

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССА
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология
(магистерская программа Психология управления)
заочной формы обучения, группы 02061662
Закараевой Анны Андреевны

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Доронина Н.Н

Рецензент:
психолог муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №19»
г. Белгорода
Павлова Е.А.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	8
1.1. Особенности и сущность понятия профессиональной адаптации молодых специалистов.....	8
1.2. Основные виды процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования как специфической категории трудовых ресурсов и методы реализации	14
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	21
2.1. Организация и методы исследования.....	21
2.2. Анализ результатов исследования процесса адаптации молодых специалистов.....	24
2.3. Общая характеристика программы по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов и ее эффективность.....	29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	46
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	51
Приложение 1. «Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)».....	51
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных до и после проведения эксперимента.....	60
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных.....	64

Приложение 4. Программа по адаптации молодых специалистов в сфере образования.....	68
--	----

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Адаптация – система неких последовательных действий, которые направлены на более успешное вхождение молодого специалиста в трудовую сферу, а, как известно, в настоящее время, им нелегко приспособиться к условиям труда, не являющимся исключением и представители образовательной сферы.

Молодежь, получившая высшее профессиональное образование, не всегда может четко разграничить спрос и предложение, то есть их амбиции не соответствуют реальному положению на рынке труда. Отсюда, в дальнейшем и возникают проблемы между работником и работодателем, где первый считает, что его профессионализма хватит при устройстве на работу, а второй полагает, что психологическая неготовность настоящих выпускников не способна удовлетворить все потребности при выполнении работы. Вследствие этого молодежь оказывается невостребованной на рынке труда за неимением практического опыта в выбранной специальности.

Профессиональная адаптация молодых специалистов в сфере образования является достаточно актуальной темой в настоящее время. С каждым годом возрастает интерес к профессионалу не только с точки зрения его умений, но еще и личностных качеств. Этот вопрос наиболее выражено относится к молодому персоналу, так как молодые специалисты являются самой уязвимой категорией работников, которым необходима поддержка в период адаптации.

Вопрос адаптации молодых специалистов в сфере образования изучен достаточно широко в литературе как зарубежных, так и отечественных авторов. Опорой послужили следующие зарубежные авторы: М. Вебер, который дал определения понятиям: поведение, действие и социальное действие; Т. Парсонс, который понимал адаптацию, как взаимный компромисс между человеком и обществом; Дж. Мид предполагающий, что адаптация – это освоение норм общества. Большое влияние на исследование

оказали также отечественные психологи: Л.С.Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Петровский, Е.В. Шорохова, С.Д. Артемов, М.И. Скубий.

Вопросами профессиональной адаптации учителя занимались: В.Т. Ащепков, А.К. Маркова, Л.Г. Егорова, Г.А. Балл, Н.М. Голянская и т.д.

Проблема исследования: каково содержание психологического сопровождения молодых специалистов в образовательных учреждениях?

Цель данной исследовательской работы – разработать, апробировать и выявить эффективность программы по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов.

Объект исследования – процесс адаптации молодых специалистов.

Предмет исследования – психологическое сопровождение процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования.

Гипотеза исследования: совершенствование процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования возможно посредством внедрения соответствующей программы. Программа по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования будет успешной и приведет к повышению уровня адаптации через улучшение таких показателей, как: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть особенности и сущность понятия адаптации молодых специалистов в сфере образования.
2. Изучить виды и методы управления процессом адаптации молодых специалистов в сфере образования.
3. Исследовать уровень адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях г. Белгорода.
4. Разработать программу по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов и выявить ее эффективность.

Теоретической основой исследования выступили труды следующих ученых: М. Вебера, Т. Парсонса, Дж. Мида, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева и других.

При проведении исследования были использованы следующие **методы исследования:**

1. Теоретические методы: научного исследования (изучение теоретической базы); анализа и синтеза (анализ и синтез различных точек зрения по изучаемому вопросу); обобщения (на основе имеющихся данных выделение общего).

2. Эмпирические методы: опрос, беседа, эксперимент.

3. Методы математической статистики: корреляционный анализ Кендалла; статистический анализ «U-критерий Манна-Уитни».

Методика исследования: «Диагностика социально-психологической адаптации» (К. Роджерс, Р. Даймонд).

База и выборка исследования: образовательные учреждения г. Белгорода: МБОУ «СОШ №49», МБОУ «СОШ № 29», МБОУ «СОШ №13», МБОУ «СОШ №19». В эмпирическом исследовании приняло участие 60 молодых специалистов, в возрасте от 21 до 29 лет.

Теоретическая значимость. Данное исследование позволит углубить систему знаний, связанных с адаптацией молодых специалистов в сфере образования, а также рассмотреть основные виды процесса адаптации и методы его реализации.

Научная новизна исследования заключается в разработке программы по адаптации молодых специалистов в сфере образования.

Практическая значимость заключается в разработке и реализации программы по адаптации молодых специалистов в сфере образования. Разработанная программа может быть использована в образовательных учреждениях.

Положения, выносимые на защиту:

1. Молодым педагогам зачастую сложно приспособиться к новым условиям труда. Проблемы с адаптацией у учителей возникают из-за низких показателей таких критериев, как: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль.

2. Разработанная программа по адаптации молодых специалистов в сфере образования позволит повысить уровень адаптации путем оказания влияния на такие критерии, как: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования представлены в научной статье «Психологическое сопровождение процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования», размещенной в сборнике «Современное состояние гуманитарных и социально-экономических наук» (г. Белгород, 2019 г.).

Структура и объем работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Объем работы без приложений – 50 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Особенности и сущность понятия профессиональной адаптации молодых специалистов

Термин «адаптация», что от латинского означает «приспособляю», впервые упоминался в физиологии и применялся изначально в биологических науках. Материалистическую трактовку понятия «адаптация» впервые предложил Дарвин, установив, что адаптация возникает в результате действия естественного отбора. В настоящее время можно говорить, что данное понятие вышло за пределы биологии. В научный оборот его ввел немецкий физиолог Г. Ауберт. После этого, в естественных науках под адаптацией понимался комплекс реакций живой системы, который поддерживает ее единство и функциональную устойчивость при изменении условий окружающей среды [13].

В странах зарубежья вопросы социологии, относящиеся к адаптации личности, рассматривались такими известными учеными, как: Дж. Мид, Т. Парсонс, М. Вебер и другие.

Английский ученый Дж. Мид рассматривал адаптацию как осваивание индивидом предписанных норм и социальных ролей. Изучая проблему социального контроля, ученый пишет, что каждый человек подходит к миру с точки зрения культуры своей группы; индивид мыслит, анализирует и составляет суждения в рамках представлений группы, к которой он принадлежит [46].

По Т. Парсонсу личность всегда меняется, если учится. Ученый убежден, что роль, которую человек играет в обществе, определена ожиданиями его окружения. Ученый считает, что нет такого коллектива, который не регулируется определенными нормами, и каждый индивид

усваивает правила поведения в том или ином коллективе и ведет себя в соответствии с установленными ценностными образцами [40].

Согласно утверждениям М. Вебера действия индивида в период адаптации нацелены на решение жизненных проблем, а также ориентированы на реакцию других людей. В процессе своей адаптации человек выбирает наиболее оптимальные для него средства [10].

А.М. Розенберг определил адаптацию, как «сложный и внутренне противоречивый процесс приспособления личности к социальной среде предприятия, к различным структурным элементам производственной среды для выполнения определенных социальных функций в данном производственном коллективе» [35, с. 115].

Отечественные же ученые, такие как: Л.С.Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Петровский, Е.В. Шорохов рассматривают процесс адаптации как единство человека и социума. Личность и социальная среда связаны процессами познания окружающего мира и приспособлением к социальным условиям.

Завьялова Е.К. считает, что субъектом адаптации в этом случае является человек, на нем и акцентируется особое внимание, объект адаптации – социальная среда, которая рассматривается в статике [20].

М.И. Скубий утверждает, что «адаптация – это процесс, в ходе которого у личности происходят качественные изменения в мышлении, взглядах, убеждениях и можно сказать, что активность «внешняя» напрямую зависит от «внутренней» активности, так как индивид, который работает над собой, легче выполняет те или иные социальные функции» [38, с. 16].

С.Д. Артемов акцентирует внимание на том, что, «только достигнув определенной свободы в окружающей человека среде можно целенаправленно влиять на нее» [38, с. 15].

Н.А. Свиридов писал, что адаптация «представляет, в отличие от биологической адаптации, единство приспособительной и

преобразовательной деятельности. Причем решающее значение имеет последняя» [36, с. 14].

Необходимо отметить, что для каждой среды и профессии значимы свои критерии, которые оказывают влияние на процесс адаптации.

М.В. Григорьева и А. А. Новосельцева в своей статье указывают на то, что процесс адаптации связан с такими показателями, как: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внутренний контроль. Они утверждают, что существует взаимодействие данных критериев и при помощи изменения одного, можно повлиять на другие [1].

М.С. Ткачева говорит, что основными показателями, в большей степени влияющими на адаптивность, являются: коммуникативная сторона, влияние других людей (коллектива) и конфликтность [1].

Таким образом, под термином «адаптация» в психологии понимается перестройка психики индивида под воздействием объективных факторов окружающей среды, а также способность человека приспосабливаться к различным требованиям среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой [14]. Различные мнения на этот счет позволяют рассматривать процесс адаптации с разных сторон и изучать все его аспекты.

В теории социологического подхода, процесс адаптации рассматривается как некоторое взаимодействие индивида и социума, а сама адаптация – это принятие неких норм и ценностей общества. Кондратьева Г.В. в своей работе отмечает, что представители такого движения отождествляют понятия «адаптация» и «социализация» [27].

Можно предположить, что адаптация – это необходимое условие вхождения человека в социальное общество, в котором происходит преобразование не только личности, но и самой адаптирующей среды. В широком смысле, адаптация - приспособление к изменяющимся внешним и внутренним условиям [8].

Поэтому в этом сложном процессе должны «работать» обе стороны, утверждает Асеев В.Г. в своей работе, иначе можно говорить об

односторонней, то есть неполной адаптации и по существу - это «дезадаптация» [5].

Адаптация работника в организации – это многогранный процесс его приспособления к условиям труда, а также совершенствование профессиональных и личных качеств. Данный процесс требует взаимной заинтересованности коллектива и работника друг в друге [21].

Научно доказано, что период вхождения в профессиональную среду обусловлен своей напряженностью и важностью для личностного и профессионального роста.

Из-за успешности прохождения данного этапа зависит то, состоится ли человек как профессионал в данной области или он будет успешен в другом деле, отмечает Кристоф А.Л. в своем труде [28].

Психологическое сопровождение процесса адаптации в образовательном учреждении – «это система профессиональной деятельности психолога, направленная на создание социально-психологических условий для успешной работы и психологического развития молодых специалистов в ситуациях взаимодействия в образовательной среде» [16, с. 77]. Данный процесс многогранен и требует комплексного подхода.

Понятие «сопровождение» используют для определения личностно ориентированного подхода в оказании психологической помощи здоровым людям, пишет в своей работе Леус Э.В. Помимо этого, сопровождение рассматривается как поддержка человека в тяжелых жизненных ситуациях, а также как подход и оказании психологической помощи [30].

Таким образом, психологическое сопровождение рассматривается как «один из компонентов комплексной целостной системы психологической поддержки и помощи, а также как процесс взаимодействия и взаимоотношений между человеком, который нуждается в помощи и лицами, ее оказывающими» [31, с. 12].

Направлениями работы по психологическому сопровождению

являются профилактика, индивидуальная и групповая диагностика, индивидуальное и групповое консультирование, индивидуальная и групповая развивающая работа, индивидуальная и групповая коррекционная работа, психологическое просвещение и образование: формирование психологической культуры и развитие психологической компетентности [30].

В системе образования в настоящее время происходят изменения, одним из которых является повышение конкурентоспособности образования. Большую роль в этом процессе играют молодые педагоги. Школе необходимы креативно-мыслящие люди, которые будут развивать эти навыки у детей [47].

Учитель должен обладать рядом определенных знаний по своему предмету, быть мобильным и легким в общении, строить отношения с коллегами на основе дружбы и взаимоуважения. Но молодые специалисты в сфере образования испытывают ряд трудностей на этапе адаптации в новом коллективе, так как этот процесс осложнен рядом противоречий, которые Аржакаева Т.А. отмечает в своей работе [4]:

1) между прописанными обязанностями учителя и заинтересованностью учителя в повышении заработной платы, так как это напрямую зависит от количества учащихся в классе, а не от качества труда учителя;

2) между непосредственными потребностями молодого педагога, его ценностями и тем, как все это демонстрируют большинство членов педагогического коллектива;

3) между многочисленными задачами, которые ставит образовательное учреждение перед молодым специалистом и реальной подготовкой человека в колледже или вузе.

Все эти противоречия обязывают молодого педагога быстро адаптироваться к трудовой деятельности. Вопросами профессиональной адаптации учителя занимались: В.Т. Ащепков, А.К. Маркова, Л.Г. Егорова,

Г.А. Балл, Н.М. Голянская и т.д. В работах ученых сказано, что процесс адаптации:

- 1) ведет к коренному изменению прежних стереотипов в деятельности человека;
- 2) формируют новые знания, навыки и умения, которые необходимы в деятельности педагога;
- 3) требуют времени для внедрения человека в деятельность [45].

В некоторых публикациях этих авторов отмечено, что при изменении обычных условий жизни человека иногда могут происходить процессы дезорганизации человека. При этом появляется необходимость в появлении новых психических реакций на раздражители.

Голянская О.А. отмечает, то все ученых сходятся во мнении, что в настоящее время термин «адаптация» употребляется очень часто, но даже все вместе они не могут перечислить основные закономерности и прийти к общему определению этого понятия [15].

Несмотря на многочисленные трактовки понятия «адаптация» у отечественных и зарубежных авторов, можно выделить основные характеристики, которые являются общими:

- целью адаптации является приспособление индивида к условиям, в которых он находится;
- для достижения цели необходимы некоторые изменения во всех системах, существующих в пределах процесса адаптации;
- процесс адаптации – это взаимодействие двух сторон [29].

Трудность в определении понятия «адаптация» и всех сторон проявления данного явления в том, что это не только процесс, но еще и результат [45].

Таким образом, понятие «адаптация» имеет широкий спектр изучения, и ученые до сих пор не могут дать ему общее определение. Но с одной составляющей процесса адаптации согласны все ученые, а именно, что адаптация - это способность человека и окружающей среды

приспосабливаться друг к другу. Адаптация молодых специалистов в сфере образования – процесс довольно сложный, так как профессия педагога предусматривает наличие определенных знаний и специфических навыков, необходимых ему в работе. Существуют определенные критерии, которые помогают человеку адаптироваться к новой среде.

1.2. Основные виды управления процессом адаптации молодых специалистов в сфере образования, как специфической категорией трудовых ресурсов и методы реализации

В настоящее время молодые специалисты оказывают большое влияние на экономику страны. Поскольку наше исследование направлено на рассмотрение особенностей психологического сопровождения процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования, то необходимо изучить особенности данной категории работников, виды и методы процесса их адаптации.

