

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Красноярский государственный педагогический университет  
им. В.П. Астафьева»  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Исторический факультет  
Выпускающая кафедра Отечественной истории

**Кольцова Ю.Д.**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**Тема: «Формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования».**

Направление подготовки: 44.04.01. Педагогическое образование  
Направленность (профиль) образовательной программы  
«Социально-историческое образование в современных условиях»

**ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ**

Заведующий кафедрой, кин, доцент  
Ценюга И.Н. \_\_\_\_\_

Руководитель магистерской программы  
дпн, профессор кафедры педагогики,  
профессор кафедры отечественной истории  
Ценюга С.Н. \_\_\_\_\_

Научный руководитель  
К.и.н., доцент кафедры отечественной  
истории  
Ценюга И.Н. \_\_\_\_\_

Обучающийся Кольцова Ю.Д.  
\_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Красноярск, 2024

## **Оглавление**

### **Глава 1. Теоретические основы формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования..... 1**

1.1 Формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования как педагогическая проблема ..... 2

1.2 Особенности молодых специалистов в контексте формирования их профессиональной идентичности в сфере образования..... 3

1.3 Формы деятельности образовательных учреждений по формированию профессиональной идентичности молодых специалистов.

### **Глава 2. Реализация педагогических условий формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования ..... 4**

2.1 Актуализация субъектной позиции молодых специалистов в процессе формирования профессиональной идентичности в сфере образования;

2.2. Побуждение молодых специалистов к проявлению заинтересованности нацеленной на формирование профессиональной идентичности в сфере образования;

2.3. Активное вовлечение молодых специалистов в практико-ориентированную деятельность, способствующую формированию их профессиональной идентичности в пространстве образовательных учреждения.

## **Введение**

**Актуальность исследования.** На современном этапе реформирования всех институтов жизнедеятельности российского общества важнейшей проблемой является сопровождение процесса формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования, что отмечено в Федеральном законе "Об образовании в Российской Федерации" (№ 273-ФЗ): Этот закон является основополагающим документом, определяющим общие принципы образовательной деятельности. Хотя и не прямо, он закладывает основу для качественного образования будущих педагогов и создает правовую базу на федеральном, региональном, и даже локальном уровне для их профессионального развития.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО) определяют требования российского педагогического сообщества к содержанию и результатам освоения будущими учителями образовательных программ в контексте их профессиональной деятельности после окончания вуза. Они включают в себя, в том числе и компетенции, которые призваны способствовать формированию профессиональной идентичности будущих педагогов (например, компетенции в области коммуникации, саморегуляции, творчества).

Молодые специалисты, пришедшие в школы Красноярского края подчеркивают важность создания для них благоприятных условий профессиональной адаптации. Что включало бы, как минимум, поддержку и сопровождение со стороны опытных коллег, наставничество, доступ к психологической помощи и создание позитивного психологического климата в коллективе. Многие из них считают, что именно наставничество играет ключевую роль в формировании профессиональной идентичности молодых

специалистов, поскольку наставник служит ролевой моделью, помогает молодому педагогу адаптироваться к среде школьного коллектива, делится своим опытом и знаниями, поддерживает в сложных ситуациях.

**Степень изученности темы:** Идентичности, как социальное явление, была изучалась учеными Дж. Тернером, Р. Мертоном и И. Гофманом, которые рассматривают «Я-концепцию» как ее основу. Идентичность как элемент психосоциальной проблематики обращались К. Поппер, Р. Баумайстер, А. Гидденс и Ю. Хабермас.

Отечественные исследователи В.С. Агеева, К.А. Абульханова-Славскую, Б.Г. Ананьева, Н.А. Бердяева, Л.С. Выготского, П.С. Гуревича, Е.П. Ермолаеву, И.В. Иванову, И.С. Кона, Е.А. Климова, В.С. Мерлина, В.С. Мухину, Н.С. Пряжникова, С.Л. Рубинштейна, В.Д. Шадрикова, Л.Б. Шнейдер и В.А. Ядова, исследовали это явление через призму внутреннего содержания личности, утверждая, что идентичность является результатом самоотношения.

Профессиональная идентичность расценивается как многоуровневая проблема как отечественными, так и зарубежными авторами (А. Тешфел, М. Аргайл, К. Дж. Холланд, Л.С. Выготский, Е.П. Ермолаева, Д.И. Завалишина, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, Л.Б. Шнейдер и другие). С точки зрения преобладания индивидуально-личностных компонентов эту категорию рассматривают А. Маслоу, Дж. Холланд, Е.П. Ермолаева, Е.А. Климов, В.И. Павленко, Н.С. Пряжников и И.Ю. Хамитова. Социально-ориентированные компоненты выделяют при определении профессиональной идентичности А. Тешфел, М. Аргайл, С. Джошел, Н.Д. Завалишина, Н.Л. Иванова и Е.В. Конева. О комплексной природе профессиональной идентичности, которая включает взаимодействие индивидуально-личностных и социально-ориентированных компонентов, высказываются К. Мак-Говен, Л.

Харт, Р. Финчман, Дж. Соненфилд, Ю.П. Поваренков, В.М. Проселова, Ю.А. Хамнаева, Л.Б. Шнейдер и другие.

В настоящее время процесс формирования профессиональной идентичности молодежи в сфере образования вызывает значительный интерес в психолого-педагогической науке. Множество исследователей, таких как Г.А. Кондратьева, А.К. Маркова и В.А. Сластенин, изучают процесс профессиональной адаптации молодых педагогов, подчеркивая взаимосвязь между условиями труда и профессиональными требованиями, которые могут быть неравнозначными.

На основе анализа научных текстов и реальной ситуации закрепления молодых учителей в профессии были выявлены **противоречия** между:

- запросом государства и общества на безусловное закрепление молодых учителей в профессии и недостаточным соответствием данного запроса на уровне образовательного учреждения;

- потребностью педагогического сообщества в обеспечении сопровождения процесса формирования профессиональной идентичности молодых специалистов, и не невозможностью решения этой задачи без учёта системности работы с ними;

- потребность молодого учителя в формировании профессиональной идентичности, как основы их адаптации в профессии и недостаточной разработанностью в научной литературе педагогических условий, облегчающих этот процесс.

На основе этих противоречий формируются **проблема**, которая состоит в необходимости выявления, обоснования и описания педагогических условий целостного процесса формирования профессиональной идентичности

молодых специалистов в сфере образования в совокупности его теоретических, практических и организационных составляющих

Актуальность рассматриваемой проблемы позволила сформулировать тему исследования: **«Формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования».**

**Объект исследования:** Процесс формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования.

**Предмет исследования:** Педагогические условия формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования.

**Цель исследования:** является реализация вышеуказанных проблем.

**Гипотеза исследования:** формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования будет эффективным, если:

- *на теоретическом уровне:* уточнено содержание понятия «педагогические условия формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования»; охарактеризованы особенности молодых специалистов в контексте формирования их профессиональной идентичности; обоснованы формы деятельности образовательных учреждений по формированию профессиональной идентичности молодых специалистов.

- *на практическом уровне:* выявлены, обоснованы и описаны педагогических условий целостного процесса обеспечивающие формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования.

**Задачи работы:**

- Изучить и проанализировать теоретические предпосылки формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования.

- Охарактеризовать особенности молодых специалистов в контексте формирования их профессиональной идентичности

- Обосновать формы деятельности образовательных учреждений по формированию профессиональной идентичности молодых специалистов.

- Выявить, обосновать и описать педагогические условия формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования: актуализация субъектной позиции молодых специалистов в процессе формирования профессиональной идентичности в сфере образования; побуждение молодых специалистов к проявлению заинтересованности нацеленной на формирование профессиональной идентичности в сфере образования; активное вовлечение молодых специалистов в практико-ориентированную деятельность, способствующую формированию их профессиональной идентичности в пространстве образовательных учреждения.

**Методологическую основу исследования** составляют:

- положения компетентного подхода (В. А. Адольф, В. П. Беспалько, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. М. Новиков, А. В. Хуторской, С. Н. Чистякова, Л. В. Шкерина и другие ученые), позволяющие определить сущность и содержание процесса формирования общих компетенций, оценку результативности формирования общих компетенций;

- положения личностно-ориентированного подхода (А. А. Бодалев, Е. В. Бондаревская, В. В. Игнатова, Т. В. Фуряева, И. С. Якиманская и другие ученые), позволяющие рассматривать будущего учителя как субъекта, способного самостоятельно определять траекторию формирования общих компетенций;

- положения системно-деятельностного подхода (А. Г. Асмолов, В. В. Давыдов, А.Н. Леонтьев и другие ученые), позволяющие рассматривать формирование общих компетенций будущего учителя как систему, основанной на практической деятельности.

**Теоретической основой** диссертационного исследования выступают:

– положения и теории о профессиональной подготовке специалиста, как о целостной педагогической системе, направленной на создание и реализацию условий для развития личности будущего учителя (Е. В. Бондаревская, Э. Ф. Зеер, В. В. Игнатова, В. А. Сластенин, В. И. Слободчиков, И. Ю. Степанова, И. М. Яковенко и другие ученые);

– учения о ценностных ориентациях личности, отражающие сущность ценностного отношения будущего учителя к учению и профессиональной деятельности; (В. А. Сластенин, Г. И. Чижаква, М. И. Шилова и другие ученые).

Для решения поставленных задач были применены следующие **методы исследования:**

– *общетеоретические*: анализ психолого-педагогической, научно-методической и справочно-энциклопедической литературы по проблеме исследования;

– *эмпирические*: поиск и анализ литературы, нормативно-правовых и методических документов, результатов деятельности; анкетирование, тестирование, опрос, беседа с участниками образовательных отношений; работа по опытно-экспериментальной проверке результативности процесса формирования профессиональной единичности;

– *статистические*: количественная обработка эмпирических данных, качественный анализ результатов исследования.

#### **Научная новизна:**

- *в уточнении* сущности и содержания процесса формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования влияющего на их самоопределение, удовлетворенность работой, эффективность деятельности и общее благополучие.

- *в определении* особенности молодых специалистов в контексте формирования профессиональной идентичности.

- *в изучении и обобщении опыта* деятельности образовательных учреждений по формирования профессиональной идентичности молодых специалистов.

- *в выявлении, обосновании и описании* педагогические условия формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования: актуализация субъектной позиции молодых специалистов в процессе формирования профессиональной идентичности в сфере образования; побуждение молодых специалистов к проявлению заинтересованности нацеленной на формирование профессиональной идентичности в сфере образования; активное вовлечение молодых специалистов в практико-ориентированную деятельность, способствующую формированию их профессиональной идентичности в пространстве образовательного учреждения.

**Теоретическая значимость** результатов исследования заключается в том, что:

- *расширены представления* об особенностях процесса формирования профессиональной идентичности молодых специалистов.

- *теоретически обоснован* комплекс организационно-педагогических условий сопровождения процесса формирования профессиональной идентичности молодых специалистов.

**Практическая значимость** исследования заключается в:

- *апробации* организационно-педагогических условий формирования профессиональной идентичности молодых специалистов.

Степень **достоверности** результатов исследования обеспечивается всесторонним анализом проблемы исследования, методологической

обоснованностью исходных теоретических положений; внутренней непротиворечивостью логики исследования; использованием адекватных методов исследования. Используются современные методики сбора и обработки материала.

### **Опытно-экспериментальная база исследования**

**Апробация и внедрение результатов исследования:** Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры Отечественной истории, методологических семинарах кафедры педагогики КГПУ им. В.П. Астафьева. Основные теоретические положения и научно-практические выводы были обсуждены на научно-практической конференции (Красноярск, 2023 г.). Результаты исследования изложены в 2 публикациях.

