



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Методическое сопровождение процесса адаптации молодых
специалистов в дошкольной образовательной организации

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность программы бакалавриата

«Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

89,63 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

14 мая 2026 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ОФ-521-265-5-1

Чупрунова Мария Александровна

Научный руководитель:

к. п. н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО

Селиверстова Ирина Анатольевна

Селиверстова

Челябинск
2026



АНТИПЛАГИАТ
ОБНАРУЖЕНИЕ ЗАИМСТВОВАНИЙ

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

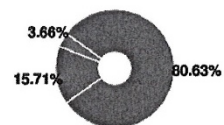
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический
университет»

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Чупрунова Мария Александровна
Самоцитирование
рассчитано для: Чупрунова Мария Александровна
Название работы: ВКР_Чупрунова_антиплагиат (1)
Тип работы: Выпускная квалификационная работа
Подразделение: УИТ

РЕЗУЛЬТАТЫ

СОВПАДЕНИЯ	15.71%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	80.63%
ЦИТИРОВАНИЯ	3.66%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%
ИИ-КОНТЕНТ	0%



ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 18.05.2026

Структура
документа:

Проверенные разделы: основная часть с.6-31, 34-52, введение с.2-5, выводы с.31-33, 52-54

Модули поиска:

Профессиональная лексика. Медицина; Переводные заимствования; Цитирование; PubMed;
Профессиональная лексика. АПК и биотех; Шаблонные фразы; IEEE; Перефразирования по базе
публикаций открытого доступа PubMed; Патенты СССР, РФ, СНГ; СМИ России и СНГ; Коллекция НБУ;
Публикации eLIBRARY; СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация; Сводная коллекция научных
работ Беларуси; Кольцо вузов; Медицина; Перефразирования по Коллекции открытых публикаций
международных издательств; Публикации РГБ; Коллекция открытых публикаций международных
издательств; Перефразирования по коллекции IEEE; Публикации РГБ (переводы и перефразирования);
Кольцо вузов (переводы и перефразирования); Переводные заимствования по коллекции Гарант:
аналитика; Переводные заимствования IEEE; СПС...

Работу проверил: Семькина Елена Авенировна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

Подпись проверяющего



Чтобы убедиться
в подлинности справки, используйте QR-код,
который содержит ссылку на отчет.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Подписал: Семькина Елена Авенировна (Управление
информационных технологий, Специалист по ИОТ)
Предоставленная информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.

ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ
выпускной квалификационной работы

Студент Чупрунова Мария Александровна
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Курс 5 Группа ОФ-521-265-5-1
Тема ВКР Методическое сопровождение процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

№ п/п	Объект нормоконтроля	Обоснование	Соответствие ДА/НЕТ
1.	Тема	Соответствует приказу	да
2.	Структура работы	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
3.	Титульный лист	Соответствует форме, установленной Регламентом письменных работ	да
4.	Оформление основного текста работы (шрифт, отступ, выравнивание, межстрочный интервал и др.)	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
5.	Оформление нумерации страниц		да
6.	Оформление заголовков разделов и подразделов		да
7.	Оформление примечаний и сносок		да
8.	Оформление списков/перечислений		да
9.	Оформление формул и уравнений		да
10.	Оформление таблиц		да
11.	Оформление иллюстраций		да
12.	Оформление библиографических ссылок		да
13.	Оформление списка использованных источников		да
14.	Оформление сокращений и аббревиатур		да

Нормоконтролер

01 июня 2026 г.



И.А. Селиверстова

Примечание: протокол нормоконтроля вместе с ВКР хранится на кафедре пять лет.

Умеет рационально планировать время работы, определять грамотную последовательность и объем действий при решении поставленной задачи	X		
Умеет пользоваться научной литературой профессиональной направленности	X		
Проявляет самостоятельность в сборе, систематизации и анализе фактического материала, формулировании выводов и рекомендаций	X		

Уровень оригинальности ВКР – 80,63 %

Уровень цитирования (самоцитирования) в ВКР: 3,66 %

Отмеченные достоинства Проблема адаптации молодых педагогов к условиям дошкольной образовательной организации, которой посвящена квалификационная работа М.А. Чупруновой, является актуальной для практики, несмотря на достаточно глубокое освещение ее в научной и методической литературе. Структура и содержание работы соответствует установленным требованиям. В ходе выполнения квалификационной работы Мария Александровна продемонстрировала умения осуществлять поиск и отбор библиографических источников по проблеме исследования, проявила осознанность в проведении теоретического анализа литературы и осуществлении практического исследования, в отборе методов сбора и обработки данных, способность к обобщению и интерпретации эмпирических данных. Студент проявила такие качества исследователя, как целеустремленность, увлеченность и ответственности. Это позволило Марии Александровне в полной мере и качественно выполнить поставленные в работе задачи.

Работа имеет практическую значимость: разработанные студентом план работы с молодыми специалистами на основе диагностики профессиональных дефицитов, комплекс методических мероприятий с педагогами могут быть использованы в практике работы дошкольных образовательных организаций.

Отмеченные недостатки:

Заключение: выпускная квалификационная работа Чупруновой Марии Александровны соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам бакалавра по направлению 44.03.05 Педагогическое образование, профиль «Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием», и может быть оценена на «отлично».

01 июня 2026 г.

Научный руководитель



И. А. Селиверстова

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	10
1.1 Обзор исследований по проблеме адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.....	10
1.2 Характеристика процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	16
1.3 Организационно-педагогические условия методического сопровождения адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.....	24
Выводы по первой главе.....	35
ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПО ПРОБЛЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	37
2.1 Организация эмпирического исследования адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.....	37
2.2 Реализация организационно-педагогических условий процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	43
2.3 Анализ и обобщение результатов экспериментальной работы ...	53
Выводы по второй главе.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	59
ПРИЛОЖЕНИЯ	62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В условиях современного развития системы дошкольного образования в России особое внимание уделяется качеству педагогического состава, куда входят решение вопросов об адаптации молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях (далее – ДОО). Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования (далее – ФГОС ДО), педагогический работник должен обладать компетенциями, позволяющими обеспечивать развитие, воспитание и обучение детей на высоком профессиональном уровне. Как указано в п. 5.5 ФГОС ДО, «педагогическая деятельность должна строиться с учетом возрастных и индивидуальных особенностей ребенка, обеспечивать создание условий для его успешной социализации и развития» [31]. Однако реализация этих требований невозможна без эффективной системы поддержки и адаптации молодых воспитателей, начинающих свой профессиональный путь.

Согласно концепции развития дошкольного образования «усовершенствованы механизмы подготовки и непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров (включая инструменты профессионального наставничества), привлечения и государственной поддержки молодых специалистов в системе ДО, созданы условия для их профессионального развития и карьерного роста» [25, с 15].

Актуальность проблемы подтверждается статистическими данными. По итогам 2025 года, согласно отчетам Министерства просвещения РФ, текучесть кадров среди молодых воспитателей дошкольных образовательных организаций достигла 27 %, что значительно превышает средние показатели по другим категориям педагогов. Основными причинами увольнений называют профессиональное выгорание, отсутствие поддержки со стороны руководства и сложности с адаптацией к

рабочему процессу. Такая ситуация негативно сказывается не только на стабильности педагогического коллектива, но и на качестве образовательного процесса, что противоречит задачам ФГОС ДО и государственной политике в сфере образования.

Таким образом, проблема адаптации молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях является одной из ключевых для обеспечения устойчивого развития системы дошкольного образования. Решение этой проблемы требует комплексного подхода, включающего совершенствование нормативно-правовой базы, внедрение эффективных программ наставничества и психологической поддержки, а также создание условий для профессионального роста молодых педагогов. Как отмечается в письме Министерства образования и науки РФ от 18.08.2015 № 06-1234/15 «Об организации работы с молодыми педагогами», «необходимо обеспечить системное сопровождение молодых специалистов, что позволит повысить качество дошкольного образования и снизить текучесть кадров» [21]. Это позволит не только снизить текучесть кадров, но и повысить качество дошкольного образования в целом.

Вопросами адаптации молодых специалистов в ДОО занимались ученые (С. И. Беловицкая, Н. А. Виноградова, Н. В. Горбунова, О. В. Иванова, А. А. Майер, И. А. Макарова, В. А. Слостенин, О. А. Шиян, И. В. Юнгман и др.).

На основании актуальности проблемы адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) выявим противоречие: между необходимостью создания условий для успешной адаптации молодых специалистов в ДОО и недостаточной разработкой технологий управления процессом адаптации молодых специалистов в ДОО.

Цель данной работы – теоретическое обоснование проблемы адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации посредством разработки и апробации организационно-

педагогических условий.

Объект исследования: процесс адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия, обеспечивающие успешность процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования – методическое сопровождение процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации будет более эффективным при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- методическая поддержка деятельности наставника в процессе планирования его работы с молодыми специалистами на основе диагностики профессиональных затруднений и профессионально-личностных качеств;

- разработка и реализация комплекса методических мероприятий по адаптации молодых специалистов.

Задачи исследования:

- 1) провести обзор исследований по проблеме адаптации молодых специалистов в ДОО;

- 2) описать сущность процесса адаптации молодых специалистов в ДОО;

- 3) выявить и обосновать организационно-педагогические условия адаптации молодых специалистов в ДОО;

- 4) провести эмпирическое по апробации организационно-педагогических условий исследование адаптации молодых специалистов.

Методы исследования:

1. Теоретические методы (анализ научно-методической литературы по исследуемой проблеме, классификация и систематизация полученных данных, обобщение).

2. Эмпирические методы (опросные методы, беседа).

Исследование проводилось в три этапа.

Констатирующий этап: анализ организационно-педагогической литературы по проблеме адаптации молодых специалистов в ДОО; рассмотрение особенностей управления адаптацией молодого специалиста в ДОО; обоснование эффективности применения форм и методов работы с молодым специалистом во время его адаптации в ДОО; подбор диагностических методик.

Формирующий этап: реализация организационно-педагогических условий адаптации молодых педагога в ДОО.

Обобщающий этап: обобщение, анализ результатов исследования, формулирование выводов, оформление текста работы.

База исследования: исследование проводилось в МАДОУ «Детский сад №39 г. Челябинска».

Практическая значимость исследовательской работы заключается в том, что разработанные план работы с молодыми специалистами на основе диагностики профессиональных затруднений и профессионально-личностных качеств, комплекс методических мероприятий по адаптации молодых специалистов могут быть использованы в деятельности других дошкольных образовательных организаций.

Структура работы: выпускная квалификационная работа включает введение, две главы, заключение, список использованных источников (38 наименований) и приложения (5 наименований). Общий объем работы составляет 53 страницы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Обзор исследований по проблеме адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Современные исследования по проблеме адаптации молодого педагога в ДОО имеют многогранный характер. Так, например, И.Н. Дементьева подчеркивает важность социально-психологического аспекта, отмечая необходимость оказания комплексной помощи молодым специалистам в первые годы работы. Среди значимых проблем она выделяет сложности в установлении контактов с детьми, родителями и коллегами, низкую уверенность в себе и трудности с управлением конфликтными ситуациями. Предлагаются такие меры поддержки, как наставничество опытных коллег, регулярные психологические консультации и участие молодых педагогов в специализированных тренингах и мастер-классах. А О.Е. Савва рассматривает проблему адаптации молодых педагогов с точки зрения разработки специальной программы поддержки, направленной на подготовку будущих воспитателей ДОО ещё во время обучения в ВУЗах [13].

В основе исследовательской работы лежит концепция профессиональной адаптации и социализации (И. С. Кон), где под которой ученый понимал совокупность социальных и психологических процессов, посредством которых индивид усваивает систему знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества. Оригинальность подхода И. С. Кона состоит в следующем:

1. В определении в процессе социализации стихийного и

организованного (воспитание) компонентов.

2. В акцентировании активной, субъект-субъектной позиции человека в процессе социализации, которая становится всё более выраженной в ходе исторической эволюции [13].

В работе нами были выделены следующие основные понятия: адаптация, молодой специалист, профессиональная адаптация, методическое сопровождение.

В рамках исследования ключевым термином выступает «адаптация». Для трактовки данного понятия обратимся к историко-логическому анализу литературы.

Анализ античной философской традиции демонстрирует, что термин «адаптация» в его современном значении отсутствовал, однако концептуальные предпосылки данного феномена обнаруживаются в учениях ряда мыслителей: Пифагор (570–495 гг. до н. э.) его концепция подразумевает непрерывное согласование элементов мироздания как условие его существования; Аристотель (384–322 гг. до н. э.) в своих учениях о «телесе» (конечной цели) прослеживал идею целесообразного приспособления живых организмов к среде как необходимого условия реализации их природного предназначения; Эпикур (341–270 гг. до н. э.) и представители стоической школы сфокусировались на психолого-этическом измерении адаптации, заключающиеся в рациональном приспособлении индивида к жизненным условиям как пути к безмятежности и счастью и идея внутренней устойчивости и принятия неизбежного, что предполагает процесс адаптации через когнитивную переоценку внешних обстоятельств [8].

