способов выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе; 5) дали характеристику каждому из эффективных способов, выявленных в ходе анкетирования.

Мы видим дальнейшую перспективу применения этого исследования в создании сборника методических рекомендаций для наставников по организации психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых специалистов к работе в школе с применением эффективных методов.

Список литературы

1. Акопов Г.В. Психологические аспекты формирования профессионально-педагогического сознания. // Психология учителя. М.:Просвещение, 2000. - С. 3-4.
2. Александрова, Е.А. Виды педагогической поддержки и сопровождения индивидуального образования [Электронный ресурс]. URL: http://www.isiksp.ru/library/aleksandrova_ea/aleks-000001.html
3. Баскина, Т.В. Всемирная история кадровой индустрии. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. — С. 262.
4. Баранова Г.П. Факторы профессиональной адаптации молодого учителя в общеобразовательной школе. Дисс. Канд.пед.наук, 1998. - 16 с.
5. Бирштейн М.М. Деловые игры. – Рига: АВОТС, 1989 - с.304.
6. Большаков К. История тренинга в лицах: Курт Левин и его теории [Электронный ресурс]. URL: https://edumart.kz/ru/article/istoriya-treningov-v-licah-kurt-levin-i-ego-teorii_2178
7. Бритвихин А.Н., Вершловский С.Г. Социально-педагогические проблемы адаптации молодого учителя. Л.: НИИ 00В АПН СССР, 1999. - 68с.
8. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / В.И. Даль. - Спб., 1863-1866. – 712 с. - 4т.
9. Житвай С.А. Супервизия как метод сопровождения деятельности педагогов // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. LXV междунар. науч.-практ. конф. № 6(63). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 52-58.
10. Зеер, Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование: теоретико-методологический аспект / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф. ун-та, 2001. - 51 с.
11. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. - 2-е изд., перераб. - М: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. - 480 с.

- 12.Зеер, Э.Ф. Психологическое сопровождение профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер. - М.: Академический проект, 2006. – 366 с. – С. 251-284.
- 13.Фрейд, З. Анализ фобий пятилетнего мальчика / З.Фрейд – СПб.:Просвещение, 2008. – 308 с.
- 14.Илларионова, Л.П. Методические основы оценивания познавательной деятельности студента вуза / С. В. Илларионов, Л.П. Илларионова // Теория и технологии повышения качества социального образования в условиях выхода из глобального кризиса. - М. : РГСУ, 2010. - С. 44-49.
- 15.Казакова, Е.И. Педагогическое сопровождение. Опыт международного сотрудничества / Е.И. Казакова. – СПб, 1995. – 186 с.
- 16.Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
- 17.Корчуганова, И.П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска: метод. пособие / И.П. Корчуганова; науч. ред. С.А. Лисицына, С.В. Тарасова. - СПб.: ЛОИРО, 2006. – 172 с.
- 18.Кузнецова, И.Ю. Андрагогические условия развития субъектной позиции педагога в процессе повышения квалификации: автореф. дис.канд. пед. наук: 13.00.08 / Кузнецова Ирина Юрьевна. – Кемерово, 2011. – 24 с.
19. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с.
- 20.Маркова, А.К. Психология труда учителя/ А.К. Маркова. -М.: Просвещение, 1993. - 192с
- 21.Мороз А.Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза: Автореф. дисс. д-ра пед. наук. - Киев: ЮГУ, 2008. - 50 с.
22. Мороз Ю.А. Адаптация молодых педагогов: Семинар-тренинг [Электронный ресурс]. URL: <https://multiurok.ru/files/seminar-trieningh-adaptatsiia-molodykh-piedaghoghov.html>
23. Ожегов, С. И. и Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; отв. ред. Н.Ю. Шведова - изд. 4-е. - М., 2007. – С.748
- 24.Полякова, А.С. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей / А.С. Полякова. - М.: Педагогика, 1983. - 123с.
- 25.Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. — М.: Академия, 2001. - 480 с.

