

Е.В. Кузнецова

МБУ ДПО «Центр развития образования

города Челябинска»,

г. Челябинск

ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРАКТИКЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье раскрывается содержание профессиональной адаптации молодых специалистов дошкольного учреждения как особого предмета управления в развитии организации. Рассматриваются основные концепции профессиональной адаптации и условий успешной адаптированности выпускников педагогических вузов.

Профессиональная адаптация молодых специалистов дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) как и любая другая профессиональная адаптация, представляет собой процесс приспособления специалиста к изменяющимся условиям профессиональной среды. А любому процессу присущи свои специфические принципы, то есть своеобразный фундамент, на котором базируется профессиональная адаптация. Однако, существует несоответствие между требованиями принципов и созданию условий в деятельности ДОО для их успешной реализации. Это объясняется тем, что некоторые руководители игнорируют процесс профессиональной адаптации молодых специалистов ДОО или проводят его бессистемно и не всегда обоснованно. В немалой степени именно это, на наш взгляд, и обуславливает то, что в педагогической литературе на сегодняшний день нет единого мнения о принципах затронутой нами категории.

Так, понятие «профессиональная адаптация молодых специалистов» рассматривают как:

1. Процесс приспособления специалиста к изменяющимся условиям профессиональной среды, характеризующийся своими пространственно-

временными механизмами.

2. Результат, характеризующийся степенью итоговой адаптированности человека.

3. Источник новаций, характеризующийся комплексом формируемых качеств профессионала.

Нашей позиции близка точка зрения А. Г. Мороза, который понимает профессиональную адаптацию, как «сложный динамичный процесс полного освоения профессии и овладения педагогическим мастерством на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков» [2, стр. 20]. Другими словами, данный процесс представляет собой взаимное индуцирование старого новым внутри индивидуальной профессиональной деятельности, сопровождаемое внешними влияниями со стороны профессиональной компетентности коллег, обеспечивая перманентное увеличение эффективности профессиональной деятельности.

Рассмотрим общественные изменения, ставшие истоком проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов ДОО. Это прежде всего переход общества к капиталистическому расширенному производству.

Перед наукой становятся важнейшие задачи в области внедрения и разработки проблем гуманистического воспитания трудящихся и молодежи, в частности проблема адаптации выпускников среднеспециальных учебных заведений, подготовка молодежи к конкретной профессиональной деятельности.

Представляет интерес в изучении истоков проблемы профессиональной адаптации научный труд С. В. Кинеля, в котором автор четко определяет специфику функционирования адаптации в таких сферах повседневной социальной жизнедеятельности, как предметно-производственная, познавательная, а также общение в контексте истории, общества и человека. Адаптация рассматривается им как социальная активность, приобретение моральных ценностей, коллективизма, формирование индивидуальности, высокой степени классовой дисциплины и организованности. При этом общение, по мнению автора, составляет важнейшую социально-психологическую сторону

жизнедеятельности личности, в которой проявляется эмоциональный, моральный и интеллектуальный потенциал индивидуальности человека [1, стр. 46].

Таким образом, проблема профессиональной адаптации молодых специалистов ДОО представляет собой социальную форму возникающего капитализма, основанную на новых коммуникациях, изменениях пространственно-временной «матрицы» общественной жизни, на прогрессе технологий, науки, совершенствовании сети дошкольных учреждений. Ведущим фактором в развитии проблемы профессиональной адаптации является новое, современное государство, которое определяет процесс адаптации как форму универсальной активности педагогов и ввело эту форму в рамки экономических отношений — сферу автономности ДОО в контексте ограничения общего государственно-правового регулирования.

В настоящее время профессиональная адаптация молодых специалистов ДОО является важной управленческой проблемой руководителей, содержание которой определяется уже не только государством, но и социально-экономической ситуацией в стране. Адаптированность характеризуется в данном случае как источник и наивысшая форма профессиональной активности молодого специалиста ДОО; как основа для развития профессионального самосознания и чувства взаимной ответственности [4, стр. 68].

Молодые специалисты, успешно адаптированные к деятельности в дошкольном учреждении, приобретают статус и самосознание профессионалов, ориентируясь на цели ДОО, которые они непосредственно переживают как общий смысл профессиональной деятельности. Начинающие педагоги приобретают сознание себя как части педагогического коллектива, выраженное чувство «мы», постоянно мотивированное долгом перед своей организацией; умения решать проблемные ситуации, владения многими педагогическими методами и приемами и др. Именно эти действия понимаются как сущность профессионализма, которая выражает аспект личностного, профессионально-деятельностного аспекта адаптированности к деятельности в ДОО [3, стр. 79].

