

жде чем предложить детям какое-либо задание, следует неоднократно поупражняться самому.

Способность владеть языком и речью является необычайно значимой в жизни каждого человека. Она необходима для нормального вхождения ребенка в общество, его воспитания, обучения, становления личности, т.е. социокультурной адаптации. Пронизывая все без исключения сферы человеческой жизни, речь является залогом полноценного развития каждой из них. Своевременное выявление и грамотная интерпретация речевых возможностей (достижений) ребенка позволяют эффективно решать целый комплекс образовательных, развивающих и коррекционных задач, так как состояние речи является важным диагностическим признаком общепсихического развития ребенка. В результате проведенной практической работы, мы сможем ставить более сложные и интересные спектакли. Занимаясь постоянно и планомерно театральной деятельностью, к выпуску детей в школу в детях будут развиты такие качества как: коммуникабельность, взаимовыручка, заботливое отношение к другим людям, хорошо будут развиты речь, память, воображение, мышление. У некоторых детей уже сейчас видны изменения: они более раскованны, общительны, в некоторых детях раскрывается талант артистов.

Список литературы

1. Алексеева М.М. Речевое развитие дошкольников: учебное пособие для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / М.М. Алексеева, В.И. Яшина. – 2-е изд., стереотип – М.: Издательский центр «Академия», 1999. – 160 с.
2. Артемова Л.В. Театрализованные игры дошкольников: кн. для воспитателя дет. Сада / Л.В. Артемова. – М.: Просвещение, 1991. – 127 с.
3. Выготский Л.С. Воображение и творчество в детском возрасте / Л.С. Выготский. – СПб.: Союз, 1997. – 96 с.
4. Губанова Н.Ф. Театрализованная деятельность дошкольников: 2–5 лет. Методические рекомендации, конспекты занятий, сценарии игр и спектаклей / Н.Ф. Губанова. – М.: ВАКО, 2011. – 256 с.
5. Иванова М.К. Мнемотехника как средство развития связной речи детей старшего дошкольного возраста / М.К. Иванова, С.И. Карпова // Актуальные проблемы развития личности в онтогенезе. – Киров: МЦИТО, 2018. – С. 158.
6. Карпинская Н.С. Игры-драматизации в развитии детей / Н.С. Карпинская // Художественное слово в воспитании дошкольников. – М.: Просвещение, 1972. – 55 с.
7. Романова Ф.Е. Дорбооннордуун ооньюобун: оркуола кириин иннинээби саастаах оболорго / Ф.Е. Романова, Л.И. Ширяева. – Дькуускай: Бичик, 2010. – 48 с.

ФОРМИРОВАНИЕ УСТАНОВКИ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОВОСПИТАНИЕ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ

Иванова М.В., Иванова М.К.

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», Якутск,
e-mail: ivanovamarina1996@gmail.com

В статье рассматриваются проблема профессиональной адаптации молодых педагогов.

Для молодых людей найти себя, свое место в жизни невозможно без наличия работы, соответствующей их способностям, потребностям и возможностям, а для этого надо найти свое место на рынке труда. Адаптироваться же в новых условиях часто мешают нравственные стереотипы, стратегия и внутренние убеждения людей. Многие педагоги после ВУЗа отмечают, что разрыв между теорией и практикой заметный, так как студенты, поступая в учебные заведения ранее не контактировали с большим количеством детей. При поступлении на работу в ДОО молодой педагог испытывает затруднения. От того, насколько легко он преодолет данный этап, зависит становление педагога как профессионала и его долговременного трудоустройства на одном месте.

У студентов и выпускников образовательных учреждений часто заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе. В случае, если они окажутся ошибочными или необоснованными, молодой специалист будет чувствовать разочарование и неудовлетворенность от выбранной профессии. Повышение качества кадрового потенциала педагогического корпуса является необходимым условием становления современной России. Особенно остро образование нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности, имеющих новое педагогическое мышление [3, 7]. Помочь выпускникам приобрести первый положительный профессиональный опыт – задача, которая должна стоять перед всеми учреждениями, принимающими на работу недавних выпускников. Несомненно, в полной мере эти задачи можно решить только при условии организованного процесса профессиональной адаптации молодых педагогов.