В настоящее время в трудовом законодательстве существует такое понятие, как «молодой специалист». Это человек, который получил высшее или среднее профессиональное образование, не имеет опыта работы по специальности и должен отработать в организации не менее двух лет. Возраст молодого специалиста определяется периодом с 22 до 30 лет.

Законодательство пытается определенным образом защищать молодых специалистов от несправедливости со стороны работодателя, а именно, отменив назначение испытательного срока для молодых специалистов, предоставив на случай отсутствия жилья место для проживания. В теории, при устройстве на работу, работодатель должен выплатить пособие в размере трех тарифных ставок и платить зарплату не менее 80% от среднемесячного оклада в организации, но это соблюдается крайне редко.

В основном, молодые специалисты испытывают на себе дискриминацию со стороны работодателя и коллег, их часто увольняют без

причин и относятся к ним недолжным образом, пишет в своей работе Кайдас Э. [23].

Квалифицированный работник должен обладать рядом качеств: уметь достигать поставленных целей, выполнять работу в срок, быть компетентным в своей области, постоянно саморазвиваться [9].

Ни для кого не секрет, что полнота знаний по выбранной специальности – это не единственная составляющая, специалисту необходимо умение общаться с другими людьми, принимать их такими, какие они есть, а также относиться к себе, как к личности.

Поэтому к основным требованиям необходимо добавить еще коммуникабельность и способность работать в команде, так как в настоящее время узкой специализации недостаточно для того, чтобы работника заметили [45].

Егорова Л.Г. утверждает, что выпускников высших учебных заведений условно можно поделить на две категории: те, кто знает к чему стремиться и те, кто не знает, что необходимо в этой жизни [19].

Активность и мобильность приводят молодых специалистов к успеху, а недостаток практического опыта компенсируется коммуникабельностью и хорошим образованием [24].

Социологи в процессе исследования выявили, что всего 15% молодых специалистов являются перспективными. Большая же часть работников, а именно 50%, пребывает в состоянии неопределенности, они не знают, чего хотят, какие знания им необходимы в их непосредственной деятельности, пишет Ходаков А.Н. [48].

Остальные 35 % - это люди, имеющие превосходные знание и огромное желание развиваться, но они не знают, как этого добиться. Иногда со стороны работодателя это играет решающую роль при выборе между молодым и уже имеющим опыт специалистом.

В образовательных учреждениях процесс адаптации обусловлен своими особенностями, так как профессия учителя очень многогранна.

Успешность адаптация молодежи в образовательной среде, отмечает Шведова Т.О, напрямую зависит от некоторых факторов, а именно:

- желания развиваться и двигаться вперед;
- стиля общения и поведения педагога;
- знаний, которыми обладает учитель и т.д. [49].

Айрапетян С.Г. пишет, что для успешной деятельности педагог должен обладать рядом способностей, которые предусматривают не только обучение, но и воспитание. Молодой педагог должен чувствовать эмоциональное состояние учащегося, обладать чувством эмпатии, быть примером для подражания, вселять в человека уверенность, так как без этого педагогическая деятельность никогда не станет полноценной [2].

Помимо понятия «адаптация», которое можно найти во многих литературных источниках, в настоящее время очень широко используется понятие «адаптация в организации» [39].

В этом случае адаптация рассматривается как процесс ознакомления молодого педагога с коллективом и принятие им некоторых правил поведения, способов общения, которые являются, пожалуй, одной из самых сложных сторон педагогического труда, так как в процесс общения вступают ученики, учителя и родители [50].

Конечно же, со стороны молодого специалиста также можно отметить ряд факторов, мешающих ему быстро адаптироваться к условиям труда, это может быть как недостаток знаний, так как и маленькая заработная плата [42].

Существует несколько критериев, представленных в книге Е.В. Маслова, по которым можно классифицировать процесс адаптации [33]:

1. По типу взаимодействия работника с окружающей среды:
 - активная – стремление человека оказать определенное влияние на среду с целью ее преобразования;
 - пассивная – отсутствие стремления активно влиять на окружающую среду.

2. В зависимости от имеющегося опыта:
 - первичная – адаптация молодых специалистов, не имеющих опыт работы;
 - вторичная – адаптация специалистов, имеющих опыт работы.
3. По разновидности процесса адаптации:
 - профессиональная;
 - психофизиологическая;
 - социально-психологическая.
4. По степени завершенности процесса:
 - полная – определяется высоким показателем уровня адаптивности молодого специалиста;
 - частичная – работник приспосабливается лишь к отдельным аспектам;
 - дезадаптация – неспособность работника приспособиться к условиям труда.

Также, классификацию видов адаптации и влияющих на нее факторов предложил А.Я. Кибанов (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Виды адаптации и факторы, на нее влияющие

- Профессиональная адаптация – это непосредственное овладение профессией, изучение ее специфики, приобретение необходимых знаний и навыков. Данный вид адаптации зависит от интереса к самой деятельности, свойств личности и поэтому иногда индивид испытывает определенные трудности.

- Психофизиологическая адаптация представляет собой приспособление человека на уровне психологического восприятия, а также то, как человек ощущает себя в процессе адаптации.

- Социально-психологическая адаптация – это приспособление к трудовому коллективу, его ценностям, правилам и нормам. Иными словами, социально-психологическая адаптация представляет собой вхождение в коллектив как равноправного, принимая все нормы и правила.

- Экономическая адаптация – это сложный процесс усвоения человеком экономических норм и принципов экономических отношений.

- Санитарно-гигиеническая адаптация – следование работником требованиям санитарно-гигиенических норм, установленным в данном трудовом коллективе [25].

Представленные выше виды адаптации различны по своему содержанию, но они находятся в непрерывном взаимодействии друг с другом для более успешного, быстрого и комфортного вхождения молодого работника в деятельность.

Управление процессом адаптации – это воздействие на молодежь с целью повышения работоспособности.

А.Я. Кибанов утверждает, что адаптация – это «процесс приспособления не только работника к новой среде, но и организации к нему, в лице коллектива» [25, с. 152].

Смирнова Е. отмечает, что существует ряд факторов, которые влияют на сотрудника и влекут за собой увольнение из организации [43]:

- конфликты в коллективе;
- непонимание непосредственных обязанностей;

- быстрый ритм и сложность работы;
- стрессы, возникающие на рабочем месте;
- эмоциональный дискомфорт;
- неумение контролировать самого себя.

Необходимо отметить, что процесс адаптации, как и само это понятие, в отечественных организациях появилось недавно, поэтому необходимо определить основные методы и формы адаптации:

- 1) тренинги – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок [44].
- 2) обучение персонала – сотрудничество с учебными заведениями для подготовки высококвалифицированных специалистов;
- 3) повышение квалификации – освоение новых знаний;
- 4) переобучение персонала – расширение знаний в соответствии с требованиями, предъявляемыми на рабочем месте;
- 5) кейсы и ситуационные задачи – направлены на рассмотрение способов поведения в тех или иных ситуациях, а также на сплочение коллектива;
- 6) инструктажи – позволяют познакомить человека с правилами и основными моментами, с которыми работник может столкнуться в процессе работы [18];
- 7) наставничество – это «тесное общение молодого и опытного работника, с целью передачи приобретенных в ходе работы знаний» [45, с. 65];
- 8) ознакомительная экскурсия – ознакомление с непосредственным местом работы;
- 9) индивидуальная методическая помощь – это организация помощи непосредственно для каждого участника, опираясь на его индивидуальные особенности;

10) личная беседа – общение с молодым специалистом с целью выявления проблем и трудностей, которые испытывает работник при выполнении своих обязанностей и помощь в их преодолении [18].

Маусов Н.К. отмечает, что одной из главных ступеней адаптации является контроль. Если процесс адаптации в организации налажен, то период становления человека в коллективе и на рабочем месте проходит быстрее, что оказывает положительный эффект на все стороны человеческой жизни и организации в целом [34].

О том, что адаптация прошла успешно, можно судить, если:

- новый работник овладел рядом знаний и умений, которые ему нужны при выполнении своей работы;
- работник не испытывает чувства страха, напряжения и неуверенности;
- работа молодого специалиста устраивает работодателя;
- новый работник всегда самосовершенствуется [26].

Таким образом, можно сказать, что адаптация молодых специалистов в сфере образования – это сложный процесс, который требует полной отдачи не только со стороны учителей, но и со стороны образовательного учреждения. Так как педагог должен обладать рядом знаний и умений, то это делает процесс адаптации более трудоемким. Очевидно, что адаптация должна строиться на принципе саморазвития, так как педагог – это еще и творческая профессия. Молодому учителю необходимо уметь принимать себя, а также окружающих его людей, чувствовать эмоциональный комфорт, а также помощь со стороны коллектива, ведь без этого процесс адаптации проходит намного сложнее. Для более успешного вхождения молодого специалиста в деятельность, используются различные методы, которые помогают педагогам адаптироваться ко всем условиям труда.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

2.1. Организация и методы исследования

Для выявления эффективности применения программы по психологическому сопровождению процесса адаптации в образовательных учреждениях был проведен эксперимент. Исследование проходило в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

Экспериментальная работа проводилась в нескольких школах города Белгорода, а именно: МБОУ «СОШ №49», МБОУ «СОШ №13», МБОУ «СОШ №29», МБОУ «СОШ №19». В качестве испытуемых выступили молодые специалисты образовательных учреждений. В эксперименте принимали участие 60 учителей.

На разных этапах использовались различные методы исследования, которые помогли проследить динамику изменений в поведении молодых специалистов, а также проанализировать полученные данные, для более полного представления о результатах исследования.

Констатирующий этап представлен следующими методами исследования:

- тестирование - метод, позволяющий выявить уровень сформированности различных качеств и свойств личности;
- измерение – получение числовых данных тех или иных явлений;
- описание - представляет собой совокупность процедур сбора, анализа и интерпретации данных и их характеристик;
- беседа, представляющая собой сбор фактов и необходимой информации в процессе личного общения;
- опрос – вербально-коммуникативный метод, позволяющий получить необходимую информацию путем взаимодействия между интервьюером и

респондентом с помощью специально составленных вопросов.

На формирующем этапе использовались: беседа, а также наблюдение - восприятие и регистрация поведения исследуемого объекта, с целью выявления необходимых качеств личности.

На этапе контроля применялись: тестирование, измерение и описание.

Констатирующий этап эксперимента был направлен на: выявление уровня адаптивности молодых специалистов в образовательных учреждениях г. Белгорода с помощью тестирования; получение необходимой информации путем проведения беседы и опроса; измерение, анализ и описание результатов диагностики.

Тестирование позволило выявить уровень адаптивности молодых специалистов в школах, а беседа и опрос помогли понять, на какие моменты обращают внимание молодые педагоги в процессе адаптации и какие трудности испытывают. «Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)» помогла выявить уровень адаптивности, а также выделить группу молодых специалистов с низким уровнем адаптации.

Метод измерения послужил опорой в дальнейшей работе, ведь необходимо наглядно видеть, какие результаты получились в ходе проведения методики.

Описательный метод позволил подвести итог проведенной методики и рассмотреть полученные данные.

Беседа помогла преодолеть барьер, что в дальнейшем позволило работать более продуктивно.

Проведенный опрос позволил понять ситуацию в школах, а именно: 1) из-за чего молодым специалистам трудно адаптироваться в образовательных учреждениях; 2) выявить наиболее популярные методы адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях.

Формирующий этап была направлен на внедрение и описание программы по психологическому сопровождению процесса адаптации в

образовательное учреждение.

Наблюдение позволило увидеть, насколько правильно проходит процесс адаптации и как он влияет на молодых специалистов.

Беседа помогла понять, способствует ли разработанная программа по сопровождению процесса адаптации молодых специалистов более легкому и комфортному внедрению работников в трудовой процесс, а также выявить основные достоинства и недостатки программы от лица молодых специалистов.

На контрольном этапе проводилось: подведение итогов; сравнение уровня адаптации молодых специалистов на этапах до и после проведения программы; измерение, анализ и описание полученных результатов.

Тестирование позволило проследить изменения в группе молодых специалистов с низким уровнем адаптации на констатирующем и контрольном этапах. Учителям необходимо было ответить на вопросы уже известной им методики К. Роджерса и Р. Даймонда. Измерение помогло выявить количественную составляющую эксперимента.

Также в эксперименте использовалась математическая статистика:

- на констатирующем этапе – корреляционный анализ Кендалла, который позволил выявить связь между представленными в гипотезе показателями и критерием «адаптивность»;

- на контрольном этапе – статистический анализ с помощью U-критерия Манна – Уитни, благодаря которому было выявлено, произошли ли какие-либо изменения после проведения программы по адаптации молодых специалистов.

Таким образом, можно сказать, что на каждом этапе эксперимента использовались различные, наиболее подходящие методы исследования, а также методы статистического анализа, что послужило лаконичному и правильному построению работы над данным исследованием.

2.2. Анализ результатов исследования процесса адаптации молодых специалистов

Исследование по выявлению эффективности внедрения программы по психологическому сопровождению процесса адаптации представляло собой проведение эксперимента. За основу было взято мнение, описанное в статье М.В. Григорьевой и А. А. Новосельцевой [1], в которой сказано, что через такие критерии, как: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внутренний контроль, возможно повысить и показатель адаптивности. Из четырех представленных критериев, нами было выбрано три: принятие себя, принятие других и эмоциональный комфорт, показатель внутреннего контроля был заменен на внешний контроль для установления его значимости в процессе адаптации молодых специалистов.

В нашей работе, на констатирующем этапе, предлагалось проведение: опроса, в котором принимали участие молодые специалисты образовательных учреждений г. Белгорода, а именно: МБОУ «СОШ №49», МБОУ «СОШ № 29», МБОУ «СОШ №13», МБОУ «СОШ №19»; беседы и диагностики.

Нами проводился опрос, в котором участникам был задан вопрос: «Что, по вашему мнению, мешает процессу адаптации в образовательном учреждении?». В опросе участвовало 40 молодых специалистов, и выяснилось, что к основным факторам, замедляющим процесс адаптации, относятся:

1) помощь со стороны администрации и коллектива полностью или частично отсутствует - 10 человек, что составляет 25% от общего числа респондентов;

2) недостаток знаний, полученных в высшем учебном заведении – 7, что составляет 17,5%;

3) маленькая заработная плата, что сказывается на общем качестве жизни молодых специалистов – 15 человек, 37,5% от общего числа опрошенных;

4) сильная загруженность – 8 человек, что составляет 20%.

По результатам данных, можно сказать, что не только со стороны работодателя существуют претензии по отношению к молодому специалисту, но и у работника также есть причины, по которым ему сложно адаптироваться.

Второй опрос, в котором принимали участие вышеуказанные школы, помог понять, какие же методы чаще всего используют образовательные учреждения для того, чтобы молодым специалистам было легче адаптироваться. По проведенному опросу в 4 школах г. Белгорода было выявлено, что самые популярные методы адаптации, применяемые в образовательных учреждениях – инструктаж, ознакомительные экскурсии, обучение, переобучение и повышение квалификации персонала. Их используют во всех школах на начальном этапе адаптации молодых специалистов, что составляет 100% от общего числа опрошенных; вторым по популярности выступает личная беседа, которую используют в 3 школах города, что составляет 75% от общего числа. Метод наставничества в нашем случае использует только 1 из опрошенных школ, что составляет 25%. Таким образом, использование тех или иных методов позволяет избежать проблем, которые мешают как работодателю, так и молодому специалисту.

