



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

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОДЕЙСТВИЕ
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Образовательный менеджмент»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

70,5 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 10 » февраля 2021 г.

зав. кафедрой ПпП, д.п.н., доцент

Е. В. Гнатышина

Выполнила:

Магистрант группы ЗФ-218/158-2-1

Полетавкина Светлана Дмитриевна

Научный руководитель:

канд.пед.наук, доцент

Салаватуллина Лия Рашитовна

Челябинск
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	12
1.1. Проблема профессионального становления и адаптации молодых специалистов в образовательной среде	12
1.2. Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	19
1.3. Особенности управления адаптацией молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	25
Выводы по первой главе	36
Глава 2. Методические аспекты управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	38
2.1. Организация экспериментального исследования адаптации молодых специалистов	38
2.2. Организационно-педагогические условия управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации	51
2.3. Апробация организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в системе принятия решений	64
Выводы по второй главе	78
Заключение	80
Список литературы	84
Приложения	94

ВВЕДЕНИЕ

Анализ и обобщение современной научной литературы показал, что проблема адаптации молодых специалистов в образовательной организации (учреждении) до сих пор является актуальной как для теории, так и для практики педагогической науки. На это неоднократно обращали внимание такие авторитетные ученые как С. И. Беловицкая [12], Н. А. Виноградова [21], Н. В. Горбунова [25], О. В. Иванова [36], А. А. Майер [44], И. А. Макарова [45], В. А. Слостенин [66], О. А. Шиян [78], И. В. Юнгман [79]. При этом, адаптация таких работников дошкольных образовательных организаций (ДОО) к рабочему процессу может проходить и длиться в течение всей их профессиональной деятельности, поэтому мы можем говорить об адаптации как о непрерывном процессе.

Адаптированность рассматривается как конечный результат адаптации, ориентация на который позволяет разделить процесс социальной и профессиональной адаптации на этапы [25; 85; 87], на каждом из которых сотрудники развивают новые навыки и знания, что способствует их дальнейшему развитию в качестве специалистов, позволяя интериоризировать требования рабочей среды [12; 18; 45]. При этом, процесс управления адаптацией молодых специалистов к условиям ДОО является сложным процессом, составляющими которого являются правильный выбор методов и форм работы, рациональная система планирования, организация взаимодействия молодых специалистов с опытными преподавателями и эффективный контроль [32; 43; 64].

Результаты проведённого нами исследования теоретических аспектов управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации – *педагогическое сопровождение* в процессе адаптации помогает избежать наиболее распространенных ошибок, противоречий и трудностей в организации деятельности молодого специалиста и найти способы их преодоления [42]. *Управленческое же содействие адаптации молодых специалистов ДОО –*

это активное административное воздействие на различные аспекты введения молодого специалиста ДОО в организацию, должность и коллектив (профессиональный, социально-психологический, психофизиологический и т. д.), который позволяет решать многие проблемы, с которыми сталкивается новый педагог при входе в должность [33].

Включение в новый трудовой коллектив, вызывает стресс, связанный со столкновением в незнакомыми моделями поведения [7; 49; 50], новой корпоративной культурой, системой правил, организацией рабочего места [36; 61; 70]. Все это негативно воздействует на психологическое и физиологическое состояние, эффективность педагогической деятельности. В связи с этим одним из направлений деятельности администрации образовательной организации становится деятельность по сопровождению процесса адаптации молодого специалиста [9; 68; 75].

Обобщение вышеизложенного объективизирует ряд принципиальных, на наш взгляд, **противоречий**, требующих своего разрешения:

1. *Противоречие на социально-общественном уровне* между предъявляемыми обществом требованиями (к профессиональным и личностным качествам педагогов; к ФГОС и проф. стандартам; и т.п.) и недостаточной реализацией этих требований (причём и как со стороны молодого специалиста, так и со стороны образовательных организаций) на практике.

2. *Противоречие на научно-теоретическом уровне* между теоретическим осмыслением проблемы адаптации молодых специалистов ДОО и реальным уровнем изученности возможностей управленческого содействия в нем в практике дошкольной образовательной организации.