В средневековой философской традиции адаптация осмыслялась не как биологическое или социальное приспособление, а как духовно-нравственная практика, направленная на гармонизацию человеческого существования с божественным замыслом. Так, например,

ведущие мыслители эпохи – Августин Аврелий и Фома Аквинский – интерпретировали адаптацию сквозь призму взаимосвязи божественного порядка и человеческой природы. Августин Аврелий акцентировал нормативно-этический аспект адаптации, утверждая, что человек обязан: приспосабливаться к божественным законам как абсолютным регуляторам бытия и целенаправленно стремиться к добродетели как высшей ценностной установке. В данной концепции адаптация предстаёт как процесс внутренней трансформации личности, предполагающий сознательное принятие трансцендентных моральных императивов и согласование индивидуального поведения с сакральными этическими стандартами [8].

В зарубежной науке XX века ученые существенно углубились в изучение процесса адаптации человека к окружающей среде. Ж. Пиаже (швейцарский психолог) разработал когнитивную модель адаптации, трактуя её как динамический процесс приспособления человека к новым знаниям и опыту. В основе данного процесса лежат два взаимодополняющих механизма: 1) ассимиляция – включение новой информации в существующие когнитивные схемы; 2) аккомодация – модификация схем под воздействием нового опыта. Э. Эриксон (американский психолог), создатель теории психосоциального развития, раскрыл адаптацию как системообразующий фактор личностного становления. Согласно его концепции, на каждом этапе жизненного цикла индивид сталкивается с специфическими социальными требованиями. Успешное разрешение психосоциальных кризисов посредством адаптации выступает необходимым условием здорового развития личности. В это же период А. Бандура (канадский и американский психолог) в рамках теории социального научения предложил бихевиорально-когнитивную интерпретацию адаптации. Он акцентировал внимание на значимости механизмов наблюдения и моделирования поведения в процессе приспособления к среде, а также ключевую роль отдавал

самоэффективности (ожидаемой эффективности) - убеждённости индивида в собственной способности справляться с новыми задачами и преодолевать трудности. [11].

Отечественные ученые также внесли не малый вклад в науку второго тысячелетия, среди них выделяют следующих.

А.Н. Леонтьев рассматривал понятие «адаптация» как процесс приспособления организма или системы к изменениям внешней среды, обеспечивающий его выживание и развитие [16]. Также в это время Л. И. Божович, Л. С. Выготский, А. Р. Лурия, Д. Б. Эльконин развивали идею, что адаптация тесно связана с развитием личности и происходит в процессе деятельности и общения [7]. А Н. А. Воронкова, трактовала адаптацию как процесс, направленный на успешное включение молодого специалиста в профессиональную деятельность, с учетом специфики образовательной среды и требований [6].

Таким образом, к концу XX века понятие «адаптация» рассматривалось как механизм психики (защита, когнитивные схемы), бихевиоральные реакции и взаимодействие со средой.

Следующее немаловажное понятие в теме исследовательской работы – «профессиональная адаптация» – это процесс и результат вхождения человека в профессиональную деятельность, включающий освоение условий и требований труда, усвоение профессиональных знаний, навыков, ценностных ориентаций, а также сближение личностных норм с нормами профессиональной группы. Л.С. Скрипниченко определяла профессиональную адаптацию как совокупность внутренних процессов и изменений, которые обеспечивают максимально эффективное взаимодействие субъекта с системой. Выполнение поставленных задач предполагает приспособление к новой среде, интеграцию личности в процессы жизненного цикла организации, а также накопление информации внутри системы [29]. И.Ю. Федяева рассматривала профессиональную адаптацию как процесс освоения индивидом ценностных ориентаций,

присущих конкретной профессии, осмысления собственных мотивов и целей профессиональной деятельности, а также гармонизации личных ориентиров с нормами и ценностями профессионального сообщества на основе сформированной готовности к выполнению профессиональных задач [35].

Объектом нашего исследования является процесс адаптации молодого специалиста в ДОО, который осуществляется под методическим сопровождением старшего воспитателя или заместителя по учебно-воспитательной работе (далее – зам. по УВР).

И. А. Колесникова и В. А. Сластенин определяли методическое сопровождение как процесс заинтересованного наблюдения, консультирования и личностного участия при минимальном вмешательстве педагога. Е. А. Козырева понимала под понятием методическое сопровождение систему профессиональной деятельности старшего воспитателя/заместителя по учебно-воспитательной работе ДОО, направленная на создание условий для позитивного развития отношений детей и взрослых [30]. К. Ю. Белая также отмечала, что методическое сопровождение в ДОО – целостная система мер, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, ключевые цели которой повышение профессионального мастерства каждого педагога; развитие творческого потенциала коллектива; повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса [4]. Л. И. Фалюшина в своем исследовании под методическим сопровождением педагогического процесса в ДОО понимает взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности [1].

Среди рассмотренных определений наиболее обоснованным и содержательно полным представляется трактовка, предложенная К. Ю. Белой, где методическое сопровождение молодых специалистов в ДОО рассматривается как целостная система мер, направленная на

взаимодействие опытного специалиста и молодого педагога.

Рассмотрим понятие «молодой специалист (педагог)». Опираясь на нормативно правовые акты, «Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией» [27]. По Л. И. Божович, молодой педагог – это субъект педагогической деятельности, который только начинает реализовывать свои знания и умения на практике, сталкиваясь с необходимостью формирования педагогического мышления, профессиональной позиции и личностных качеств, необходимых для эффективной работы с детьми [13]. Также Н. М. Борытко, известный российский ученый-педагог, определяет молодого педагога как специалиста, имеющего небольшой стаж работы и опыт взаимодействия с учащимися, часто находящегося в стадии профессионального становления и адаптации к требованиям профессии [13].

Таким образом, в данном параграфе мы раскрыли современные исследования по проблеме адаптации молодого педагога в ДОО, подчёркивающие важность комплексной поддержки в первые годы работы – через такие формы как наставничество, психологические консультации и тренинги и др. Для эффективной адаптации молодых специалистов рекомендуют внедрять систему мониторинга их профессионального роста, создавать благоприятный микроклимат в коллективе и обновлять программы дополнительного образования, а также разрабатывать специальные программы поддержки ещё на этапе обучения в вузах. Понятие «адаптация» имеет долгую историю осмысления: от античных идей целесообразного приспособления и психолого-этического измерения до средневековой трактовки как духовно-нравственной практики и современных научных концепций. В XX веке учёные углубили понимание

адаптации: Ж. Пиаже описал когнитивную модель (ассимиляция и аккомодация), Э. Эриксон связал её с психосоциальным развитием, А. Бандура – с социальным научением и самоэффективностью, а отечественные исследователи (А. Н. Леонтьев, Л. И. Божович и др.) подчеркнули связь адаптации с развитием личности.

1.2 Характеристика процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Процесс адаптации молодых специалистов в ДОО включает в себя профессиональные, социальные, психологические и другие аспекты, которые оказывают значительное влияние на качество образовательного процесса. Различные исследователи подходят к понятию процесса адаптации молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении по-разному, подчеркивая различные факторы, влияющие на этот процесс. В предыдущем параграфе нами было уже рассмотрено исследование по проблеме адаптации молодых специалистов в ДОО и основные определения темы нашего исследования. Для более глубокого погружения в процесс адаптации молодых специалистов, обратимся к научной литературе и выделим типы адаптации молодого педагога в ДОО.

Зеер Э. Ф. в исследованиях выделял следующие типы адаптации с акцентом на педагогическую деятельность:

- активная адаптация (конструктивная) – педагог не просто приспосабливается, но и влияет на среду, предлагает инновации;
- пассивная адаптация – безоговорочное принятие норм и правил без попыток изменить ситуацию;
- дезадаптация – неспособность приспособиться, ведущая к стрессу и уходу из профессии [12].

В учебном пособии А. Н. Троян «Управление дошкольным образованием» выделено три вида адаптации персонала:

1. Профессиональная. Постепенная доработка трудовых способностей и приспособление к средствам труда, производственным процессам, объекту, предмету и характеру труда.

2. Социально-психологическая. Приспособление к социальным условиям, нормам и правилам, которые существуют в коллективе.

3. Социально-организационная. Приспособление к организационным условиям, таким как структура организации, распределение обязанностей и т.д. [32].

Существуют и другие виды адаптации молодого педагога, которая выделила Л.Ф. Чукмарова:

1. Психологическая адаптация предполагает преодоление внутренних страхов и неуверенности, возникающих в начале профессиональной деятельности. Молодому специалисту важно выработать навыки стресс-менеджмента, научиться принимать профессиональные решения, а также развить способность к самостоятельной оценке и анализу результатов своей работы.

2. Социальная адаптация подразумевает интеграцию в коллектив, выстраивание профессиональных связей и создание положительного имиджа. Сюда также входит освоение корпоративной культуры учебного заведения, понимание негласных правил и ожиданий окружения.

3. Методическая адаптация представляет собой процесс изучения и практического применения разнообразных учебных методик и технологий. Молодому педагогу необходимо научиться подбирать наиболее эффективные подходы для достижения образовательных целей с учётом специфики предмета и особенностей аудитории.

4. Институциональная адаптация заключается в освоении всех рабочих процедур и регламентов образовательного учреждения, в том числе административных аспектов: ведения учебной документации и соблюдения учебных планов [38].

Основные этапы профессиональной адаптации описаны Долговой В.

И., Мельник Е. В., Моториной Ю. В.:

1. Первичная профессиональная адаптация. Начинается сразу после начала трудовой деятельности. Включает ознакомление сотрудника с должностными обязанностями, правилами внутреннего распорядка, особенностями рабочего процесса и корпоративной культурой организации.

2. Среднесрочная адаптация. Происходит на протяжении нескольких месяцев, когда сотрудник постепенно осваивает специфику своей должности, развивает профессиональные компетенции и выстраивает отношения с коллегами и руководством.

3. Долгосрочная адаптация. Продолжается в течение всего периода работы сотрудника в данной организации. Этот этап характеризуется совершенствованием профессионального мастерства, углубленным изучением особенностей профессии и развитием личностных качеств, способствующих успешной карьере [11].

Ю.К. Бабанский [3] выделил следующие стадии адаптации:

1) стадия ориентации (получение общей информации о новом месте работы, коллективе и условиях труда);

2) стадия осведомленности (уточнение деталей рабочего процесса, выявление скрытых нюансов и особенностей);

3) стадия практической активности (выполнение первых заданий самостоятельно, столкновение с первыми трудностями);

4) стадия формирования отношений (интеграция в рабочий коллектив, построение межличностных и деловых отношений);

5) стадия стабилизации (полноценное выполнение функциональных обязанностей, уверенная работа в коллективе);

6) стадия продуктивности (максимально эффективное исполнение обязанностей, достижение высоких результатов труда).

Таким образом, молодой педагог проходит стадии от ознакомления со своими должностными обязанностями до полной эффективности их

выполнения.

Рассмотрим факторы успешной адаптации молодого специалиста в ДОО, которые можно разделить на 2 группы:

- 1) внутренние факторы, то есть качества, которыми владеет молодой педагог
- 2) внешние факторы, которые создаются в трудовой среде.

К внутренним факторам относят:

- 1) личностные характеристики:
 - способность к сопереживанию;
 - целеустремленность,
 - педагогическое мастерство,
 - ответственность за результат,
 - выдержка и терпение,
 - эмпатический подход,
 - коммуникативные навыки,
 - дружелюбное отношение,
 - работоспособность.
- 2) профессиональные компетенции:
 - самоанализ,
 - стратегическое планирование [31].

К внешним факторам, которые могут способствовать (или же препятствовать) адаптации педагога к профессиональной деятельности, относят:

- 1) материальные и социальные факторы трудовой деятельности – отношение государства и общества к профессии учителя ее престиж:
 - материально-техническое обеспечение отечественного образования и конкретного образовательного учреждения,
 - материальная обеспеченность учителя и его бытовые условия,
 - условия труда и отдыха учителя,

– возможности повышения квалификации и профессионального роста молодого учителя,

2) условия профессиональной среды (коллектива):

– взаимодействие администрации образовательного учреждения и молодого учителя;

– зрелость педагогического коллектива и его психологический климат;

– качество помощи со стороны наставника, опытных коллег, коллектива;

– роль и влияние общественных организаций (Совета молодых учителей, профсоюза);

– эффективность взаимодействия с учениками и их родителями [31].

В своих работах Л. М. Митина рассматривает профессиональное развитие как непрерывный процесс самопроектирования личности учителя, выделяя в нём три стадии психологической перестройки: самоопределение, самовыражение и самореализацию. Она также акцентирует внимание на интегральных характеристиках личности учителя (педагогическая направленность, педагогическая компетентность, педагогическая гибкость) как объектах развития. Профессиональная идентичность в её концепции выступает центральным элементом профессионального самосознания и проявляется в осознании себя субъектом педагогической деятельности, принятии целей и ценностей педагогического труда, понимании своей роли и стремлении к самореализации и саморазвитию в профессии [22].