Существующие характеристики сущности профессиональной адаптации («приобщение», «приспособление» – С.Я. Батышев, В.И. Загязинский, В.М. Рогинский и др.; «вхождение», «вращение» – Н.Н. Захарова, В.Д. Симоненко и др.; «освоение» – С.М. Вишнякова, Э.Ф. Зеер и др.) акцентируют внимание на активности личности в данном процессе, ее включении в профессионально-педагогическую среду, результатом которого является соответствие поведения условиям и требованиям профессиональной среды [4, 11].

Н.А. Банько, Б.А. Карташов, Н.С. Яшин выделяли основные цели адаптации новых работников:

- возможно более быстрое достижение рабочих показателей, приемлемых для организации – работодателя.
- уменьшение стартовых издержек. Новый работник не всегда знает работу и то, как рабо-

тает организация. До тех пор, пока он работает менее эффективно, чем опытные сотрудники, его работа требует от организации более высоких затрат. Эффективная адаптация уменьшает эти стартовые затраты и дает возможность новому работнику скорее достигнуть установленных стандартов выполнения работы.

- вхождение работника в рабочий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды.

- снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником. Тревожность и неуверенность в данном случае означают боязнь провалов в работе и неполную ориентацию в рабочей ситуации. Это нормальный страх перед новым и неизвестным.

- сокращение текучести кадров среди новых работников. Если работники не смогли своевременно освоиться в организации, то они могут отреагировать на это увольнением.

- экономия времени непосредственного руководителя и рядовых работников. Работник, который недостаточно адаптировался к работе в организации, требует значительно больше времени на помощь в процессе выполнения возложенных на него обязанностей.

- развитие у нового работника удовлетворенности работой, позитивного отношения к работе и реализма в ожиданиях. Процесс адаптации должен способствовать формированию положительного отношения новых работников к организации, к своему подразделению и к порученному делу. Это является неперенным условием высоких рабочих показателей.

- снижение издержек по поиску нового персонала.

- формирование кадрового резерва (наставничество – это возможность для опытного сотрудника приобрести опыт руководства) [2, 5].

Процесс взаимного приспособления, или трудовой адаптации, сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе.

К основным стадиям профессиональной адаптации относятся:

1. Ознакомление. Получение специалистом информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

2. Приспособление. Переориентация работника, сопровождаемая признанием новой системы ценностей с сохранением прежних установок.

3. Ассимиляция. Приспособление к среде, идентификация с новой группой.

4. Идентификация. Отождествление личных целей с целями организации.

По мнению И.И. Черкасова, Т.А. Яркова имеющиеся научные наработки в области про-

фессиональной адаптации кадров и имеющийся положительный опыт, можно говорить об отсутствии концептуального обоснования самой идеи управления адаптацией молодых педагогов, полноценного проблемного анализа, согласованности между действиями на разных уровнях управления (вузовском и послевузовском) и научно-методического сопровождения организационной деятельности на этих уровнях [5, 32].

С.Ф. Багаутдинова поясняет, что успешность адаптации зависит от целого ряда условий, главными из которых являются:

- качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;

- объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);

- отработанность организационного механизма управления процессом адаптации;

- престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации;

- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника;

- наличие отработанной системы внедрения новшеств;

- гибкость системы обучения персонала, действующей внутри организации;

- особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;

- личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т.п. [1, 9].

Существуют инструменты методической работы и профессионального роста, которые обеспечивают возможность использовать их, для адаптации молодых педагогов. Мы предлагаем модель формирования установки у молодых педагогов в период адаптации, который позволит сформировать положительную установку для начала трудовой деятельности.

Примерный порядок адаптации выглядит следующим образом:

- Ознакомление с предприятием, его особенностями, внутренним трудовым распорядком и т.д.

- Церемония представления коллективу, ознакомление с рабочим местом.

- Беседа с руководителем.

- Ознакомление с социальными льготами и стимулами.

- Решения кейс-задач.

- Вторичное обучение.