Современное российское общество, в котором частный интерес является одним из приоритетных, уделяет проблеме профессиональной адаптации молодых специалистов ДОО все меньше внимания. В большинстве учреждений отсутствует школа молодого специалиста, а взамен руководители предъявляют к начинающему педагогу высокие требования, вследствие чего рыночный успех смешивается с реальной профессиональной деятельностью, которая приводит к снижению качества образовательных услуг. Подтверждение этому — низкие показатели готовности ребенка к обучению в школе и огромное количество современных частных центров, осуществляющих непрофессиональную педагогическую деятельность, которая отрицательно сказывается на развитии детей.

Основным недостатком существующих управленческих действий, направленных на создание условий успешной адаптации молодых специалистов ДОО, является недостаточная разработка нормативно-правовой базы со стороны государства. Поэтому разработка программы профессиональной адаптации и организация «Школы молодого педагога» со стороны руководителя ДОО порой не имеет высокой результативности, а некоторые заведующие и вовсе не уделяют должного внимания пришедшим выпускникам педагогических вузов. Так в Центре развития образования г. Челябинска была создана «Школа молодого педагога», где повышают свои знания, умения и навыки молодые специалисты ДОО.

Основной целью Школы является предупреждение педагогических ошибок начинающих педагогов, оказание им психолого-педагогической поддержки и методической помощи, а также повышение их общей и профессиональной культуры. Занятия в Школе проводят педагоги-стажисты, преподаватели вузов, педагоги-психологи, руководители районных методических объединений. Нормативно-правовой базой данной организации является Положение о профессиональной адаптации молодых специалистов, в основе которого прописаны мероприятия, исходящие из заказов дошкольных учреждений г. Челябинска. Работа Школы организована таким образом, что во

время проведения занятий начинающие педагоги знакомятся с лучшими детскими садами г. Челябинска, где проводятся обучающие мастер-классы, семинары-практикумы и др. Однако занятия носят добровольный характер, поэтому посещаемость педагогов никто не отслеживает.

По результатам опроса удовлетворенности молодыми специалистами данных курсов было отмечено, что, несмотря на отсутствие возможности регулярного посещения занятий, начинающие педагоги нуждаются в проводимых лекциях и считают их интересными и полезными для своей деятельности. Был выявлен низкий показатель (25%) в ответах на вопрос об удовлетворенности молодыми специалистами месторасположением занятий.

На основании данного анкетирования можно сделать вывод о том, что управленческие действия по созданию условий успешной профессиональной адаптации молодых специалистов ДОО со стороны государства достаточно эффективны, однако требуют некоторой доработки в области удовлетворенности месторасположением Школы.

Так как периодичность проводимых занятий Школы составляет одно мероприятие в месяц, то можно сказать, что руководитель ДОО должен выстраивать систему методической работы с молодыми педагогами, при которой будут выполняться следующие функции:

1. Формирование комфортного профессионального пространства.
2. Встреча молодых специалистов, постановка перед ними задач.
3. Контроль вхождения в профессию, выполнение роли наставника.
4. Оказание квалифицированной помощи в решении затруднительных ситуаций.

Таким образом, актуальность проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов ДОО обусловила необходимость в решении вопросов о поиске путей активизации ее условий. Можно утверждать, что для осуществления эффективной профессиональной адаптации, прежде всего, следует придерживаться принципа реализма, то есть четко осознавать, в каких направлениях профессиональной деятельности и в связи с какими проблемами

сегодня молодой специалист может быть ресурсом развития ДОО.

Литература:

1. Митина, Л. М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: учебник для вузов [Текст]/ Л. М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г. В. Шавырина и др.; ред. Л. М. Митина. – М.: Академия, 2005. – С. 127-146.

2. Мороз, А. Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза: автореф. дисс. ...д-ра пед. наук [Текст]/ А. Г. Мороз. – Киев: ЮГУ, 1983. – С. 4-15.

3. Фонарев, А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала [Текст]/ А. Р. Фонарев. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – С. 345-367.

4. Шевчук, Л. Е. Проблемы адаптации молодого специалиста: современные взгляды и решения [Текст]/ Л.Е. Шевчук/ Кадровая стратегия современного образования: курс на профессиональную социализацию молодых специалистов: материалы Всероссийской науч.-практич. конф., Челябинск, 15-16 октября 2012 г. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2012 – С. 130-134.