3. *Противоречие на практическом уровне* между необходимостью управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации и недостатком конкретных

форм, методов и технологий организации данного содействия в условиях ДОО.

На основании изучения актуальности и противоречий была выявлена и сформулирована **проблема исследования**, которая заключается в поиске и выборе организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Актуальность, противоречия и проблема обусловили выбор темы исследования **«Управленческое содействие адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации»**.

Объект исследования – процесс управления адаптацией молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Цель данного исследования состоит в выявлении, определении и обосновании организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: управленческое содействие адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации будет эффективным, если:

- осуществить первичную диагностику компонентов адаптации к профессиональной среде, включающую учебную мотивацию молодых специалистов ДОО к самообразованию; факторы, влияющие на удовлетворенность обследуемых лиц в выбранной профессии; самооценку начинающего работника по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем; самооценку начинающего работника по перечню субъективных аспектов, мешающих молодым специалистам быстро и успешно адаптироваться к работе;

- реализовать в соответствии с принципами системного подхода алгоритм принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов;

- на основе партисипативного подхода разработать и реализовать ряд управленческих локальных документов: Положение о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положение «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

В соответствии с предметом, целью и гипотезой исследования были определены следующие **задачи**:

1. Изучить и представить современное состояние проблемы профессионального становления и адаптации молодых специалистов в образовательной среде.

2. Выявить особенности психолого-педагогического сопровождения и управления адаптацией молодых специалистов в ДОО.

3. Выявить, обосновать и экспериментальным путем проверить комплекс организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

— современные теории управления организацией (Е. Е. Вершигора [19]; И. Н. Герчикова [23], Г. Н. Сериков [65]; В. А. Спивак [68]; М. Armstrong, S. Taylor [82]);

— теории адаптации индивида к социальной среде (В. Г. Афанасьев [6]; Н. Б. Москвина [50]; Т. Ф. Ушева [72]; В. А. Ядов [80]; В. Martory [88]);

— исследования психолого-педагогического сопровождения в образовании (С. И. Беловицкая [12], О. В. Иванова с соавт. [36], А. А. Майер [44], И. В. Юнгман [79]; A. Cadinetc etc. [84]);

— исследования в области изучения закономерностей профессионального становления педагога в процессе профессиональной

адаптации (И. Б. Бичёва с соавт. [14]; М. М. Поташник [60], В. А. Сластенин [66] В. Becker, В. Gerhart [83]; J. M. Peretti [89]);

— положения методологических подходов психолого-педагогического сопровождения: системный (В.Г. Афанасьев, Л. Берталанти, И.В. Блауберг, Е.Г. Юдин, В.Н. Садовский, Г.Н. Сериков, А.Г. Кузнецова), рефлексивный (А.В. Карпов, Т. Ф. Ушева, В. В. Степанов и др.), нарративный (Н. В. Евстигнеева, О. А. Оберемко, Р. Г. Кадырова, В. Шмид); партисипативный подход (О. Ю. Афанасьева, Е. В. Грош, Е. Ю. Никитина и др.),

— исследования профессионально-личностного развития педагогов в период начала трудовой деятельности (Н. А. Виноградова с соавт. [21], Н. В. Горбунова [25], И. А. Макарова [45], О. А. Шиян [78]; А. Bagshawe [83]).

Для решения задач, поставленных в исследовании, и проверки гипотезы был использован комплекс общенаучных и педагогических методов. **Теоретические методы:** историко-логический, сравнительно-сопоставительный, аналитический, системный анализ, научное прогнозирование. **Эмпирические методы:** изучение и обобщение опыта, педагогическое наблюдение, педагогический эксперимент, анкетирование, беседа, тестирование. Также использованы математические методы обработки результатов диагностического обследования.

Выбранная методология и поставленные задачи определили **ход исследования**, которое проводилось **в три этапа:**

На первом этапе — **организационно-ориентационном** (с июня 2019 г. по 19 сентября 2019 г., включительно), — изучена и проанализирована современная научная литература; представлен генезис проблемы с целью детерминации ее современного состояния; на основании полученных данных уточнен понятийно-терминологический аппарат исследования; с помощью применения теоретических методов исследования определён круг противоречий, сформулирована гипотеза.