26. Пугачев, В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 285 с.
27. Реан, А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.
28. Рожков, М.И. Социально-педагогическое сопровождение детских объединений и организаций [Электронный ресурс] / М.И. Рожков; Ярославский педагогический вестник.
URL: http://vestnik.yspu.org/releases/pedagoka_i_psichologiy/34_1/
29. Сильченкова С.В. Формы и направления педагогического сопровождения // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/10/27827>.
30. Сластенин, В. А. Профессиональная готовность учителя к воспитательной работе: содержание, структура, функционирование / В.А. Сластенин // Профессиональная подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: межвуз. сб. науч. тр.; ред. В. А. Сластенина. - М.: МГПИ им. В. И. Ленина. 1982. - С. 14-36.
31. Шептенко П.А. Профессиональная адаптация молодого учителя сельской школы в процессе стажировки: Автореф. дис. канд. пед. наук. М., 1999. 18 с.
32. Юманова Н.О. Адаптация молодых учителей: Тренинг [Электронный ресурс]. URL: <http://открытыйурок.рф/статьи/567396.html>
33. Яковлев Е.В. Супервизия как педагогический феномен // Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева // Вестник ЧГПУ. – 2015. – № 10. – С. 9–13.

Приложение 1. Таблица 1. Методы психолого-педагогического сопровождения

№	Направление активизации	Методы коррекции	Методы диагностики результатов коррекционной работы
1.	Формирование знаний	Лекции, дискуссии, беседы	Анкетирование, интервью
2.	Активизация умений и навыков успешного самоопределения	Деловые и ролевые игры, психогимнастические упражнения, профориентационные игры и упражнения, коммуникативные и профессиональные тренинги	Наблюдение, тестирование
3.	Развитие мотивации	Мотивационные тренинги, деловые и ролевые игры, имитационные упражнения, профориентационные упражнения	Тестирование и опрос
4.	Формирование личностных качеств и свойств	Тренинги личностного роста, деловые и ролевые игры, психогимнастические упражнения	Тестирование и опрос
5.	Укрепление здоровья, улучшение эмоционального состояния	Аутогенные тренировки, релаксационно-оздоровительные упражнения	Тестирование и опрос

--	--	--	--

Приложение 2. Анкета «Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов в период адаптации к работе в школе».

1. Существует ли институт наставничества в школе, где Вы начали педагогическую деятельность?

А) да

Б) нет

1. Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно:

А) Выделена рабочая зона

Б) Своевременное методическое информирование

В) Удобное время работы методического кабинета

Г) Помощь опытных педагогов

Д) Гибкий режим работы

Е) Четкое определение полномочий, должностных обязанностей

Ж) Доброжелательная атмосфера в коллективе

2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности? (подчеркните нужное)

в тематическом планировании уроков

в проведении уроков

в проведении внеклассных мероприятий

в общении с коллегами, администрацией

в общении с учащимися, их родителями

другое (допишите).....

3. При возникновении трудностей к кому Вы обратитесь?

А) Директор

- Б) Завуч
- В) Наставник
- Г) Коллеги
- Д) Друзья по педагогическому университету
- Е) Преподаватели педагогического университета

5. Какую роль играет старший педагог - наставник в становлении молодого специалиста в период адаптации?

- А) важную
- Б) второстепенную
- В) не играет никакой роли

6. Что необходимо для успешного прохождения периода адаптации?

- Самообразование
- практико-ориентированные семинары
- мастер-классы, демонстрация опыта коллег
- педагогические мастерские
- тренинги
- индивидуальная помощь со стороны наставника
- предметные методические объединения
- школа молодого специалиста
- другое _____

7. Считаете ли Вы, что наставник должен обеспечивать психологическую помощь молодому педагогу?

- А) да
- Б) нет

8. Готовы ли делиться своими психологическими и профессиональными проблемами с наставником?

- А) да
- Б) нет

9. Было ли Вам комфортно, когда наставник присутствовал на уроке?

А) да

Б) нет

10. Во время прохождения производственной практики в школе Ваше желание работать в школе

А) стало сильнее

Б) пропало

11. Что из ниже перечисленного должно входить в работу наставника?

А) анализ молодого специалиста на основе предоставленных им материалов, например, конспектов урока;

Б) непосредственное присутствие на уроке с целью оценивания работы молодого специалиста;

В) диагностика трудностей, с которыми сталкивается молодой специалист; коррекция ошибок молодого специалиста и разработка индивидуального плана профессионального развития;

Д) демонстрация наставником своего профессионального опыта и наблюдение молодого специалиста за работой наставника;

Г) обмен информацией о проделанной работе, беседа, обмен мнениями и предложениями;

Е) проведение тренингов, вебинаров по теме адаптации в школе.