Вторая ступень – проведение беседы с несколькими представителями из разных школ. Беседа позволила выявить, что в настоящее время в образовательных учреждениях много уволенных (в среднем около 20 за год) и столько же принятых на работу молодых специалистов, что, по мнению самих работников, и является главным недостатком в процессе адаптации, так как администрация и психологи не успевают работать со всей вновь прибывшей молодежью.

Третий этап констатирующего эксперимента предполагал собой проведение диагностики «Социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)» в 4 школах г. Белгорода, которая позволила выявить уровень адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях [17, с. 23]. Им были предложены высказывания, с которыми они могли согласиться или не согласиться (Приложение 1). Ответы заносились в бланк. Участникам предлагалось долго не обдумывать, ведь от этого зависела правдивость ответов. На этапе проведения диагностики принимали участие 60 молодых специалистов.

Результаты методики всех участников эксперимента представлены в приложении 2 (таблица 1).

Проанализировав приложение 2 (таблица 1), необходимо отметить, что большинство участников эксперимента, а именно 45 молодых специалистов – 75% от общего числа, имеют высокий показатель уровня адаптации, о чем свидетельствуют результаты методики.

Средние значения показателей адаптации среди молодых специалистов представлено на графике (рис. 2.1)

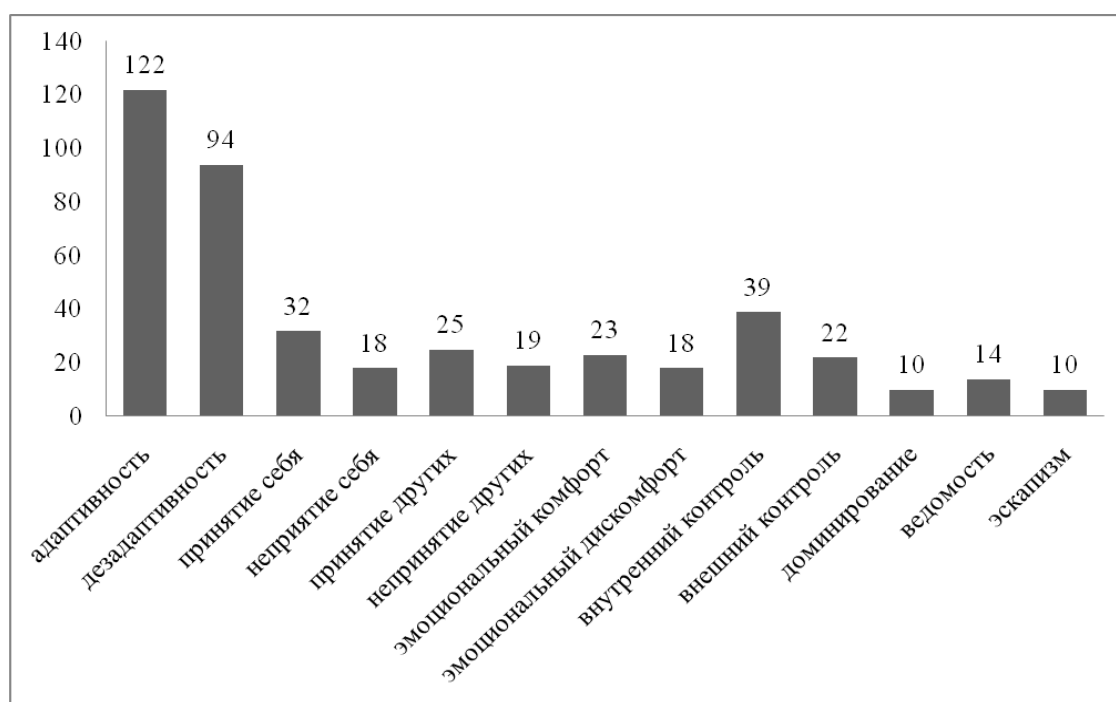


Рис. 2.1. Выраженность показателей адаптации на констатирующем этапе эксперимента, ср.б.

Среди всех молодых специалистов необходимо выделить учителей с низким уровнем адаптации, а именно 15 человек, что составляет 25% от общего числа испытуемых.

Данные группы молодых специалистов с низким уровнем адаптации отображены в приложении 2 (таблица 2), а также на графике (рис. 2.2).

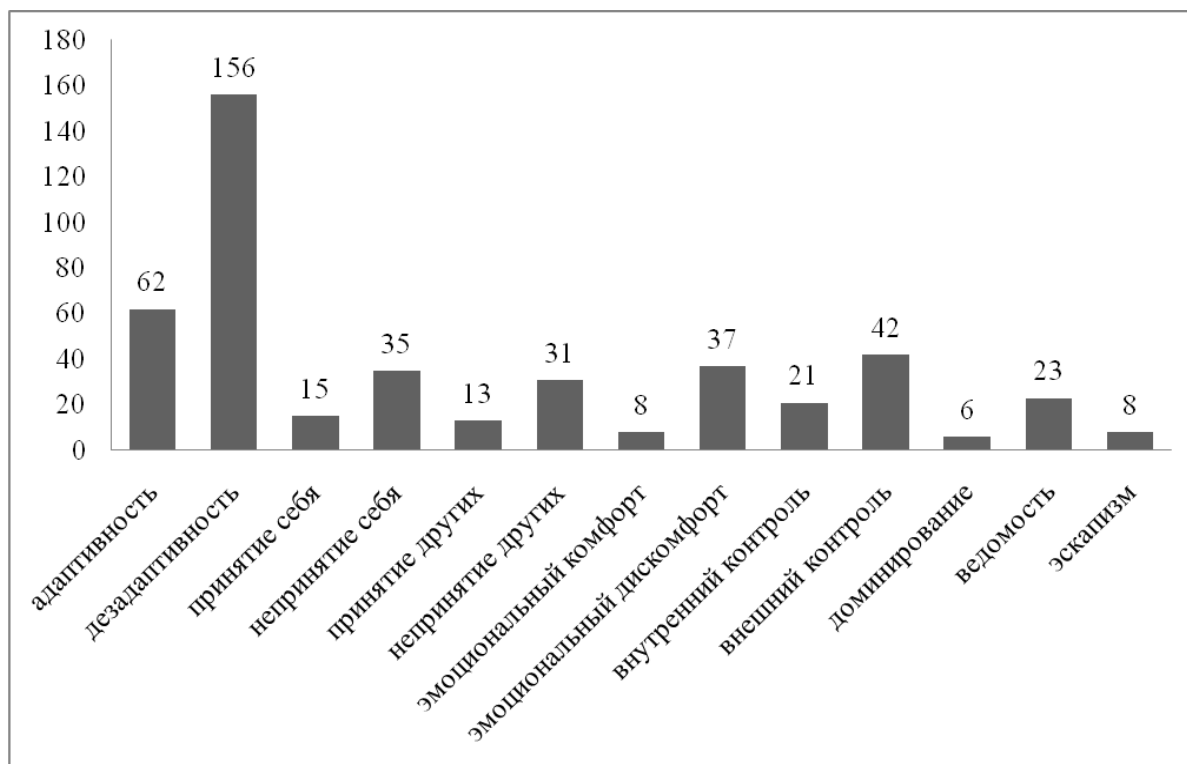


Рис. 2.2. Выраженность показателей адаптации в выборке молодых специалистов на констатирующем этапе эксперимента, ср.б.

По данным таблицы приложения 2 (таблица 2), а также проанализировав рисунок 2.2, можно сделать вывод, что представленные участники нуждаются в поддержке со стороны психолога, ведь уровень адаптации, а также других показателей не соответствуют норме. Это свидетельствует об их неприспособленности к работе в коллективе, в данной группе специалисты чувствуют себя некомфортно.

На это указывают и другие показатели, представленные в методике, например: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль – по всем этим критериям отобранная группа учителей имеет результаты ниже нормы, в тоже время, такие критерии, как:

дезадаптация, непринятие себя, непринятие других, эмоциональный дискомфорт, внешний контроль показали высокие результаты.

Таким образом, необходимо отметить, что апробировать программу по адаптации молодых специалистов в сфере образования имеет смысл именно на учителях с низким уровнем адаптации.

Далее мы проверили связь выбранных нами показателей с адаптацией.

Для этого в программе SPSS Statistics 22 был проведен корреляционный анализ Кендалла, представленный в приложении 3 (таблица 4).

Проанализировав результаты данных корреляционного анализа, а также корреляционную плеяду, представленную в приложении 3 (рис.1), необходимо особенно отметить связи между показателями, представленными в гипотезе, а именно адаптивности с принятием себя, принятием других, эмоциональным комфортом и внешним контролем.

Можно отметить, что:

1) связь между адаптивностью и принятием себя высокая, на уровне значимости 0,01. Коэффициент корреляции составляет 0,779;

2) существует высокая связь между адаптивностью и принятием других, так как в нашем случае коэффициент связи – 0,791, на уровне значимости 0,01;

3) связь «адаптивность – эмоциональный комфорт», в нашем случае, можно отметить как высокую, так как ее показатель – 0,853, на уровне значимости 0,01;

4) показатели адаптивности и внешнего контроля имеют сильную обратную связь на уровне 0,01, а именно – -0,754, так как чем выше результат адаптивности, тем ниже внешний контроль и наоборот.

Необходимо сделать вывод, что критерии, заявленные в гипотезе, имеют связь с адаптацией. Это дает нам право подобрать упражнения на развитие данных показателей, для того, чтобы через них повысить уровень адаптации.

Таким образом, можно сказать, что на основе проведенной диагностики были отобраны учителя с низким уровнем адаптации. В свою очередь корреляционный анализ показал связь заявленных в гипотезе показателей, а именно: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль с данным критерием, что позволяет включить в программу упражнения, направленные на развитие вышеуказанных показателей, которые в свою очередь повысят и уровень адаптации.

2.3. Общая характеристика программы по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов и ее эффективность

Для подтверждения гипотезы нами был проведен формирующий этап эксперимента, который позволил выявить эффективность программы по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов (Приложение 4).

В реализацию программы были вовлечены не только молодые учителя и психолог, но и администрации учебных заведений, которые участвовали в выполнении некоторых задач программы.

Цель программы: оказать помощь и создать условия для успешной адаптации молодых специалистов сферы образования.

Задачи:

- 1) способствовать формированию умения принимать себя и других людей, налаживанию эмоционального комфорта в коллективе с целью повышения уровня адаптации;
- 2) проанализировать работу учителей до проведения внешнего контроля; выявить и указать на ошибки, допускаемые в работе.
- 3) провести контроль деятельности;
- 4) сравнить результаты деятельности молодых специалистов на этапе до и после проведения внешнего контроля.

Во время проведения программы использовались следующие формы методической работы: тренинговые занятия, индивидуальная методическая помощь, кейсы и ситуационные задачи, инструктажи и личные беседы.

На начальном этапе с педагогами было проведено 3 занятия.

Цель первого занятия: установить контакт, познакомить и развить умения принимать себя такими, какие мы есть.

Задачи:

1. Познакомить молодых учителей друг с другом.
2. Помочь участникам тренинга адаптироваться к новой для них среде.
3. Сформулировать советы, которые могут понадобиться молодым педагогам в процессе работы.
4. Формировать умение работать в команде.
5. Научить принимать себя и других людей.

Упражнения данного занятия были направлены на формирование умения ладить друг с другом, приспособливаться друг к другу во время командной работы и принимать других людей, а также себя.

Для выполнения каждой конкретной задачи были выбраны определенные упражнения. Первая группа упражнений, а именно: «Кто родился в мае» и «Чемодан» направлены на знакомство друг с другом. Упражнение «Кто родился в мае» представляет собой комплекс вопросов, которые направлены на то, чтобы лучше узнать друг друга.

По наблюдению за молодыми специалистами можно сказать, что все включились в деятельность быстро и с большим интересом, что говорит о проявлении желания стать ближе друг к другу.

Упражнение «Чемодан» направлено на «сбор» качеств, которые нужны работнику в его деятельности. Эти характеристики необходимо было «положить» в виртуальный чемодан. Все участники справились быстро и в ходе задания комментировали ответы друг друга.

Второй блок упражнений направлен на формирование коллективизма. В данной группе представлены следующие упражнения: «Слепой и поводырь», «Быстрая реакция» и «Передай предмет».

«Слепой и поводырь» направлено на формирование доверия друг к другу, а также умения работать в команде. Участникам необходимо было представить процесс адаптации, в котором одни – одевают повязку и доверяются вторым, поводырям, которые должны были провести их через все препятствия, представленные в зале. Наблюдая за молодыми специалистами, можно отметить, что данное упражнение вызвало массу эмоций, все сплотились и получили удовольствие.

Задание «Быстрая реакция» позволило проверить, насколько люди слышат друг друга и могут быстро среагировать на реплику другого человека. В упражнении необходимо было по кругу произносить строки из песни. В случае ошибки игра начиналась сначала. Из наблюдений, можно сказать, что данное задание оказалось сложным для работников, так как игру пришлось начинать несколько раз. Но спустя 8 минут все поняли, как выполнять это упражнение.

«Передай предмет» - очень понравилось участникам тренинга, так как оно заключалось в передаче вымышленного предмета. Когда ведущий говорил «стоп», игра прекращалась и человек, у которого оказывался предмет, поднимал руку. Данное задание направлено на сплочение коллег по работе, так как здесь необходимо действовать слажено и вдумчиво. Упражнение не вызвало трудностей и наблюдая за молодыми специалистами было понятно, что они полностью погрузились в действие, которое происходило с ними.

Блок упражнений, направленных на формирование умения принимать себя такими, какие мы есть был представлен такими заданиями, как: «Принятие себя», «Кто я», «Волшебный круг».

«Принятие себя» - упражнение, отражающее отношение к себе. Участникам необходимо было записать на листе бумаги свои достоинства и недостатки, что вызвало трудности у участников.

Они долго думали, не знали, что написать и в итоге на выполнение задания ушло около 15 минут. Большинство молодых специалистов отметили только недостатки, с достоинствами все оказалось гораздо сложнее, что указывает на неправильное восприятие себя как личности.

Задание «Кто я» заключалось в том, чтобы ответить на вопрос, касающийся себя. Всем участникам был задан вопрос «Кто я?» и они должны были дать ответ на листе. Таким образом, можно сказать, что четверо участников дали не более 8 ответов, и они касались не индивидуальности человека, а были более ролевыми; пять участников дали по 9 -10 ответов, что говорит о среднем уровне принятия себя и четверо участников дали по 12-16 ответов, что свидетельствует о высоком уровне. По наблюдениям за участниками можно сказать, что задание они выполнили быстро, но были и такие, кому было сложно охарактеризовать даже самих себя.

Упражнение «Волшебный круг» помогло участникам вспомнить те чувства, которые они проживали, когда были на пике успеха и во время неудач. Молодым специалистам необходимо было войти в круг, который создавали другие участники, закрыть глаза и вспомнить хорошие моменты, затем выйти из круга и перенестись в настоящее время.