На втором этапе, — **основном** (с 20 сентября 2019 г. по май 2020 г., включительно) — обоснована и реализована теоретико-методологическая стратегия исследования; разработаны и апробированы организационно-педагогические условия управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО.

На третьем этапе — **обобщающем** (с июня 2020 г. по февраль 2021 г., включительно) — обрабатывались, анализировались и систематизировались результаты проведенной работы, формулировались выводы, результаты исследования внедрялись в практику работы ДОО.

База проведения исследования – муниципальное автономное образовательное учреждение «Образовательный центр «НЬЮТОН» г. Челябинска, обособленное структурное подразделение Детский сад «Вишенка» (далее – МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска ОСП ДС «Вишенка», руководитель организации – директор Сергеева Светлана Сергеевна (Челябинск, Россия).

Научная новизна представленной работы заключается в следующем:

1. Выявлена возможность управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО путем применения алгоритма принятия управленческих решений «Проблема-Методы-Итог».

2. Выявлены и исследованы организационно-педагогические условия эффективного управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО:

- осуществление первичной диагностики компонентов адаптации к профессиональной среде,

- реализация в соответствии с принципами системного подхода алгоритма принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов;

- на основе партисипативного подхода разработка и реализация ряда управленческих локальных документов: Положения о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положения «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

Теоретическая значимость настоящей работы, состоит в расширении и систематизации современных научных взглядов, а вместе с ними – теоретических и методических знаний по адаптации молодых специалистов как начальной стадии их профессионального роста и развития в ДОО. Полученные результаты также дополняют существующие представления и о процессе управления профессиональной адаптацией молодых специалистов ДОО на современном этапе развития образования в Российской Федерации.

Практическая значимость исследования определяется:

- созданием методического обеспечения управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО, включающего разработку локальных документов: Положения о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положения «О наставничестве», и План работы «Школы молодого специалиста в ДОО» , а также алгоритмического предписания принятия управленческих решений «Проблема-Методы-Итог», которые инструментально расширяют организацию управленческой работы и менеджмента качества образования ДОО, что подтверждено представленными автором актами внедрения в практику дошкольного образования и другими результатами апробации настоящего исследования.

Обоснованность и достоверность исследования обеспечиваются исходными теоретико-методологическими положениями; анализом и учетом состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике; применением комплекса методов исследования, соответствующих цели, задачам и гипотезе, личным участием автора в реализации управленческих решений в качестве руководителя организации.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством:

- выступлений на Международных, Всероссийских научно-практических конференциях: «Инновационное образование глазами современной молодежи» (Челябинск, 2020); «Педагогика в теории и на практике» (Пенза, 2020);

- выступлений и отчетов на заседаниях кафедры педагогики и психологии ЮУрГГПУ;

- участия во внедрении основных результатов работы в практику образования: акт внедрения результатов научно-исследовательской работы в практику образования *МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН»* г. Челябинска ОСП ДС «Вишенка» от 21.01. 2021 года;

- публикаций результатов исследования.

На защиту выносятся следующие положения:

1. В условиях возросших требований со стороны общества к личности и профессионализму молодого специалиста необходимо управленческое содействие адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации, под которым понимаем активное административное воздействие на различные аспекты введения молодого специалиста в организацию, должность и коллектив, который позволяет решать многие проблемы, с которыми сталкивается новый педагог при входе в должность.

2. Особая роль в управленческом содействии адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации принадлежит реализации организационно-педагогических условий:

- осуществление первичной диагностики компонентов адаптации к профессиональной среде;

- реализация в соответствии с принципами системного подхода алгоритма принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-

Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов;

- на основе партисипативного подхода разработка и реализация ряда управленческих локальных документов: Положения о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положения «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

Структура настоящей выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, включающего 90 источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Проблема профессионального становления и адаптации молодых специалистов в образовательной среде

Сфера образования в РФ рассматривается в качестве приоритетной. Принципы государственной политики в области образования, изложены в Федеральном Законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1], где признана приоритетность образования, его гуманистический характер, а также требование обеспечить права каждого человека на образование.