**Структура диссертации:** состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы.

## **Глава 1. Теоретические основы формирования профессиональной идентичности молодых специалистов с сфере образования.**

### **1.1 Формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования как проблема.**

Формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования – это сложный процесс, рассматриваемый педагогическим сообществом с разных позиций. Мнения разнятся в зависимости от опыта, специализации и идеологических установок педагогов. Однако некоторые общие взгляды можно выделить: Важность ментального здоровья и психологического комфорта:

Быстрые изменения в мире профессий, цифровая трансформация экономики и общества требуют от современных студентов новой профессиональной подготовки. Поэтому важно заранее прогнозировать будущие профессиональные требования и адаптировать образование к ним. Успешная адаптация молодых учителей к работе зависит от нескольких ключевых факторов: соответствия вузовской подготовки реальным условиям школы, индивидуальных особенностей учителя, его стремления к самообразованию, соответствия ожиданий от профессии действительности и специфики учебно-воспитательного процесса в конкретном образовательном учреждении. Изучение проблем адаптации учителей обусловлено необходимостью удержания педагогов в школах и улучшения подготовки будущих специалистов. Однако, в литературе нет единого понимания самого процесса адаптации, его функций и влияющих на него факторов.

Адаптация (от лат adaptation - приспособление) - «способность организма приспосабливаться, прилаживаться к различным условиям внешней среды. Способность человека приспосабливаться к меняющимся условиям внешней

и внутренней среды, требованиям конкретной организации, нормам данной общности».

Начальный период работы молодого учителя в школе — это адаптационный период, в течение которого он приспосабливается к новой среде и формирует свой профессиональный стиль общения и работы. Успех адаптации зависит от личностных качеств учителя и организации учебного и коммуникативного процесса.

Начальный период работы молодого учителя в школе — это адаптационный период, в течение которого он приспосабливается к новой среде и формирует свой профессиональный стиль общения и работы. Успех адаптации зависит от личностных качеств учителя и организации учебного и коммуникативного процесса. Характеризуется новой системой отношений в разновозрастном производственном коллективе, иной социальной ролью, новыми социально-экономическими условиями и профессиональными отношениями, приобретением профессионального опыта и самостоятельным выполнением профессионального труда. Ведущей деятельностью становится профессиональная деятельность. Более шире - адаптация сопровождается накоплением теоретических и практических знаний, совершенствованием умений и навыков, приобретением уверенности в работе. В более узком значении - профессиональная адаптация определяется как психофизиологическая, которая означает развитие ключевых, психофизиологических функций организма: анализаторов, аналитико-синтетических функций нервной системы, составляющих основу внимания, памяти, мотивации, а также функций взаимодействия сигнальных систем действительностью, необходимых для трудовой деятельности. Психофизиологическая или активная адаптация к труду означает развитие ключевых психофизиологических функций организма: анализаторов, аналитико-синтетических функций нервной системы, составляющих основу внимания, памяти, мотивации, а также функций взаимодействия сигнальных

систем с действительностью, необходимых для трудовой деятельности. В социологии и психологии это понятие ассоциируется с процессом и результатом взаимодействия личности и социальной среды, которое приводит к правильным соотношениям целей и ценностей личности и группы и определяется как социальная адаптация. Процесс социальной адаптации при этом рассматривается как «как процесс и результат приспособления индивида к условиям социальной среды, принятие ее норм и ценностей, формирование адекватной системы отношений и ролевая пластичность поведения». Подчеркивается, что в основе процесса перестройки психики и поведения человека, другими словами, развития социальной адаптации, лежит известный процесс постепенного перевода внешних общественных норм, традиций и ценностей во внутренние, личные установки и ценности индивида, формирование определенного типа его поведения.

Профессиональная адаптация — это часть более широкого процесса социальной адаптации, включающего биологические, психологические, социальные и профессиональные факторы. Социологи выделяют социально-психологическую и профессиональную адаптацию к труду. Исследователи (С.В. Авдей, М.И. Скубий, И.А. Милославова) различают виды адаптации в зависимости от среды: профессиональную, социально-психологическую, правовую и др. Производственная адаптация основана на профессиональной и взаимодействует с социально-психологической, общественно-политической и правовой. Социально-психологическая адаптация, по мнению Ю.В. Фролова и М.Э. Вайнера, включает в себя приспособление к работе, усвоение навыков, формирование позитивного отношения к профессии и достижение эмоционального комфорта. Например С.В. Авдей, М.И. Скубий, И.А. Милославова выделяют их в зависимости от включения личности в новые формы деятельности или отношения, то есть по видам адаптивной среды: профессиональная, социально-психологическая, правовая, нравственная, общественно-политическая, учебная, бытовая, брачная. Наряду с перечисленными видами адаптации, выделяют производственную адаптацию,

ведущим структурным компонентом которой является профессиональная, во взаимодействии с социально-психологической адаптацией, общественно-политической, правовой, в условиях конкретного предприятия или учебного заведения. По мнению Ю.В. Фролова и М.Э. Вайнера «социально-психологическая адаптация-процесс активного приспособления к специфике профессиональной деятельности; процесс усвоения и приобретения определенных знаний, умений и навыков; процесс формирования устойчивого положительного отношения к профессии, что способствует успешной идентификации личности с профессией и удовлетворению от выполняемой деятельности, проявляющейся в состоянии эмоционального комфорта». Формирование высококвалифицированного и творческого специалиста завершается, когда он определяет себя в профессии (парадигматически, инструментально и ситуативно), интегрируется в профессиональное сообщество и формирует адекватное представление о себе как о профессионале.

Среди всех перечисленных видов социальной адаптации в зависимости от типа деятельности или отношений важнейшей является профессиональная адаптация личности. Это обусловлено ведущей ролью трудовой деятельности человека. Являясь основой производственной адаптации человека, профессиональная доминирует среди других видов адаптации личности, будучи непосредственно связана с каждой из них.

Одним из существенных признаков адаптационного процесса является его активность, проявляющаяся как на уровне деятельности (способы, характер действий), так и на уровне сознания (постановка и осознание цели, процессы контроля и регулирования). Активность как характеристика взаимодействующих систем связана с их способностью к самодвижению, самоизменению, саморазвитию. Действительно, «учитель как личность не может быть истолкован только исполнителем профессионально-педагогической деятельности. Он выступает как активный субъект,

реализующий в профессиональной деятельности свой способ жизнедеятельности, как носитель педагогического сознания».

Адаптация — это не пассивное приспособление, а активный процесс, проявляющийся на двух уровнях: практическом (выбор методов работы, характер действий) и когнитивном (постановка целей, осознание задач, самоконтроль и коррекция деятельности). Эта активность обусловлена способностью к саморазвитию и самоизменению взаимодействующих систем. Профессия учителя требует не только выполнения профессиональных функций, но и активного самовыражения личности педагога, реализации его индивидуального подхода к работе и формирования своего уникального педагогического стиля. Учителя — не просто исполнители учебных планов, а активные субъекты образовательного процесса, носящие ответственность за его результативность и опирающиеся на свое педагогическое сознание. Следует отметить, что проблема профессиональной адаптации молодых учителей к педагогической деятельности относится к числу актуальных вопросов в педагогике, прежде всего из-за практических потребностей общества. Как известно, в Таджикистане фактический прирост учителей с высшим образованием ниже количества ежегодно выпускаемых молодых учителей. Определенная часть выпускников не прибывает по месту распределения, в республике не хватает учительских кадров. Прибывшие же молодые учителя не всегда справляются с вхождением в профессиональную роль, а неадаптированный учитель является потенциальным резервом текучести.

Процесс профессиональной адаптации определяется от одного года до пяти лет, тогда как специфика педагогического труда требует сокращения времени приспособления к педагогической деятельности до минимума. Учитель сразу как приходит в школу, должен быть готов к исполнению своих профессиональных обязанностей, так как слабая ориентированность в

практической педагогической деятельности порождает трудности в освоении новых обязанностей, а также в воспитании подрастающего поколения.

Понятие «адаптация» появилось во второй половине XVIII века. С тех пор возникло множество его трактовок, исследованием адаптации стали заниматься представители различных наук – физиологии, психологии, психофизиологии, социологии. В словаре Реймерса адаптация рассматривается с трех взаимосвязанных сторон: биологической (эволюционное приспособление организмов к среде), медицинской (приспособление организма к изменяющимся условиям) и экологической (совокупность реакций живой системы, поддерживающих ее устойчивость в меняющейся среде). Эти определения охватывают приспособление на разных уровнях: от отдельного организма до целых экосистем. Отсутствие адаптации определяется как дезадаптация.

Адаптация происходит на трех уровнях: 1) физиологическом, 2) психологическом и 3) социальном.

*На физиологическом уровне* адаптация означает способность организма человека поддерживать свои параметры в пределах, необходимых для нормальной жизнедеятельности при изменении внешних условий (гомеостаз).

*На психологическом уровне адаптация* обеспечивает нормальную работу всех психических структур при воздействии внешних психологических факторов (принятие взвешенных решений, прогнозирование развития событий и др.).

*Социальная адаптация* обеспечивает приспособление человека к сложившейся социальной среде за счет способности анализировать текущие социальные ситуации, осознания своих возможностей в сложившейся социальной обстановке, умения удерживать свое поведение в соответствии с главными целями деятельности.

Аналитический обзор теоретико – методологических подходов к пониманию феномена адаптации показал, что понятие «адаптация» относится к категории общенаучных и на сегодняшний день четкого однозначного определения данного явления в науке не существует. Возникнув как одно из важнейших понятий в естественных науках (Г.Аутберг, П.К.Анохин, К.Бернар, У.Кэннон, Р.Лазарус, И.П.Павлов, Г.Селье, И.М.Сеченов и др.), термин «адаптация» начал широко использоваться в психологических (К.А.Абульханова-Славская, А.А.Балл, Ф.Б.Березин, Л.И.Божович, А.Н.Леонтьев, А.А.Налчаджян, В.А.Петровский, А.А.Реан и др.), психосоциальных (Г.М.Андреева, И.А.Милославова, Т.Парсонс, Л.Филипс, Т.Шибутани и др.) и других областях научного знания.

В контексте психоаналитического подхода (Г.Гартманн, Э.Эриксон и др.) адаптация понимается как многоуровневый процесс приспособления к стрессовой ситуации на основе запуска и развертывания механизма защитных реакций личности, которые способствуют формированию личностных новообразований и обеспечивают эффективную адаптацию в более сложных условиях.

Сторонники исследования адаптации в русле бихевиористического подхода (Л.Шаффер, Э.Шобен и др.) данное явление рассматривают и как состояние гармонии между индивидом и природной или социальной средой, и как процесс, посредством которого это гармоничное состояние достигается. По утверждению исследователей внешние воздействия (физических, социально-экономических или организационных изменений в групповом поведении, социальных отношениях или культуре) определяют результативность адаптационного процесса. Бихевиористы обращают внимание на адаптивный характер изменения поведения через механизмы учения (научения, заучивания, обучения), поскольку они являются одним из важнейших условий приобретения адаптивных (в том числе защитных)

возможностей индивида. Понятие адаптированности трактуется как отсутствие конфликтов со средой.

Связующим звеном категорий «социальная адаптация» и «развитие личности» является понятие «социализация». Согласно наиболее распространенной в отечественной психологии позиции Г.М. Андреевой, социализация представляет собой динамическую психосоциальную структуру, обеспечивающую интеграцию и отражение различных влияний на индивида в процессе его развития. Существует несколько интерпретаций соотношения, характера связи и понятийных рамок феноменов «социализация» и «адаптация»: - адаптация как важнейший этап и механизм социализации, успешность которой является залогом благополучного прохождения последующих этапов социализации и адаптированности индивида в социуме (А.В.Петровский (1992,1996), В.С.Мухина (1979, 1980), Р.М.Шамянов (2004)); - адаптация и социализация как самостоятельные процессы, которые в ходе социального становления и утверждения личности взаимодополняют друг друга (В.Г. Бочарова, Т.Шибутани); - адаптация и социализация как единый процесс взаимодействия личности и общества (О.И.Зотова и И.И.Кряжева); - адаптация как механизм формирования базы для качественно новой ступени социализации, а социализация – как необходимое условие адаптации (И.А.Милославова, И.Б.Котова и Е.Н.Шиянов, А.П.Расстигеев). По мнению сторонников «онтогенетической социализации» (Л.И.Божович, Л.С.Выготский, А.А.Налчалджян, и др.), среда оказывает влияние на человека, воздействуя на его поведение; причем, наибольшее её влияние осуществляется в период бурного развития физиологических и личностных характеристик. Социальная адаптация как один из важнейших механизмов социализации позволяет индивиду на начальном этапе социализации активно включаться в разные структурные элементы социальной среды, а также входить в социальную роль через присвоение установок и моделей поведения, отвечающих запросам общества . А.А.