После этого снова зайти в круг и вспомнить неприятные моменты и снова выйти из круга и все осознать. Задание, с одной стороны, было легкое, ведь участникам не нужно ничего говорить, но с другой стороны многим было тяжело, они стеснялись даже встать в середину круга, так как, по их словам, привлекали к себе слишком много внимания.

Это говорит о неуверенности в себе и нежелании себя хоть как-то проявить.

В конце занятия проводилась мини-лекция, в которой содержалась информация о проблемах принятия других людей. В ней говорилось о том,

что принимая человека вы соглашаетесь с тем фактом, что люди не меняются, и идете на это, ведь другого выхода нет.

Рефлексия на заключительном этапе первого тренингового занятия была направлена на выявление того, что понравилось и что не понравилось участникам эксперимента. Многие молодые специалисты сказали, что больше всего им понравились упражнения коллективного характера, так как они были не только полезные, но и веселые. Менее всего участникам понравились упражнения на принятие себя, так как им было неловко говорить о себе.

Таким образом, можно сказать, что первый тренинг прошел успешно, учителя шли на контакт, и было понятно, что проблемы с принятием среди учителей существуют.

Цель второго занятия: выявить степень стрессоустойчивости, научить справляться со стрессовыми ситуациями.

Задачи:

1. Выявить уровень стрессоустойчивости молодых педагогов.
2. Познакомить с понятием «стресс».
3. Разобрать приемы избавления от нервного напряжения во время стрессовых ситуаций.
4. Научить рассматривать проблемы со стороны и решать их.

Второе занятие было направлено на поддержание эмоционального комфорта в коллективе.

С самого начала тренингового занятия был проведен тест, который помог выявить уровень стрессоустойчивости молодых учителей. Результаты опроса показали, что у большинства, а именно у 10 человек, низкий уровень стрессоустойчивости, так как они набрали более 4 положительных ответов. У пяти участников уровень находится в пределах нормы.

Мини-лекция, которая содержала информацию о родоначальниках самого термина «стресс» и о том, как это понятие проявляет себя в массах помогла участникам разобраться в сути данного явления [3].

Молодые учителя слушали с интересом и многие, по завершении мини-лекции сказали, что на самом деле многого не знали.

Затем педагогам были предложены приемы выхода из стрессовых ситуаций: смех, улыбка, юмор, размышление о хорошем, приятном, различные движения типа потягивания, наблюдение за пейзажем за окном и так далее. Участники эксперимента заявили, что многими из этих приемов они стараются пользоваться в повседневной жизни.

Упражнение «Путешествие», которое заключалось в медитации, помогло учителям расслабиться, а задание «Звуковая гимнастика» понять, как же звуки влияют на наш слух и на организм в целом.

Самым интересным для педагогов оказалось упражнение «Выкинь свои проблемы». Оно заключалось в том, что на листе бумаги необходимо было написать свою проблему, но не подписывать авторство. Далее, все записки складывали с коробку, человек выходил, вытаскивал бумажку и зачитывал проблему вслух.

После этого, участники пытались решить поставленную задачу. Наблюдая за молодыми учителями, было видно, что они все вовлечены в деятельность, никто не оставался в стороне. По окончании задания был задан вопрос: «Почему именно это упражнение вызвало столько эмоций и такой интерес?», на что педагоги ответили, что легче решать проблемы, которые не касаются лично самого человека, поэтому иногда были предложены поистине полезные решения проблем.

На этапе рефлексии учителям было предложено закончить предложения:

1. Самым полезным для меня было...
2. На занятии мне не понравилось...
3. Если бы я еще раз попал на тренинговое занятие, то я хотела бы...

Самым полезным учителя посчитали упражнение «Путешествие», а также «Звуковая гимнастика», где они узнали, как же с помощью звукового ряда можно избавиться от стресса.

Педагоги не нашли информации, которая бы им не понравилась во время тренинга.

На третий вопрос участники ответили, что хотели бы, чтобы на задания отводилось больше времени.

Таким образом, тренинг №2 можно считать успешным, так как в ходе занятия педагоги узнали, как справляться со стрессом и наладить эмоциональный комфорт, а также активно поучаствовали в выполнении заданий.

Цель занятия №3: помочь наладить общение «учитель-ученик».

Задачи:

1. Познакомить учителей с понятием «конфликт».
2. Научить выбирать конструктивный стиль поведения в конфликтной ситуации.
3. Выяснить причины неправильного поведения в различного рода ситуациях, найти общее решение проблем.

Третье занятие было направлено на установление эмоционального комфорта, так как это понятие многогранно и заключается не только в решении стрессовых ситуаций, но еще и в умении выходить из конфликтов, которые часто возникают у молодых педагогов с учениками.

Занятие было направлено на рассмотрение самого понятия «конфликт», а также на разбор различных ситуаций, которые может встретить учитель во время работы в школе.

Первое упражнение «Конструктивный стиль поведения в конфликте» помогло участникам осознать, что трудно общаться с людьми, которые умеют лишь «давить», а не помогать.

После этого, учителя были поделены на группы, и им предлагался ряд кейсов, которые необходимо было решить. Задание показалось педагогам не легким, ведь основная его цель – это дать совет по выходу из конфликтной ситуации, но это зачастую составляет немало проблем. Некоторые задания были наиболее интересны молодым педагогам.

В группе I была представлена следующая ситуация: ученик в классе систематически не выполнял домашнее задание. Учитель поставил ему оценку «два», на что тот ответил: «Ну и ставьте...». С такой ситуацией встречается каждый педагог, и учителям необходимо было предложить выход из конфликтной ситуации. Далее последовала масса споров, и по наблюдениям за участниками было видно, что они не оставались равнодушными, и им хотелось найти путь решения проблемы. Самым интересным выходом из ситуации, по мнению всех педагогов, было попросить ученика поставить себе оценку в дневник самостоятельно. Остальные учащиеся начнут подсказывать ему, какую оценку он заслужил и после размышлений ученик поставит в дневник «2», под давлением других учащихся. Учитель расписывается в дневнике и рядом ставит отметку «5» - за честный ответ. Конфликт улажен. Некоторые педагоги не согласились с таким методом, ведь, по их мнению, это давление на ребенка со стороны общества.

Группа II представила следующую ситуацию: ученики на уроке не слушали материал, который давал им учитель, они разговаривали друг с другом и смеялись. Учитель спросил: «Разве вы ходите в школу не за знаниями? Почему вы разговариваете на уроке?», на что ученики ответили: «Мы приходим, чтобы пообщаться с друзьями». Коллеги предложили решить ситуацию следующим образом: посмотреть в окно и, увидев, как человек метет улицу, сказать: «Дети, подойдите сюда, видите дворника? С этим молодым человеком мы, когда-то учились в школе. Он был душой компании, не посещал уроки и после школы не захотел идти учиться, сказав, что учеба – это скучно, а он хотел веселья. Дворник – это благородная профессия, ведь должен кто-то поддерживать чистоту в нашем городе. Но теперь я не переживаю за наш город, он всегда будет чистым, ведь растет такая смена».

Учащиеся начинают смеяться друг над другом и начинают слушать учителя.

Кому-то такой выход из ситуации показался актуальным, но многие заявили, что в таком случае никто не захочет идти на рабочие профессии.

Группа III инсценировала следующую ситуацию: ребята решили сорвать урок молодой учительницы. При этом они договорились на уроке хрюкать. Когда педагог вошла в класс, раздались соответствующие звуки.

Педагоги из других групп предложили следующее решение конфликта: учителю необходимо сказать, что она как раз собиралась отвести детей на экскурсию на ферму, а самого главного зачинщика сделать переводчиком с языка животных. Ученикам стало весело, и урок прошел интересно и задорно.

Ситуация группы IV: учитель раздает тетради с проверенным домашним заданием и ученик на весь класс заявляет, что преподаватель не заметил у него ошибку.

Педагоги предложили перевести данную ситуацию в юмор и сказать: «А вы думаете учителя – люди со сверхъестественными способностями? Кто-то вроде Человека паука? Нет, мы такие же люди, так же устаем и можем иногда что-то упустить. Давай мне свою тетрадь, я еще раз просмотрю твою работу».

V группа представила ситуацию: ученик сонный, учитель спрашивает: «Во сколько ты вчера лег?», ученик отвечает: «Поздно, играл в компьютерные игры».

Для выхода из данной конфликтной ситуации, если ученик так любит компьютер, посоветовать ему, записаться на кружок информатики и привести в пример знаменитых людей, которые стали популярны благодаря компьютерным технологиям и сказать, что неуместно просто так тратить свое время, если можно развиваться в другом направлении.

Все участники согласились с предложенным советом. В конце занятия были даны рекомендации, как необходимо вести себя в конфликтных ситуациях.

На заключительном этапе 3 занятия была проведена рефлексия, которая предполагала выявить актуальность данной темы. Если учителя считали, что тема актуальна, они клеили на доску стикер розового цвета, если нет – желтого. Таким образом, не было ни одного участника, который считал бы, что тема конфликтных ситуаций в школе не актуальна.

Подводя итоги тренинговых занятий, необходимо отметить, что данный вид работы понравился молодым специалистам. Они познакомились друг с другом, немного раскрепостились и уже в конце чувствовали себя расковано и легко в компании учителей.

Упражнения помогли участникам раскрыться и позволили понять, как вести себя в той или иной ситуации.

На этапе создания условий и оказания помощи молодым специалистам большое влияние оказала администрация каждого образовательного учреждения.

Завучи просматривали конспекты, посещали уроки учителей, указывали не только на недостатки, но еще и подчеркивали достоинства каждого учителя.

Из беседы с молодыми специалистами стало понятно, что им необходима была такого рода помощь, ведь в университете им дают знания самого предмета, а практики, как известно, там недостаточно.

Молодые специалисты подтвердили, что с каждым проводилась определенная работа, осуществлялся индивидуальный подход, в ходе которого уделялось особое внимание проблемам конкретного специалиста.

Также программа предусматривала проведение мониторинга адаптации молодых специалистов, за которой следила администрация образовательного учреждения. Таким образом осуществлялся внешний контроль за процессом адаптации. Мониторинг включал в себя:

- степень выполнения конкретных задач;
- степень готовности материала к работе в школе;
- саморазвитие;

- владение общей и частной методикой проведения уроков.

Данные вносились в таблицы контроля. Таким образом, по наблюдениям за молодыми специалистами необходимо отметить, что:

1) только один участник не успевал в срок выполнять все задачи, которые ставила перед ним администрация, но этому было объяснение, он посещал курсы повышения квалификации;

2) материал к урокам был готов у каждого учителя, и из беседы с педагогами было выявлено, что коллеги помогают молодым специалистам в написании конспектов уроков;

3) саморазвитие в образовательном учреждении проверялось следующим образом: участникам необходимо было провести в своих классах развивающие занятия, а именно интеллектуальные игры, темы которых были разнообразны, начиная от открытий XIX века и заканчивая изучением музыки определенных стран. Педагогам необходимо было готовиться к занятиям, что и способствовало их саморазвитию;

4) знание методики молодые педагоги приобрели в университете, но администрация школы оказывала помощь и восполняла пробелы, которые были обнаружены у педагогов.

Чтобы иметь представление о каждом молодом специалисте, необходимо было внести данные в таблицу, чтобы знать с какими классами работает учитель, какая у него педагогическая нагрузка и так далее.

Это позволило быстро обработать данные с опорой на индивидуальные показатели каждого учителя.

Затем, после выполнения всех заданий, предложенных администрацией, заполнялась таблица «Достижений», в которой были отражены замечания до проведения внешнего контроля, выявленные при помощи анализа конспектов уроков, календарно-тематического планирования и различных документов учителя и после проведения внешнего контроля, которые выявлялись при помощи ежедневного анализа документации учителя, а также во время посещения учебных занятий.

По результатам внешнего контроля можно сделать вывод, что большинство учителей справились с предложенными заданиями в срок, но все же, были и такие, которым не удалось выполнить все требования администрации. Это дает понять, что им необходимо было предложить больше помощи, чем всем остальным.

Таким образом, можно сказать, что данный этап вызвал трудности у некоторых педагогов, но в основном все справились хорошо, что говорит о слаженности и поддержке со стороны коллектива и администрации во время работы.

На заключительном этапе эксперимента, для выявления различий между констатирующим и контрольным этапами была повторно проведена «Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)».

Результаты методики на контрольном этапе эксперимента отображены в приложении 2 (таблица 3).

Выраженность показателей адаптации на констатирующем и контрольном этапах представлена в виде графика (рис. 2.3).

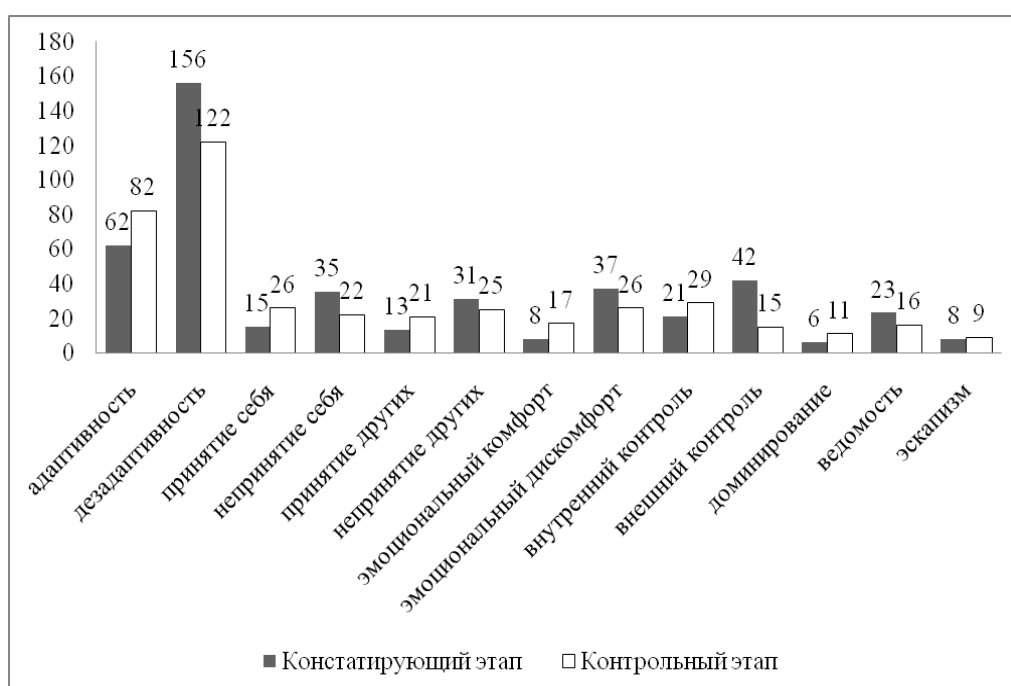


Рис. 2.3. Выраженность показателей адаптации в выборке молодых специалистов на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, ср.б.

Проанализировав приложение 2 (таблица 3) и рис. 2.3, можно сделать вывод, что у 4 участников эксперимента (25 % от общего числа участников) уровень адаптации остался ниже нормы, что говорит о том, что на них программа не оказала сильного влияния.