Кроме того, в законе отмечается, что на территории РФ имеется общее образовательное пространство, оно имеет светский характер. Система образования РФ по возможности должна быть совместима с системами образования других стран.

Содержание образования определенного уровня и направленности обусловлено соответствующими программами: дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего образования и т.д.

В ходе модернизации и оптимизации дошкольного образования предъявляются серьёзные требования к компетентности педагога. Профессиональная деятельность педагога дошкольного учреждения постоянно связана с общением с широким кругом людей: родителями, коллегами, администрацией дошкольной организации, воспитанниками.

По мнению С.М. Редлих, профессиональная педагогическая деятельность, имеет следующие «характерные особенности:

- скидки на недостаточный уровень квалификации не допускаются;

- высокие и строгие требования к профессиональной адаптации от образовательной среды действительны с первого до последнего дня работы;

- педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отложить его для того, чтобы, например, получить внешнюю консультацию;

- работа педагога часто требует мгновенной, но профессионально точной реакции;

- высока цена ошибок и значительный период проявления конечных результатов педагогической деятельности» и т. д. [66]

Соответственно повышается актуальность проблемы развития профессионализма и личности молодого специалиста. Становление профессионала требует от организации управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Прежде чем обратиться к решению вопросов управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации необходимо определить основные понятия.

Толковый словарь дает такое определение: «управление – это процесс целенаправленного влияния руководящей подсистемы или органа управления на управляемую подсистему или объект управления с целью обеспечения его эффективного функционирования и развития [7]».

С точки зрения менеджмента «управление» рассматривается как процесс, который представляет собой функцию организованных систем, обеспечивающих сохранение конкретной структуры, поддержание режима деятельности и реализацию программ, а менеджмент интерпретируется как управление социально-экономическими процессами в рыночной экономике.

В настоящее время понятие «управление» рассматривается как «функция, вид деятельности по руководству людьми, а также область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию», «искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать»; «организация и реализация целенаправленных воздействий» [6], «деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации» [17]. Кроме того, управление определяют как процесс ответа на вопросы: «где, когда и зачем оно нужно, как оно реализует свое назначение» [60].

В.Ю. Кричевский определяет управление, как «воздействие субъекта управления на его объект; взаимодействие управляющей и управляемой подсистем; согласование общих целей, задач, действий между подчиненными и руководителями, как субъект-субъектные отношения» [41].

«Управление» является необходимым условием достижения поставленных целей управляемой системой в процессе активного воздействия на нее.

Понятие адаптация рассматривается в онтологии, физиологии и медицине (П. К. Анохин, Р. М. Баевский, А. Н. Белов, Ф. Б. Березин, Ф. З. Меерсон, Г. Селье, В. П. Скрабников, А. Д. Слоним). Г. А. Балл, Ф. Б. Березин, Л. И. Божович, А. А. Налчаджян в своих научных трудах освещали основы социально-психологической адаптации личности, механизмы адаптации представлены: Г. Гартманом, Э. Эриксоном, Ж. Пиаже, З. Фрейдом.

С позиции биологии адаптация рассматривается как механизм эволюции биологического вида, с позиции физиологии в контексте сообщества и как механизма приспособления отдельных индивидов к воздействию внешней среды.

Впервые понятие адаптации к личности применил Ж. Пиаже, рассматривая его как «взаимоотношения человека с социальной средой и гомеостатическое уравнивание», фактором адаптации к внешней среде является интеллект [27]. В работах Луцко Е.А. [43] выделены факторы адаптации, критерии адаптации, показатели эффективности процесса по этимологическому признаку, описываются факторы адаптационного процесса как условия, определяющие эффективность протекание процесса адаптации.

В психолого-педагогических исследования профессиональная адаптация рассматривается как «одним из механизмов такого становления личности» [17], «процесс вхождения человека в профессию и гармонизация его взаимодействий с профессиональной средой» [66], и процесс интеграции в профессию, овладения мастерством, приложения знаний, умений и навыков в профессиональной деятельности» [78].