Налчалджяном (2009) сформулирована концепция социально-психической адаптации личности как интегральной характеристики адаптивных возможностей индивида и характера ситуации, в которой этот процесс протекает. Самое общее определение социально-психической адаптации, механизмы которой формируются и реализуются на уровне целостной личности в процессе онтогенетической социализации, представлено им как изменение психического состояния параллельно с активизацией и использованием адаптивных механизмов в особенно трудных для личности проблемных ситуациях, которые определяются автором как фрустрирующие проблемные ситуации. Согласно позиции А.А. Налчалджяна, каждый процесс преодоления ситуаций фрустрации на уровне личностных механизмов можно считать процессом социально психической адаптации.

Анализ вышеприведенных источников позволяет сделать вывод о том, что в научной литературе отсутствует единое понимание и четкие критерии для разграничения понятий «психическая», «социальная», «социально-психологическая» и «социально-психическая адаптация». Термины «социально-психологическая» и «социально-психическая адаптация» часто используются как синонимы. Эта нечеткость терминологии и определений затрудняет строгое научное исследование адаптации в социальной среде, поскольку проблема заключается не в количестве терминов, а в различном понимании их сущности разными исследователями.

## **1.2. Психолого-педагогические особенности молодых специалистов в контексте формирования их профессиональной идентичности в сфере образования.**

Новые требования к профессиональному уровню молодого специалиста в современных условиях, необходимость устранения противоречий между теоретической подготовкой начинающего учителя и его готовностью к трудовой деятельности, исключение учитывать важности адаптационного

периода для благополучного устройства молодого специалиста, недостаточность исследований по вопросу оказания методической и психологической поддержки начинающим молодым преподавателям – эти обстоятельства определяются актуальностью поднятого вопроса. Современный учитель должен быть высококомбинированным, творческим, уметь эффективно общаться, использовать современные педагогические технологии, независимо мыслить и брать на себя ответственность. Адаптация молодого специалиста – важный вопрос для любого руководителя, заинтересованного в том, чтобы вчерашний студент стал ответственным и профессиональным сотрудником. Особенно это актуально в сфере образования.

Обычно при профессиональной деятельности на человека воздействует комплекс факторов адаптогенных факторов, специфика, интенсивность и продолжительность которых определяют содержание профессиональной деятельности и условиями среды, в которых эта деятельность осуществляется. Процесс профессиональной адаптации запускается после завершения образования и выхода молодого специалиста на рынок труда. Наступает кардинальная перемена в профессиональной жизни: он вступает в новый коллектив с различными возрастными группами, сталкивается с новыми производственными отношениями, привыкает к иным социально-профессиональным ценностям и принимает на себя новую социальную роль, ориентируясь на принципиально отличный тип ведущей деятельности. Это требует от специалиста приспособления к новой среде и освоения новых навыков работы.

Старт карьеры молодого учителя также осложняется спецификой педагогической деятельности:

– педагогическая деятельность не делает поправок на недостаточный профессиональный уровень начинающего учителя: высокие и жесткие

требования к профессиональной компетентности со стороны администрации школы действуют с первого рабочего дня;

– учитель не может управлять течением педагогического процесса, отсрочить его для получения консультации; – педагогическая деятельность требует зачастую мгновенной, но профессионально точной реакции;

– значительная цена ошибок и продолжительный период проявления окончательных результатов педагогической деятельности.

Специфика работы учителя требует быстрого освоения профессиональных навыков и успешной адаптации. Начальный этап работы характеризуется высокой напряженностью, но имеет огромное значение для личностного и профессионального роста молодого педагога. Успешная адаптация — ключевой фактор для становления квалифицированного специалиста и его готовности к полноценной педагогической деятельности. Этот период определяет дальнейший профессиональный путь учителя и его способность эффективно выполнять свои функции.

Понятие профессиональной адаптации молодых педагогов встречается в работах многих ученых, и связано с овладением знаниями, нормами и функциями профессиональной деятельности. Но более целесообразно под профессиональной адаптацией учителей принято понимать процесс вхождения в трудовую деятельность, овладения мастерством, профессиональными навыками и умениями, необходимыми для образовательного процесса.

Профессиональная дезадаптация – это состояние, характеризующееся трудностями или неспособностью индивида эффективно функционировать в своей профессиональной среде. Это не просто неудовлетворенность работой, а более глубокое явление, влияющее на психическое и физическое здоровье, межличностные отношения и общее качество жизни. Проблема дезадаптации актуальна в связи с тем, что нарастание дезадаптационных процессов

негативно сказывается на качестве трудовой деятельности человека, социально-психологическом климате соответствующей организации, а также на успешности деятельности всей организации. Опасность профессиональной дезадаптации заключается в том, что она провоцирует негативные последствия коммуникаций как в трудовой деятельности, так и вне работы, в том числе и семейной жизни.

Обратимся к рассмотрению понятия «дезадаптация». В широком контексте дезадаптация понимается как различные сбои и нарушения процесса адаптации либо как его полное отсутствие. Когда рассматривается вопрос о видах дезадаптации, то в большинстве случаев он сводится к рассмотрению видов адаптации как антитезы данного полюса проявления определенных состояний. Следовательно, можно предполагать, что как количество дезадаптаций, так и количество адаптаций, соответствует количеству внешних влияний различного генеза (биологического/социального), которые детерминируются интенсивностью воздействия и непосредственно определяют успешность выполнения субъектом его различных функций: профессиональных, социально-бытовых и т.п. Таким образом, профессиональная дезадаптация рассматривается, в основном, в качестве некоего явления, которое подразумевает определенные изменения: физические, физиологические, психические, жизнедеятельностные, социальные, профессиональные, а также изменения профессионально трудных ситуаций и т.п.

Дезадаптация активно изучается различными авторами. Например влияние среды на процесс дезадаптации, меры социальной поддержки в предконфликтных и конфликтных ситуациях рассматривается в работах Б. Н. Алмазова. Причины и формы дезадаптации в связи с неврозами представлены в работах С. А. Бадмаева, Б. С. Братусь, В. Н. Мясищева, А. С. Слуцкого, Н. И. Фелинской и др. Педагогические и социальные проблемы дезадаптации — в работах Ю. Е. Алешиной,

А. С. Белкина, Т. А. Власовой, А. И. Кочетова и др. В работах Л. М. Аболина, С. А. Беличевой, К. Н. Волкова, А. Е. Личко, Ю. А. Миславского и др. Акцентируется внимание на психологических аспектах дезадаптации. В зарубежной печати имеются работы, описывающие характер проявлений и типологию дезадаптации. Среди них можно выделить исследования С. Аша, посвященные механизму комфортности; труды П. Поппера и И. Раншбурга о социальных факторах развития личности; М. А. Робера и Ф. Тильмана о типологии личности, психологии индивидуального и группового поведения; Е. Галантера, Дж. Миллера и К. Прибрама — о нейродинамических аспектах личности; М. Земска — об адаптации подростков в семье; Г. Лебона — о законах поведения человека в неорганизованной общности людей. В работах неопределенных А. Адлера, К. Хорни, К. Юнга, Э. Фромма и др. особое внимание уделяется структуре личности, природе комплексов, социальной обусловленности поведения и психики человека.

Причины профессиональной дезадаптации:

Причины профессиональной дезадаптации многообразны и могут быть разделены на несколько групп:

1. Невозможность карьерного роста: Из-за несоответствия между личностью и профессией, человек сталкивается с ограничениями в карьерном развитии, что приводит к разочарованию и чувству застойности.

- Эмоциональное выгорание: Если профессия не соответствует личным интересам и ценностям, это может вызвать повышенный уровень стресса и эмоционального выгорания, что негативно сказывается на общем психоэмоциональном состоянии.

- Низкая эффективность и производительность: Когда профессиональные задачи не соответствуют личным навыкам и интересам, продуктивность

работы может значительно снизиться, что также влияет на самооценку и уверенность в своих силах.

- Конфликт с коллегами и работодателем: Если личностные качества и профессиональные обязанности не совпадают, это может привести к недопониманию и конфликтам с коллегами и руководством, что создает напряженную рабочую атмосферу.

- Ограниченная возможность саморазвития: У человека может отсутствовать мотивация для обучения и повышения квалификации, если его работа не вызывает интереса, что затрудняет профессиональное развитие и карьерный рост.

- Снижение качества жизни: Из-за неудовлетворенности работой и отсутствия гармонии между личностью и профессией, человек может испытывать общий дискомфорт, что сказывается на его качестве жизни вне работы.

- Высокая психоэмоциональная нагрузка: Постоянный стресс, перегрузки, нехватка времени и ресурсов.

- Негативный психологический климат: Конфликты в коллективе, негативное отношение руководства или коллег.

- Не соответствие условий труда нормам безопасности: Работа в неблагоприятных условиях может вести к ухудшению здоровья и снижению работоспособности.

- Не адекватная оплата труда: Низкая заработная плата может вести к неудовлетворенности и понижению мотивации к работе.

### 3. Изменения в профессиональной среде:

- Изменения в технологиях: Быстрое развитие технологий требует постоянного совершенствования навыков и знаний. Неспособность адаптироваться к изменениям, освоению новых программных продуктов,

цифровых инструментов и методик преподавания может привести к профессиональной дезадаптации, чувству некомпетентности и снижению эффективности работы. Это особенно актуально для педагогов, чьи профессиональные задачи тесно связаны с использованием технологий.

- **Реорганизация организации:** Изменения в структуре организации, перевод на новую должность или смену руководства могут стать источником стресса и привести к трудностям адаптации, вызывая чувство нестабильности и неуверенности в будущем. Неясность перспектив и новые требования могут дестабилизировать рабочий процесс и повлиять на психическое состояние специалиста.

#### 4. Личностные факторы:

- **Низкая самооценка:** Неуверенность в своих силах и способностях может привести к трудностям в работе, избеганию сложных задач и снижению эффективности. Низкая самооценка часто сопровождается перфекционизмом и боязнью ошибок, что усугубляет проблемы адаптации.

- **Низкая мотивация:** Отсутствие интереса к работе и целей в профессиональной деятельности может привести к апатии, снижению продуктивности и потере смысла работы. Без внутренней мотивации специалист теряет стимул к совершенствованию своих навыков и адаптации к изменениям.

- **Проблемы со здоровьем:** Физические и психические заболевания могут значительно ограничивать работоспособность, приводить к пропускам работы и снижению качества выполнения обязанностей. Хронический стресс и недомогание усугубляют проблемы адаптации и могут привести к профессиональному выгоранию.

#### Особенности профессиональной дезадаптации:

- **Проявление симптомов:** Профессиональная дезадаптация может проявляться в виде различных симптомов: снижение рабочей эффективности,

появление ошибок, ухудшение качества работы, утомляемость, раздражительность, апатия, снижение самооценки, сонливость и т.д. Эти симптомы могут проявляться как отдельно, так и в комплексе, и их интенсивность может варьироваться в зависимости от индивидуальных особенностей и степени дезадаптации. Кроме того, дезадаптация может привести к появлению соматических заболеваний и проблем в межличностных отношениях. Важно своевременно выявлять эти симптомы и принимать меры по предотвращению и коррекции дезадаптации.

- **Последствия:** Профессиональная дезадаптация может привести к серьезным последствиям, таким как увольнение, потеря работы, ухудшение здоровья, депрессия.

**Профилактика и преодоление профессиональной дезадаптации:**

Профилактика профессиональной дезадаптации должна быть направлена на устранение ее причин. Это может включать в себя:

- **Профессиональную ориентацию и профориентацию:** Помощь в выборе профессии, соответствующей интересам и способностям человека.
- **Обучение и повышение квалификации:** Постоянное совершенствование знаний и навыков.
- **Создание благоприятных условий труда:** Улучшение психологического климата в коллективе, оптимизация рабочей нагрузки.
- **Психологическая поддержка:** Предоставление психологической помощи специалистам, испытывающим трудности в адаптации.