В тоже время, у остальных учителей (75%) данный показатель повысился, что свидетельствует о благоприятном воздействии программы на педагогов.

Для выявления изменений, которые произошли на констатирующем и контрольном этапах, был проведен статистический анализ с помощью U-критерия Манна Уитни, позволивший выявить различия между результатами на констатирующем и контрольном этапах. Расчеты производились по формуле: $U = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_x \cdot (n_x + 1)}{2} - T_x$, где T_x - наибольшая сумма рангов, n_x - наибольшая из объемов выборок n_1 и n_2 .

Данный анализ представлен в приложение 3 (таблица 5).

Проанализировав данные статистического анализа, можно сказать, что U-критерий Манна Уитни показателя адаптивности равен 32,5. Критическое значение при заданной численности сравниваемых групп составляет $32,5 < 51$, следовательно, различия уровня признака в сравниваемых группах статистически значимы ($p \leq 0,01$).

Значимость критериев, заявленных в гипотезе, можно представить в виде таблицы (таблица 2.1).

Таблица 2.1

Данные статистической обработки полученных результатов

Наименование показателя	Значение показателя до проведения программы, ср.б	Значение показателя после проведения программы, ср.б.	Uэмп
адаптивность	62	82	32,5**
дезадаптивность	156	122	34,5**
принятие себя	15	26	24,5**

непринятие себя	35	22	4**
принятие других	13	21	38**
непринятие других	31	25	36,5**
эмоциональный комфорт	8	17	38,5**
эмоциональный дискомфорт	37	26	43**
внутренний контроль	21	29	18,5**
внешний контроль	42	15	20**
доминирование	6	11	38,5**
ведомость	23	16	32**
эскапизм	8	9	60,5*

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Необходимо отметить, что в группе, в которой проводилась программа на констатирующем и контрольном этапах выявлены различия в таких критериях, как: адаптивность, принятие себя, принятие других, внешний контроль и эмоциональный комфорт.

В статье М.В. Григорьевой и А. А. Новосельцевой [1] было отмечено, что внутренний контроль также связан с адаптивностью, это можно заметить и в нашем эксперименте, так как данный показатель изменился после проведенной программы. Необходимо отметить и выделенный нами критерий – «внешний контроль», статистический анализ выявил значимые изменения на констатирующем и контрольном этапах.

Таким образом, проведенная программа по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования, которая была направлена на улучшение показателя адаптивности через такие критерии, как: принятие себя, принятие других, внешний контроль и эмоциональный комфорт показала эффективность, так как уровень адаптации повысился через вышеуказанные показатели.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовая деятельность молодых специалистов нередко начинается с трудностей, которые необходимо преодолевать не только работнику, но и работодателю. Один из таких тяжёлых моментов – это процесс адаптации. Психологическое сопровождение процесса адаптации помогает молодым специалистам в преодолении трудностей, с которыми они сталкиваются при устройстве на работу. Маленькая заработная плата, разногласия в коллективе, многозадачность – все это может негативно сказаться на состоянии молодого педагога, а эмоциональный дискомфорт приведет к тому, что работа специалиста не будет такой эффективной.

Для успешного вхождения учителя в деятельность необходимо: предоставить ему оборудованное место работы, оказывать методическую помощь в проведении уроков, проводить психологические тренинги, которые помогут работникам лучше узнать друг друга и преодолеть свои страхи, а также контролировать процесс адаптации, ведь без этого молодой специалист не сможет понять свои ошибки.

Молодые педагоги, сталкиваясь с проблемами, часто не находят поддержки со стороны психолога и администрации образовательного учреждения. Это происходит из-за загруженности вышеуказанных лиц, а также из-за частой смены работников.

В связи с этим необходимо наладить процесс адаптации таким образом, чтобы он не зависел от подобных факторов.

Также нужно учитывать основные критерии, которые влияют на процесс адаптации. Мы предположили, что такими показателями являются: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль. В некоторых источниках указана информация, что на адаптивность влияет и внутренний контроль.

Для того чтобы провести эксперимент по выявлению уровня адаптации в школах г. Белгорода, была проведена «Диагностика социально-

психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)» в таких образовательных учреждениях, как: МБОУ «СОШ №49», МБОУ «СОШ № 29», МБОУ «СОШ №13», МБОУ «СОШ №19». По результатам методики было выявлено, что 75% имеют высокий уровень адаптации, в то время как 25% - низкий. В связи с этим были отобраны учителя с низким уровнем адаптации, а именно те, кто имел показатели ниже нормы. Также у них не отвечали требованиям методики и другие, связанные с вышеуказанным понятием критерии.

Проведенный корреляционный анализ помог проследить связь критерия адаптивности с: принятием себя, принятием других, эмоциональным комфортом и внешним контролем.

Для отобранной группы учителей была разработана программа, цель которой – оказание помощи и создание условий для успешной адаптации молодых специалистов сферы образования.

В программе ставились следующие задачи:

- 1) способствовать формированию умения принимать себя и других людей, налаживанию эмоционального комфорта в коллективе с целью повышения уровня адаптации;
- 2) проанализировать работу учителей до проведения внешнего контроля; выявить и указать на ошибки, допускаемые в работе.
- 3) провести контроль деятельности;
- 4) сравнить результаты деятельности молодых специалистов на этапе до и после проведения внешнего контроля.

Для решения поставленных задач использовались такие формы методической работы, как: тренинговые занятия, индивидуальная методическая помощь, кейсы и ситуационные задачи, инструктажи и личные беседы. Были подобраны упражнения, оказывающие влияние на вышеуказанные критерии, которые в свою очередь повлияли на показатель адаптивности.

Помощь молодым педагогам со стороны администрации была направлена на методическое сопровождение молодых специалистов, а также решение проблем, связанных с ведением документации.

На контрольном этапе эксперимента проводилась «Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)», которая помогла понять, повлияла ли программа на группу педагогов с низким показателем.

По данным методики можно отметить, что повысился результат не только критериев, которые представлены в гипотезе, но еще и адаптации. Это указывает на то, что оказывая влияние на определенные критерии, меняются также и связанные с ними понятия.

Статистический анализ помог выявить, что в группе, в которую была внедрена программа по адаптации молодых специалистов, уровень таких критериев, как: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль повысился, за счет чего поднялся и уровень адаптации. На это указывает статистическая значимость показателей.

Таким образом, можно сделать вывод, что представленная гипотеза: совершенствование процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования возможно посредством внедрения соответствующей программы. Программа по психологическому сопровождению процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования будет успешной и приведет к повышению уровня адаптации через улучшение таких показателей, как: принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт и внешний контроль подтвердилась.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адаптация личности в современном мире: Межвуз. сб. науч. тр. / под. ред. М.В. Григорьева, Е.Е. Бочарова, А.А. Голованова, Л.Е. Тарасова, Р.М. Шамионов. – Саратов: ИЦ «Наука», 2016. – Вып. 3. – 110 с.
2. Айрапетян, С.Г. Вопрос становления понятия «адаптация» как общенаучной категории в философской литературе / С.Г. Айрапетян // Вестник общественных наук АН Арм. ССР . – 1984. – № 12. – С. 19-25.
3. Акимова, Н.А. Стресс и рабочее пространство / Н.А. Акимова // Психологическая наука и образование. – 2016 – №2. – С. 38 - 42
4. Аржакаева, Т.А. Психологические трудности общения начинающих учителей: Автореф. дис. канд. пед. наук (19.00.07) / Т.А. Аржакаева; Российская Академия образования психологический институт им. Л.Г. Щукиной. – Москва, 1995. – 20 с.
5. Асеев, В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации / В.Г. Асеев // В сб.: Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности. – Иркутск: ИГПИ, 1986. – С. 3-17.
6. Ащепков В.Т. Профессиональная адаптация преподавателей высшей школы: проблемы и перспективы / В.Т. Ащепков. – Ростов-н/Д.: Феникс, 1997. – 144 с.
7. Балл, Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – №1. – С. 92-101.
8. Большой психологический словарь / сост. Мещеряков Б., Зинченко В. – СПб.: Олма-пресс, 2004. - 672 с.
9. Варламов, В.А. Привлечение и адаптация рабочих кадров /В.А. Варламов // Справочник кадровика. – 2017. – № 10. – С. 15-19.
10. Вебер М. Избранные произведения/ под ред. Ю.Н. Давыдова. – М.: Прогресс, 2016. – С. 602-643.

11. Вершловский, С.Г. Молодой учитель в системе непрерывного образования / С.Г. Вершловский // Советская педагогика. – 1986. – № 2. – С. 71 -75.
12. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. - <http://wikipedia.org> . - (дата обращения: 10.10.2018).
13. Георгиевский А.Б. Проблемы преадаптации /А.Б. Георгиевский. – Л.: Наука, 2014. – 147 с.
14. Голованова, Н.Ф. Социализация школьников как явление педагогическое / Н.Ф. Голованова // Педагогика. – 1998. – № 5. – С. 42.
15. Голянская, О.А. Социально профессиональная адаптация молодежи в современных условиях / О.А. Голянская // Тезисы Всероссийской научно - практической конференции «Социально - профессиональная адаптация молодежи в современных условиях». – Кемерово: СК-Медиа, 2014. – 236 с.
16. Долгова, В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В.И. Долгова [и д.р.] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 31. – С. 76–80.
17. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2016. – 144 с.
18. Дубцова, М. В. Эффективные формы методической работы с педагогами в режиме развития / М.В. Дубцова // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VI Междунар. науч. конф. – 2015. – №3. — С. 54-57.
19. Егорова Л.Г. Методические указания по социальной и профессиональной адаптации студентов в техническом вузе / Л.Г. Егорова. – Казань: РОСА, 2015. – 48 с.
20. Завьялова, Е.К. Психологические механизмы социальной адаптации / Е.К. Завьялова // Вестник Балтийской педагогической академии. – 2014. – №40. – С. 55-59.

21. Кагальняк, А. Опыт изучения профессиональной адаптации молодых учителей / А. Кагальняк, О.Н. Бендерская // Советская педагогика. – 1981. – № 9 - С. 99-102.
22. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации / В.П. Казначеев. – Новосибирск: Наука, 1980 – 191 с.
23. Кайдас, Э. Почему новички уходят или как построить эффективную систему адаптации / Э. Кайдас // Управление персоналом. – 2005. – № 23. – С. 56-57.
24. Карезин, В.А. Куда податься молодому специалисту? / В.А. Карезин // Управление персоналом. – 2000. – №2. – С. 63-65.
25. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 304 с.
26. Климашин, И.А. Адаптация: методика, технология, опыт / И.А. Климашин // Справочник по управлению персоналом. – 2017. - № 10. – С. 23-26.
27. Кондратьева, Г.В. Педагогические факторы и условия совершенствования адаптации молодого учителя к работе в сельской школе: Автореф. дис. канд. пед. наук (13.00.08) / Г.В. Кондратьева; Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина. – Тамбов, 1986. – С. 18.
28. Кристоф А.Л. Адаптация и инновация на работе / А.Л. Кристоф. - М.: Бизнес Букс, 2007. – 282 с.
29. Лесохина, Л.Н. Ориентация на воспитательную деятельность и профессиональная позиция молодого учителя / Л.Н. Лесохина // Особенности социально профессиональной позиции молодого учителя. – 1981. – С. 32-43.
30. Леус Э.В. Психологическое сопровождение и особенности его осуществления в исправительном учреждении / Э.В. Леус // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 3-6. – С. 14-19
31. Манаев С.В. Адаптация новых сотрудников: роли, функции, назначения / С.В. Манаев // Управление персоналом. – 2016. – №11 – С. 12-13.

32. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: «Знание», 1996. – 308 с.
33. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 1999. – 312 с.
34. Маусов, Н.К. Адаптация персонала в организации / Н.К. Маусов // Управление персоналом. – 2004. – №5. – С. 21-15
35. Милославова И.А. Адаптация как социально-психологическое явление / И.А. Милославова. – Л.: ЛГУ, 2014. – С. 111-120.
36. Милославова, И.А. Понятие и структура социальной адаптации: Автореф. дис. канд. филос. Наук (19.00.14) / И.А. Милославова; Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина. – Л., 1974. – С. 24
37. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности / А.А. Налчаджян. – Ереван: АН Армении, 2011. – 236 с.
38. Овдей, С.В. Проблемы социально психологической и профессиональной адаптации молодых учителей: Автореф. дис. канд. психол. Наук (13.00.02) / С. В. Овдей; Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина. – Л., 1978. – С. 18.
39. Панина, Т.С. Мониторинг процесса становления и развития учителя / Т.С. Панина // Социально профессиональная адаптация молодежи в современных условиях: Тезисы Всероссийской научно — практической конференции. – Кемерово: ОбДИУУ, 2012. – С. 133 – 135.
40. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т.О. Парсонс. – М.: Академический проект, 2016. – С. 144 – 154
41. Педаяс, М.-И.Я. Профессиональная адаптация учителя / М.-И. Я. Педаяс // В кн.: организация учебного процесса. – 1976. – №5. – С. 5 – 44.
42. Полякова Т.О. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей / Т.О. Полякова. – М.: Педагогика, 1983. – 128 с.

43. Смирнова Е. Программа адаптации: мероприятия по адаптации. [Электронный ресурс]: Просто управление персоналом. URL: <http://www.hr-prosto.ru/hr-blocks/adapt/1107-programma-adaptacii.html?start=1> (дата обращения 23.06.2018)

44. Сочивкина О.А. Сравнительный анализ методик адаптации персонала [Электронный ресурс]: Журнал «Coach». URL: <http://coach.jofo.ru/274504.html> (дата обращения 9.09.2018)

45. Учитель методист - наставник стажера / под редакцией С. Г. Вершловского. – М: Просвещение, 2014. - 141 с.

46. Философские проблемы теории адаптации / под ред. Г.И. Царегородцева. – М.: Мысль, 1975. – С. 277

47. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза [Электронный ресурс] / Долгова В.И., Буслаева М.Ю. // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Декабрь 2013, ART 2113. – СПб., 2015. – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2013/2113.htm>

48. Ходаков А.Н. Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя / А.Н. Ходаков // Кн. Воспитательная деятельность молодого учителя. – 1978. – С. 72-89.

49. Шведова Т.О. Организация системы адаптации новых сотрудников / Т.О. Шведова // Справочник по управлению персоналом. – 2016. – №9. – С. 37-39.

50. Шелестенко А.В. Условия для адаптации молодых педагогов / А.В. Шелестенко // Новое образование. – 2016 – №8. – С. 27 – 36.

ПРИЛОЖЕНИЯ**Приложение 1****Диагностическая методика****«Диагностика социально-психологической адаптации»****(К. Роджерс, Р. Даймонд)**

В опроснике содержатся высказывания о человеке, о его образе жизни, переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Их всегда можно соотнести с нашим собственным образом жизни. Прочитав очередное высказывание опросника, примерьте его к своим привычкам, своему образу жизни и оцените, в какой мере это высказывание может быть отнесено к вам.