Н. М. Борытко в своей концепции выделил, что успешная адаптация молодого педагога невозможна без учета внешних и внутренних факторов. К внешним факторам относятся условия работы в ДОО, организационная культура, характер руководства и отношение коллег. Внутренними факторами являются личностные характеристики самого педагога: уровень

самооценки, стрессоустойчивость, коммуникативные способности и профессиональная компетентность. По мнению Н.М. Борытко, ключевой задачей является помощь педагогу обрести уверенность в себе, научиться правильно распределять нагрузки и эффективно взаимодействовать с детским коллективом и взрослыми [5].

И. А. Колесникова особое внимание уделяла созданию комфортной эмоциональной атмосферы в ДОО. По её мнению, успешная адаптация обеспечивается созданием условий, позволяющих молодому педагогу свободно выражать свое профессиональное видение, делиться идеями и получать обратную связь от окружающих. Колесникова подчёркивает необходимость систематического анализа достижений и ошибок, регулярной рефлексивной оценки собственных действий, а также возможности карьерного роста и перспектив профессионального развития [14].

Таким образом, успешность адаптации зависит от несколько факторов: социального окружения, уровня психолого-педагогических знаний и умений применять теоретические концепции на практике, от личностных особенностей человека, от поддержки со стороны руководителя и опытных сотрудников.

Существуют и негативные факторы, влияющие на процесс адаптации молодого педагога в ДОО:

1. Личностные факторы:

- недостаточная профессиональная подготовка;
- низкий уровень уверенности в себе;
- трудности с самоорганизацией и управлением временем;
- эмоциональная нестабильность и подверженность стрессовым ситуациям;

2. Социально-психологические факторы:

- отсутствие четкой ориентации в новой среде;

- конфликты с коллегами или администрацией;
- сложности во взаимодействии с родителями воспитанников;
- недостаточно развитое умение строить межличностные коммуникации.

3. Профессиональные факторы:

- незнание особенностей возрастных категорий детей;
- неумение применять современные образовательные технологии;
- непонимание требований нормативных документов и регламентов;
- невозможность оперативно реагировать на изменения в рабочей ситуации.

4. Внешние организационные факторы:

- нехватка ресурсов и оборудования для осуществления педагогических процессов;
- перегруженность учебными нагрузками и административными обязанностями;
- несоответствие ожиданий реальной действительности (разрыв между ожиданиями и действительностью);
- отсутствия должной информационной и психологической поддержки со стороны администрации и коллег [36].

Проанализировав трудности при адаптации молодого специалиста в ДОО, встает вопрос – как же сделать адаптацию комфортной для молодого педагога. Мы выделили формы и методы для успешного прохождения этапа адаптации молодого педагога в ДОО:

1. Наставничество: 1) индивидуальное наставничество (форма) и метод совместного планирования; 2) групповое наставничество (форма) и метод мини-тренингов; 3) дистанционное наставничество (форма) и метод онлайн-консультаций в режиме реального времени [2].

2. Школа молодого педагога: 1) мастер-класс от наставника (форма) и демонстрация приёмов работы с детьми в ходе мастер-класса (метод); 2) взаимопосещение занятий (форма) и анализ занятия по чек-листу (метод); 3) семинар-практикум (форма) и разбор кейсов (метод) [17].

3. Проектная деятельность – совместная разработка и реализация мини-проектов (тематические недели, выставки, праздники): 1) индивидуальный проект (форма) и метод «модель трёх вопросов», заключающиеся в структурирование проекта через постановку трёх ключевых вопросов для планирования работы («что мы знаем?», «что хотим узнать?», «как узнаем?») планирование способов получения информации); 2) групповой проект (форма) и метод мозгового штурма коллективная – генерация идей для выбора темы и содержания проекта; 3) сетевой проект (форма) и метод создания общего цифрового пространства – использование облачных сервисов для совместной работы.

Подводя итог вышесказанному, вхождение молодого педагога в профессиональную среду ДОО представляет собой комплексный процесс, затрагивающий не только освоение рабочих задач, но и выстраивание отношений с коллегами, родителями и детьми, а также психологическую адаптацию к новым условиям деятельности; итоговый успех напрямую влияет на качество образовательного процесса в дошкольной организации. Исследователи выделяют разные модели приспособления начинающих специалистов: если Э. Ф. Зеер разграничивает активную (с элементами инноваций), пассивную и дезадаптивную формы, то А. Н. Троян фокусируется на трёх направлениях – профессиональном социально-психологическом и социально-организационном. Эффективность адаптации определяется взаимодействием личностных ресурсов педагога и условий рабочей среды: с одной стороны, важны целеустремлённость, стрессоустойчивость, коммуникативные навыки и способность к самоанализу, с другой – материально-техническое обеспечение, поддержка наставников, благоприятный психологический

климат и возможности для профессионального роста. На практике процесс осложняется рядом трудностей: начинающие педагоги часто сталкиваются с эмоциональной нестабильностью, нехваткой методических инструментов, перегруженностью, конфликтами в коллективе или недопониманием со стороны родителей; дополнительно затрудняют адаптацию разрыв между ожиданиями и реальностью, слабая информационная поддержка и недостаточное знание нормативных регламентов. Для минимизации этих проблем в ДОО внедряют гибкие формы сопровождения: индивидуальное наставничество, «школы молодого педагога» с семинарами и деловыми играми, тьюторскую и кураторскую поддержку, методический коучинг и работу с кейсами. Особую роль играет развитие рефлексивных навыков – они позволяют педагогу анализировать свои действия, корректировать подходы и быстрее достигать стабильной продуктивности в работе.

1.3 Организационно-педагогические условия методического сопровождения адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Проведенное теоретическое исследование позволило нам определить организационно-педагогические условия, при которых методическое сопровождение процесса адаптации молодого педагога будет успешно:

- методическая поддержка деятельности наставника в процессе планирования его работы с молодыми специалистами на основе диагностики профессиональной компетентности и профессионально-личностных качеств.

- разработка и реализация комплекса методических мероприятий по адаптации молодых специалистов.

Раскроем подробнее каждое условие.

Методическая поддержка деятельности наставника в процессе

планирования его работы с молодыми специалистами включает в себя следующие задачи:

- разработка и актуализация локальных актов по наставничеству;
- разработка плана работы наставника с наставляемым;
- формирование базы наставников с учётом их квалификации, опыта и личностных качеств;
- проведение диагностики уровня профессиональных затруднений молодых специалистов;
- закрепление наставника за молодым специалистом;
- реализация комплекса методических мероприятий по адаптации молодых специалистов.

На основе задач, нами были выделены следующие этапы методической поддержки наставника.

1. Первый этап – нормативно-правовое обеспечение (согласно требованиям ФГОС ДО и «Профессионального стандарта «Педагог»»)

- разработка Положения о наставничестве в ДОО;
- составление приказа о закреплении наставника за молодым специалистом;
- формирование пакета локальных актов (должностные инструкции, план работы, формы отчётности);
- ознакомление наставника с нормативной базой: ФГОС ДО, образовательная программа ДОО, СанПиН, локальные акты учреждения.

2. Второй этап – диагностический блок (по методике Л. М. Митиной)

- выявление профессиональных затруднений молодого специалиста (анкетирование, наблюдение, беседа);
- оценка уровня профессиональной компетентности (начальный, средний, высокий);
- составление индивидуальной карты развития молодого педагога;
- определение образовательных запросов и мотивации к профессиональному росту [23].

3. Третий этап – планирование совместной работы (по модели А. К. Марковой):

- совместное составление индивидуального плана наставничества на определённый период (учебный год, квартал);
- постановка конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и ограниченных по времени (SMART) целей;
- выбор форм и методов работы;
- планирование мероприятий по освоению
- разработка плана самообразования молодого специалиста;
- установление графика встреч наставника и наставляемого (оптимально 1–2 раза в две недели) [19].

4. Четвертый этап – методическое сопровождение в процессе реализации плана:

- организация тематических консультаций по актуальным вопросам;
- демонстрация передового педагогического опыта через открытые занятия и взаимопосещения;
- помощь в подборе дидактического и наглядного материала;
- обучение методам самоанализа и самооценки педагогической деятельности;
- содействие в освоении ИКТ для повышения качества образовательного процесса;
- организация обмена опытом между педагогами (педагогические советы, круглые столы, творческие группы) [9].

5. Организационно-методическая поддержка наставника:

- обеспечение доступа к ресурсам;
- создание условий для повышения квалификации наставника (курсы, вебинары, конференции по теме наставничества);
- координация взаимодействия наставника с другими специалистами ДОО (психолог, логопед, старший воспитатель);
- внедрение системы мотивации наставников (поощрения,

публичное признание заслуг, стимулирующие выплаты) [18].

6. Контроль, мониторинг и корректировка плана:

- проведение промежуточных бесед с наставником и молодым специалистом;
- наблюдение за качеством педагогической деятельности молодого специалиста (посещение занятий, анализ документации);
- сбор обратной связи от молодого педагога о качестве наставничества;
- анализ достижения поставленных целей и задач;
- корректировка индивидуального плана наставничества при необходимости;
- подготовка отчёта о результатах наставничества для администрации ДОО;
- формирование портфолио молодого специалиста с материалами его профессионального роста.

7. Практико-ориентированная концепция психологической подготовки педагогов (по концепции Е. И. Рогова)

- содействие адаптации молодого специалиста в коллективе;
- профилактика профессионального выгорания и эмоционального напряжения;
- развитие коммуникативных навыков и умения выстраивать отношения с коллегами, родителями, детьми;
- формирование мотивации к профессиональному саморазвитию;
- поддержка становления индивидуального стиля педагогической деятельности [26].

В сопровождении молодого педагога участвуют следующие специалисты:

- наставник: опытный педагог, закреплённый за молодым специалистом: помогает на практике, даёт обратную связь, делится опытом.

– заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе: разрабатывает стратегию адаптации, контролирует взаимодействие наставника и молодого педагога.

– руководители методических объединений и творческих групп: организуют семинары, практикумы, взаимопосещения занятий.

– психолог: оказывает психологическую поддержку, проводит тренинги по стрессоустойчивости.

Мы подобрали диагностический инструментарий, который может быть использован для изучения особенностей адаптации молодых специалистов.

1. Диагностики особенностей адаптации и профессионально-личностных затруднений молодого педагога:

– многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина;

– методика самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли);

– опросник ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина);

– анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина);

– анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова);

– тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).

2. Диагностика профессионально-значимых личностных качеств молодого педагога:

– исследование особенностей темперамента (Опросник ЕРІ – методика Г. Айзенка, адаптированная А. Г. Шмелевым);

– диагностика акцентуаций характера (Тест – опросник Г.

Шмишека);

- методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности (Методика В. Синявского и Б. А. Федоришина);

- методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

3. Диагностика особенностей деятельности молодого педагога:

- диагностика самоактуализации личности А. В. Лазукина (в адаптации Н. Ф. Калина);

- методика А. С. Лачинса «Гибкость мышления»;

- диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан);

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха);

- методика диагностики мотивации избегания неудач Т. Элерса;

- диагностика индивидуального стиля деятельности учителя (Методика А. К. Марковой и А. Я. Никоновой).

Для успешного включения молодого специалиста в педагогическую команду, мы выделили современный метод адаптации – онбординг.

«Онбординг [10] – это набор инструментов, которые способствуют комфортной адаптации и эффективному включению нового сотрудника в корпоративную, социальную и рабочую среду компании, не перегружая его при этом лишней информацией» (от английского «on board», т.е. «на борт»). Организации используют разнообразные инструменты онбординга – и их число растёт: организации разрабатывают решения, заточенные под свою корпоративную культуру и специфику адаптации. Выделяют два подхода к онбордингу – активный и пассивный. Активный требует от нового сотрудника активных действий: прохождения обучения, знакомства с командой, рассказа о себе, написания отзывов и т. п. Пассивный подход строится вокруг ознакомительных задач: сотруднику предстоит изучить, прочитать или просмотреть предоставленные материалы.

Есть некие различия между двумя понятиями «адаптация» и «онбординг». Адаптация – более широкое понятие, которое включает в

себя этапы:

- онбординг (ознакомление);
- индукция (привлечение нового человека к работе);
- адаптация (становление новичка полноценным самостоятельным сотрудником).

Таким образом, в узком смысле под онбордингом понимают только первый этап адаптации, т.е. промежуток времени от момента принятия сотрудника до подключения его к первым задачам. Однако часто онбординг используется в широком смысле как синоним адаптации.

Встает вопрос о том, как применить данную технологию в ДОО для адаптации молодых специалистов. Мы выделили следующие этапы технологии «онбординга».

Этап 1. «Пребординг» (до выхода на работу)

Цель: эмоционально привязать к организации, познакомить с корпоративной культурой.

Инструменты:

- приветственное письмо с рассказом о коллективе;
- чат новичков в мессенджере с куратором;
- видеоэкскурсия по ДОО;
- пакет документов для предварительного ознакомления (программа, режим дня, правила и др.).

Этап 2. Первоначальный «онбординг»

Цель: снять стресс, помочь сориентироваться в пространстве и коллективе.