Профессиональная дезадаптация — серьезная проблема, которая требует внимательного подхода со стороны как самих специалистов, так и руководства организаций. Своевременная профилактика и преодоление трудностей позволяют снизить риск развития негативных последствий и сохранить здоровье и работоспособность специалистов.

Профессиональная дезадаптация влечет за собой серьезные негативные последствия, затрагивающие как личность сотрудника (личностные деформации, нервные расстройства, агрессия, одиночество), так и его психическое здоровье (вплоть до суицидальных мыслей и действий). Поэтому необходимо своевременно выявлять и предотвращать дезадаптацию. Профилактика должна учитывать разные виды дезадаптации. Внешняя дезадаптация, проявляющаяся в поведении, легче диагностируется. Внутренняя дезадаптация, связанная с внутриличностными конфликтами, может проявляться в виде эмоциональной нестабильности, депрессии и других деструктивных реакций. Для ранней диагностики внутренней дезадаптации эффективны психологические тесты, позволяющие выявлять проблемы еще до того, как они проявятся в поведении. Комплексная профилактика включает в себя создание благоприятного психологического климата в коллективе, поддержку сотрудников, возможность профессионального роста и регулярную оценку психологического состояния.

### **Кризисы профессионального развития учителя**

Кризисы профессионального развития учителя – это периоды резкого снижения профессиональной активности и удовлетворенности работой, сопровождающиеся переоценкой профессиональных ценностей и целей. Они являются нормальной частью профессионального пути, однако их своевременное выявление и преодоление важно для предотвращения профессионального выгорания и ухода из профессии. Эти кризисы не являются признаком некомпетентности или неспособности к работе, а скорее говорят о необходимости переосмысления своей профессиональной деятельности и поиска новых путей развития.

Кризисы могут возникать на разных этапах профессионального развития и имеют свои особенности:

#### **1. Ранний кризис (1-3 года работы):**

- Причины: Несоответствие ожиданий и реальности профессиональной деятельности (идеализированные представления о профессии вступают в противоречие с реальными трудностями), высокая психоэмоциональная нагрузка (работа с детьми требует значительных эмоциональных затрат), трудности в общении с детьми и родителями (конфликты, непонимание, высокие ожидания), недостаток опыта и методической помощи (отсутствие достаточной поддержки со стороны опытных коллег и наставников).

- Проявления: Разочарование в профессии, снижение мотивации, чувство некомпетентности, эмоциональное истощение (утомляемость, раздражительность, снижение работоспособности)

## 2. Кризис середины карьеры (5-10 лет работы):

- Причины: Рутинность (монотонность работы, отсутствие новизны), отсутствие профессионального роста (отсутствие возможностей для повышения квалификации, профессионального саморазвития), не реализованные амбиции (невозможность реализовать свои профессиональные планы и цели), чувство застоя в развитии (ощущение отсутствия профессионального и личного роста).

- Проявления: Потеря интереса к работе, снижение активности, поиск новых возможностей для самореализации вне профессиональной сферы (поиск дополнительных источников дохода, новые хобби), повышенная чувствительность к критике, потеря уверенности в себе.

## 3. Поздний кризис (более 10 лет работы):

- Причины: Профессиональное выгорание (эмоциональное, физическое и ментальное истощение), отсутствие профессионального роста и перспектив, снижение мотивации, возрастные изменения, изменение личностных ценностей.

- Проявления: Снижение профессиональной активности, пессимизм, цинизм, потеря интереса к работе, повышенная раздражительность, желание сменить работу или уйти на пенсию, появление соматических заболеваний.

Преодоление кризисов требует самоанализа, поиска поддержки у коллег и руководства, профессионального развития и самосовершенствования. Своевременная помощь и поддержка помогут учителям преодолеть трудности и продолжить свою педагогическую деятельность с высокой эффективностью и удовлетворенностью.

### 3. Кризис позднего периода (более 10 лет работы):

- Причины: Утомление от работы, возрастные изменения, потеря энергии и мотивации, осознание ограниченности своих возможностей.

- Проявления: Желание сменить работу или уйти на пенсию, снижение эффективности работы, пессимизм.

#### Общие причины кризисов:

- Несоответствие между ожиданиями и реальностью: Различие между представлениями о профессии, сформированными до начала работы, и реальными условиями трудовой деятельности.

- Высокая психоэмоциональная нагрузка: Постоянный стресс, перегрузки, конфликты с учениками, родителями и коллегами.

- Отсутствие профессионального роста и самореализации: Невозможность реализовать свои профессиональные амбиции и развивать свои способности.

- Не благоприятный психологический климат в коллективе: Отсутствие поддержки со стороны коллег и руководства.

- Недостаточная методическая помощь и поддержка: Отсутствие возможности получать консультации у опытных педагогов или участвовать в профессиональном развитии.

Преодоление кризисов:

Для успешного преодоления кризисов необходимы целенаправленные усилия:

- Самоанализ: Определение причин кризиса и понимание своих нужд и ожиданий.
- Поиск поддержки: Обращение за помощью к коллегам, руководству, психологу.
- Самообразование и повышение квалификации: Поиск новых возможностей для профессионального роста и самореализации.
- Изменение подхода к работе: Поиск новых методов и технологий преподавания, изменение стиля общения с учениками и родителями.
- Развитие стрессоустойчивости: Обучение методам регуляции эмоционального состояния.

Важно понимать, что кризисы профессионального развития — это нормальное явление, которое может стать толчком к дальнейшему росту и самосовершенствованию. Однако своевременное выявление и преодоление кризисов способствует предотвращению профессионального выгорания и повышению качества педагогической деятельности.

### **Профессиональная адаптация учителей общеобразовательной школы**

Профессиональная адаптация учителей в общеобразовательных школах - это сложный и многогранный процесс, который оказывает значительное влияние на качество образования и сохранение квалифицированных кадров. Исследования показывают, что успешная адаптация на ранних этапах карьеры является ключевым фактором для долгосрочного профессионального роста и удовлетворенности работой.

Проблема подготовки учителей широко исследована многими учеными (О.А. Абдуллина, К.А. Абульханова-Славская, Ш.А. Амонашвили, С.И. Архангельский, Е.П. Белозерцев, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, А.В. Мудрик, Б.П. Невзоров, М.М. Поташник, В.А. Сластенин и др.). Закономерности профессионального становления учителя в период адаптации изучались Т.А. Аржакаевой, С.Г. Вершловским, Ф.Н. Гоноболиным, А.И. Щербаковым и другими. Отдельно следует выделить исследования начального этапа работы молодого учителя (Т.А. Аксакова, С.Г. Вершловский, Г.В. Кондратьева, И.Д. Лушников, Т.С. Полякова), а также работы Л.М. Митина и А.Н. Ходакова, рассматривающие специфические аспекты адаптации. Профессиональная адаптация как самостоятельный предмет исследования представлена в работах В.А. Антипенко, В.М. Бызова, Н.М. Голянской, Н.Э. Касаткиной, В.И. Кожарской, Г.Г. Солодовой, Е.Л. Рудневой, Т.М. Чурековой. Современные исследования в этой области представлены, в частности, в работах Г.Д. Ивлиевой (2007), И.В. Кругловой (2007) и М.В. Игониной (2009).

#### Основные аспекты адаптации учителей:

- Психологическая адаптация: включает в себя освоение новой социальной среды и установление отношений с коллегами, руководителями, родителями и учениками. Учителя часто испытывают высокие психоэмоциональные нагрузки, что требует от них психологической устойчивости и умения саморегулироваться.
- Профессиональная адаптация: это процесс освоения педагогических технологий, методов преподавания, учебных программ, требований к документации и других профессиональных аспектов. Учителям необходимо быстро привыкать к специфике работы в школе и образовательным стандартам.
- Социальная адаптация: охватывает процесс привыкания к нормам и правилам школы, взаимодействие с учениками, родителями и коллегами.

Учителям важно устанавливать эффективную коммуникацию и конструктивно решать конфликты.

Факторы, влияющие на адаптацию:

- Личностные качества учителя: стрессоустойчивость, коммуникабельность, мотивация, уверенность в себе и способность к самообразованию.
- Условия труда: доступность необходимых ресурсов (учебные материалы, оборудование), поддержка от администрации и опытных коллег, а также благоприятный психологический климат в коллективе.
- Качество подготовки в вузе: соответствие полученных знаний и навыков требованиям профессиональной деятельности.
- Наставничество: помощь опытных педагогов, способствующих быстрой адаптации и профессиональному росту.

Проблемы адаптации:

- Высокая психоэмоциональная нагрузка: может привести к стрессу, выгоранию и снижению эффективности работы.
- Недостаток практического опыта: затрудняет применение теоретических знаний на практике.
- Конфликты с учениками и родителями: учителя сталкиваются с трудностями в общении и разрешении конфликтов.
- Несоответствие ожиданий действительности: разница между представлениями о профессии до начала работы и реальными условиями.

Способы улучшения адаптации:

- Разработка и внедрение программ адаптации: помощь молодым специалистам в освоении профессии и адаптации к новой среде.

- Наставничество: создание системы наставничества для начинающих педагогов.

- Обучение и повышение квалификации: регулярные курсы повышения квалификации, тренинги по коммуникации и управлению стрессом.

- Создание благоприятного психологического климата: поддержка и взаимопомощь в педагогическом коллективе.

Адаптация учителей является важной проблемой, требующей внимательного подхода как со стороны самих педагогов, так и со стороны администрации школ и образовательных организаций. Эффективные стратегии адаптации способствуют повышению качества образования и удержанию квалифицированных кадров в общеобразовательных школах.

Сущность и содержание безопасной образовательной среды.

Проблема создания безопасной образовательной среды, которая способствует сохранению жизни и здоровья, в том числе психологического, участников образовательного процесса, на сегодняшний день остается крайне важной и актуальной. Среда, в которой происходит социальное взаимодействие, является ключевым фактором, определяющим пути индивидуального развития всех ее участников. На основе анализа отечественных научных работ можно сформулировать общее определение среды как единого пространства, которое характеризуется как прямыми, так и косвенными взаимодействиями его компонентов, явными и скрытыми. Формирование обыденной культуры возможно только при наличии среды, которая не просто функционирует, но и постоянно развивается и обогащается, благодаря чему обеспечивается ее уникальность и неповторимость (Н. Б. Крылова, В. Л. Глазычев). Среда существует лишь в том случае, если она взаимодействует с субъектами и системами окружающего мира, оставаясь при этом частью этого мира. Одним из главных качеств среды является ее двухмерная структура — деление на внешнюю и внутреннюю.

Внешняя среда включает в себя различные физические объекты и людей, разнообразие форм взаимодействия с ними и поток информации, поступающий извне. Внутренняя среда связана с осознанием и осмыслением этих взаимодействий, а также духовного и социального значения объектов внешней среды. Это создает представления об окружающей действительности, формируя мировоззрение и ценностную систему личности, что, в свою очередь, обогащает внутреннюю среду человека. Таким образом, внутренняя среда представляет собой пространство для самопознания, саморазвития и самоактуализации, богатство и многообразие которого (как и формирование личности в целом) невозможно без взаимодействия с внешней средой. Как указывает Б. Г. Ананьев, изменить окружающую реальность человек может только через активную деятельность, которая и формирует внутреннюю среду личности.

Понятие «психологическая безопасность образовательной среды» рассматривается через различные подходы. Одно из определений данной категории описывает ее как процесс, который нацелен на развитие психических функций обучающихся, содействие личностному росту участников образовательного процесса и помощь в их социализации и реализации внутренних ресурсов в рамках образовательной организации. Психологически безопасная образовательная среда — это такая среда, в которой отсутствуют любые проявления психологического насилия между участниками образовательного процесса, а также происходит доверительное межличностное общение, способствующее формированию значимой атмосферы для всех участников и сохранению их психологического здоровья. Высокий уровень психологической безопасности в образовательной среде существенно снижает вероятность возникновения неблагоприятных психологических состояний и способствует повышению ответственности за собственные достижения. Следовательно, психологическая безопасность образовательной среды поддерживает личностную и эмоциональную защищенность участников образовательных отношений, активизирует

внутренние ресурсы для успешного выполнения социально-ролевых функций и так далее. К особенностям психологической безопасности образовательной среды можно отнести:

- защиту образовательных организаций от внешних и внутренних угроз для развития личности, семьи и других аспектов;

- отношения участников образовательного процесса, свободные от психологического насилия, а также значимость образовательной среды для всех ее субъектов, основанную на гуманистическом подходе в межличностных взаимодействиях;

- специально организованный психолого-педагогический процесс, который нацелен на вовлечение детей в субъект-субъектные отношения в ходе обучения и функционирование значимых для обучающихся сообществ, создающих условия для удовлетворения индивидуальных потребностей в межличностном общении на основе взаимоуважения и совместной деятельности.