Инструкция: для того чтобы обозначить ваш ответ в бланке, выберите один из семи вариантов оценок, пронумерованных цифрами от 0 до 6, подходящий, по вашему мнению:

- 0 — это ко мне совершенно не относится;
- 1 — мне это не свойственно в большинстве случаев;
- 2 — сомневаюсь, что это можно отнести ко мне;
- 3 — не решаюсь отнести это к себе;
- 4 — это похоже на меня, но нет уверенности;
- 5 — это на меня похоже;
- 6 — это точно про меня.

Текст опросника

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, борьбу.
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.
7. Сомневается, что может нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.

8. Свои обещания выполняет всегда
9. Теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый; держится ото всех чуть в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный; на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах хоть что-нибудь изменить, все усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым надлежит следовать.
16. Собственных убеждений и правил не хватает.
17. Любит мечтать — иногда прямо среди бела дня. С трудом возвращается от мечты к действительности.
18. Всегда готов к защите и даже нападению: «застревает» на переживаниях обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе; самоконтроль для него - не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, не волнует: сосредоточен на себе; занят собой.
22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого стечения народа бывает немножко одиноко.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Всего труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает незаслуженное доброжелательное отношение окружающих.
29. В душе — оптимист, верит в лучшее.

30. Человек неподатливый, упрямый; таких называют трудными.
31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.
32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда удается мыслить и действовать самостоятельно.
33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относится, любит его.
34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.
35. Человек с привлекательной внешностью.
36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в ком-то, кто был бы рядом.
37. Приняв решение, следует ему.
38. Принимает, казалось бы, самостоятельные решения, не может освободиться от влияния других людей.
39. Испытывает чувство вины, даже когда винить себя как будто не в чем.
40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.
41. Всем доволен.
42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.
43. Чувствует вялость; все, что раньше волновало, стало вдруг безразличным.
44. Уравновешен, спокоен.
45. Разозлившись, нередко выходит из себя.
46. Часто чувствует себя обиженным.
47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий: не хватает сдержанности.
48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.

50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад, способен напридумывать лишнего... Словом — не от мира сего.
53. Человек терпимый к людям и принимает каждого таким, каков он есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком — привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный, легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое Я.
60. Боится того, что подумают о нем другие.
61. Честолюбив, равнодушен к успеху, похвале: в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.
62. Человек, у которого в настоящий момент многое достойно презрения.
63. Человек деятельный, энергичный, полон инициатив.
64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.
65. Себя просто недостаточно ценит.
66. По натуре вожак и умеет влиять на других.
67. Относится к себе в целом хорошо.
68. Человек настойчивый, напористый; ему всегда важно настоять на своем.

69. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно — если разногласия грозят стать явными..

70. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.

71. Пребывает в растерянности, все спуталось, все смешалось у него.

72. Доволен собой.

73. Невезучий.

74. Человек приятный, располагающий к себе.

75. Лицом, может, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.

76. Презирает лиц противоположного пола и не связывается с ними.

77. Когда нужно что-то сделать, охватывает страх: а вдруг — не справлюсь, а вдруг - не получится.

78. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно бы тревожило.

79. Умеет упорно работать.

80. Чувствует, что растет, взрослеет: меняется сам и отношение к окружающему миру.

81. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.

82. Всегда говорит только правду.

83. Встревожен, обеспокоен, напряжен.

84. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступит.

85. Чувствует неуверенность в себе.

86. Обстоятельства часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.

87. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.

88. Человек толковый, любит размышлять.

89. Иной раз любит прихвастнуть.

90. Принимает решения и тут же их меняет; презирает себя за безволие, а сделать с собой ничего не может.

91. Стараются полагаться на свои силы, не рассчитывают на чью-то помощь.

92. Никогда не опаздывает.

93. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.

94. Выделяется среди других.

95. Не очень надежный товарищ, не во всем можно положиться.

96. В себе все ясно, себя хорошо понимает.

97. Общительный, открытый человек; легко сходится с людьми.

98. Силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые приходится решать; со всем может справиться.

99. Себя не ценит: никто его всерьез не воспринимает; в лучшем случае к нему снисходительны, просто терпят.

100. Беспокоится, что лица противоположного пола слишком занимают мысли.

101. Все свои привычки считает хорошими.

Ключ

№	Показатели	Номера высказываний	Нормы
1	а	Адаптивность 4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136
	б	Дезадаптивность 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136
2	а	Приятие себя 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22-42
	б	Неприятие себя 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14-28

3	a	Приятие других	9, 14, 22, 26, 53, 97	12-24
	b	Неприятие других	2, 10, 21, 28, 40, 60, 76	14-28
4	a	Эмоциональный комфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78	14-28
	b	Эмоциональный дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14-28
5	a	Внутренний контроль	4, 5, 11, 12, 13, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98	26-52
	b	Внешний контроль	25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77	18-36
6	a	Доминирование	58, 61, 66	6-12
	b	Ведомость	16, 32, 38, 69, 84, 87	12-24
7		Эскапизм (уход от проблем)	17, 18, 54, 64, 86	10-20

В последнем столбце представлена зона неопределенности. Результаты до зоны неопределенности интерпретируются как чрезвычайно низкие, а после самого высокого показателя в зоне неопределенности – как высокие.

Описание шкал опросника СПА

Шкала «адаптации» выявляет уровень приспособления человека к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами. Адаптивность – тенденции функционирования целеустремлённой системы, определяющиеся соответствием (несоответствием) между её целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами.

Шкала «дезадаптации» определяет незрелость личности, невротические отклонения, дисгармонии в сфере принятия решения, являющиеся результатом постоянных неуспешных попыток индивида реализовать цель или наличия двух и более равнозначных целей.

Шкала «приятия себя» выступает как результат самооценки индивида, определяет степень удовлетворённости личности своими характеристиками.

Шкала «неприятия себя» выявляет степень неудовлетворённости индивида своими личностными чертами.

Шкала «приятия других» говорит о степени (уровне) потребности личности в общении, взаимодействии, совместной деятельности.

Шкала «неприятия других» противоположна по содержанию предыдущей шкале.

Шкала «эмоциональный комфорт» выявляет степень определённости в своём эмоциональном отношении к происходящей действительности, окружающим предметам и явлениям.

Шкала «эмоциональный дискомфорт» измеряет неопределённость в эмоциональном отношении (неуверенность, подавленность, вялость и т.п.) к окружающей социальной действительности.

Шкала «внутренний контроль» и **шкала «внешний контроль»** определяют предрасположенность индивида к определённой форме локуса контроля (интернальность и экстернальность). Если ответственность за события, происходящие в жизни человека, принимаются в большей мере на себя, то результаты деятельности объясняются своим поведением, характером, способностями. Данная предпозиция говорит о наличии у индивида внутреннего, интернального контроля. Если же доминирует склонность приписывать причины происходящего внешними факторами (окружающей среде, судьбе или случаю), то это свидетельствует о наличии у индивида внешнего (экстернального) контроля.

Шкала «доминирование» выявляет уровень стремлений к лидерству,

руководству в решении задач, зачастую лично значимые задачи решаются за счет окружающих.

Шкала «ведомость» определяет уровень стремлений быть подчинённым, выполнять поставленные кем-то задачи.

Шкала «эскапизм (уход от проблем)» определяет уровень избегания проблемных ситуаций, уход от них.

Наиболее репрезентативными характеристиками личности, которые в наибольшей степени дифференцируют выборку, являются интегральные показатели «адаптация», «самоприятие» и «приятие других».

Приложение 2

Сводные таблицы полученных данных до и после проведения

Таблица 1

Показатели адаптации молодых специалистов до эксперимента

по выборке в целом (балл)

№ п/п	адаптивность	дезадаптивность	принятие себя	непринятие себя	принятие других	непринятие других	эмоциональный комфорт	эмоциональный дискомфорт	внутренний контроль	внешний контроль	доминирование	ведомость	эскапизм
1	61	150	15	36	9	34	7	37	20	42	4	24	20
2	108	89	24	17	17	27	22	14	35	20	8	15	10
3	123	69	34	14	29	15	23	17	35	15	9	15	10
4	150	56	45	7	30	12	32	8	53	12	18	18	9
5	65	156	17	36	10	32	8	34	19	45	6	28	6
6	135	68	40	5	28	14	32	9	50	14	13	7	9
7	149	61	48	4	34	14	30	9	56	11	15	5	9
8	129	55	44	14	29	13	32	9	55	12	14	5	10
9	126	69	34	14	29	13	30	8	49	12	9	12	8
10	67	142	22	35	27	13	13	36	23	39	5	18	21
11	198	43	59	4	36	10	39	7	60	10	18	4	9
12	124	60	33	14	30	14	23	17	31	18	8	14	10
13	56	171	12	36	11	35	7	42	20	43	6	18	7
14	134	65	39	7	30	15	31	9	45	14	13	6	9
15	140	70	47	5	30	14	29	10	54	12	13	8	10
16	126	78	39	6	35	15	26	14	45	16	7	13	14
17	125	98	40	9	28	15	25	16	39	16	8	15	15
18	113	99	45	8	28	13	20	16	35	19	7	18	12
19	116	89	35	14	30	14	24	14	38	20	10	20	13
20	115	98	39	14	27	24	20	15	32	21	8	13	12
21	111	87	30	14	32	15	28	15	31	22	7	14	10
22	69	139	18	36	29	14	13	34	26	37	4	32	23
23	109	90	25	18	18	29	24	14	35	20	9	16	10
24	100	79	27	16	35	13	27	15	31	25	7	15	10
25	62	153	14	36	9	35	7	38	21	43	4	24	20
26	126	69	33	14	27	14	23	17	39	16	7	18	13
27	138	71	42	5	30	15	33	8	51	14	14	7	10
28	123	69	33	15	30	14	25	16	36	14	10	7	8
29	152	58	22	19	14	29	20	13	56	11	17	8	8

30	96	107	21	16	26	18	16	26	22	30	7	17	9
31	125	70	35	13	30	10	30	8	49	12	9	12	9
32	145	60	47	5	37	15	32	12	53	10	13	7	8
33	104	92	24	19	22	16	23	13	34	19	8	15	10
34	112	98	32	12	29	14	30	14	32	18	9	14	11
35	129	55	44	14	29	13	32	9	55	12	14	5	10
36	52	171	12	36	11	36	7	42	20	45	6	18	7
37	133	64	38	9	34	15	33	10	48	14	13	6	9
38	135	67	43	5	28	14	32	9	54	14	13	7	9
39	185	47	56	4	36	10	39	7	63	10	18	4	9
40	68	150	15	36	11	34	9	32	21	43	8	27	8
41	126	70	33	14	30	14	30	8	49	13	9	12	10
42	150	56	45	7	30	12	32	8	53	12	18	18	9
43	93	110	22	16	26	18	14	24	25	30	7	17	9
44	200	32	59	5	45	9	39	3	69	5	18	4	5
45	117	70	30	14	32	14	32	9	49	13	9	14	9
46	136	68	41	6	30	14	33	9	52	14	19	12	7
47	65	156	17	35	10	32	8	34	19	45	6	28	6
48	121	71	32	14	30	14	31	10	31	15	10	12	6
49	76	129	23	30	28	14	14	30	25	37	8	12	9
50	68	145	18	36	12	30	10	30	22	40	7	26	9
51	126	70	33	14	30	14	30	8	49	13	9	12	10
52	63	154	13	36	9	36	7	35	22	35	8	16	8
53	62	169	20	33	11	31	7	39	17	46	7	15	8
54	176	46	56	4	37	10	32	8	54	12	19	13	8
55	59	169	13	35	12	33	7	42	21	41	6	18	7
56	124	60	31	13	32	14	30	9	57	20	9	13	8
57	54	172	12	32	11	34	7	42	20	40	6	20	8
58	66	150	12	36	10	35	10	34	21	42	7	26	9
59	115	87	35	16	29	24	25	13	36	17	9	14	11
60	117	79	32	15	29	15	32	9	49	13	9	14	9
Среднее значение	122	94	32	18	25	19	23	18	39	22	10	14	10

Таблица 2

Показатели адаптации до проведения эксперимента в выборке молодых специалистов с низким уровнем адаптации (балл)

№ п/п	адаптивность	дезадаптивность	принятие себя	непринятие себя	принятие других	непринятие других	эмоциональный комфорт	эмоциональный дискомфорт	внутренний контроль	внешний контроль	доминирование	ведомость	эскапизм
1	61	150	15	36	9	34	7	37	20	42	4	24	9
2	65	156	17	36	10	32	8	34	19	45	6	28	6
3	67	142	22	35	27	13	13	35	23	39	5	18	10
4	56	171	12	36	11	35	7	42	20	43	6	18	7
5	69	139	18	29	29	14	13	34	26	37	4	32	7
6	62	153	14	36	9	35	7	38	21	43	4	24	7
7	52	171	12	36	11	36	7	42	20	45	6	18	7
8	65	156	17	35	10	32	8	34	19	45	6	28	6
9	68	150	15	36	11	34	9	32	21	43	8	27	8
10	68	145	18	36	12	30	10	30	22	40	7	26	9
11	63	154	13	36	9	36	7	35	22	35	8	16	8
12	62	169	20	33	11	31	7	39	17	46	7	15	8
13	59	169	13	35	12	33	7	42	21	41	6	18	7
14	54	172	12	32	11	34	7	42	20	40	6	20	8
15	66	150	12	36	10	35	10	34	21	42	7	26	9
Среднее значение	62	156	15	35	13	31	8	37	21	42	6	23	8

Таблица 3

Показатели адаптации после проведения эксперимента в выборке молодых специалистов с низким уровнем адаптации (балл)

№ п/п	адаптивность	дезадаптивность	принятие себя	непринятие себя	принятие других	непринятие других	эмоциональный комфорт	эмоциональный дискомфорт	внутренний контроль	внешний контроль	доминирование	ведомость	эскапизм
1	89	139	27	23	25	31	13	36	32	13	9	12	21
2	87	103	28	14	34	28	24	14	34	14	5	15	9
3	92	103	25	19	24	30	15	29	29	16	10	13	9
4	75	108	26	24	12	27	18	30	25	14	9	18	9
5	85	110	29	20	28	12	28	14	28	15	15	10	8
6	62	153	14	30	15	31	7	38	21	17	4	24	7
7	58	170	14	32	12	30	7	42	20	24	6	18	7
8	89	106	38	22	11	30	16	29	36	11	11	12	8
9	68	150	16	28	11	34	9	32	26	15	8	27	8
10	69	125	23	30	15	26	14	26	28	15	8	18	9
11	90	103	38	22	28	10	29	15	38	13	16	10	9
12	62	169	20	29	11	31	7	39	25	17	7	14	8
13	93	110	30	14	26	18	14	24	29	15	15	10	9
14	100	79	34	16	35	13	27	15	37	10	18	10	10
15	112	98	32	12	29	14	30	14	39	9	19	9	11
Среднее значение	87	122	26	22	21	25	17	26	29	15	11	16	9

Результаты статистической обработки данных

Таблица 4

Корреляционная связь между исследуемыми показателями

Показатели		дезадаптация	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоциональный дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	доминирование	ведомость	Эскапизм
Тау-b	Коэффициент корреляции	-,935**	,779**	,792**	,791**	-,689**	,853**	-,854**	,652	-,754**	,875*	-,672*	,136
Кендалла	Знач. (2-х сторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,505
Адаптивность	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Примечания: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