Инструменты:

- торжественная встреча с руководством и коллективом;
- экскурсия по учреждению с акцентом на важные зоны (групповые комнаты, пищеблок, медицинский кабинет, методический кабинет);
- знакомство с наставником;

- выдача «адаптационного набора»: план на первые 2 недели, карта учреждения, контакты ключевых сотрудников, памятка по внутренним правилам;

- оформление рабочего места до выхода специалиста на работу.

Этап 3. Привыкание (первые 2–4 недели)

Цель: погружение в специфику работы в ДОО, освоение базовых процедур.

Используемые инструменты для стадии «привыкание»:

- наставничество: закрепление опытного педагога в роли наставника;
- баддинг: прикрепление «приятеля по адаптации» из числа коллег близкого возраста для неформальной поддержки [38];
- план адаптации с чёткими задачами на каждую неделю;
- микрообучение: короткие сессии по ключевым навыкам (работа с документацией ДОО, взаимодействие с родителями, техники управления группой детей).

Этап 4. Адаптация (первый – девятый месяц)

Цель: закрепление в должности, развитие профессиональных компетенций.

Используемые инструменты для стадии «адаптация»:

1. Система обратной связи:

- еженедельные встречи с наставником;
- ежемесячные встречи с руководителем ДОО.

2. Тренинги и семинары:

- по психолого-педагогическим особенностям детей дошкольного возраста;
- по методикам дошкольного образования;
- по разрешению конфликтных ситуаций с родителями;
- вовлечение в жизнь коллектива;
- участие в педсоветах и методических объединениях;

- совместные мероприятия с коллегами (праздники, субботники, выезды).

3. Геймификация [24] (это применение игровых элементов и в профессиональной адаптации педагогов для повышения мотивации, вовлечённости и эффективности обучения):

- «карта достижений» с отметками о выполнении этапов адаптации;

- небольшие награды за успешное прохождение этапов (грамоты, благодарности, символические призы).

4. Доступ к базе знаний:

- электронные материалы (программы, планы, сценарии праздников);

- библиотека методической литературы;

- видеоархив открытых занятий опытных педагогов.

Рассмотрим второе условие – разработка и реализация комплекса методических мероприятий по адаптации молодых специалистов.

Комплекс методических мероприятий по адаптации молодых специалистов в ДОО – это системно организованный набор действий, форм и методов работы, направленных на профессиональное и социально-психологическое включение начинающих педагогов в деятельность учреждения.

Основные принципы построения комплекса методических мероприятий:

- обязательность: работа с каждым молодым специалистом, поступившим на работу;

- индивидуальность: учёт уровня подготовки, опыта и личностных особенностей;

- непрерывность: сопровождение на протяжении всего периода адаптации (обычно 1–3 года);

- системность: взаимосвязь всех элементов комплекса;

- практико-ориентированность: акцент на реальные педагогические ситуации;

- обратная связь: регулярный мониторинг и корректировка процесса.

Комплекс методических мероприятий по адаптации молодых специалистов в ДОО может включать темы следующих мероприятий:

- знакомство с учреждением, корпоративной культурой, нормативными документами;

- вопросы формирования профессиональных компетенций и практических навыков (организация воспитательно-образовательного процесса, работа с детьми, взаимодействие с родителями, использование современных педагогических технологий);

- психологические тренинги по адаптации;

- тимбилдинговые мероприятия для сплочения коллектива;

- участие в конкурсах начинающих молодых педагогов;

- разрешение конфликтных ситуаций в ДОО;

- составление плана самообразования;

- практические занятия с детьми под наблюдением;

- профессиональный обмен опытом;

- мастер классы от опытных педагогов.

Опираясь на концепции и подходы отечественных ученых (Л. М. Митина, А. К. Маркова, В. А. Сластёнин, Э. Ф. Зеер и др.), выделим задачи, которые будут решаться при составлении комплекса методического сопровождения процесса адаптации молодых специалистов:

- создание условий для профессионального самосознания молодого педагога;

- развитие мотивации к саморазвитию и профессиональному росту;

- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности

- диагностика стартового уровня профессиональных компетенций

- развитие профессионального мышления и рефлексии;
- обеспечение теоретико-методической подготовки молодого специалиста;
- практическое освоение педагогических технологий и методик работы с дошкольниками;
- формирование навыков работы с документацией (планы, отчёты, мониторинг);
- обучение методам взаимодействия с родителями воспитанников.

Таким образом, успешная адаптация молодого педагога в ДОО достигается за счёт двух взаимосвязанных условий: грамотной методической поддержки наставников и системного комплекса мероприятий для начинающих специалистов. Ключевой инструмент – продуманное наставничество, сочетающее нормативное регулирование, диагностику потребностей и практическую помощь. В процессе адаптации участвуют разные специалисты: наставник (опытный педагог), заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе (координирует стратегию), руководители методических объединений (организуют семинары и практикумы) и психолог (помогает справиться со стрессом и выстроит коммуникацию). Такое взаимодействие обеспечивает комплексную поддержку на всех этапах.

Для диагностики адаптации применяют специальные инструменты: опросники на стрессоустойчивость и адаптивность, методики оценки коммуникативных навыков и мотивации, а также авторские анкеты для выявления профессиональных затруднений. Это позволяет выстроить индивидуальный маршрут развития молодого специалиста. Перспективным подходом к адаптации выступает онбординг – технология плавного включения в рабочую среду. В рамках онбординга используют микрообучение, систему обратной связи, геймификацию («карта достижений»), доступ к базе знаний и наставничество. Дополняя традиционные методы, онбординг повышает эффективность адаптации и

снижает риск профессионального выгорания.

Выводы по первой главе

В данной главе был проведен теоретический анализ проблемы адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Обзор исследований по данной проблематике показал, что тема актуальна и изучаема учеными, такими как К.Ю. Белая, И.Н. Дементьева, О.Е. Савва и др. Адаптация молодого педагога в ДОО требует комплексной поддержки: наставничества, психологических консультаций и участия в тренингах, что помогает преодолеть сложности во взаимодействии с детьми, родителями и коллегами.

Историко-логический анализ литературы охватывает изучение вопроса адаптации с античности вплоть до наших времен. От понятия «адаптация» в значении как духовно-нравственная практика, направленная на гармонизацию человеческого существования с божественным замыслом до привычной нами трактовки приспособления индивида к новым и изменяющимся условиям среды.

На основе анализа научной литературы мы рассмотрели характеристику процесса адаптации молодых специалистов в ДОО, включающие в себя профессиональные, социальные, психологические и другие аспекты, которые оказывают значительное влияние на качество образовательного процесса. Исследователи выделяют разные типы адаптации: активную (конструктивную), пассивную и дезадаптацию. Успешность адаптации зависит от сочетания внутренних факторов (личностные качества и профессиональные компетенции педагога: эмпатия, целеустремлённость, стрессоустойчивость, коммуникативные навыки, самоанализ и стратегическое планирование) и внешних (условия труда, материально-техническое обеспечение, психологический климат

коллектива, поддержка наставников и администрации, возможности профессионального роста). Грамотная организация адаптации минимизирует трудности и создаёт основу для профессионального роста молодого специалиста.

Нами были рассмотрены два организационно-педагогических условия, которые помогут пройти процесс адаптации молодых специалистов более успешно. Первое – методическая поддержка деятельности наставника. Она включает: нормативно-правовое обеспечение, диагностику профессиональных затруднений молодого педагога, планирование совместной работы и другое. Важную роль играют специалисты: наставник, заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе, руководители методических объединений и психолог.

Второе условие – разработку и реализация комплекса методических мероприятий по адаптации, основные принципы которого обязательность, индивидуальность, непрерывность (1–3 года), системность и практико-ориентированность. Для эффективной адаптации применяется современная технология «онбординг», которая структурирует процесс включения молодого специалиста в работу еще до устройства на работу. Эффективная реализация данных условий, на наш взгляд, позволит обеспечить планомерное вхождение педагога в должность и закрепление его на рабочем месте. В главе 2 мы опишем результаты методического исследования по реализации данных условий.

ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПО ПРОБЛЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Организация эмпирического исследования адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Цель экспериментальной работы: проверка эффективности организационно-педагогических условий, направленных на повышение уровня адаптированности молодых специалистов в условиях ДОО.

Задачи экспериментальной работы:

- 1) определить методики диагностики процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации;
- 2) провести констатирующую диагностику и выявить уровень адаптированности молодых специалистов в дошкольной образовательной организации;
- 3) разработать и реализовать организационно-педагогические условия процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации;
- 4) провести контрольную диагностику процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации и сделать сравнительный анализ данных.

Эмпирическое исследование осуществлялось в три этапа:

1. Констатирующий этап, на котором было проведено анкетирование среди молодых специалистов МАДОУ «ДС №39 г. Челябинска».
2. Формирующий этап, на котором разрабатывались организационно-педагогические условия адаптации молодых специалистов ДОО.
3. Обобщающий этап, на котором подводились итоги,

формулировались выводы.

На констатирующем этапе было проведено анкетирование молодых специалистов (6 человек) и руководства образовательной организации (2 человека). Анкетирование участников проводилось в онлайн формате.

Для проведения анкетирования использовался следующий инструментарий:

1. Анкета для молодых специалистов для выявления профессиональных затруднений на этапе адаптации в ДОО (приложение 1). Анкета направлена на изучение системы методической поддержки молодых специалистов в дошкольной образовательной организации и включает 11 вопросов.

2. Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости, авторы Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева (приложение 2).

3. Анкета для руководителей дошкольной образовательной организации (приложение 3). Анкета позволяет изучить систему методической поддержки молодых специалистов в дошкольной организации.

Проанализируем результаты анкетирования молодых педагогов по вопросам трудностей при адаптации в ДОО (приложение 1).

На вопрос о длительности работы в системе дошкольного образования ответили так: 66,7 % работают от 1 до 3 лет, 16,7 % – менее 7 месяцев, 16,7 % – от 3 до 5 лет. В аспектах работы, где испытываются наибольшие трудности, были получены следующие ответы: ведение документации и отчетности (66,7 %), а также по 16,7 % – использование современных методик и технологий, взаимодействие с родителями. Отметим, что особых трудностей в планировании и проведении занятий педагоги не испытывают. На третий вопрос о психологических трудностях опрошиваемые чаще всего выбрали следующие варианты: эмоциональное выгорание и усталость от большого объема работы (50 %), постоянное

напряжение (16,7 %), при этом 33,3 % не ощущают серьезных психологических трудностей.

Все педагоги (100 %) подтвердили, что им оказывали поддержку в процессе адаптации. По пятому вопросу о том, кто оказывал поддержку в процессе адаптации, опрашиваемые выбрали такие варианты: педагог из соседней группы (33,3 %), педагог-психолог (33,3 %), старший воспитатель (33,3 %), заместитель заведующего по УВР (50 %), заведующий (66,7 %). Шестой вопрос уточнял, какую помощь они получали, и опрашиваемые ответили: помощь в составлении планов и психологическая поддержка (50%), консультации по ведению документации (100 %), помощь во взаимодействии с родителями (33,3 %). По седьмому вопросу о получении методической поддержки в образовательной организации все опрашиваемые ответили положительно (100 %). На восьмой вопрос о наиболее полезных формах методической помощи большинство ответивших выбрали: индивидуальные консультации и наставничество (66,7 %), методические пособия и рекомендации (83,3 %), мастер-классы (33,3 %). Незначительная часть ответивших выбрали семинары и тренинги, а также работу в творческих группах или методических объединениях (16,7 %). Девятый вопрос, уточняющий для восьмого, касался тем методической поддержки, которые были бы интересны. Большинство выбрали следующие варианты: современные образовательные технологии (50 %), создание развивающей предметно-пространственной среды (50 %) и методика проведения детских праздников и развлечений (50 %), имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения и наставничество (33,3 %). 16,7 % педагогов выбрало следующие варианты: психолого-педагогическое сопровождение детей, организация игровой деятельности детей, работа с детьми с особыми образовательными потребностями, оценка и анализ воспитательно-образовательной деятельности, причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. На десятый вопрос о частоте получения

методической поддержки 66,7 % ответили, что хотели бы получать её по мере необходимости, а 33,3 % – еженедельно. Последний, одиннадцатый вопрос был направлен на определение уровня стресса у молодых педагогов: 33,3 % испытывают высокий уровень стресса, 16,7 % – средний, а 33,3 % – минимальный.

Таким образом, адаптация молодых специалистов в ДОО требует усиления методической поддержки в сфере документооборота и психолого-эмоциональной помощи. Наиболее эффективными инструментами признаны наставничество, индивидуальные консультации и методические рекомендации. При этом потребность в традиционных формах (семинары, тренинги) выражена слабее.

В «Тесте для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)» участникам необходимо было выбрать пословицы и поговорки, которые в наибольшей степени отражают особенности их жизни в роли молодого специалиста.