Показателями психологической безопасности образовательной среды являются:

- отсутствие психологического насилия (унижений, травли и др.) среди участников образовательных отношений;

- удовлетворенность обучающихся деятельностью, в которую они включены;

- доброжелательная атмосфера в коллективе обучающихся, обеспечиваемая уважительным отношением педагогических работников к мнениям детей, тактичными реакциями на ошибки, проступки обучающихся, поощрением самостоятельности в процессе обучения, внеклассной деятельности, дружественными взаимоотношениями внутри класса и др.;

- выраженная увлеченность обучающихся процессом обучения;

– поддержание преемственности воспитательного процесса в образовательной организации и в семье, обеспечение совместными усилиями родителей (законных представителей) и педагогов воспитательной системы, в которой отсутствуют внутренние противоречия.

Зарубежные авторы первоначально делят безопасность в образовательных организациях на физическую и психологическую. Физическая безопасность касается предотвращения насильственных нападений с помощью мер безопасности, школьной дисциплины и оценки реальных угроз. Школьная безопасность – это прежде всего отсутствие физической опасности для обучающихся:

– защищенность несовершеннолетних от различных угроз и насильственных действий (убийство, самоубийство, хранение или применение оружия, общественно опасные дисциплинарные проступки, участие в организованной преступности, распространении наркотических веществ);

– организация пространства образовательной организации в соответствии с требованиями безопасности и предотвращения травматизма;

– общее состояние и техническое обслуживание школьного здания (состояние крыш и лестниц, своевременный ремонт электросистем и установок пожаротушения);

– состояние территории вокруг школы (например, освещенность и безопасность подъездных дорог);

– защита от внешних угроз (наличие входного контроля, охранных систем и кнопок экстренного вызова полиции);

– наличие разработанных планов действия в кризисных ситуациях (стихийных бедствиях, техногенных катастрофах, террористических актах), доведение до обучающихся алгоритмов действий в экстренных случаях.

Вторая позиция предполагает комплексную систему школьной безопасности, которая включает в себя не только физическую, но и психологическую защищенность обучающихся от домогательств, насилия, оскорбительного отношения, отсутствие страха перед школой и образовательным процессом. Образовательная организация является примером окружающей среды для детей и молодежи, во взаимодействии с которой протекает развитие индивида. Школа должна не просто давать качественное образование и способствовать раскрытию потенциала обучающихся, в ней должна быть сформирована безопасная и поощряющая среда для обучения и развития.

Тесную связь с категорией психологической безопасности в образовательной среде представляет понятие «социально-психологический климат». Он способствует росту эффективности функционирования как отдельно взятого коллектива, так и организации в целом. Сущностью социально-психологического климата является деятельность, осуществляемая в процессе общения и направленная на реализацию потребностей группы, предупреждения и разрешения конфликтов между ее участниками<sup>31</sup>. Социально-психологический климат влияет на успешность членов коллектива, их степень удовлетворенности пребыванием в данной группе<sup>32</sup>, что имеет особое значение для образовательной организации и создания в ней условий, обеспечивающих психологическую безопасность для обучающихся, педагогических работников, родителей (законных представителей). Это позволяет создавать атмосферу, учитывающую психологические особенности участников образовательных отношений, их эмоциональное состояние.

Выпускники педагогических вузов зачастую недостаточно подготовлены к реальной работе в школе. Молодые учителя сталкиваются с множеством трудностей, причем особую роль играет высокое эмоциональное напряжение первых двух лет работы, сопровождающееся как радостью от успехов, так и сильным переживанием неудач. Это обусловлено несоответствием

идеализированных представлений о профессии и реальностью работы в школе. Среди других проблем: использование устаревших методик преподавания, не всегда соответствующих современным образовательным стандартам и требованиям, трудности в общении с подростками различного возраста и темперамента, сложные взаимоотношения с учениками, родителями (конфликты, непонимание ожиданий), и коллегами (особенно с опытными учителями, имеющими устоявшиеся методы работы и стереотипы). Неэффективное взаимодействие с администрацией школы, которая часто предпочитает опытных, но не всегда эффективных педагогов, также является серьезной проблемой. Молодые учителя нуждаются в целенаправленной помощи в планировании уроков (разработка учебных планов, поиск методической литературы), внедрении новых технологий (цифровизация образования, интерактивные методы), предотвращении конфликтов (методы конфликтологии, коммуникативные навыки), и работе с родителями (организация родительских собраний, индивидуальные беседы). Проблемы могут возникать и с учебной нагрузкой (недостаточная или, наоборот, чрезмерная, не всегда соответствующая квалификации молодого специалиста). Назначение молодого специалиста классным руководителем в «трудном» классе без адекватной поддержки и обучения может стать причиной ухода из профессии не из-за некомпетентности, а из-за чрезмерного стресса и отсутствия адекватной помощи. Возможности трудоустройства за пределами образования, более высокая заработная плата в других сферах, также влияют на выбор молодых специалистов, особенно в условиях недостаточной заработной платы в образовании и не всегда благоприятных условий работы. Поэтому важно создать систему поддержки молодых специалистов, обеспечивающую не только профессиональное обучение, но и психологическую помощь и наставничество.

### **1.3 Организационные формы деятельности образовательных учреждений по формированию профессиональной идентичности.**

Формирование профессиональной идентичности у студентов является важнейшей задачей образовательных учреждений. Это процесс, который включает в себя не только овладение знаниями и навыками, но и развитие чувства принадлежности к профессии, осознание своей роли и целей в профессиональной сфере. В данной статье рассматриваются различные организационные формы деятельности образовательных учреждений, способствующие формированию профессиональной идентичности.

Профессия учителя характеризуется рядом специфических особенностей, требующих высокой профессиональной компетентности и готовности к непрерывной работе над собой. Во-первых, к педагогу предъявляются жесткие и постоянные требования к квалификации. Во-вторых, педагогический процесс динамичен и не предсказуем: учитель должен быстро реагировать на изменения и не имеет возможности отложить работу для получения консультации или подготовки. В-третьих, требуется быстрая и точная профессиональная реакция на различные ситуации. В-четвертых, ошибки педагога могут иметь серьезные последствия, а результаты его работы проявляются не сразу, иногда лишь спустя многие годы. В-пятых, учитель постоянно работает в условиях высокой степени неопределенности, поскольку даже при аналогичных условиях результаты могут отличаться. Наконец, для успешной работы учителя особое значение имеет внутренняя мотивация, желание развивать учеников и достигать высоких результатов (С.М. Редлих, 1999). Все эти особенности подчеркивают сложность и ответственность педагогической профессии, требующей не только профессиональных знаний и навыков, но и высоких личностных качеств. Специфические требования профессии учителя требуют быстрой и эффективной адаптации. Начальный период работы особенно напряжен и важен для личного и профессионального развития молодого педагога. Успешная адаптация определяет его будущее в профессии: продолжит ли он работать в образовании или выберет другой путь. Научные исследования подтверждают тесную связь между социально-профессиональной адаптацией, личностным и профессиональным ростом

учителя. Адаптация — это начальный этап развития, относительно краткосрочный процесс, представляющий собой быстрое продвижение из зоны актуального развития в зону потенциального развития. Социально-профессиональная адаптация является неотъемлемой частью личного и профессионального становления педагога, включая в себя освоение новых навыков, знаний и методов работы, а также приспособление к новой социальной среде и взаимодействие с учениками, родителями и коллегами. Поэтому создание благоприятных условий для адаптации является ключевым фактором успешной работы и долгосрочной карьеры в образовании. Социально-профессиональная адаптация учителя тесно связана с его личностным и профессиональным развитием, представляя собой непрерывный процесс, продолжающийся всю жизнь. Направление и интенсивность этого развития во многом определяются адаптацией. Поэтому временные рамки адаптации условно и зависят от контекста: окончание школы, вуза или начало профессиональной деятельности — все это моменты, где адаптация проявляется особенно ярко. Однако с точки зрения непрерывного развития, адаптация сопровождает учителя на всех этапах его профессионального пути, являясь своеобразным импульсом к дальнейшему росту. На становление педагога как профессионала влияют множество факторов: возраст, стаж работы, профессионально важные качества и специфика педагогической деятельности. Адаптация учителей с разным стажем имеет свои особенности, обусловленные накопленным опытом, установками, и способами взаимодействия с окружающими. Например, молодые учителя фокусируются на освоении базовых навыков и адаптации к новой социальной среде, в то время как опытные педагоги могут сталкиваться с другими вызовами, такими как выгорание или необходимость адаптации к изменениям в образовательной системе. Понимание этих особенностей важно для разработки эффективных программ поддержки и профессионального развития педагогов на всех этапах их карьеры. Первые пять лет работы в школе — это период адаптации молодого специалиста к профессиональной среде.

Несмотря на наличие теоретических знаний, практический опыт и профессионально важные качества еще не сформированы. Молодой учитель сосредоточен на самооценке своих способностей и часто ориентируется на внепрофессиональные ценности (семья, друзья). На этом этапе высока вероятность несоответствия квалификации занимаемой должности, а использование дисциплинарных методов часто дает обратный эффект из-за недостатка педагогического тактика и умения строить конструктивное взаимодействие с учениками. В следующие 5-10 лет происходит стабилизация профессиональной деятельности и формирование устойчивой профессиональной позиции. Педагог совершенствует методы работы, снижается количество конфликтов, повышается профессиональная компетентность и авторитет среди коллег, учеников и родителей. Этот период характеризуется постепенным переходом от фокуса на самоутверждение к сосредоточению на качестве образовательного процесса и развитии учеников. Формирование профессиональной идентичности происходит постепенно, в тесной связи с накоплением опыта и совершенствованием педагогических навыков. Важно отметить, что это лишь общие тенденции, а индивидуальные траектории профессионального развития могут значительно отличаться.

Педагогический опыт влияет на профессиональное развитие и может приводить к различным кризисным ситуациям. В период 11-15 лет работы часто возникает кризис, связанный с противоречием между желанием изменить свой стиль работы и ограниченными возможностями. Учителя этого этапа более ориентированы на понимание учеников и на создание конструктивных отношений со всеми участниками образовательного процесса, реже прибегая к наказаниям и угрозам. Однако, существует риск профессиональной стереотипизации. В возрасте 16-20 лет (кризис середины жизни) может проявиться несоответствие между реальным и идеальным «Я», что может привести к снижению профессионализма, разочарованию и использованию защитных механизмов. Наиболее высоких профессиональных достижений педагоги достигают в возрасте 21-25 лет (43-45 лет). К этому

времени у них обычно формируются высокие профессиональные качества, а устойчивое социально-экономическое положение и взрослость детей позволяют полностью посвятить себя работе. Важно отметить, что эти этапы и их проявления индивидуальны и могут значительно варьироваться в зависимости от личных качеств, условий работы и других факторов. Поэтому необходимо предусматривать меры поддержки педагогов на всех этапах их профессиональной деятельности для предотвращения кризисов и максимальной реализации их профессионального потенциала.

Опытные учителя (стаж более 25 лет) могут негативно воспринимать вмешательство в свою работу, рассматривая это как критику или попытку подчеркнуть их недостатки. В этом возрасте возрастает риск профессионального выгорания, проявляющегося в физическом и психологическом истощении, нежелании осваивать новые методы работы, нарушении отношений с учениками, родителями и коллегами.