На профессиональную адаптацию оказывает влияния система ценностей личности, которая в комплексе с совокупностью и своеобразием отношений определяет поведение и деятельность молодого специалиста [17]. Становление личности молодого специалиста, по мнению М.Е. Литвака, подразумевает наличие двух аспектов: профессионально-ролевая социализация личности и профессионализация как определенную степень овладения личностью профессиональной деятельностью, специальностью.

В связи с этим возникает термин – молодой специалист.

В законодательстве подробно не раскрыто понятия «молодой специалист», тем не менее данное определение встречается достаточно часто в нормативных правовых актах, которые устанавливают трудовые отношения молодых специалистов.

Молодые специалисты – это люди, закончившие полный курс высшего, а также средне-специального образования.

В Трудовом кодексе Российской Федерации есть разъяснения о лице, которое завершило обучение в учреждении, получившем государственную

аккредитацию, и устроившееся впервые на работу по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70).

В нашем исследовании понятие профессиональной адаптации будем рассматривать применительно к молодым специалистам – молодым педагогам ДОО.

По мнению П.А. Шептенко, в ходе профессиональной адаптации начинающего педагога происходит совершенствование знаний, умений и навыков, педагогического мастерства, полученных в процессе обучения. Формируется умение осуществлять выбор методических приемов в каждой конкретной ситуации учебно-воспитательного процесса, прогнозировать результаты педагогического воздействия на коллектив и отдельную личность, происходит приспособление к условиям выполнения педагогической деятельности [77].

В процессе профессиональной адаптации молодого специалиста В.А. Гордашников и А.Я. Осина выделяют несколько этапов: взаимодействие личности со средой (социальное взаимодействие, социально-психологическое взаимодействие, взаимодействие с материально-технической средой, с искусственной средой своего обитания, взаимодействие с экологической, природной средой); противоречия и конфликтные ситуации между средой и личностью; потребностное состояние личности и состояние дезадаптации; проявление реактивных состояний, защитных реакций; проявление защитного адаптационного поведения по снижению или снятию дезадаптационного состояния; снятие или смягчение противоречия между личностью и средой, устранение конфликтной ситуации [27].

Профессиональная адаптация специалиста обусловлена обстоятельствами внешнего и внутреннего характера. К внешним обстоятельствам и фактам относят [82]:

- особенности целей, организаций, содержания, технологий, средства профессиональной деятельности;
- своеобразии социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность.

Выделяют четыре уровня адаптации молодого специалиста. Каждый уровень имеет свои факторы, критерии оценки и показатели эффективности корректировки. Рассмотрим их подробнее.

I этап – период обучения молодых людей в университете (старшие курсы). Основным фактором, оказывающим влияние на данном этапе являются внешняя профессиональная среда, стимулирующая интерес к виду деятельности, и социокультурная среда образовательного учреждения, способствующая овладению студентом основами педагогической культуры, нормативной, ценностной базой профессии [88].

II этап – первый год работы. Данный этап предполагает первичную интеграцию молодого специалиста в организационную среду. Выпускник реализует себя на работе под влиянием организационной и культурной среды.

III этап – второй год работы. На данном этапе заканчивается начальная фаза адаптации, формируются защитные поведенческие реакции для устранения конфликтных ситуаций.

IV этап – третий год работы. Молодой специалист свободно владеет профессией – компетентность и мастерство. Происходит идентификация личных целей работника с целями организации [79].

Таким образом, в управлении персоналом адаптация – задача сложная и ответственная. Факторы стресса – это не просто нюансы содержания работы. Среда, характеристики рабочего коллектива и режим работы постоянно меняются.

Управление процессом адаптации оказывает активное влияние на факторы, определяющие течение адаптации, время и уменьшение побочных эффектов. Во время процесса адаптации молодой специалист

должен плавно вводиться в деятельность, а факторы, которые влияют на ритм работы команды, вызывают непредвиденные трудности, должны быть исключены [72].

Система адаптации персонала в организации начинается с изучения должностных прав и обязанностей, необходимых профессиональных навыков молодого специалиста, включение в сообщество коллег и знакомства с руководителем, с условиями деятельности дошкольной образовательной организации.