Результаты тестирования показали, что в большинстве случаев (55,6 %) педагоги выбирали ответ 1, что говорит о нормальной стрессоустойчивости, ответы 2 и 3 были выбраны в 22,2 % случаев соответственно, говорит о неустойчивом психологическом состоянии педагогов и свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

В анкетировании руководителей образовательной организации приняли участие старший воспитатель и заместитель заведующего по УВР.

Первый вопрос был связан с наличием целостной системы работы с молодыми специалистами, и все опрошенные ответили положительно. В дошкольном образовательном учреждении систематически используются такие формы методической поддержки молодых специалистов, как индивидуальные консультации с заместителем заведующего по воспитательной работе или старшим воспитателем, семинары-практикумы,

мастер-классы, взаимопосещение занятий с их анализом, психологические тренинги по адаптации и коммуникации, а также участие в работе творческих и проектных групп, что отметили все респонденты. Работа наставников в ДОО организована следующим образом: наставники назначаются приказом, их деятельность регламентируется и стимулируется, что также подтверждают все опрошенные. Эффективность существующей системы методической поддержки молодых специалистов оценивается как средняя, при этом есть возможности для развития, что единодушно отметили участники опроса. Основными трудностями при организации помощи молодым специалистам в дошкольной организации являются нехватка кадровых ресурсов, в частности отсутствие мотивированных наставников, а также недостаточная мотивация самих молодых специалистов, что отметили все респонденты. В ДОО существует система морального и материального поощрения наставников, включающая надбавки, премии, грамоты и благодарности. Наиболее типичными проблемами для молодых специалистов в период адаптации являются взаимодействие с родителями воспитанников и ведение педагогической документации, что отметили все опрошенные, а также составление и реализация образовательной программы, планирование, организация дисциплины и управление детским коллективом, психологическая нагрузка и стресс, которые выделили половина респондентов.

Для повышения эффективности адаптации молодых кадров на муниципальном и региональном уровнях предлагается создать единый информационно-методический портал с лучшими практиками и ввести сниженную педагогическую нагрузку в первый год работы, что поддержали все участники опроса, а также организовать общероссийские и региональные школы и форумы для молодых специалистов дошкольных образовательных организаций и увеличить финансирование для поощрения наставников, что отметили 50 % респондентов.

Также одним из методов сбора информации была беседа с заместителем по учебно-воспитательной работе, в ходе которой мы узнали о двух действующих наставниках. На сайте организации есть вкладка «Наставничество», на которой представлена информация о наставниках. Также создана система работы с молодыми специалистами в ДОУ, основная цель которой создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- 1) формировать и воспитывать потребность у молодых педагогов в непрерывном самообразовании;
- 2) помогать педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательно-воспитательный процесс;
- 3) способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Наставничество представляет собой модель, в которую включены 3 стороны: наставник, молодой специалист и администрация. Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности.

- 1) «Старший воспитатель – молодой педагог»:
 - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста;
 - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
 - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.
- 2) «Молодой педагог – ребенок и его родитель»:
 - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

3) «Молодой педагог–коллега»:

– оказание поддержки со стороны коллег.

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует успешной адаптации к новым условиям труда, формирует у него заинтересованность в работе, обеспечивает достижение положительных результатов и развивает педагогический потенциал.

Подводя итог анализа констатирующего этапа, в МАДОУ «ДС №39 г. Челябинска» молодые специалисты (в количестве 6 человек) нуждаются в поддержке со стороны педагогов и руководства. Также стоит заметить, что ответы о трудностях, которые испытывают молодые специалисты, совпадают с ответами руководства организации о трудностях в работе молодых специалистов.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий процесса адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Реализуя первое условие – методическая поддержка деятельности наставника в процессе планирования его работы с молодыми специалистами на основе диагностики профессиональных затруднений и профессионально-личностных качеств – мы разработали примерный план работы наставника с наставляемым в соответствии с этапами адаптации (таблица 1). Данный план каждый наставник может корректировать в соответствии с особенностями ДОО и результатами диагностики трудностей молодых специалистов. В процессе реализации условий гипотезы, мы предоставили примерный план наставничества и план методических мероприятий организации (таблица 2). В приложении представлены конспекты мероприятий по проведенным нами мероприятиям (приложения 4, 5).

Таблица 1 – Примерный план работы наставника с наставляемым

Этап	Задачи	Рекомендуемые формы	Ожидаемый результат	Отметка о выполнении	Примечание
1	2	3	4	5	6
Этап 1. Адаптационный (сентябрь)	– познакомить с ДОУ, коллективом, традициями; изучить нормативно-правовую базу (ФЗ «Об образовании», ФГОС ДО, ФОП ДО, СанПиН, Устав ДОУ и т.д.); – выявить профессиональные затруднения молодого педагога (многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина, анкета для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова, диагностика мотивации достижения А. Мехрабиан); – выявить особенности личности молодого педагога (Исследование особенностей темперамента Опросник ЕРІ – методика Г. Айзенка, адаптированная А. Г. Шмелевым, методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей личности - методика В. Синявского и Б. А. Федоришина, диагностика индивидуального стиля деятельности учителя - Методика А. К. Марковой и А. Я. Никоновой).	– индивидуальная беседа; – экскурсия по ДОУ; – анкетирование «Изучение затруднений молодого педагога»; – консультации по ведению документации (перспективный и календарный план, план самообразования и т.д.).	Молодой педагог ориентируется в ДОУ, знает основные нормативные документы и требования к работе.		

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6
Этап 2. Основной (октябрь – апрель)	Октябрь: – сформировать у педагога навыки изучения и ведения документации в соответствии с – комплексно-тематическим планированием; Ноябрь: – помощь молодому педагогу во ведении портфолио. Декабрь: – знакомство с игровыми технологиями; Январь: – сформировать у педагога навыки использования современных технологий в воспитательном процессе.	Октябрь: – консультация по теме: «Взаимодействие ДОО и семьи»; – разбор конфликтных ситуаций с родителями и их урегулирование. Ноябрь: – совместная разработка конспектов занятий; – взаимопосещение занятий в режимных моментах; Декабрь: – организация индивидуальной работы с детьми; – совместная игровая деятельность (наставник-дети-молодой педагог). Январь: – создание проекта с детьми; – применение ИКТ (презентации для детей и родителей).	Педагог уверенно планирует и проводит занятия, организует режимные моменты, взаимодействует с детьми и родителями, использует современные педагогические технологии.		

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6
	Февраль: – помочь молодому специалисту в организации трудового воспитания дошкольников. Март: – помочь молодому специалисту в организации РППС. Апрель: – проанализировать игровую деятельность воспитателя с детьми и дать обратную связь.	Февраль: – планирование совместной деятельности воспитателя и воспитанников; – обмен опытом, консультации. Март: – организация предметно-пространственной среды в группе и на участке; – мастер-класс «Прогулка с детьми в разное время года»; – обсуждение оснащения игровых зон. Апрель: – наблюдение за игровой деятельностью молодого педагога; – консультирование по результатам наблюдения.			
Контрольно-оценочный (май)	– провести итоговый мониторинг профессионального роста; – проанализировать результаты работы за год; – определить перспективы дальнейшего развития.	– беседа об итогах адаптации молодого педагога в течение учебного года; – анкетирование молодого педагога по вопросам успешности/неспешности прохождения адаптации.	– составлен отчёт о работе наставника с наставляемым;		

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6
			— выявлен уровень профессиональной готовности молодого педагога; — разработан индивидуальный план дальнейшего профессионального развития.		

Таблица 2 – Комплекс методических мероприятий на учебный год

№	Дата	Формат	Тема	Цель	Задачи	Ответ- ственный
1	2	3	4	5	6	7
1	Сентябрь	Очная встреча с презентацией и экскурсией	Знакомство с учреждением, его структурой и правилами	Познакомить молодых специалистов с организацией работы ДОУ	– представить структуру и основные подразделения ДОУ; – ознакомить с распорядком дня и внутренними правилами; – показать рабочие помещения и зоны для детей; – ответить на первые вопросы новичков.	Заведующий
2	Сентябрь	Тимбилдинг: командная игра	Формирование доверия и коммуникации в коллективе	Установление дружеских и профессиональных связей	– познакомить участников друг с другом в неформальной обстановке; – развить навыки командного взаимодействия; – определить наставников для каждого молодого специалиста; – создать позитивный настрой на дальнейшую работу.	Заместитель по УВР
3	Сентябрь	Семинар с презентацией и обсуждением	Внутренние нормативы, стандарты и требования к работе в ДОУ	Обеспечить понимание правил и стандартов	– рассмотреть ключевые документы (положение, инструкции, стандарты); – объяснить ответственность и права сотрудников; – обсудить вопросы безопасности и этики; – ответить на вопросы и развеять сомнения.	Заместитель по УВР

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7
4	Октябрь	Мастер-класс	Основные методики воспитания и обучения в ДОУ	Познакомить с педагогическими подходами	– рассмотреть современные методики и технологии воспитания; – продемонстрировать практические приемы работы с детьми; – провести упражнения для закрепления навыков; – обсудить возможные трудности и пути их решения.	Старший воспитатель
5	Октябрь	Тренинг	Эффективное общение с родителями воспитанников	Развить взаимодействие с родителями	– рассмотреть типичные ситуации общения с родителями; – отработать навыки активного слушания и конструктивного диалога; – развить умение работать с возражениями и конфликтами; – создать позитивный имидж специалиста в глазах родителей.	Старший воспитатель
6	Ноябрь	Круглый стол	Обмен передовым опытом и методиками работы	Повысить уровень компетентности педагогов через обмен опытом	– подготовить и представить успешные кейсы и методики; – обсудить трудности и пути их преодоления; – получить обратную связь от коллег; – мотивировать к постоянному развитию и обмену знаниями.	Старший воспитатель

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7
7	Ноябрь	Индивиду- альная консультация	Личностное и профессиональн ое развитие	Определить цели самообразования	– оценить текущий уровень знаний и навыков; – сформулировать цели и задачи развития; – составить индивидуальный план обучения; – обсудить ресурсы и возможности для самообразования.	Настав- ник
8	Декабрь	Наблюдение и обратная связь	Применение теоретических знаний на практике	Повысить профессионализм	– провести занятия с детьми под контролем опытного специалиста; – получить конструктивную обратную связь; – обсудить сильные стороны и зоны для улучшения; – разработать рекомендации для дальнейшей работы.	Настав- ник
9	Январь	Анкетирование и интервью	Оценка процесса адаптации и выявление проблем	Оценить адаптацию	– собрать мнения и предложения участников; – выявить трудности и барьеры адаптации; – оценить эффективность проведенных мероприятий; – спланировать дальнейшие шаги поддержки.	Старший воспита- тель

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7
10	Февраль	Лекция	Современные педагогические технологии и инновации	Расширить кругозор	— ознакомить с новыми методиками и технологиями; — продемонстрировать примеры успешного применения; — обсудить возможности адаптации инноваций в ДОУ; — мотивировать к экспериментам и развитию.	Старший воспитатель
11	Март	Праздничное мероприятие	Корпоративный праздник, посвящённый профессиональному событию или сезону	Сплотить коллектив	— спланировать и распределить роли в подготовке праздника; — вовлечь молодых специалистов в организацию и проведение; — создать условия для неформального общения; — повысить мотивацию и чувство принадлежности к коллективу.	Старший воспитатель
12	Апрель	Инструктаж	Охрана труда и здоровья в ДОУ	Обеспечить безопасность	— ознакомить с правилами охраны труда и техники безопасности; — провести практические упражнения по действиям в экстренных ситуациях; — проверить усвоение материала тестированием; - ответить на вопросы и развеять сомнения.	Заместитель по АХЧ

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7
13	Апрель	Тренинг	Ролевое разрешение конфликтных ситуаций	Отработать навыки конструктивного выхода из типичных конфликтных ситуаций в детском саду через ролевое моделирование	– проанализировать типичные ошибки в общении; – освоить техники активного слушания и эмпатии; – отработать алгоритмы конструктивного разрешения конфликтов; – повысить коммуникативную компетентность педагогов.	Старший воспитатель
14	Май	Тренинг	Управление стрессом и эмоциональное выгорание	Помочь молодому специалисту справляться со стрессом	– объяснить природу стресса и его влияние на работу; – научить техникам релаксации и саморегуляции; - развить навыки позитивного мышления; – создать условия для обмена опытом и поддержки.	Старший воспитатель
15	Май	Квест-приключение	«Путь педагога»	Посвящение и награждение педагога за трудовой год	– создать положительное эмоциональное настроение у молодого специалиста; – замотивировать на дальнейшее развитие в организации; – снять накопившуюся усталость; через праздничное мероприятие; – укрепить связь с коллективом и ДОО.	

2.3 Анализ и обобщение результатов экспериментальной работы

Результаты исследования проблемы методического сопровождения процесса адаптации молодых специалистов на констатирующем этапе позволили нам выявить необходимость внедрения организационно-педагогических условий. С этой целью мы разработали план наставничества по планированию его работы с молодыми специалистами на основе диагностики профессиональных затруднений и профессионально-личностных качеств, а также разработали и реализовали комплекс методических мероприятий по адаптации молодых специалистов в ДОО. Для проверки гипотезы и эффективности проделанной работы мы провели повторное диагностическое исследование.