### **Вывод по 1 главе**

Успешная социально-психологическая адаптация, по мнению А. Налчаджяна, характеризуется гармоничным взаимодействием личности и социальной группы, где индивид без конфликтов эффективно выполняет свою работу, удовлетворяет потребности и соответствует ролевым ожиданиям. М.А. Дмитриева определяет психологическую профессиональную адаптацию как динамическое равновесие между человеком и его профессиональной средой. Нарушение этого равновесия ведет к дезадаптации, причем профессиональная дезадаптация — это нарушение равновесия специфически в профессиональной сфере. Исследования показывают, что ключевыми качествами успешного педагога являются любовь к детям и профессии, глубокие профессиональные знания, широкая эрудиция, педагогическая интуиция, высокий интеллект и нравственные качества. Профессиональный путь учителя неизбежно сопровождается кризисами, которые, при успешном преодолении, способствуют профессиональному росту. На этот рост влияют

возраст, стаж работы и конкретные условия педагогической деятельности. Успешная адаптация и преодоление кризисных ситуаций являются залогом профессионального долголетия и высокой эффективности педагогической работы.

## **Глава 2. Реализация педагогических условий формирования профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования.**

### **2.1. Актуализация знаний молодых специалистов о профессиональной идентичности в сфере образования.**

Актуализация знаний молодых специалистов о профессиональной идентичности — это необходимый процесс, способствующий их успешной адаптации и профессиональному росту. Она включает в себя не только усвоение теоретических понятий, но и приобретение практического опыта, формирование реалистичных представлений о своей роли и месте в профессии. Существуют различные способы актуализации этих знаний, направленные на гармоничное сочетание теории и практики. К ним относятся целенаправленное обучение (лекции, семинары, мастер-классы), работа с менторами и наставниками, систематическое самообразование, анализ собственной практики (рефлексия, ведение портфолио), участие в профессиональных сообществах и обмен опытом с коллегами. Особое значение имеет получение обратной связи от опытных специалистов и руководителей, позволяющей молодому специалисту корректировать свои действия и формировать адекватное профессиональное самовосприятие. В целом, актуализация знаний о профессиональной идентичности способствует развитию уверенности в себе, повышению уровня профессиональной компетентности и достижению большей удовлетворенности от работы.

Теоретические занятия и тренинги: Систематическое изучение теоретических основ формирования профессиональной идентичности, разбор кейсов, дискуссии о сложных ситуациях в профессиональной деятельности.

- **Практический опыт:** Работа с ментарами и наставниками, участие в проектах, стажировки в учебных заведениях, имитационные игры, ролевые игры, симуляции помогают молодым специалистам приобрести практический опыт и применить теоретические знания на практике.

- **Супервизия:** Регулярные встречи с супервизором позволяют молодым специалистам обсудить трудные ситуации, получить обратную связь и профессиональную поддержку. В процессе супервизии анализируются конкретные случаи из профессиональной практики, рассматриваются возможные варианты действий и их последствия. Супервизор помогает молодому специалисту развить самосознание, критическое мышление и способность к саморегуляции. Он также может помочь в постановке профессиональных целей, разработке стратегий повышения компетентности и преодоления профессионального выгорания. Эффективная супервизия способствует повышению качества работы молодого специалиста, укреплению его профессиональной идентичности и формированию уверенности в себе. Важно, чтобы супервизор был квалифицированным специалистом с достаточным опытом работы в соответствующей области и умением строить доверительные отношения с супервизируемым. Формат супервизии может быть индивидуальным или групповым, в зависимости от потребностей и целей. Самоанализ и рефлексия: Поощрение самостоятельного анализа своего профессионального опыта, рефлексии над достижениями и ошибками. Ведение дневников, портфолио, анализ своих сильных и слабых сторон.

- **Работа с обратной связью:** Получение обратной связи от коллег, руководителей, учеников и родителей позволяет молодым специалистам понять, как их работа воспринимается окружающими, и внести необходимые коррективы в свой стиль работы. Эта обратная связь может быть как формальной (например, результаты аттестации, отзывы руководителя), так и неформальной (случайные замечания, беседы с коллегами, мнения учеников). Важно, чтобы обратная связь была конкретной, конструктивной и

направленной на развитие. Она должна содержать не только указание на ошибки, но и рекомендации по их исправлению, а также отмечать достижения и сильные стороны молодого специалиста. Умение работать с обратной связью — важный навык для профессионального роста, способствующий формированию адекватной самооценки и повышению уровня компетентности. Важно научиться не только принимать обратную связь, но и задавать наводящие вопросы, чтобы лучше понять мнение оценивающего и найти наиболее эффективные способы улучшения своей работы. Систематическая работа с обратной связью способствует повышению уверенности в своих силах и формированию профессиональной идентичности. Общение с коллегами: Обмен опытом, дискуссии о профессиональных проблемах, взаимопомощь и поддержка. Участие в профессиональных сообществах и группах.

Использование современных технологий: Изучение и применение инновационных методов преподавания и инструментов для профессионального развития (онлайн-платформы, вебинары, онлайн-курсы) является неотъемлемой частью формирования профессиональной идентичности современного педагога. Доступ к обширным онлайн-ресурсам позволяет молодым специалистам быстро и эффективно получать новую информацию, актуализировать существующие знания и совершенствовать навыки, расширять профессиональный кругозор и быть в курсе новейших трендов в образовании. Онлайн-платформы предоставляют возможность изучать лучшие практики преподавания, анализировать успешный опыт коллег, осваивать новые методики и технологии, экспериментировать с различными подходами к обучению, а также общаться с коллегами из разных регионов и стран, делаясь опытом и решая профессиональные задачи совместно. Вебинары и онлайн-курсы позволяют участвовать в интерактивных занятиях, получать оперативную обратную связь от преподавателей и экспертов, общаться с другими участниками, обмениваясь мнениями и идеями. Применение современных технологий в педагогической

деятельности не только повышает эффективность образовательного процесса, делая его более интересным и доступным для учеников, но и способствует формированию чувства уверенности в себе и профессиональной компетентности у молодого специалиста, помогая ему чувствовать себя частью современного образовательного сообщества. Однако, важно критически относиться к информации, получаемой из онлайн-источников, уметь отличать достоверные источники от ненадежных, и выбирать ресурсы, соответствующие профессиональным стандартам и образовательным целям. Кроме того, необходимо помнить, что технологии — это лишь инструмент, а главное в педагогической деятельности — личность и профессионализм учителя, его способность строить доверительные отношения с учениками, понимать их потребности и мотивировать на успешное обучение. Актуализация знаний — это не одноразовый процесс, а постоянная работа над собой, требующая активного участия как самих молодых специалистов, так и опытных коллег, наставников и руководителей, создания благоприятных условий для профессионального развития и предоставления необходимой поддержки. Она способствует формированию высококвалифицированных и успешных специалистов в сфере образования, готовых к постоянному самосовершенствованию и адаптации к изменяющимся условиям работы.

В процессе формирования профессиональной идентичности индивид определяет себя как представителя определенной профессиональной категории. Ключевым моментом в развитии этой идентификации является сравнение. Это сравнение происходит с аналогичными и значимыми группами (например, психолог сталкивает свою профессиональную группу с другими психологами, а не с врачами или инженерами). При сравнении учитываются не все аспекты профессиональной деятельности, а лишь те качества и характеристики, которые имеют ценностное значение. В итоге, положительная профессиональная идентичность строится на том, что выделяются благоприятные отличия своей группы от других. Человек идентифицирует себя именно с той профессиональной группой, которая подтверждает его

представления о себе. Сванн (Swann, 1992) отмечает, что тенденция выбирать партнеров для взаимодействия, которые поддерживают их взгляды на себя, вытекает из желания сохранить ощущение предсказуемости и контроля. Таким образом, профессиональная идентичность может быть рассмотрена как способ поддержания устойчивой личной идентичности. Когда речь идет о человеке как члене профессиональной группы, его характеристики определяются двумя группами признаков: индивидуальными чертами данного человека и признаками той профессиональной группы, к которой он относится. Личные качества, как врожденные, так и приобретенные, формируют личностную идентификацию, а профессионально важные качества — профессиональную идентификацию. Процесс формирования профессиональной идентичности является активным и отражает то, как человек воспринимает себя как специалиста.

Таким образом, процесс профессиональной идентификации представляет собой многогранное явление, в котором уникальное сочетание личных интересов, ценностей, навыков и жизненного опыта сталкивается с требованиями рынка труда, социальными ожиданиями и возможностями для самореализации. Формирование профессиональной идентичности — это не просто выбор профессии, а длительный процесс самопознания и самоопределения, в ходе которого индивид формирует свое представление о себе как о профессионале, определяет свои профессиональные цели и ценности, а также находит свое место в профессиональном сообществе. Порой люди не осознают, насколько сегодняшний выбор повлияет на их будущее, ведь выбранная профессия может определять не только профессиональную траекторию, уровень дохода и социальный статус, но и личностную жизнь, взаимоотношения, образ жизни и общее благополучие. Поэтому важно сознательно подходить к выбору профессионального пути, учитывая свои интересы и способности, а также анализируя требования рынка труда и перспективы профессионального развития. Необходимо стремиться к гармоничному сочетанию личных стремлений и профессиональных

требований, чтобы достичь удовлетворенности от работы и самореализации в выбранной профессии. В этом процессе важную роль играют как внутренние факторы (мотивация, ценности, самооценка), так и внешние (социальное окружение, рынок труда, доступ к образованию и профессиональному развитию). Важно помнить, что процесс формирования профессиональной идентичности является динамичным и продолжается всю профессиональную жизнь.

Одним из ключевых аспектов выбора профессии является влияние окружающих — семьи, друзей, общества. Часто на молодых людей оказывают давление ожидания, какие профессии считаются «успешными» или «уважаемыми», что может приводить к внутренним конфликтам и выбору, не всегда соответствующему истинным желаниям.

Профессиональное выгорание — это серьезная проблема, которая затрагивает многих людей, независимо от их сферы деятельности. Когда работа перестает приносить удовлетворение и становится лишь источником стресса, важно осознать, что это состояние можно преодолеть.

Первым шагом к восстановлению может быть анализ причин выгорания. Возможно, это связано с высокими требованиями на работе, отсутствием поддержки со стороны коллег или руководства, или же недостатком разнообразия в задачах. Осознание этих факторов поможет понять, что именно необходимо изменить.

Следующим шагом может стать поиск новых источников вдохновения внутри своей профессии. Это может быть участие в новых проектах, обучение новым навыкам или даже поиск менторов, которые помогут взглянуть на свою работу с другой стороны. Иногда достаточно внести небольшие изменения в повседневные задачи или наладить отношения с коллегами, чтобы вернуть интерес к делу.

Если же решение о смене профессии кажется более предпочтительным, важно подойти к этому выбору осознанно. Начните с исследования других сфер деятельности, которые вас интересуют. Пройдите курсы или стажировки, чтобы понять, подходит ли вам новая профессия. Обсуждение своих мыслей и переживаний с друзьями или карьерными консультантами может помочь прояснить ситуацию и принять обоснованное решение.

Независимо от выбранного пути, ключевым является понимание своих ценностей и интересов. Постепенно возвращая радость в свою работу или находя новое призвание, вы сможете не только улучшить качество своей жизни, но и достичь большего успеха в профессиональной сфере. Важно помнить, что карьерный путь — это не линейная траектория, а процесс постоянного роста и изменений. Ключевым моментом в профессиональной самоидентификации является способность к обновлению и адаптации. Поскольку рынок труда и технологии постоянно меняются, необходимость пересмотра своих навыков и готовности к обучению становится важной частью профессиональной жизни. Это может повторно активизировать интерес к профессии или же привести к полному пересмотру карьерных устремлений.

Существует четыре статуса профессиональной идентичности, которые помогают понять, на каком этапе находится человек в процессе своего профессионального самоопределения. Эти статусы можно рассматривать как «ступеньки», каждая из которых характеризуется определёнными признаками и особенностями:

1. Диффузия идентичности: На этом этапе человек не имеет четкого представления о своих профессиональных целях и ценностях. Он может испытывать неопределенность и отсутствие направления, что может привести к отсутствию мотивации и низкой самооценке. Люди на этой ступени часто не задумываются о своих интересах и возможностях, что затрудняет их социальное взаимодействие и принятие решений.