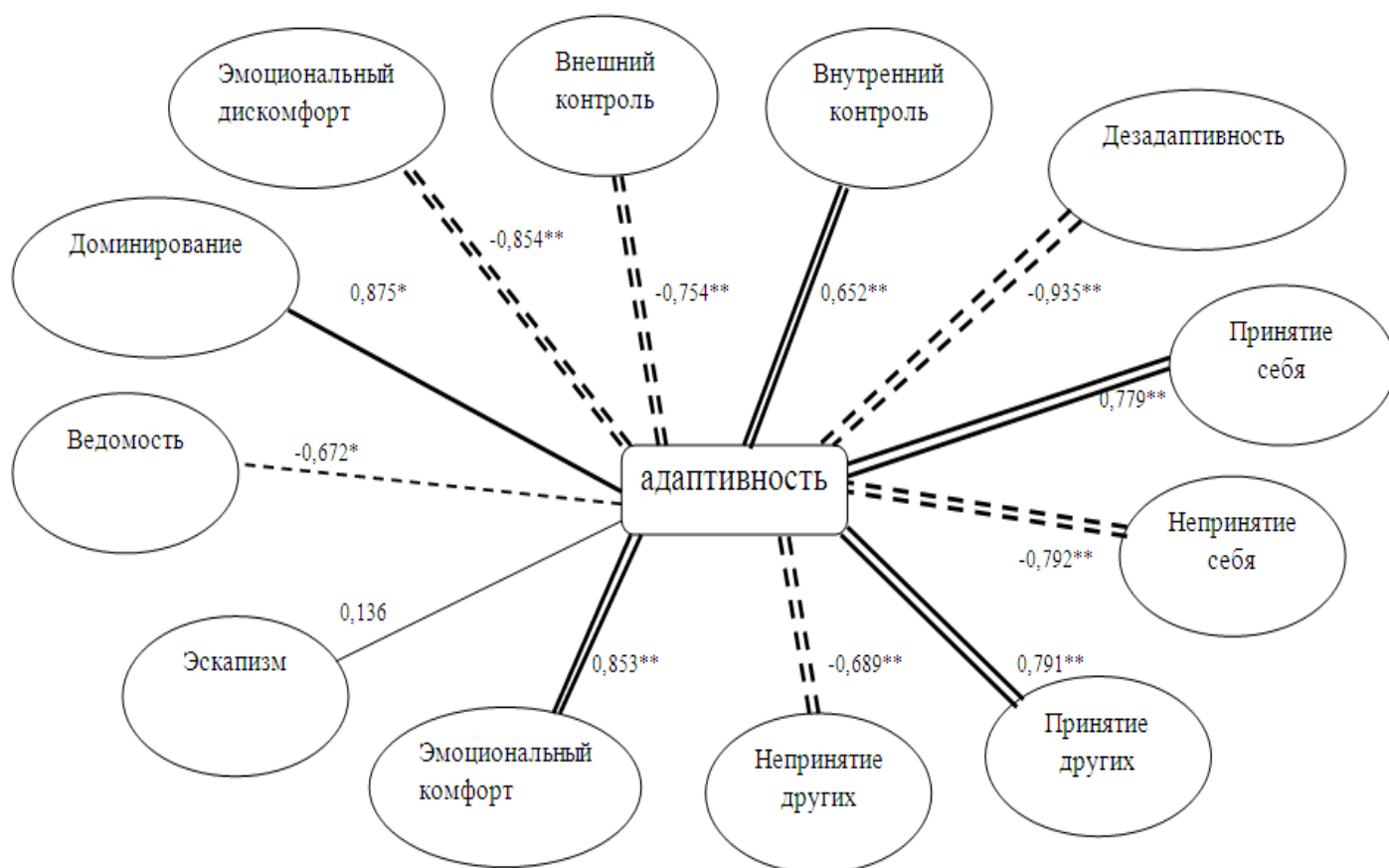


Рис. 1. Корреляционная плеяда связей между исследуемыми показателями

Примечания:

==== Прямая корреляционная связь на уровне значимости $**p < 0.01$

==== Обратная корреляционная связь на уровне значимости $**p < 0.01$

—— Прямая корреляционная связь на уровне значимости $*p < 0.05$

---- Обратная корреляционная связь на уровне значимости $*p < 0.05$

—— Корреляционная связь не значима

Таблица 5

Статистический анализ данных

Показатели	Эмпирическая значимость критерия	Суммы рангов/ $U_{кр}$
Адаптивность	$u_{emp} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 312.5 = 32.5$	Сумма рангов X – 312,5 Сумма рангов Y – 152,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны
Деадаптивность	$u_{emp} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 310.5 = 34.5$	Сумма рангов X – 310,5 Сумма рангов Y – 154,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
Принятие себя	$u_{emp} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 320.5 = 24.5$	Сумма рангов X – 320,5 Сумма рангов Y – 144,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
Непринятие себя	$u_{emp} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 341 = 4$	Сумма рангов X – 341 Сумма рангов Y – 124 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
Принятие других	$u_{emp} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 307 = 38$	Сумма рангов X – 307 Сумма рангов Y – 158 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
Непринятие других	$u_{emp} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 308.5 = 36.5$	Сумма рангов X – 308,5 Сумма рангов Y – 156,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны
Эмоциональный комфорт	$u_{emp} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 306.5 = 38.5$	Сумма рангов X – 306,5 Сумма рангов Y – 158,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$

		Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
Эмоциональный дискомфорт	$u_{эмп} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 302 = 43$	Сумма рангов X – 302 Сумма рангов Y – 163 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
Внутренний контроль	$u_{эмп} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 326.5 = 18.5$	Сумма рангов X – 326,5 Сумма рангов Y – 138,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
Внешний контроль	$u_{эмп} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 325 = 20$	Сумма рангов X – 325 Сумма рангов Y – 120 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
доминирование	$u_{эмп} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 306.5 = 38.5$	Сумма рангов X – 306,5 Сумма рангов Y – 158,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
ведомость	$u_{эмп} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 313 = 32$	Сумма рангов X – 313 Сумма рангов Y – 152 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.
эскапизм	$u_{эмп} = 15 \cdot 15 + \frac{15(15+1)}{2} - 284.5 = 60.5$	Сумма рангов X – 284,5 Сумма рангов Y – 180,5 $U_{кр}(0.05) = 64$ $U_{кр}(0.01) = 51$ Так как $U_{кр} > u_{эмп}$ — различия в уровнях выборок существенны.

Приложение 4

Программа по адаптации молодых специалистов в сфере образования

Название	Психологическое сопровождение процесса адаптации молодых специалистов в системе образования
Участники программы	Молодые специалисты образовательных учреждений
Сроки проведения	Программа рассчитана на 4 месяца, включая предварительную диагностику уровня адаптивности молодых специалистов в системе образования
Цель	Оказать помощь и создать условия для успешной адаптации молодых специалистов сферы образования.
Задачи	<p>5) способствовать формированию умения принимать себя и других людей, налаживанию эмоционального комфорта в коллективе с целью повышения уровня адаптации;</p> <p>6) проанализировать работу учителей до проведения внешнего контроля; выявить и указать на ошибки, допускаемые в работе.</p> <p>7) провести контроль деятельности;</p> <p>8) сравнить результаты деятельности молодых специалистов на этапе до и после проведения внешнего контроля.</p>

Пояснительная записка

Проблема адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях заключается в противоречии между обществом, которое выдвигает свои требования к молодым учителям и способностью специалистов саморазвиваться и передавать знания молодому поколению.

Процесс адаптации молодых специалистов образовательного учреждения предусматривает:

- 1) оказание помощи со стороны администрации учебного заведения;
- 2) создание благоприятной атмосферы для деятельности педагога.

Опыт показывает, что помощи, которую оказывает администрация не достаточно для комфортного пребывания молодых специалистов на рабочем месте, поэтому данная программа направлена на помощь молодым педагогам в их адаптации.

Цель программы заключается в создании условий и оказании психологической помощи молодым учителям, которые испытывают на себе трудности, связанные не только с рабочими моментами (заполнением документов, составлением планов-конспектов), но еще и с процессами общения (с коллегами и учениками).

Этап I. «Тренинг»

Этап тренингов предполагает проведение упражнений, которые позволят молодым специалистам лучше узнать коллектив, познакомиться друг с другом.

Занятие 1

Цель: Установить контакт, познакомить и научить принимать себя такими, какие мы есть.

Задачи:

6. Познакомить молодых учителей друг с другом.
7. Помочь участникам тренинга адаптироваться к новой для них среде.
8. Сформулировать советы, которые могут понадобиться молодым педагогам в процессе работы.
9. Формировать умение работать в команде.
10. Научить принимать себя и других людей.

Ход занятия.

Здравствуйте, уважаемые учителя и психолог. Мы собрались здесь для того, чтобы снять барьер в общении учителя с учителем, познакомиться друг с другом и научиться принимать себя такими, какие мы есть. Итак, начнем.

1. Упражнение «Кто родился в мае...»

Группа рассаживается по кругу. Учителям объясняется, что сейчас будет проводиться игра, с помощью которой они смогут лучше узнать друг друга. Называется личностное качество или описывается ситуация и участники, по отношению к которым справедливо высказывание, выполняют определенное действие. Они встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Например: «Тот, у кого есть брат, должен щелкнуть пальцами». Темп игры должен возрастать. Варианты высказываний:

- у кого голубые глаза – трижды подмигните;
- тот, кто сегодня утром съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;
- кто родился осенью, пусть возьмет за руку одного члена группы и станцует с ним;
- кто любит кошек, трижды промяукайте;
- у кого есть замужняя сестра, пусть скажет соседу слева, что это его не касается;
- кто пьет кофе с сахаром и молоком, загляните себе под стул;
- у кого есть веснушки, пробегите по кругу;
- замужние опишите в воздухе большую восьмерку рукой;
- пусть единственный ребенок своих родителей поднимется на стул;
- тот, кого принуждали прийти в эту группу, должен затопать по полу ногами и крикнуть: «Я не позволю себя заставлять!»;
- у кого есть собственные дети, подпрыгните (один прыжок за каждого ребенка);
- кто считает себя любознательным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же;
- кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладошками;
- тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажется как это делается;
- кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть ладонями по сиденью, скрестить руки на груди и громко крикнуть: «Хватит!».

2. Упражнение «Чемодан»

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данной школе. «Вещи» – пожелания, советы,

качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

3. Упражнение «Слепой и поводырь»

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

- как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?
- какие были трудности в процессе выполнения задания?
- какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

4. Упражнение «Быстрая реакция»

Ведущий выбирает песню, слова которой знают все участники тренинга. Каждый участник по очереди говорит следующее слово в песне в след за предыдущим участником по часовой или против часовой стрелки. В случае сбоя или ошибки в слове одного из участников, игра начинается сначала.

5. Упражнение «Передай предмет»

Участники рассаживаются в круг. Ведущий подходит к одному из участников и передает воображаемый предмет в руки участнику (жестом) и сообщает направление передачи (по часовой стрелке или против). Каждый участник должен передать предмет следующему игроку. По сигналу ведущего «Стоп. У кого сейчас предмет?» участник должен поднять руку. В качестве предмета нельзя использовать физический предмет, только воображаемая передача.

11. Упражнение «Принятие себя»

Сейчас мы с вами займемся определением своих достоинств и недостатков. Возьмите лист чистой бумаги, разделите его на две колонки: «Мои недостатки» и «Мои достоинства», предельно откровенно запишите в них все, что считаете нужным.

12. Упражнение «Кто я»

Возьмите лист бумаги, ручку и ответьте на вопрос «Кто я?». Правильных и неправильных ответов тут быть не может. Ответ должен быть как можно более открытым и честным. По окончании работы рассмотрим самопрезентацию: не более 8 – прячетесь, не открываетесь до конца. От 9-10 – средний уровень. 10 и более – высокий уровень, думаете о себе, не стесняетесь себя. Более 20- вы перехитрили сами себя. Это не игра кто больше.

Рассмотрим самописание: почти наверняка самописание начинается с таких слов как: «Я учитель» или «Я мать». Это ролевые, формально биографические характеристики. Если таких характеристик большинство Вы лишь сумма социальных ролей. В чем же тогда Ваша индивидуальность? Вычеркните ролевые высказывания все, что осталось это то, как Вы себя ощущаете. Как часто мы надеваем на себя маску учителя, но мы, прежде всего женщины, которые любят себя, а через любовь к себе любят и весь мир. Каждый из нас глубоко индивидуален и в каждом из нас есть то, за что он себя любит.

Сейчас, пусть каждый из нас выскажет это вслух. (Высказывания по кругу)

13. Упражнение «Волшебный круг»

Представьте перед собой нарисованный круг. Вспомните ситуацию, которая была для вас приятной, успешной, где вы были на высоте, на волне успеха, где проявились все ваши способности. Мысленно войдите в круг. Стоя в кругу, постарайтесь усилить эти приятные ощущения, стараясь в деталях вспомнить, что вы в той ситуации видели, слышали, чувствовали,

ощущали. На пике ощущений сожмите правый кулак. Мысленно выйдите из круга, разожмите кулак, перенеситесь в сегодняшний день. Вспомните свою проблему. Войдите мысленно в круг, стараясь представить свою проблему и, одновременно сжав кулак, вспомните свои ощущения, когда вы испытывали успех, что вы видели, слышали, чувствовали. Мысленно выйдите из круга, перенеситесь в сегодняшний день.

14. **Мини-лекция** «Принимай других»

Принять других сложно, если вы не понимаете, что люди, причиняющие вам боль (с Вашей точки зрения), в действительности не являются источником боли.

Через таких людей обстоятельства вам показывают, на что в себе нужно обратить внимание. Не сможете принять ситуацию с одним человеком, будете его обвинять, возникнет подобная ситуация с другими.

Потому что мир будет вам сигнализировать “обрати внимание на источник в Себе”, до тех пор, пока вы не осознаете суть самой проблемы.

Когда вы принимаете окружающих людей, вы осознаете, что люди бывают несправедливыми по отношению к другим.

При этом не даете оценки поступкам людей и не осуждаете их. Вы понимаете, что люди не могут соответствовать вашим ожиданиям.

Принятие другого человека можно сравнить с материнским принятием. Мать с легкостью принимает шалости и любые поступки маленького неразумного ребенка.

Принятие — это способность понять, что человек никогда не изменится.

Рефлексия.

Что понравилось в сегодняшнем тренинге и что не понравилось?

Занятие 2

Цель: выявить степень стрессоустойчивости, научить справляться со стрессовыми ситуациями.

Задачи:

5. Выявить уровень стрессоустойчивости молодых педагогов.
6. Познакомить с понятием «стресс».
7. Разобрать приемы избавления от нервного напряжения во время стрессовых ситуаций.
8. Научиться рассматривать проблемы со стороны и решать их.

Ход занятия.

Добрый день, сегодня мы познакомимся с таким понятием, как «стресс» и найдем пути выхода из стрессовых ситуаций, а именно разберем приемы, которыми вы можете пользоваться в жизни.