Основными целями целенаправленно организованного процесса адаптации являются следующие:

1. Снижение первоначальных материальных затрат, т.к. начинающий педагог не погрузился в свою полностью работу, не усвоил свои обязанности, поэтому максимальной продуктивности на начальном этапе добиться практически невозможно.

2. Снижение уровня «текучки» кадров, необходимо предупредить быстрое увольнение, следующее за назначением на должность, в связи с тем, что педагог чувствует себя некомфортно.

3. Сокращение временных затрат для руководителей и других сотрудников, т.к. тщательно спланированный процесс адаптации позволяет экономить временные ресурсы.

4. Формирование позитивного восприятия деятельности и коллектива, ведет к появлению чувства удовлетворения от новой профессиональной деятельности [33].

Таким образом, процесс управления адаптацией молодых специалистов к условиям ДОО определяется как сложный процесс, составляющими которого являются правильный выбор методов и форм работы, рациональная система планирования, организация взаимодействия молодых специалистов с опытными преподавателями и эффективный контроль.

1.2. Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Успешное профессиональное развитие молодого специалиста, на наш взгляд, – основа его уверенности в правильности выбранного пути, успешного преодоления профессиональных трудностей, развития профессиональной уверенности в себе и качественного обучения студентов. Однако молодые педагоги сразу же сталкиваются с трудностями, связанными с недостаточной методической подготовкой, незнанием современных методов и способов обучения, неспособностью организовать свою учебную деятельность и не владением методами творческого саморазвития.

Новые Федеральные государственные образовательные стандарты значительно изменяют понимание образовательных целей и приводят к дополнительным трудностям в профессиональной адаптации начинающего педагога. Они определяют необходимость перехода к компетентностному подходу к обучению, который «...обеспечивает достижение запланированных образовательных результатов и создает основу для успешного создания новых знаний, навыков, типов и методов работы» [2]. В связи с этим меняется уровень ответственности в работе педагога: возрастает ответственность за удовлетворение образовательных потребностей каждого воспитанника, за выбор содержания обучения, учебных материалов, учебных пособий и ответственность за результаты обучения. Есть изменения в стратегии контроля и оценки знаний [80; 82; 89].

Модернизация обучения, перестройка профессиональных отношений педагога, особенности преподавательской работы и профессиональных навыков педагога, а также отсутствие опыта работы создают ситуацию, в которой процесс адаптации молодого специалиста может занять много времени и встречать много трудностей. Это, в свою очередь, может

привести к разочарованию в работе, снижению мотивации, эмоциональному истощению и, в конечном итоге, уходу с работы [4].

Выходом из сложившейся ситуации может стать психолого-педагогическая поддержка адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности в рамках внедрения новых образовательных стандартов.

В психолого-педагогических исследованиях М. Р. Битяновой, Г. А. Нагорной, Л. Г. Субботиной, В. Л. Холод, А. В. Холод разрабатываются различные аспекты психолого-педагогического сопровождения.

Толковый словарь русского языка трактует термин «сопровождение», как действие, которое сопутствует какому-либо явлению.

«Сопровождение» в психолого-педагогической литературе рассматривается, как поддержка психически здоровых людей, в процессе преодоления каких-либо трудностей на определенном этапе развития. Поддержку характеризуют как сохранение и содействие развитию личностного потенциала, самореализации [29].

Педагогическое сопровождение молодого специалиста – это помощь в реальных профессиональных ситуациях с учетом его индивидуальных особенностей.

По мнению многих авторов, сопровождение – понятие разнообразное. В связи с этим, определяют следующие виды сопровождения в научной литературе:

- психологическое;
- психолого-педагогическое;
- социально-педагогическое;
- медико-педагогическое;
- педагогическое [69].

Педагогическое сопровождение - взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, целью которого является решение жизненных проблем сопровождаемого (Е.И. Казакова, А.П. Тряпицына).

В исследованиях Е.А. Александровой отмечено, что педагогическое сопровождение – это способность быть рядом, следовать за сопровождаемым и направлять индивидуальный прогресс [5]. Термин «педагогическая поддержка» тесно связан с характером действий педагога по отношению к сопровождаемым. Молодой специалист и является одним из сопровождаемых. Поэтому, в своих исследованиях Е.А. Александрова обосновывает, что педагогическое сопровождение – это не только действие, но и сложный процесс взаимодействия между субъектами педагогической деятельности, которые направлены на достижение прогресса[5].