2. Отрицание идентичности: На этой стадии человек начинает осознавать требования общества и внешние ожидания, но при этом может отвергать свои истинные желания и интересы. Он может следовать навязанным стандартам или выбирать профессию лишь из-за давления со стороны семьи или общества. Это состояние может привести к внутреннему конфликту и чувству несоответствия между личными амбициями и внешними ожиданиями.

3. Поиск идентичности: На этом этапе человек активно исследует различные варианты профессионального пути. Он осознаёт свои интересы и ценности, начинает пробовать себя в разных ролях и профессиях. Этот процесс может быть как вдохновляющим, так и стрессовым, так как требует времени и усилий для определения своего места в мире труда. Важно, что на этой стадии человек открывает для себя возможности, которые могут привести к более глубокому пониманию себя.

4. Достигнутая идентичность: Это финальная стадия, когда человек успешно интегрировал свои профессиональные амбиции с личными ценностями и социальными ожиданиями. Он чувствует уверенность в своём выборе, способен принимать осознанные решения о своей карьере и строить планы на будущее. Люди на этой ступени обычно имеют высокую самооценку и удовлетворение от своей работы, что положительно сказывается на их социальном взаимодействии и общем качестве жизни.

Понимание этих статусов позволяет людям лучше осознавать свой путь к профессиональному самоопределению, а также способствует развитию гибкости в подходе к выбору карьеры. Это также подчеркивает важность постоянного самоанализа и готовности к изменениям, которые могут возникнуть на протяжении жизни.

В процессе формирования профессиональной идентичности можно выделить несколько исторических этапов. Первой из таких форм является объединение людей вокруг определённого Дела, будь то охота, рыболовство, ткачество и подобные занятия. В этот период основное внимание уделялось

коллективному характеру выполнения трудовых операций, необходимости активности в конкретное время и пространстве, а также совместному труду для удовлетворения базовых человеческих потребностей. Профессиональная идентичность на этом этапе была диффузной, «неопределённой» и «пассивной».

Рассмотрим становление профессиональной идентичности на примере детей в традиционном обществе. В детстве процесс формирования идентичности происходил через игрушки, одежду, словесные сообщения и игры. Дети имели возможность наблюдать за работой взрослых, подготовкой к охоте, рыболовству и земледелию. Это позволяло им осознавать различия в трудовых действиях между мужчинами и женщинами, что стало основой их первичного представления о разделении труда. Информация о существовании разных профессиональных систем подкреплялась взрослыми.

Это подкрепление проявлялось в следующих аспектах:

а). В формировании внешнего облика, характерного для представителей различных систем.

б) В воспитании поведения, основанного на выполнении типичных для разных профессиональных сфер действий. Например, девочкам в три года давали маленькие спицы или коклюшки, тогда как мальчиков отправляли с отцами на работы, требующие мужского участия: за дровами, для починки дома или на полевые работы. Родители помогали детям ассоциировать свои действия с действиями взрослых, побуждая их не только имитировать действия, но и стремиться к получению того же результата.

в) В формировании поведения через словесные инструкции, которые содержали предписания и указания.

Обряды, как важные элементы культурной практики, не только передавали знания о хозяйственных процессах, но и формировали у детей осознание их роли в сообществе. Эти ритуалы создавали пространство для

взаимодействия между поколениями, где старшие делились опытом и мудростью, а младшие учились через непосредственное участие.

Эмоциональная насыщенность обрядов способствовала укреплению связей внутри семьи и общины, создавая чувство принадлежности и ответственности за общие дела. Дети, наблюдая за церемониями и участвуя в них, не просто усваивали навыки, но и формировали свои ценности и установки, связанные с трудом и совместной деятельностью.

Строгое соблюдение последовательности действий в обрядах также играло роль в воспитании дисциплины и уважения к традициям. Ритуалы становились символами стабильности и преемственности, помогая детям понять важность своих действий и их последствий. Это осознание формировало у них чувство гордости за свою профессию и уважение к труду предков.

Таким образом, обряды не только служили практическим руководством по выполнению определенных действий, но и способствовали формированию более глубокого понимания роли каждого человека в сообществе. Они помогали детям развивать личное отношение к делу, осознавать свои обязательства перед семьей и обществом, а также укрепляли идентичность как профессиональную, так и культурную. В конечном итоге, обряды становились основой для формирования не только профессиональных навыков, но и социального сознания, что играло ключевую роль в процессе взросления и интеграции в общество.

С углублением профессионального разделения труда важным стало вовлечение в трудовые процессы и взаимодействие с "своими" сообществами. Фольклорные игры играли основную роль в этой идентификации, проявляясь в четком противопоставлении. Это отражалось в пространственной организации игр, где мальчики и девочки выстраивались друг напротив друга. Этот простой игровой прием имел значительное значение: с одной стороны, участник получал возможность идентифицировать себя с другими

"элементами" группы, а с другой стороны, мог ясно осознавать границы этой группы. Развитие профессиональной идентичности происходит в двух ключевых направлениях через следующие процессы:

а) ассимиляцию и аккомодацию - сначала происходит отбор новых элементов для структуры идентичности, а затем адаптация этой структуры к новым компонентам;

б) оценку - определение значимости и ценности содержимого идентичности. Взаимодействие этих процессов во временном аспекте приводит к формированию содержательного и ценностного измерений профессиональной идентичности.

Системообразующие элементы профессиональной идентичности включают: а) парадигмальное самоопределение в рамках теоретических концепций

б) инструментальное самоопределение, которое подразумевает свободное владение методами, в) ситуативное самоопределение, отражающее предпочтения в рабочей деятельности. Э. Фромм подчеркивает, что идентичность представляет собой единство человека и его деятельности: "я есть то, что я делаю".

Профессионал - это мастер своего дела, обладающий как душевной теплотой, так и техническими навыками, предназначением и инициативностью.

Поддержка со стороны коллег из той же профессиональной группы становится не только важным источником уверенности, но и платформой для обмена знаниями и опытом. Взаимодействие с более опытными специалистами позволяет молодым профессионалам не только учиться на их примерах, но и получать конструктивную обратную связь, что способствует более глубокому пониманию своей роли в команде и организации в целом.

Кроме того, создание безопасной и поддерживающей рабочей среды способствует развитию доверительных отношений между коллегами. Это, в свою очередь, помогает начинающим специалистам чувствовать себя более комфортно в выражении своих идей и мнений, что является важным аспектом формирования профессиональной идентичности. Когда молодые специалисты видят, что их мнения ценятся и учитываются, это укрепляет их уверенность в собственных способностях и способствует более активному участию в профессиональной деятельности.

Также стоит отметить, что взаимодействие с коллегами может помочь в преодолении периодов сомнений и тревог. Профессиональные сообщества, группы поддержки или менторские программы могут стать важными ресурсами для начинающих специалистов, позволяя им делиться своими переживаниями и получать советы от тех, кто прошел через подобные испытания.

Таким образом, поддержка со стороны коллег не только помогает молодым специалистам адаптироваться к новым условиям, но и способствует формированию их профессиональной идентичности, позволяя им более уверенно воспринимать свои достижения и развивать свои навыки. Это создает прочный фундамент для дальнейшего профессионального роста и развития, а также для формирования устойчивого чувства принадлежности к своей профессии и сообществу. Профессиональная идентичность у начинающего специалиста включает внешние и внутренние компоненты. Внешние аспекты связаны с восприятием и принятием его коллегами как специалиста, тогда как внутренние касаются процессов самовосприятия и профессионального самосознания. Профессиональное обучение можно разбить на несколько последовательных этапов развития, на каждом из которых начинающий специалист сталкивается с особыми трудностями и тревогами, что можно трактовать как процесс «профессионального взросления». Обычно на пути профессионального роста начинающий

специалист проходит через разные стадии, формируя на каждой из них свои отношения с коллегами. В конечном итоге он определяет свою профессиональную роль. Эти стадии не являются строго разделёнными, и в сложных случаях может произойти возврат на предыдущие этапы, что не обязательно означает общий регресс. Срок обретения профессиональной идентичности индивидуален, однако, согласно имеющемуся опыту, этот процесс обычно занимает не менее двух-трех лет.

## **2.2. Мотивация молодых специалистов формирования у себя профессиональной идентичности в сфере образования.**

Как в отечественной, так и в зарубежной науке феномен мотивации является одним из самых проработанных. Он изучается в контексте общей психологии, психологии личности, социальной и педагогической психологии. Анализ поведения человека, сил, побуждающих его к определенной деятельности, а также ее качество – все это связано с мотивацией личности. В литературе описывается множество подходов к определению понятия мотивации, но в самом общем виде его можно понимать «как совокупность, или систему, психологически разнородных факторов, детерминирующих поведение и деятельность человека».

Изучение мотивации — сложная и многогранная задача из-за разнообразия подходов к ее пониманию и методам исследования. Многие ученые (например, З. Фрейд, А. Маслоу, К. Левин, Л.И. Божович, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Е.П. Ильин и другие) вносили вклад в эту область, опираясь на различные теории. Понимание мотивации неоднозначно: одни ученые рассматривают её как отдельный мотив, другие — как систему мотивов или сложный комплекс взаимосвязанных факторов (мотивы, цели, потребности). Разные авторы по-разному трактуют сущность мотива: А. Маслоу отождествлял мотив с потребностью, С.Л. Рубинштейн — с переживанием и удовлетворением потребности, а А.Н. Леонтьев — с предметом потребности. В исследовании Гордеевой Т.О., Сычева О.А. и

Осина Е.Н. (2013) представлены три основных подхода к изучению мотивации. Один из них (Дж. Аткинсон, Д. Макклелланд) выделяет два основных мотива: стремление к успеху и избегание неудач. Это иллюстрирует сложность и многогранность понятия мотивации и отсутствие единого подхода к его изучению. Мотивация достижения — это внутренняя сила, толкающая человека к успеху в выбранной деятельности. Критерии этого успеха субъективны и могут быть разными для каждого человека (например, совершенствование навыков, превосходство над предыдущими результатами и т.д.), как отмечает М.В. Кондратьев (2007).

В свою очередь проявление мотивации избегания неудачи связано со многими причинами, например:

- неопределенность целеполагания;
- явный страх последствий провала;
- неуверенность в своих силах;
- страх социального оценивания; • имеющийся негативный опыт прошлых неудач;
- низкая самооценка и др.

Четвертый подход к мотивации (например, работы Р.Т. Нахмана и других) предлагает рассматривать мотивацию как динамичную систему, учитывающую не только внутренние и внешние факторы, но и контекстуальные и социальные условия, в которых происходит деятельность. Этот подход подчеркивает значимость взаимодействия индивидуальных мотивов с социальным окружением, где роли играют не только установки и ожидания самого человека, но и влияние группы, общества и культурных норм.

Пятый подход, который активно исследуется в последние годы, связан с нейропсихологическими аспектами мотивации (например, взгляды Д. Б.

Биннера и Н. Л. Дубровиной). Он фокусируется на биологической основе мотивации и изучает, как нейробиологические процессы, такие как выработка дофамина, влияют на мотивационное поведение. Этот подход предполагает существование различных уровней мотивации — от базовых инстинктов до сложных когнитивных процессов, непосредственно связанных с целеполаганием и самоосознанием.

Кроме того, стоит выделить подход, основанный на теории самодетерминации (Р. Райн, Э. Деси), который акцентирует внимание на важности удовлетворения базовых психологических потребностей: автономии, компетентности и связанности. Исследования в этой области показывают, что когда эти потребности удовлетворены, у человека наблюдается повышенная внутренняя мотивация, более глубокое вовлечение в деятельность и, как следствие, лучшая производительность и удовлетворенность.

Действительно, мотивация является многогранным и сложным явлением, которое зависит как от индивидуальных, так и от социальных факторов. Индивидуальные аспекты, такие как личные цели, интересы, ценности и внутренние установки, играют ключевую роль в формировании мотивации. Например, человек, который видит связь между своими личными амбициями и задачами, стоящими перед ним в учебе или работе, будет более мотивирован к достижению успеха.

С другой стороны, социальные факторы также оказывают значительное влияние на мотивацию. Поддержка со стороны коллег, преподавателей и семьи может существенно повысить уровень вовлеченности и стремления к обучению или профессиональному росту. Социальное окружение, включая культурные нормы и ожидания, также формирует представления о том, что считается успешным и желаемым.