12. Каким должен быть наставник для организации успешного прохождения периода адаптации?

А) Методист (учитель-профессионал, контролирующий правильность организации педагогической деятельности молодого учителя, эффективность выбранных им форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.)

Б) Психолог (учитель, обладающий умением эффективно организовывать общение, ценить чужие чувства, придавать чувство уверенности и подбирать индивидуальный подход)

В) Друг (учитель, который дает простор для самостоятельной деятельности и ни к чему не обязывает; иногда дает рекомендации и советы, если есть необходимость)

Г) Образец для подражания (учитель, который своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника).

Д) свой вариант _____

Приложение 3. Анкета «Организация психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых специалистов учителями-наставниками».

1. Организована ли система наставничества в школе, где Вы осуществляете профессиональную деятельность педагога?

А) да

Б) нет

2. Как Вы понимаете значение слова «наставничество»?

3. Какие/какое из приведённых ниже слов наиболее точно отражают суть наставничества? (Нужное подчеркнуть)

Проводник, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, образец для подражания, источник вдохновения, друг, планировщик, специалист по решению проблем, учитель, надзиратель

4. Знакомы ли Вам такие способы адаптации как супервизия, buddying, shadowing?

А) да

Б) нет

5. От чего в большей степени, по Вашему мнению, зависит, насколько быстро молодой педагог адаптируется к профессиональной деятельности?

А) от помощи наставника;

Б) от индивидуально-личностных особенностей самого молодого педагога (характер, степень развития коммуникативных способностей, мотивация);

В) от внешних условий (благоприятный микроклимат внутри коллектива учителей и учащихся, наличие необходимых материалов и оборудования).

6. Какой стаж работы в школе должен быть у наставника, по Вашему мнению?

А) Не менее 5 лет

Б) не менее 15 лет

В) стаж не имеет значения

Г) _____ (свой вариант)

7. Считаете ли Вы, что взаимодействие наставника и молодого педагога будет эффективнее, если у обоих будет небольшая разница в возрасте?

А) да

Б) нет

8. Напишите, какими качествами должен обладать наставник.

9. Считаете ли Вы, что обеспечение психологической поддержки молодому специалисту иногда важнее, чем оказание методической помощи в планировании и проведении уроков?

А) да

Б) нет

10. Выберите, какие способы сопровождения адаптации молодых специалистов кажутся Вам наиболее эффективными:

А) анализ работы молодого специалиста на основе предоставленных им материалов, например, конспектов урока;

Б) непосредственное присутствие на уроке с целью оценивания работы молодого специалиста;

В) диагностика трудностей, с которыми сталкивается молодой специалист; коррекция ошибок молодого специалиста и разработка индивидуального плана профессионального развития;

Д) демонстрация наставником своего профессионального опыта и наблюдение молодого специалиста за работой наставника;

Г) обмен информацией о проделанной работе, межличностная беседа, обмен мнениями и предложениями;

Е) проведение тренингов, вебинаров по теме адаптации в школе.

11. Отметьте, какой тип наставника больше всего подходит для организации эффективного сопровождения адаптации молодого специалиста:

А) Методист (учитель-профессионал, контролирующий правильность организации педагогической деятельности молодого учителя, эффективность выбранных им форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.)

Б) Психолог (учитель, обладающий умением эффективно организовывать общение, ценить чужие чувства, придавать чувство уверенности и подбирать индивидуальный подход)

В) Друг (учитель, который дает простор для самостоятельной деятельности и ни к чему не обязывает; иногда дает рекомендации и советы, если есть необходимость)

Г) Образец для подражания (учитель, который своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника).

Д) Наставник, который одновременно совмещает в себе все перечисленное выше.

12. При решении каких вопросов к Вам обращаются молодые учителя чаще всего?

А) установление дисциплины, способы воздействия на проблемных учеников

Б) разработка и проведение урока

В) работа с оборудованием и дидактическим материалом

13. Обращаются ли к Вам за психологической поддержкой? Охотно ли делаются с Вами своими эмоциями и впечатлениями о проделанной работе?

А) да

Б) нет

14. Считаете ли Вы эффективным и необходимым Ваше присутствие на уроках?

А) да

Б) нет

15. Эффективен ли авторитарный стиль общения наставника с молодым специалистом?

А) да

Б) нет