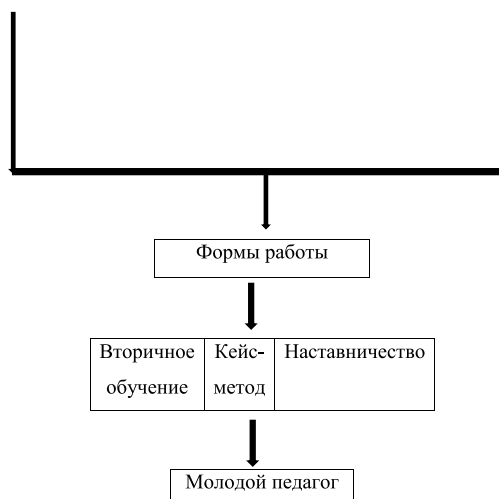
- Работа на своем рабочем месте.

Особое внимание к молодым специалистам необходимо проявлять в первые три месяца работы, когда сказывается недостаточный уровень освоения новой профессиональной деятельности.

Модель управления процессом адаптации



(начало рисунка)



(окончание рисунка)

Программа по оптимизации адаптационных процессов сотрудников может включать:

1. Вручение молодому специалисту информационного издания, где содержатся основные сведения о предприятии и выпускаемой продукции.

2. Просмотр фото- и видеоматериалов об истории создания и развития предприятия, его сегодняшнем состоянии.

3. Встречу молодых специалистов с одним из ведущих руководителей предприятия.

4. Многообразные способы предоставления молодому специалисту возможности задать возникшие у него вопросы и получить на них компетентные исчерпывающие ответы и пр.

В заключение необходимо отметить, что поддержка молодых специалистов в период адаптации может рассматриваться в качестве успешно завершенной, когда сотрудник войдет в привычный для себя рабочий ритм и без утомительных усилий будет справляться с профессиональными функциями.

Список литературы

1. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ // Управление ДОУ. – 2004. – № 3. – С. 82-85.

2. Банько Н.А., Карташов Б.А., Яшин Н.С. Управление персоналом Часть I. – 2006.

3. Ковалев С.В. Управление качеством работы персонала. М.: Альфа-Пресс. – 2009.

4. Луферова А.Д., Мазаева М.Р. Профессиональная адаптация как процесс управления персоналом // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. – 2016. – № 1.

5. Черкасова И.И., Яркова Т.А. Методологические основания концепции управления профессиональной адаптацией молодых педагогов // Russian Journal of Education and Psychology. – 2012. – № 11.

6. Федосеева А.В. Организация профессиональной адаптации // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – С. 1527-1527.

КОРРЕКЦИОННЫЕ ФУНКЦИИ ЯКУТСКИХ СКАЗОК В СНИЖЕНИИ ДЕТСКОЙ АГРЕССИВНОСТИ

Куличкина Е.А., Андреева Л.Д.

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»,
Якутск, e-mail: Gatherin@mail.ru

Психологи и педагоги давно рассматривают проявления агрессивного поведения у детей как опасный показатель нарушения нормального развития личности. Выявлены причины, которые оказывают влияние на возникновение агрессии: семейные взаимоотношения, взаимодействие с окружающими, наследственный фактор, педагогическая запущенность.

«Сказкотерапия – это самый древний способ поддержки человека с помощью слова, это наиболее древняя воспитательная система, позволяющая тонко, не дидактично формировать представления о базовых жизненных ценностях» [1, с. 92]. Для коррекции агрессивного поведения детей дошкольного возраста эффективно использовать комплексную сказкотерапию. В дошкольном возрасте восприятие сказки является специфической деятельностью ребёнка, позволяющему ему мечтать и фантазировать. «Сказка непосредственная составляющая детской субкультуры. На протяжении всего дошкольного детства происходит ознакомление с литературными произведениями различного жанра, направленности, содержания и пр. Но только сказка продолжает на протяжении веков быть своеобразным символом детства» [3, с. 315]. Воспринимая сказку, ребёнок, с одной стороны, сравнивает себя со сказочным героем, это позволяет ему почувствовать и понять, что не только