Для контрольного и констатирующего этапов использовались одинаковые диагностики. В таблице 3 представлен сравнительный анализ констатирующего и контрольного этапа по результатам анкетирования молодых специалистов о трудностях адаптации в ДОО. В таблице 4 и на рисунке 1 представлены результаты сравнительного анализа констатирующего и контрольного этапов по диагностики уровня стрессоустойчивости.

Таблица 3 – Сравнительные результаты констатирующего и контрольного этапов по результатам анкетирования молодых специалистов

Критерий	Констатирующий этап (кол-во раз выбора ответа, %)	Контрольный этап (кол-во раз выбора ответа, %)
1	2	3
Трудности в разных аспектах работы	1. Использование современных методик и технологий – 16,7 % 2. Ведение документации и отчетности – 66,7 % 3. Взаимодействие с родителями – 16,7 % 4. Организация воспитательной работы – 16,7 % 5. Взаимодействие с детьми – 16,7 % 6. Взаимодействие с коллективом – 16,7 % 7. Не испытываю трудности – 0 %	1. Использование современных методик и технологий – 16,7 % 2. Ведение документации и отчетности – 42,9 % 3. Не испытываю трудности – 42,9 %

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Психологические трудности	1. Не ощущаю серьезных психологических трудностей – 33,3 % 2. Усталость от большого объема работы – 50 % 3. Эмоциональное выгорание – 50 % 4. Постоянное напряжение – 16,7 %	1. Не ощущаю серьезных психологических трудностей – 37,5 % 2. Усталость от большого объема работы – 37,5 % 3. Эмоциональное выгорание – 12,5 % 4. Неуверенность в своих силах – 12,5 %
Формы методической поддержки, наиболее предпочитаемые для молодых специалистов	1. Индивидуальные консультации – 66,7 % 2. Семинары и тренинги – 16,7 % 3. Мастер-класс – 33,3 % 4. Методические пособия и рекомендации – 83,3 % 5. Работа в творческих группах – 16,7 % 6. Наставничество – 33,3 %	1. Индивидуальные консультации – 45,3 % 2. Семинары и тренинги – 16,7 % 3. Мастер-класс – 30 % 4. Методические пособия и рекомендации – 40,3 % 5. Работа в творческих группах – 16,7 % 6. Наставничество – 33,3 %
Формы поддержки, оказываемые старшим воспитателем, зам. по УВР, заведующей, наставником	1. Помощь в составлении планов – 50 % 2. Консультации по ведению документации – 100 % 3. Помощь во взаимодействии с родителями – 33,3 % 4. Психологическая поддержка – 50 %	1. Консультации по ведению документации – 20 % 2. Помощь в составлении планов – 13,3 % 3. Помощь в подготовке к занятиям – 13,3 % 4. Вебинары и онлайн-курсы – 13,3 % 5. Методические пособия и рекомендации – 13,3 %
Уровень стресса по шкале от 1 до 5 (где 1 – совсем нет, 5 – очень сильно)	1 – 33,3 % 2 – 16,7 % 3 – 16,7 % 5 – 33,3 %	1 – 16,7 % 2 – 33,3 % 3 – 33,3 % 5 – 16,7 %

Таким образом, на основе сравнительного анализа констатирующего и контрольного этапов наблюдается положительная динамика. Если в начале года основная проблема у молодых педагогов была введение документации (66,7 %), то в конце года снизился процент до 42,9 %. Также на вопрос об общих трудностях на работе на констатирующем этапе никто не выбрал ответ «не испытываю трудности», то на контрольном этапе процент вырос до 42,9 %, что говорит о повышении адаптации молодых педагогов. Формы методической поддержки, предпочитаемые в начале учебного года и в конце тоже изменились. Вначале педагоги выбирали в большинстве случаев методические пособия и рекомендации – 83,3 %, то в

конце учебного года эта потребность снизилась до 40,3 %. Также понизилась потребность и в индивидуальных консультациях с 66,7 % до 45,3 %. На вопрос о формах поддержки, оказываемые страшим воспитателем, зам. по УВР, заведующей, наставником были выбранным большинством помощь в составлении планов – 50 %, консультации по ведению документации – 100 %, помощь во взаимодействии с родителями – 33,3 %, психологическая поддержка – 50 %. На контрольном этапе результаты были иными: у педагогов снизилась потребность в помощи по ведению документации (понижилась на 80 %), потребность в психологической поддержки понизилась на 50 %. Стоит отметить небольшие изменения в уровне стресса на работе, он снизился с 33,3 % до 16,7 %.

Таблица 4 – Сравнительные результаты уровня стрессоустойчивости молодых специалистов на констатирующем и контрольном этапах

Показатель стрессоустойчивости	Констатирующий этап (кол-во раз выбора ответа, %)	Контрольный этап (кол-во раз выбора ответа, %)
Нормальный (ответ «А»)	55,6 %	48,1 %
Неустойчивый (ответ «Б»)	22,2 %	27 %
Низкий (ответ «В»)	22,2 %	12,9 %

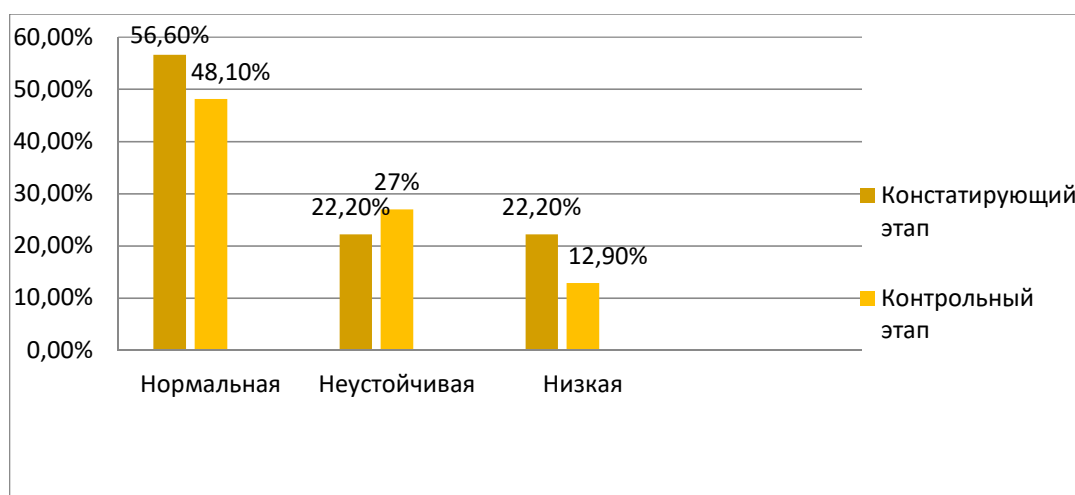


Рисунок 1 – сравнительные результаты уровня стрессоустойчивости молодых специалистов на констатирующем и контрольном этапах

Таким образом, сравнительный анализ результатов уровня стрессоустойчивости молодых специалистов на констатирующем и контрольном этапах показал, что уровень нормальной стрессоустойчивости понизился на 8,5 %, а уровень неустойчивой стрессоустойчивости (средней) повысился на 4,8 %, также понизился уровень низкой стрессоустойчивости на 9,3 % – это говорит о том, что молодые педагоги стали более управляемы в ситуации стресса, адаптировались к новым условиям, из чего следует, что молодые специалисты стали меньше нуждаться в психологической помощи со стороны наставника и руководства образовательной организации по сравнению с началом учебного года.

Выводы по второй главе

Результаты проведённого исследования подтвердили необходимость внедрения организационно-педагогических условий в рамках методического сопровождения адаптации молодых специалистов в ДОО. В рамках решения этой задачи был разработан план наставничества (с опорой на диагностику профессиональных затруднений и профессионально-личностных качеств) и реализован комплекс методических мероприятий по адаптации молодых специалистов.

Сравнительный анализ данных констатирующего и контрольного этапов (на основе единообразных диагностических методик) выявил положительную динамику адаптации. В частности:

- доля молодых педагогов, испытывающих трудности с ведением документации, сократилась с 66,7% до 42,9%;
- 42,9% респондентов на контрольном этапе отметили отсутствие общих трудностей на рабочем месте (на констатирующем этапе таких ответов не было);
- снизились потребности в отдельных формах методической

поддержки: в методических пособиях и рекомендациях – с 83,3% до 40,3%, в индивидуальных консультациях – с 66,7% до 45,3%;

- на 80% уменьшилась потребность в помощи по ведению документации и на 50% – в психологической поддержке со стороны руководства и наставника;

- уровень стресса на рабочем месте снизился с 33,3% до 16,7%;

- зафиксированы изменения в показателях стрессоустойчивости (по педагогической стрессоустойчивости Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева): уровень нормальной стрессоустойчивости понизился на 8,5%, средней (неустойчивой) – повысился на 4,8%, низкой – понизился на 9,3%.

Исходя из сравнительного анализа результатов исследований на констатирующем и контрольном этапах исследовательской работы, мы приходим к выводу о том, что работа по повышению уровня адаптации молодых специалистов в ДОО с помощью внедрения примерного плана наставничества и плана методических мероприятий была эффективной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное нами исследование было направлено на теоретическое обоснование проблемы адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации посредством разработки и апробации организационно-педагогических условий.

Решая первую задачу – провести обзор исследований по проблеме адаптации молодых специалистов в ДОО – мы проанализировали организационно-педагогическую литературу по данной проблематике, выделили основные понятия («адаптация», «профессиональная адаптация», «молодой специалист», «методическое сопровождение»).

Решая вторую задачу – описать сущность процесса адаптации молодых специалистов в ДОО – мы выделили стадии адаптации молодого специалиста, формы и методы, рассмотрели факторы успеха адаптации и факторы, затрудняющие процесс адаптации: личностные, социально-психологические, профессиональные, внешние организационные.

Решая третью задачу – выявить и обосновать организационно-педагогические условия адаптации молодых специалистов в ДОО – мы выделили и обосновали организационно-педагогические условия: 1) методическая поддержка деятельности наставника в процессе планирования его работы с молодыми специалистами на основе диагностики профессиональной компетентности и профессионально-личностных качеств; 2) разработка и реализация комплекса методических мероприятий по адаптации молодых специалистов.

Решая четвертую задачу – провести эмпирическое исследование адаптации молодых педагогов на базе МАДОУ «Детский сад №39 г. Челябинска» – мы провели экспериментальную работу по реализации организационно-педагогических условий.

Таким образом, цель была достигнута, задачи решены, гипотеза подтверждена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абибуллаева Э. А. Сущность методического сопровождения педагогов в дошкольных образовательных учреждениях / Э. А. Абибуллаева // Молодой ученый. – 2018. – №12. – С. 142-145. – URL: <https://moluch.ru/archive/198/48795/> (дата обращения 01. 02. 2026).
2. Авду А.Б. Понятие и виды адаптации персонала в организации / А.Б. Авду // Международный научный журнал «Вестник науки» №6 (75) Т. 4. – Караганда, – 2024. – С. 27-33. – URL: <https://www.xn----8sbempclcwd3bmt.xn--p1ai/volume/journal-6-75-4> (дата обращения 05. 02. 2026).
3. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: методологические основы / Ю.К. Бабанский. – Москва.: Педагогика. –1982. – 192 с. – URL: <https://rusneb.ru/library/the-russian-state-library/funds/> (дата обращения 22. 04. 2026).
4. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва: Сфера, 2005. – С. 45-55. – ISBN 5-89144-611-1.
5. Борытко Н.М. Педагогика: учебник для бакалавров / Н.М. Борытко; Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2017. – С. 43-53. – ISBN 978-5-7695-6617-2
6. Воронкова А.Н. Особенности адаптации молодых педагогов: состояние проблемы и пути решения / А.Н. Воронкова // Молодой ученый. – 2015. – № 13. – С. 345-348.
7. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – Москва: Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с. – ISBN 5-7155-0747-2
8. Горелов А. А. Основы философии учебник / А.А. Горелов. – 13-е изд., стер. – Москва: Академия, 2013. – 314 с. – ил. – ISBN 978-5-7695-9689-6.
9. Грудцева Н. Л. Методическое сопровождение молодых педагогов

дошкольной образовательной организации / Н. Л. Грудцева // Молодой учёный, 2018. – № 19 (205). – С. 200–202. – URL: <https://moluch.ru/archive/205/50186> (дата обращения 23. 03. 2026).

10. Дацко А.Е. Понятие онбординга и его применение при адаптации молодых специалистов / А.Е. Дацко, В.А. Оглоблин // Экономпроговика и бизнес: теория и практика: cyberleninka.ru. – 2023. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-onbordinga-i-ego-primenenie-pri-adaptatsii-molodyh-spetsialistov/viewer> (дата обращения 17. 02. 2026).

11. Долгова В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95522.htm>. (дата обращения: 03.03.2026).

12. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003 – 336 с. – URL: https://zeer_e.f.psihologiya_professiy.pdf.