Для оптимизации мотивации в образовательном и профессиональном контексте необходим комплексный подход. Это может включать в себя

создание поддерживающей среды, где ценятся усилия и достижения каждого человека, внедрение программ менторства, а также развитие навыков саморегуляции и самоорганизации. Важно учитывать разнообразие потребностей и предпочтений учащихся или сотрудников, предлагая индивидуализированные пути обучения и развития.

Кроме того, необходимо активно работать над созданием условий, способствующих внутренней мотивации, таких как предоставление возможностей для автономии, выбора и самовыражения. Это позволит людям не только достигать поставленных целей, но и находить удовлетворение в процессе обучения и работы.

Таким образом, понимание мотивации как сложного взаимодействия индивидуальных и социальных факторов требует внимательного анализа и применения различных стратегий для создания эффективной образовательной и профессиональной среды. Это обеспечит не только рост личной эффективности, но и улучшение общего климата в коллективе или учебном заведении.

### **2.3.**

В дополнение к характеристикам профессии, предложенным Л. Б. Шнейдером, можно рассмотреть и другие аспекты, подчеркивающие важность профессиональной идентичности в современных условиях.

е) Взаимодействие и сотрудничество: Профессиональная деятельность часто требует взаимодействия с другими специалистами, что подразумевает умение работать в команде и общаться с коллегами, клиентами и партнерами. Это взаимодействие становится особенно важным в условиях глобализации и мультикультурности.

ж) Непрерывное обучение и адаптация: Быстро меняющаяся природа экономики и технологий требует от профессионалов способности к

постоянному обучению и адаптации. Это включает в себя освоение новых знаний и навыков на протяжении всей карьеры, что подчеркивает важность активной позиции в отношении собственного профессионального развития

з) Этические нормы и социальная ответственность: Современные профессионалы должны не только обладать высокими квалификациями, но и соблюдать этические нормы, отражающие социальную ответственность перед обществом. Это включает в себя вопросы устойчивого развития, уважения к правам человека и минимизации негативного воздействия на окружающую среду.

и) Культурные и индивидуальные аспекты: Профессиональная идентичность также формируется под воздействием культурных, социальных и индивидуальных факторов. Личностные качества, такие как креативность, лидерские качества и устойчивость перед лицом трудностей, играют важную роль в формировании успешного профессионала.

к) Перспективы карьерного роста: Профессиональная идентичность может быть тесно связана с возможностями карьерного роста и самореализации. Способность видеть и использовать возможности для продвижения по карьерной лестнице может значительно повысить удовлетворенность работой и мотивировать специалиста к дальнейшему развитию.

Таким образом, профессиональная идентичность становится многогранным понятием, охватывающим не только аспекты квалификации и профессиональных навыков, но и личностные, социальные и этические компоненты, что делает ее изучение особенно актуальным в условиях современной трудовой среды. Основу формирования профессиональной идентичности составляют два основных аспекта: классификация уровней или периодизация профидентичности, а также определение этапов становления профессионала. Следует отметить, что процесс формирования профессиональной идентичности не ограничивается только лишь выбором

профессии. Любая идентичность, как уже отмечалось, это постоянно изменяющийся и комплексный процесс. Если обратиться к работам Теджфела, то можно определить, что ученый выявил три периода в процессе формирования профидентичности:

1) период социальной категоризации: выбор социального окружения индивида;

2) период социальной идентификации: индивид считает себя членом той или иной социальной группы;

3) период социальной идентичности: отождествление себя с выбранной социальной группой.

По мнению психолога И. Ю. Хамитовой, профессиональная идентичность является расширением Я-концепции. Она утверждает, что временные рамки формирования этой идентичности уникальны для каждого человека и могут занимать не менее четырех лет, даже после завершения процесса профессионального обучения. Поэтому возможно, что индивид не достигнет уровня окончательно развитой ("устойчивой") профессиональной идентичности. Исследователь Е. А. Климов в своей работе выделяет понятие профессионального самосознания, которое включает несколько элементов:

- осознание принадлежности к профессиональной группе;
- знание о своем соответствии профессиональным требованиям;
- информация о том, как другие воспринимают его профессиональные качества;
- понимание своих сильных и слабых сторон, а также способов для самосовершенствования и оптимизации работы;
- представления о себе и своей карьере в будущем.

Также Климов акцентирует внимание на том, что профессиональное самоопределение — это активный процесс поиска возможностей для развития

и освоения своей роли как члена профессионального сообщества. Он отмечает, что в современных условиях формирование идентичности происходит почти без осознания, поскольку большинство рабочих действий реализуются с помощью различных технических средств. Это, безусловно, негативно сказывается на формировании у индивида четкого понимания своей роли в профессиональной деятельности, что, в свою очередь, затрудняет достижение профессионального мастерства.

В процессе профессионального самоопределения образ профессии играет ключевую роль. На начальном этапе формирования профессиональной идентичности важно, каким образом складывается у человека представление о профессии. Этот образ может изменяться по мере развития профессиональной идентичности. Профессиональное самоопределение включает несколько периодов, в ходе которых человек находит и осознает свое место в выбранной профессии. Важным аспектом является осознание человеком того, где и как он будет работать, а также четкое представление о результатах или продуктах своей профессиональной деятельности. Это приводит к окончательному формированию образа профессии. Безусловно, он может меняться и трансформироваться в совершенно иные формы. Важно определить, что послужило импульсом для формирования этого образа, с чем он связан, и какие условия способствуют его позитивному развитию. Л. Б. Шнейдер считает, что необходимо понимать условия формирования образа и факторы на него влияющие, а также осознавать, с чем связан образ профессии и как на каких этапах профессионального самоопределения его стоит развивать. Уровень профессиональной готовности человека к определенной деятельности основывается на нескольких критериях, таких как удовлетворенность трудом и отношениями в коллективе, успешность в освоении профессии, а также психофизиологическая оценка труда. Важным аспектом является также сформированный субъективный образ профессии и профессиональное самосознание, как отмечает Е. А. Климов. Л. Б. Шнейдер выделяет структуру профессионального самосознания, которая включает:

- а) понимание своей принадлежности к конкретной профессиональной общности;
- б) осведомленность о соответствии себе профессиональным стандартам;
- в) понимание уровня признания в профессиональной группе;
- г) знание о своих сильных и слабых сторонах и путях их развития;
- д) представление о себе и своей карьере в будущем; е) связь профессиональной деятельности с образом «Я». В ряде научных исследований основное внимание уделяется изучению взаимосвязи между образом профессии и профессиональным жизненным планом.

Национальный доклад РФ определяет профессиональное образование как целенаправленное обучение, развивающее профессиональные и социальные качества личности. Система профессионального образования играет ключевую роль в развитии молодежи. Современное профессиональное образование должно способствовать формированию профессиональной идентичности студентов, что положительно сказывается на профессиональном самоопределении, адаптации и успешной работе.

Однако необходимость формирования профессиональной идентичности в период профессионального обучения не в полной мере осознается педагогическим сообществом. Обнаруживается недостаточность педагогических приемов, методик, технологий, направленных на ее формирование. Профессиональная идентичность формируется под влиянием множества внутренних и внешних факторов, включая гендерные. Успешное формирование профессиональной идентичности у юношей и девушек требует учета гендерных особенностей в методиках преподавания. Однако на практике гендерные аспекты в педагогической работе с студентами колледжей учитываются недостаточно. Исследование феномена профессиональной идентичности студента представлено в работах А. А. Азбель, Т. В. Мищенко, Л. Б. Шнейдер, Ю. В. Гарбузовой, В. А. Кениг, У. С. Родыгиной и др., в

которых подтверждается существование самостоятельного понятия «профессиональная идентичность студента», дается определение этому понятию, раскрывается его структура и компоненты. Л.А. Литвинов, Н.Н. Савушкин, Т.Ю. Скибо и И.Н. Кулезнева исследовали педагогические условия формирования профессиональной направленности и идентичности студентов колледжа. Их работы показывают, что ключевым фактором успешного профессионального развития является профессионально-ориентированная образовательная среда, построенная на деятельностном и компетентностном подходах.

Профессиональная идентичность может быть достигнута благодаря осознанному взаимодействию с социальной группой, основанному на общих целях и ценностях, а также через участие в значимых для всех творческих проектах или в процессе сопереживания. На наш взгляд, сегодня крайне важно обсуждать и изучать вопросы профессионального воспитания, среди которых формирование профессиональной идентичности занимает особое место. Мы не можем игнорировать тот факт, что подготовка будущих специалистов является одной из ключевых задач современного общества. Именно эти профессионалы способны справиться с глобальными вызовами, стоящими перед нашей страной.

**Вывод по 2 главе.**

## **Заключение.**

Формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования является важной и многогранной задачей, требующей внимательного подхода как со стороны образовательных учреждений, так и со стороны самих специалистов. В первой главе мы рассмотрели теоретические основы данной проблемы, акцентируя внимание на психолого-педагогических особенностях молодых специалистов. Эти особенности включают в себя потребность в самовыражении, поиске своего места в профессиональной среде и взаимодействии с коллегами и учениками. Проблема формирования профессиональной идентичности требует системного подхода, который учитывает как индивидуальные, так и социальные факторы.

Во второй главе акцент был сделан на практической реализации педагогических условий, способствующих формированию профессиональной идентичности. Актуализация знаний о профессиональной идентичности, развитие мотивации и вовлечение молодых специалистов в разнообразные виды профессиональной деятельности являются ключевыми аспектами этого процесса. Создание поддерживающей среды, где молодые специалисты могут обмениваться опытом, получать обратную связь и развивать свои навыки, способствует не только их профессиональному росту, но и укреплению чувства принадлежности к образовательному сообществу.

Таким образом, успешное формирование профессиональной идентичности молодых специалистов в сфере образования требует комплексного подхода, который включает в себя теоретические знания, практические навыки и организационные условия. Это обеспечит не только личностное развитие молодых специалистов, но и повысит качество образования в целом, создавая условия для эффективного взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

## **Библиографический список.**

### **Значение теоретической и практической подготовки:**

Педагогическое сообщество подчеркивает необходимость равновесия между теоретической и практической подготовкой будущих педагогов. Теоретические знания без практического опыта не гарантируют успешной адаптации и формирования профессиональной идентичности. Важно, чтобы программы подготовки в вузах были актуальными, ориентированными на практику и включали в себя достаточное количество практических занятий и стажировок.

### **Необходимость постоянного самообразования и профессионального развития:**

Педагоги считают, что формирование профессиональной идентичности — это не одноразовый процесс, а постоянная работа над собой. Молодые специалисты должны постоянно совершенствовать свои знания и навыки, изучать новые методики преподавания, участвовать в семинарах, конференциях и других мероприятиях по профессиональному развитию.

В целом, педагогическое сообщество признает важность формирования профессиональной идентичности молодых специалистов и стремится создать условия для их успешной адаптации к профессиональной среде. Однако

подходы к решению этой проблемы могут различаться. Для эффективного формирования профессиональной идентичности необходим комплексный подход, учитывающий как индивидуальные особенности молодых специалистов, так и условия работы в образовательных учреждениях.

Формирование профессиональной идентичности молодого педагога — это глубоко личный и субъективный процесс, не всегда соответствующий общепринятым стандартам или ожиданиям социума. Перед началом работы у молодого педагога часто существуют романтические представления о профессии: желание вдохновлять учеников, менять их жизни, быть авторитетом и наставником. Эти идеалы могут быть сформированы под влиянием личного опыта, образов учителей из детства, литературы и кино. Первый год работы часто становится периодом разочарования и переоценки идеалов. Молодой педагог сталкивается с множеством трудностей: высокой рабочей нагрузкой, сложностями в общении с учениками и родителями, недостатком ресурсов, конфликтами в коллективе. Это может привести к кризису и потере веры в свои способности. Постепенно молодой педагог начинает формировать свой уникальный стиль преподавания и взаимодействия с учениками. Он экспериментирует с разными методами, ищет подходы, которые эффективны именно для него. Этот процесс может занять несколько лет.