Тест “Нужно ли вам учиться бороться со стрессом?” (по А. И. Ташевой)

Инструкция: Ответьте «да» или «нет» на десять вопросов:

1. Часто ли вы чувствуете, что слишком устали, чтобы отвечать вниманием на внимание со стороны окружающих?
2. Бываете ли вы вспыльчивы по пустякам?
3. Случалось ли вам чувствовать, что вы устали после отпуска (выходных, каникул) больше, чем до него?
4. Случалось ли вам испытывать по вечерам ощущение. Что шея онемела, мышцы плеч ноют, а в спине – тупая боль?
5. Испытываете ли вы головные боли от конфликтов в семье?
6. Приводят ли конфликты к нарушению пищеварения?
7. Бываете ли иногда слишком плаксивы или близки к слезам?
8. Предрасположены ли вы к астме или кожной сыпи и дают ли о себе знать. Когда вы эмоционально расстроены?
9. Приходилось ли вам испытывать внезапные приступы болезни как раз тогда, когда нужно было собрать все силы для решающего поступка?

10. Часто ли вам кажется, что вы тратите слишком много времени, на решение чужих проблем и у вас не остается времени на себя?

Посчитали положительные результаты, если их больше 4, пора задуматься о том, что стресс отнимает у вас слишком много сил, ресурсов, а значит – здоровья.

Профессия учителя имеет множество нюансов и конечно же не обходится без стресса. Стресс-это важнейший механизм закалки организма, поэтому нельзя сказать однозначно, что это плохая составляющая нашей жизни, без стресса, как утверждает Ганс Селье, жизнь была бы бесцветной. Стрессом можно назвать не только переживания, но еще и какие-то радостные события. Профессия учителя относится к одной из профессий, в которой часто возникают стрессовые ситуации.

А теперь давайте узнаем, на сколько вы стрессоустойчивы.

Давайте подведем итоги нашего тестирования. Теперь вы знаете уровень своей стрессоустойчивости и давайте рассмотрим, как же можно бороться со стрессовыми ситуациями в жизни.

1. Мини-лекция «Краудинг-стресс»

Методом мозгового штурма группа выводит определение стресса, после чего тренер знакомит слушателей с существующей в психологической науке информацией по поводу данного. Особое внимание уделяется проблеме причин и последствий подобного вида стресса, возможным профилактическим мерам. При рассмотрении причин стресса тренеру важно подвести участников группы к осознанию того, что все перечисленные причины стресса являются только потенциальными источниками негативного воздействия на человека. Все зависит от того, как сам человек воспринимает эти причины, считает ли он их стрессорами.

Текстлекции:

Концепцию стресса, как и само понятие, разработал и ввел в науку канадский физиолог Ганс Селье, обративший внимание на то, что у

пациентов, страдающих различными заболеваниями, обнаруживается ряд общих симптомов – потеря аппетита, повышенная агрессивность, бессонница, снижение мотиваций и т.д.

Для современного человека, особенно горожанина, стресс стал повседневным состоянием. Горожанин – это, как правило, человек, одновременно принадлежащий к целому ряду малых и больших социальных групп – он член семьи, производственного или студенческого коллектива, спортивной команды, дружеской компании, общественной организации или политической партии и т.д. Нормы поведения и деятельность в этих группах и объединениях различны, и перемещение из одной группы в другую означает для человека необходимость быстро переключаться из одной нормативной системы на другую, от одних стереотипов деятельности и поведения переходить к другим. Социальные условия, информационные и интеллектуальные перегрузки, обострение межличностных взаимоотношений вызывают у современного городского жителя психическую усталость и эмоциональный стресс.

Всё вышесказанное особенно актуально в условиях студенческих общежитий: во-первых, соседей не выбирают, во-вторых, может развиваться краудинг – стресс (англ. crowd – толпа) – это специальный термин, используемый для обозначения стресса, вызванного субъективным ощущением нехватки пространства, т.е. того, что вокруг находится больше людей, чем хотелось бы.

2. Приемы снижения стрессового состояния, улучшения настроения.

По мере приобретения опыта уровень эмоциональных нагрузок может снижаться, однако никогда не исчезает полностью.

Я хочу вам предложить следующие естественные способы регуляции. Которые вы можете использовать прямо на работе:

-смех, улыбка, юмор,

- размышление о хорошем, приятном,
- различные движения типа потягивания,
- наблюдение за пейзажем за окном,
- рассматривание цветов в помещении, фотографий,
- “купание” в солнечных лучах,
- вдыхание свежего воздуха,
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Однако есть и особенные, специально разработанные специалистами способы психологической реабилитации.

3. Упражнение “Путешествие” (медитация)

Психолог предлагает участникам занять удобное положение и включает запись спокойной музыки.

Закройте глаза... Представьте, что вы отправились в путешествие. Вы объездили множество стран, познакомились с разными людьми.

И вот вы едете через поле. Вокруг летают бабочки, стрекозы. Жужжат пчелы — они собирают мед. Поют птицы — они радуются, что вы едете через их поле. Пахнет цветами и свежей травой. На холме вы видите прекрасный дворец. Что-то подсказывает вам, что очень важно поехать именно сюда. И вы направляетесь по дороге, ведущей к дворцу.

Когда вы входите во дворец, то поражаетесь его красотой. Все здесь удобно и красиво, как будто кто-то строил этот дворец специально для вас. И вы понимаете, что здесь найдете что-то очень важное для себя. Вы идете по дворцу легкой и уверенной походкой.

Представьте, что вы идете по нему и находите для себя то, что вы хотите...

Все то, что вы нашли для себя в этом прекрасном дворце, остается с вами, и вы возьмете это с собой, когда будете возвращаться. А сейчас сделайте глубокий вдох... и выдох. Возьмите с собой все то – хорошее, что было с вами. И потихоньку открывая глаза, возвращайтесь к нам.

Рефлексия

- Какие чувства вы испытываете после путешествия

4. Упражнение “Звуковая гимнастика”.

Прежде чем приступить к звуковой гимнастике, ведущий рассказывает о правилах применения: спокойное, расслабленное состояние, стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

Подводя итог, хочу сделать вывод. Что любой человек в течение жизни сталкивается с трудными в эмоциональном отношении ситуациями, вырабатывает собственные, “авторские” приемы восстановления.

9. Упражнение «Выкинь свои проблемы»

Тренер предлагает участникам группы написать на листе бумаги свою проблему, которую он хотел бы решить. Для того чтобы снять возможное сопротивление, тренер может сказать, например, о том, что с точки зрения позитивной психотерапии здоровый человек — это не тот, у кого нет проблем, а тот, кто имеет проблемы и старается их решить. Листы с описанием проблемы не подписываются, в процессе обсуждения» нельзя раскрывать авторство. Именно поэтому тренер просит участников писать разборчиво.

После того как участники описали свои ситуации, тренер предлагает им скомкать свои листы и бросить в пакет или мешок. После этого группа

разбивается на подгруппы по 4-5 человек. Каждый участник подходит к ведущему и вынимает записки из мешка. На обсуждение каждой проблемы отводится 5 минут. Если кто-то из участников подгруппы догадался, чья эта проблема, он не должен делиться своей информацией или догадками с участниками. Если участник вытаскивает свою проблему, он не должен признаваться в своем авторстве. Обсуждение проводится методом мозгового штурма, то есть задача каждой подгруппы — найти как можно больше вариантов решений заявленной в записке проблемы. Для повышения эффективности этой процедуры мы предлагаем в каждой подгруппе выбрать секретаря, который записывал бы возможные варианты решений и следил за временем. После того как время истечет, каждая подгруппа зачитывает свои «проблемы» и варианты их решений. Тренер предлагает остальным участникам группы добавлять какие-либо предложения и варианты решений.

Рефлексия

Упражнение “Закончи предложение”.

- Самым полезным для меня было...
- На занятии мне не понравилось...
- Если бы я еще раз попал на тренинговое занятие, то я хотела бы...

Занятие 3

Цель: Помочь наладить общение «учитель-ученик».

Задачи:

4. Познакомить учителей с понятием «конфликт».
5. Научить выбирать конструктивный стиль поведения в конфликтной ситуации.
6. Выяснить причины неправильного поведения различного рода ситуациях, найти общее решение проблем.

Ход занятия.

Сегодня мы поговорим о такой теме, как конфликты между учителем и учеником. Ни для кого не секрет, что это очень часто мешает процессу адаптации на новом рабочем месте, ведь вы можете постоянно испытывать чувство стресса.

Итак, что же такое конфликт? (слушаем высказывания участников тренинга)

Конфликт — это проявление объективных или субъективных противоречий, выражающихся в противоборстве сторон.

Конфликт — это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

А знаете ли вы, как уходить от конфликтных ситуаций?

1. Упражнение «Конструктивный стиль поведения в конфликте»

Приглашаем 2 желающих, предлагаем договориться, кто в паре будет «А», кто «Б».

«А» должен занять место на стуле, «Б» встает перед ним.

Инструкция: «Соедините ладони ваших рук. Ваша задача – зафиксировать свое внутреннее состояние во время выполнения упражнения. Итак, «Б» давит на ладони «А», «А» сопротивляется. (Для выполнения задания достаточно 30 секунд). Потом участники меняются местами и повторяют задание.

Обсуждение

Что вы чувствовали, когда партнер давил на ваши ладони?

Вывод: В конфликтных взаимоотношениях люди испытывают дискомфорт, когда на них «давят» словами, интонацией, действиями. Не удивительно, что большинство из них стремятся избежать конфликта или в целом общения с такими «давящими» людьми.

2. Практическая работа в группах (5 групп).

Готовится атрибутика для разыгрывания ситуации (на отдельном столе)

Группам необходимо разыграть ситуации, используя ключевые слова предыдущего упражнения.

Группа I

Ситуация 1

...8-й класс, урок; трудный ученик К. демонстративно не слушает объяснение, мешает учителю. Учительница делает одно замечание, другое — ученик не реагирует. Наконец, последнее, резкое по форме. Ученик поднимается и выходит из класса. Учительница берет его портфель и приносит в учительскую, дабы ученик пришел за ним сам. Проходит день, второй, третий. Ученик на уроках, но без портфеля, к урокам не готов. «Сходи, возьми!» — «А я его туда не носил». Учительница тоже не берет портфель, не отдает его ученику, ждет, когда он сам придет, возьмет его и извинится перед ней. Ученик считает себя оскорбленным резким замечанием учителя. Выход...

Ситуация 2

Ученик Н. систематически не выполнял домашние задания. При выставлении неудовлетворительных оценок в дневник он заявлял: "Ну и ставьте!" Как-то раз при очередном опросе ученик опять ответил плохо. Учитель...

Группа II

Ситуация 1

Педагог, уставший от постоянного шума на занятиях: «Зачем вы приходите в школу? Разве не для того, чтобы чему-то научиться?» Ученики хором: «Мы приходим общаться с друзьями!» Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация 2

Ученица, узнав, что ее подруга получила за контрольную работу на балл выше, чем она, сочла оценку несправедливой. От обиды на учителя она нахмурила брови, скрестила руки на груди, отодвинула тетрадь и учебник, положила ручку, на глазах появились слезы. На вопрос педагога: «Что случилось, почему ты не работаешь?» - она не ответила и продолжала молча сидеть и ничего не делать.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Группа III.

Ситуация 1

Ребята решили сорвать урок молодой учительницы. При этом они договорились на уроке хрюкать. Когда педагог вошла в класс, раздались соответствующие звуки...

Ситуация 2

Учитель: «Когда ты, наконец, выучишь таблицу умножения? Ученик: «А зачем она мне. Для этого есть калькулятор».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Группа IV.

Ситуация 1.

К шестому уроку учащиеся устали, шумят, громко разговаривают. Педагог объявляет физкультминутку. Большинство радуются смене деятельности, выполняют упражнения с удовольствием. Однако несколько человек остаются сидеть, отказываясь участвовать. Педагог спрашивает: «Почему вы сидите?». Они отвечают: «А мы не хотим ничего делать».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация 2.

В начале урока педагог раздает тетради с проверенным домашним заданием и предлагает сделать работу над ошибками. Один из обучающихся обнаруживает, что при проверке педагог не заметил его ошибку и громко заявляет об этом на весь класс.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Группа V.

Ситуация 1.

На первом уроке ученик лежит на парте, глаза сонные, он почти спит. Педагог спрашивает: «Что с тобой происходит? Во сколько ты сегодня лег?». Ученик отвечает: «Я поздно лег спать - в три или в четыре утра, я не помню». Педагог: «А чем же ты занимался?» Обучающийся: «На компьютере в он-лайне играл».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация 2.

Учитель: «У тебя полно двоек и пропусков. Скоро конец четверти. Когда ты начнешь учиться?». Ученик: «А что париться? Все равно за год тройку поставите. Школе же не нужны второгодники».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Каждая группа инсценирует ситуации и решение к ней.

Педагогам предлагается выбрать самое оригинальное решение из разыгранных ситуаций.

Рекомендации.

Правила педагогического общения. Для того чтобы педагогические ситуации возникали как можно реже, педагогу необходимо придерживаться следующих правил:

- Не нужно за всеми отрицательными поступкам учеников видеть только отрицательные мотивы. Здесь важна "педагогическая зоркость" - внимательное отношение к каждому острому моменту во взаимодействии со школьниками и коллегами и вдумчивый анализ случившегося. Видеть только плохое - усугублять конфликтность ситуации.

- Тщательно готовьтесь к предстоящему уроку, не допускайте даже малейшей некомпетентности в преподавании своего предмета.

- Ученики лучше выполняют опосредованные распоряжения учителя. Смысл опосредованного воздействия в том, что через пробуждение интересов, потребностей и мотивов поведения человека, от него можно добиться большего.

Рефлексия

Считаете ли вы тему занятия актуальной? Если да, то прикрепляете стикер розового цвета. Если нет, то жёлтого цвета.

Этап II. «Создание условий и помощь молодым специалистам»

Данный этап характеризуется оказанием помощи молодым специалистам, начиная от составления планов-конспектов, до проведения уроков; анализ и фиксирование ошибок, которые есть у молодых специалистов. Необходимо также предоставить все необходимое молодым специалистам: оборудованный кабинет, наглядный материал и так далее.

Этап III. «Мониторинг адаптации молодых специалистов»

Данный этап представляет собой проверку уровня адаптивности педагога, а именно:

- степень выполнения конкретных задач;
- степень готовности материала к работе в школе;
- саморазвитие;
- владение общей и частной методикой проведения уроков.

Данные о выполнении конкретных задач вносятся в таблицу:

Таблица 1

Мероприятие	Сроки выполнения установленные	Сроки выполнения реальные	Деятельность

Чтобы иметь представление об уровне педагога, необходимо изначально внести данные о нем:

Таблица 2

ФИО педагога			
Образование			
Педагогический стаж			
Учебная нагрузка			
Классы, в которых ведет свой предмет	Класс	программа	планирование

После этого необходимо провести анализ результатов:

Таблица 3

Замечания к молодому педагогу до проведения внешнего контроля	Замечания к молодому педагогу после проведения внешнего контроля	Способы проверки

Этап IV. «Анализ проведенной работы»

Анализ проведенной работы заключается в подведении итогов и описании результатов.