13. Иванова М. В. Особенности процесса профессиональной адаптации молодых педагогов в ДОО / М. В. Иванова, М.К. Иванова // Научное обозрение. Педагогические науки: science-pedagogy.ru. – 2019. – № 4-1. – С. 76-79/ URL: <https://science-pedagogy.ru/ru/article/view?id=2067> (дата обращения: 19.03.2026).

14. Колесникова Ю. К. Проблемы адаптации молодых педагогов в пространстве современной общеобразовательной организации / Ю. К. Колесникова // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 53(3). – С. 252-262. – ISBN 2311-1305.

15. Кон И. С. Социология личности / И. С. Кон. – Москва: Медиа, 2014. – 384 с. – ISBN 978-5-458-50740-0.

16. Коркмазов Д. У. Психологические ресурсы адаптации личности / Коркмазов Д. У. // Проблемы современного педагогического образования:

cyberleninka.ru. – 2023. – № 88 (1). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-resursy-adaptatsii-lichnosti> (дата обращения: 19.03.2026).

17. МАДОУ №1 «Сказка» № г. Мегион ХМАО-Югра» официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://ds-skazka-megion-r86.gosweb.gosuslugi.ru/> (дата обращения: 17.03.2026).

18. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А. А. Майер, Л. Г. Богославец. – Москва: Творческий центр: Сфера, 2012. – 127 с. – ил. – ISBN 978-5-9949-0559-3.

19. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – Издательство: Международный гуманитарный фонд: Знание. – 1996 г. – 360 с. – ISBN 5-87633-016-7.

20. Письмо от 18 августа 2015 г. № 06-1234/15 «Об организации работы с молодыми педагогами»: [Принято Министерством образования и науки Российской Федерации]. – Москва, 2015. – 5 с. – URL: [https://docs.yandex.ru/docs/view?tm / mgprof.ru](https://docs.yandex.ru/docs/view?tm/mgprof.ru) (дата обращения: 28.02.2026).

21. Министерство образования и науки Российской Федерации: официальный сайт. – Москва: Минобрнауки России, 2015. – URL: <http://government.ru/docs/all/141781> (дата обращения: 10.02.2025)

22. Митина Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: монография / Л. М. Митина. – Москва: Педагогика, 2020. – 288 с. – ISBN 978-5-09-123456-7.

23. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя: учебно-методическое пособие / Л. М. Митина; Московский психолого-социальный институт. – Москва: МПСИ, Флинта, 1998. – 201 с.: ил. ISBN: 5-89502-040-2, 5-89949-124-6.

24. Мурадова Н. Геймификация в адаптации персонала / Н. Мурадова, А.И. Тихонов, В.Г. Коновалова // Московский экономический

журнал: cyberleninka.ru. – №7. – 2018. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gei-mifikatsiya-v-adaptatsii-personala> (дата обращения: 23.04.2026).

25. Проект концепции развития дошкольного образования на период до 2030 год: [утвержден Департаментом государственной политики и управления в сфере общего образования Министерства просвещения Российской Федерации 26 декабря 2022 года].

26. Регуш Л. А. Практико-ориентированная концепция психологической подготовки педагогов / Л. А. Регуш, А. А. Реан, Е. И. Рогов // Вестник практической психологии образования. 2007. Т. 4. № 1. С. 39–42. URL: <https://psyjournals.ru/journals/bppe> (дата обращения: 09.02.2026).

27. Российская Федерация. Федеральный закон. О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2020 года №489-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 22 апреля 2024 года №95-ФЗ, от 28 декабря 2024 года №550-ФЗ, от 23 июля 2025 года №258-ФЗ).

28. Савва О. Е. Формирование готовности будущих педагогов к работе в детском саду / О. Е. Савва // Научно-методический электронный журнал «Концепт»: e-koncept.ru. – 2018. – № 1. – С. 156–161. – URL: <https://e-koncept.ru/tag/будущие+педагоги>.

29. Скрипниченко Л. С. Профессиональная адаптация персонала: сущность и особенности / Л. С. Скрипникова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России: cyberleninka.ru. – 2021. – Т. 10. – №5. – С. 34–40. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-adaptatsiya-personala-suschnost-i-osobennosti> (дата обращения: 28.02.2026).

30. Сластенин В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – Москва : Академия, 2002. – 567 с. – ISBN 5-7695-0878-7.

31. Смирнова А. И. Факторы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Смирнова // Молодой ученый:

moluch.ru. – 2017. – № 40 (174). – С. 79-81. – URL: <https://moluch.ru/archive/174/45874> (дата обращения: 18.02.2026).

32. Троян А. Н. Управление дошкольным образовательным учреждением: учеб. пособие / А.Н. Троян; М-во образования Рос. Федерации. Магнитог. гос. ун-т. – Магнитогорск: МаГУ, 2001. – 122 с. – SBN 5-86781-210-3.

33. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (с изменениями на 8 ноября 2022 года): [утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155]. – Москва, 2013. – ISBN 978-5-9949-3220-9.

34. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 43. – Собрание законодательства Российской Федерации, 2012. – №53 (ч. I): справочно-правовая система: consultant.ru – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/03ed3d9a84d233e0791495bf8600996efca437fa/ (дата обращения: 01.02.2026).

35. Федяева И. Ю. Научные подходы к проблеме профессиональной адаптации личности / И. Ю. Федяева // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: cyberleninka.ru. – 2011. – С 96-101. – URL: <https://cyberleninka.ru/journal/n/psihologiya-i-pedagogika-metodika-i-problemy-prakticheskogo-primeneniya?i=972183> (дата обращения: 04.02.2026).

36. Фролов А. Г. Адаптации преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе / А. Г., Фролов, С. А. Хомочкина, Г. У. Матушанский // Образовательные технологии и общество: elibrary.lt. – 2006. – Т.9. – №2. – С. 265-276 <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9165123> (дата обращения: 07.02.2026).

37. Царёв Д.А. Проблема профессиональной адаптации начинающего учителя / Д.А. Царёв // Материалы X Международной студенческой

научной конференции Студенческий научный форум: scienceforum.ru. – 2018. – URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018002671?ysclid=moweiqfel338119253> (дата обращения: 08.05.2026).

38. Чукмарова Л. Ф. Профессиональная адаптация начинающего педагога / Л.Ф. Чукмарова // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы: сборник материалов IV Всероссийской научной конференции с международным участием, Казань, 08–10 ноября 2023 года. – Казань: Издательство федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет», 2023. – С. 690–694. URL: <https://dspace.kpfu.ru/xmlui/handle/net/177557?show=full> (дата обращения: 09.05.2026).

39. Чуланова О. Л. Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала / О.Л. Чуланова // Материалы Афанасьевских чтений: cyberleninka.ru. – 2018. С. 37-49. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-i-riski-nastavnichestva-i-baddinga-kak-metodov-obucheniya-i-razvitiya-personala/viewer> (дата обращения: 07.03.2026).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета для молодых специалистов для выявления профессиональных затруднений на этапе адаптации в ДОО

Уважаемый, молодой педагог!

Просим Вас принять участие в исследовании, направленном на изучение и совершенствование системы методической поддержки молодых специалистов в дошкольных организации. Ваши ответы помогут выявить эффективные практики и точки роста. Анкета анонимна.

1. Как долго вы работаете в системе дошкольного образования?

- Менее 6 месяцев
- От 6 месяцев до 1 года
- 1-3 года
- 3-5 лет

2. В каких аспектах вашей работы вы испытываете наибольшие трудности? (Можно выбрать несколько вариантов)

- Планирование и проведение занятий
- Использование современных методик и технологий
- Ведение документации и отчетности
- Взаимодействие с родителями
- Организация воспитательной работы
- Взаимодействие с детьми
- Взаимодействие с коллективом

Другое (укажите) _____

3. С какими психологическими трудностями Вы столкнулись? (можно выбрать несколько вариантов)

- Эмоциональное выгорание
- Постоянное напряжение
- Страх перед проверками

- Неуверенность в своих силах
- Усталость от большого объема работы
- Не ощущаю серьезных психологических трудностей
- Другое (напишите) _____

4. Оказывал ли вам кто-то поддержку в процессе адаптации?

- Да
- Нет

5. Если, да, то кто вам оказывал поддержку в процессе адаптации?

Выберете один или несколько вариантов.

- педагог из соседней группы
- педагог-психолог
- старший воспитатель
- заместитель заведующего по УВР
- заведующий
- Другое _____

6. Какую помощь Вы получали? (можно выбрать несколько вариантов)

- Помощь в составлении планов
- Посещение моих занятий с последующим анализом
- Консультации по ведению документации
- Помощь в подготовке к занятиям
- Помощь во взаимодействии с родителями
- Психологическая поддержка
- Другое (напишите) _____

7. Получали ли Вы методическую поддержку в образовательной организации?

- Да
- Нет

5. Какие формы методической помощи для вас были бы наиболее полезны? (Можно выбрать несколько вариантов)

- Индивидуальные консультации и наставничество
- Семинары и тренинги
- Мастер-классы
- Вебинары и онлайн-курсы
- Методические пособия и рекомендации
- Работа в творческих группах или методических объединениях
- Школа молодого педагога
- Другое (укажите) _____

8. Какие темы методической поддержки вам бы были интересны?

(Можно выбрать несколько вариантов)

- Современные образовательные технологии
- Психолого-педагогическое сопровождение детей
- Организация игровой деятельности
- Взаимодействие с семьей воспитанника
- Работа с детьми с особыми образовательными потребностями
- Оценка и анализ результатов воспитательно-образовательной

деятельности

- Создание развивающей предметно-пространственной среды
- Методика проведения детских праздников и развлечений.
- Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения.
- Причины возникновения конфликтных ситуаций и их

урегулирование в процессе педагогической деятельности.

– Использование здоровьесберегающих технологий во время образовательного процесса

- Организация работы с родителями
- наставничество
- круглый стол
- школа молодого педагога
- Другое (укажите) _____

9. Как часто вы хотели бы получать методическую поддержку?

- Ежедневно
- Ежемесячно
- По мере необходимости

10. Оцените свой уровень стресса по шкале от 1 до 5 (где 1 – совсем нет, 5 – очень сильно). Подчеркните цифру.

1 2 3 4 5

11. Оцените свой уровень готовности к профессиональной деятельности?

- положительный
- уверенный
- недостаточно уверенный
- оптимальный
- сомневаюсь ответить
- отрицательный

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те (А, Б, В), которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста. Отметьте по 1 варианту в каждом пункте.

1. Поступление на работу в детский сад:
 - А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
 - Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
 - В. Попался, как ворона в суп.
2. Посвящение в должность воспитателя:
 - А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
 - Б. Летать дают летаю, а сесть нет.
 - В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.
3. Первый самостоятельный опыт:
 - А. Прежде веку не помрешь.
 - Б. Его пошли, да сам за ним иди.
 - В. Как ступил, так и по уши в воду.
4. Отношение к наставничеству:
 - А. Наука учит только умного.
 - Б. Болящий ожидает здоровья даже до смерти.
 - В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
5. Проведение занятий с детьми:
 - А. Не бьет стрела татарина.
 - Б. Учи – и сам поймешь.
 - В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:
 - А. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

А. Не трудно сделать, да трудно задумать.

Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДООУ:

А. Живет и эта песня для почину.

Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дорожке приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту:

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким бы Вы хотели стать), «потенциальном педагоге» (каким бы Вы могли стать) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

«Б» – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

«В» – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих

силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

- для ответов типа «А» – нормальная.
- для ответов типа «Б» – неустойчивая.
- для ответов типа «В» – низкая, свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Анкета для руководителей образовательной организации

Уважаемый руководитель!

Просим Вас принять участие в исследовании, направленном на изучение и совершенствование системы методической поддержки молодых специалистов в дошкольных организациях. Ваши ответы помогут выявить эффективные практики и точки роста. Анкета анонимна.

1. Существует ли в Вашем ДОО целостная (формализованная) система работы с молодыми специалистами?

- Да, существует и реализуется в соответствии с локальными актами
- Существуют отдельные элементы системы, но единого документа нет

– Работа ведется ситуативно, по мере необходимости

– Формализованная система отсутствует

2. Какие из перечисленных форм методической поддержки молодых специалистов используются в Вашем ДОО систематически? (отметьте все подходящие варианты)

– Институт наставничества (закрепление опытного педагога)

– «Школа молодого педагога» (цикл занятий)

– Индивидуальные консультации с заместителем заведующего по УВР/старшим воспитателем

– Семинары-практикумы, мастер-классы

– Взаимопосещение занятий и их анализ

– Психологические тренинги (по адаптации, коммуникации)

– Участие в работе творческих/проектных групп

– Другое (укажите) _____

3. Как организована работа наставников в Вашем ДОО?

– Наставники назначаются приказом, их работа регламентирована и

стимулируется

- Наставники назначаются, но их работа не имеет системного стимулирования

- Наставничество существует на основе личной инициативы опытных педагогов

- Формальное наставничество отсутствует

4. Как Вы оцениваете эффективность существующей в Вашем ДОО системы методической поддержки молодых специалистов в целом?

- Высокая (большинство молодых специалистов успешно адаптируются и закрепляются в коллективе)

- Средняя (система работает, но есть зоны для развития)

- Ниже средней (система требует серьезной перестройки)

- Затрудняюсь ответить

5. С какими основными трудностями сталкивается Ваше ДОО при организации помощи молодым специалистам? (отметьте не более 3-х основных)?

- Нехватка кадровых ресурсов (отсутствие мотивированных наставников)

- Дефицит времени у заместителя заведующего/старшего воспитателя

- Недостаток финансовых средств для стимулирования наставников

- Недостаточная материально-техническая база

- Низкая мотивация самих молодых специалистов

- Нехватка современных методических материалов и разработок

- Другое (укажите) _____

6. Существует ли в Вашем ДОО система морального и/или материального стимулирования наставников?

- Да, существует, и материальное (надбавки, премии), и моральное (грамоты, благодарности) и стимулирование.

- Существует только моральное стимулирование.

– Стимулирование осуществляется нерегулярно.

7. Какие проблемы, на Ваш взгляд, являются наиболее типичными для молодых специалистов в период адаптации? (отметьте не более 3-х)

– Составление и реализация образовательной программы, планирование

– Организация дисциплины и управления детским коллективом

– Взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников

– Ведение педагогической документации

– Психологическая нагрузка и стресс

– Недостаток практических умений при избытке теоретических знаний

– Другое (укажите) _____

8. Какие меры, по Вашему мнению, могли бы повысить эффективность адаптации молодых кадров на муниципальном/региональном уровне?

– Организация общероссийских/региональных школ и форумов для молодых специалистов ДОО

– Увеличение финансирования для стимулирования наставников

– Создание единого информационно-методического портала с лучшими практиками

– Введение сниженной педагогической нагрузки в первый год работы

– Другое (укажите) _____

Ваши пожелания и предложения по совершенствованию системы методической поддержки молодых специалистов в ДОО:

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УДЕЛЕННОЕ ВРЕМЯ И ЦЕННЕЙШИЙ
ОПЫТ!

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Сценарий тренинга «Ролевое разрешение конфликтных ситуаций»

Цель: отработать навыки конструктивного выхода из типичных конфликтных ситуаций в детском саду через ролевое моделирование.

Задачи:

- проанализировать типичные ошибки в общении;
- освоить техники активного слушания и эмпатии;
- отработать алгоритмы конструктивного разрешения конфликтов;
- повысить коммуникативную компетентность педагогов.

Продолжительность: 40 минут.

Участники: 6 педагогов (распределяются на 2 группы по 3 человека для разыгрывания ситуаций).

Оснащение: карточки с ролями и описанием ситуаций.

Ход тренинга

1. Вступление (5 минут)

Ведущий:

«Добрый день, педагоги! Сегодня мы потренируемся разрешать типичные конфликтные ситуации через ролевую игру. Вы увидите, как одни и те же слова и действия могут привести к конфликту или, наоборот, помочь его разрешить. Наша цель — освоить конструктивные приёмы общения».

Правила работы:

- уважение к партнёру по игре;
- максимальная реалистичность в первом варианте;
- после проигрывания – анализ и поиск лучшего решения;
- обратная связь – только по действиям, а не по личности.

2. Ролевое разыгрывание ситуаций (25 минут)

Ситуация 1. Конфликт «Педагог – Родитель»

Роли:

Педагог – воспитатель группы.

Родитель – мама ребёнка.

Сценарий «Как есть» (негативный вариант):

Родитель (возмущённо): «Почему мой ребёнок опять в грязной одежде? Вы что, не следите за детьми?»

Педагог (оборонительно): «Мы следим, но дети активные, сами пачкаются. У нас 25 детей на двоих воспитателей – за всеми не уследишь!»

Родитель: «Значит, вы плохо работаете! Я пожалуюсь заведующей!»

Педагог: «Не надо угрожать! Вы тоже не всегда вовремя забираете ребёнка!»

Конструктивный вариант:

Родитель: «Почему мой ребёнок опять в грязной одежде? Вы что, не следите за детьми?»

Педагог (спокойно): «Я понимаю ваше беспокойство. Давайте разберёмся. Сегодня на прогулке Саша играл в песочнице, и случайно опрокинул ведёрко с водой на себя. Я сразу передела его в сухую одежду из запаса».

Родитель: «Но это уже третий раз за неделю!»

Педагог: «Да, Саша очень активный ребёнок. Давайте договоримся: я буду присылать вам фото после прогулки, чтобы вы видели, в каком состоянии одежда. А вы, если возможно, положите запасной комплект в шкафчик на всякий случай».

Родитель: «Хорошо, так будет удобнее».

Педагог: «Спасибо за понимание. Мы оба хотим, чтобы Саше было комфортно».

Ситуация 2. Конфликт «Педагог – Ребёнок»

Роли:

Педагог.

Ребёнок (4 года) – отказывается убирать игрушки.

Сценарий «Как есть»:

Педагог (строго): «Миша, быстро убирай игрушки! Сколько можно повторять? Все уже убрали, один ты бездельничаешь!»

Ребёнок (капризничает): «Не буду! Не хочу!»

Педагог (ещё строже): «Сейчас поставлю в угол! Немедленно убирай!»

Ребёнок: (начинает плакать) «Не буду, не буду!»

Конструктивный вариант:

Педагог (присаживается рядом, спокойно): «Миша, вижу, тебе так понравилось играть, что не хочется заканчивать. Но нам пора идти на прогулку. Давай уберём игрушки вместе? Ты будешь складывать кубики в коробку, а я – машинки. Кто быстрее справится?»

Ребёнок: «Я быстрее!»

Педагог: «Отлично! На старт, внимание, марш!» (*играет с ребёнком, помогая убирать*). «Молодец, Миша, ты очень быстро убрал кубики! Теперь помоги мне с машинками, пожалуйста».

Ситуация 3. Конфликт «Педагог 1 – Педагог 2»

Роли:

Педагог 1 – воспитатель.

Педагог 2 – младший воспитатель.

Сценарий «Как есть»:

Педагог 1: «Опять вы не протёрли полы как следует! Посмотрите, сколько грязи у плинтуса!»

Педагог 2: «А вы сами попробуйте успеть всё сделать за день! У меня ещё куча других дел!»

Педагог 1: «Не перекладывайте ответственность! Вы должны выполнять свои обязанности!»

Педагог 2: «Сами не лучше работаете!»

Конструктивный вариант:

Педагог 1: «Анна Ивановна, я заметила, что у плинтусов остались следы грязи. Понимаю, что у вас много дел. Давайте распределим задачи

так, чтобы уборка была качественнее. Может, я помогу вам с частью других обязанностей?»

Педагог 2: «Спасибо, это было бы кстати. Просто сегодня было очень много детей – не успела всё сделать как надо».

Педагог 1: «Давайте договоримся: если видите, что не успеваете, сразу говорите мне – мы перераспределим задачи. И я покажу вам, как быстрее протирать плинтусы – есть один секрет».

Педагог 2: «Да, давайте так и сделаем. Спасибо за понимание».

3. Обсуждение и рефлексия (10 минут)

Вопросы:

- что почувствовали в роли «конфликтной» стороны?
- какие приёмы помогли разрешить ситуацию?
- что было самым сложным?

Если участник затрудняется сформулировать приём, помогите наводящими вопросами: «Какой момент тренинга показался вам самым полезным?», «Какой диалог вы хотели бы повторить в своей работе?».

Ведущий подводит итоги, выделяет ключевые конструктивные приёмы:

- спокойный тон и доброжелательность;
- активное слушание («Я вас понимаю», «Давайте разберёмся»);
- конкретика вместо обвинений;
- предложение совместного решения;
- подчёркивание общих целей («Мы оба хотим...»);
- готовность к компромиссу.

4. Заключение:

Ведущий: «Сегодня мы увидели, что конструктивный подход помогает снизить стресс и улучшить общение. Пусть эти приёмы станут вашей опорой в ежедневной работе».

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Сценарий тренинга «Ресурсное состояние: антистресс для педагогов»

Цель: снизить уровень стресса у молодых педагогов, создать позитивный настрой и дать простые инструменты для эмоциональной разгрузки в течение рабочего дня.

Продолжительность: 35-40 минут.

Участники: 6 молодых педагогов.

Оснащение:

- спокойная фоновая музыка;
- листы А4, цветные карандаши/фломастеры;
- небольшие мягкие мячики (по количеству участников);
- карточки с позитивными утверждениями (аффирмациями).

Ход тренинга

1. Приветствие и создание комфортной атмосферы (5 минут)

Ведущий (старший воспитатель):

«Добрый день, дорогие коллеги! Я вижу, что вы много работаете и порой испытываете напряжение. Сегодня мы посвятим время себе – чтобы расслабиться, зарядиться позитивом и узнать простые способы снятия стресса прямо в течение рабочего дня. Давайте создадим безопасное пространство, где можно быть собой и отдохнуть».

1. Дыхательная практика «4–7–8» (5 минут)

Ведущий объясняет и ведёт упражнение:

- вдох через нос на 4 счёта;
- задержка дыхания на 7 счётов;
- медленный выдох через рот на 8 счётов.

Повторить 5 раз.

Ведущий:

«Это простое дыхание помогает снизить пульс, успокоить нервную

систему и вернуть ясность ума. Вы можете делать его в любой момент, когда чувствуете напряжение – даже стоя у окна».

3. Телесная разрядка «Сбрось напряжение» (7 минут)

Ведущий:

«Сейчас мы сделаем простое упражнение, которое поможет сбросить накопившееся напряжение через движение».

Инструкция:

1. Встать, ноги на ширине плеч.
2. Представить, что всё напряжение собралось в кулаках.
3. Сильно сжать кулаки на 5 секунд, затем резко разжать и потрясти кистями.
4. Повторить с плечами (поднять к ушам и резко опустить).
5. Затем – с ногами (напрячь мышцы бёдер на 5 секунд и расслабить).
6. Закончить прыжками на месте (5–10 раз) с громким выдохом «Ха!».

Ведущий: «Замечательно! Чувствуете, как стало легче?»

4. Игра с мячиками «Передай улыбку» (5 минут)

Участники встают в круг.

Правила:

Первый участник берёт мячик, улыбается соседу и бросает мячик со словами: «Я передаю тебе улыбку и хорошее настроение».

Следующий ловит, повторяет действие с другим участником.

Через 2–3 круга можно менять слова: «Передаю тебе спокойствие», «Передаю уверенность», «Передаю радость».

Ведущий:

«Видите, как легко делиться позитивом? И как он умножается в кругу!»

5. Творческое упражнение «Мой ресурсный образ» (10 минут)

Ведущий:

«Наш мозг лучше реагирует на образы, чем на слова. Сейчас мы создадим свой личный „ресурсный образ“ — картинку, которая будет возвращать нас в состояние покоя».

Инструкция:

Взять лист бумаги и цветные карандаши.

Закрыть глаза, сделать 3 глубоких вдоха.

Представить место, где вам максимально спокойно и хорошо (лес, берег моря, уютная комната и т.д.).

Нарисовать этот образ (не обязательно профессионально — схематично).

Подписать внизу 3 слова, описывающих ощущения в этом месте (например: тепло, безопасность, лёгкость).

По желанию участники могут кратко поделиться: «Я нарисовал лес, ощущения: тишина, свежесть, покой».

6. Аффирмации «Я могу» (5 минут)

Ведущий раздаёт карточки с позитивными утверждениями или предлагает придумать свои.

Примеры:

- «Я справляюсь со своими задачами».
- «Я имею право на отдых и заботу о себе».
- «Каждый день я становлюсь опытнее и увереннее».
- «Моё спокойствие – мой выбор».
- «Я создаю позитивную атмосферу для детей».
- «В любой момент я могу сделать глубокий вдох и вернуться в равновесие».
- «У меня есть люди, которые меня поддерживают».
- «Я благодарен(а) за своё здоровье и силы».

Каждый участник выбирает одну карточку, читает вслух и кладёт в карман или на стол как напоминание.

7. Завершение и обратная связь (3–5 минут)

Упражнение «Закончи предложение».

Инструкция: ведущий озвучивает начало фразы, а каждый педагог по очереди, держа в руке мяч, должен продолжить фразу».

– «Сегодня я почувствовал...» (например: облегчение, поддержку, тепло).

– «Теперь я знаю, что могу...» (например: использовать дыхание для успокоения, нарисовать свой ресурсный образ, поделиться улыбкой).

– «Завтра я начну день с...» (например: улыбки, глубокого вдоха, чашки чая в тишине).

– «Я понял, что можно позволить себе ...» (расслабиться, позаботиться о своем теле).

– «Сегодня я приду домой и позволю себе ...» (побыть в тишине, принять ванну, поспать).

– «У меня есть силы, чтобы справиться с ...» (с трудностями, стрессом, повседневными задачами).

– «Я ценю ...».

Ведущий подводит итог:

«Спасибо, что поделились и позволили себе отдохнуть. Помните: заботясь о себе, вы лучше заботитесь о детях. Используйте эти простые приёмы в течение недели. Желаю вам лёгкого дня и хорошего настроения!»