И.А. Колесников формулирует термин педагогической поддержки как процесс заинтересованного наблюдения, совета, личного участия и содействия максимальной независимости в проблемной ситуации [36].

По его мнению, В.А. Сластенина педагогическое сопровождение – это «процесс заинтересованного наблюдения, консультации, личного участия, содействие максимальной независимости в проблемной ситуации с минимальным вовлечением наставника по сравнению с поддержкой» [66].

В трудах В.А. Айрапетова педагогическое сопровождение определяется как форма партнёрского взаимодействия, в ходе которой согласовывается смысл деятельности и создаются условия для принятия индивидуальных решений. Именно педагогическое сопровождение является формой педагогической деятельности, которая направлена на личностное развитие и самореализацию [61].

В рамках системного подхода В.Г. Афанасьев, Л. Берталанфи, И.В. Блауберг, Е.Г. Юдин, В.Н. Садовский, А.Г. Кузнецова определяют психолого-педагогическое сопровождение в решении проблемы как

алгоритм последовательных действий: разъяснение – уточнение – подготовка к реализации решений – решение. [44]

Психолого-педагогическое сопровождение как система учитывает не только особенности развития личности молодого специалиста, но и взаимодействие субъектов образовательного процесса.

В рамках рефлексивного подхода психолого-педагогическое сопровождение ориентируется на формирование свободной, ответственной и самостоятельной личности, стремящейся к самопознанию, самосовершенствованию и самореализации [87].

Рефлексивный подход, по Т. Ф. Ушевой, рассматривает идеи субъектности, индивидуализации, диалогичности и метапредметности в образовательном процессе. Психолого-педагогическое сопровождение выстроенное на основе рефлексивного подхода, включает в себя следующие формы: процессное консультирование, супервизия, рефлексивная диагностика [72].

Организация психолого-педагогического сопровождения на основе рефлексивного подхода включает в себя ряд этапов:

1) ответ на вопрос «Почему я это делаю?», что ведет к большей осознанности и целенаправленности деятельности педагогов.

2) самонаблюдение, которое ведет к формулировке цели и четкому определению направления («Кто я?», «Каковы мои мотивы?», «Какие у меня установки и ценности?»)

3) учет индивидуальных особенностей, позволяющий каждому педагогу более сознательно подходить к планированию собственных действий.

4) помощь в выстраивании межличностных отношений, поможет молодым специалистам и педагогам избежать трудностей, возникающих во взаимодействии.

5) обязательный выход за границы образовательной организации и образовательного процесса, учет системы взаимодействия молодых

специалистов, активное участие всего трудового коллектива ДОО обеспечит эффективность психолого-педагогического сопровождения в образовательном учреждении.

Психолого-педагогическое сопровождение, в контексте рефлексивного подхода, формирует у участников навыки самонаблюдения, осознанного целеполагания и планирования, оптимизирует межличностные отношения, включает участников в рефлексивную позицию и предлагает мета-субъективность [36].

Нарративный подход в психолого-педагогическом сопровождении предусматривает рефлексивную позицию участников, что активизирует жизненную позицию участников, повышает их ответственность за решение возникающих жизненных проблем и позволяет установить взаимосвязь между интрапсихическими явлениями и социальной реальностью, делает образовательный процесс максимально осознанным и управляемым.

Рядом авторов (М.А. Иваненко, Л.Н. Бережновой Е.И. Битяновой) предложена программа реализации педагогического сопровождения.

По мнению М.А. Иваненко данная программа состоит из реализации следующих последовательных шагов:

- диагностика;
- консультация;
- коррекция;
- системный анализ проблемных ситуаций;
- планирование программной деятельности.

Автор считает, что это направлено на разрешение и конкретную организацию всех субъектов образовательного процесса, координацию данного процесса [61].

Л.Н. Бережнова и Е.И. Битянова предлагают реализацию другой программы педагогического сопровождения:

- диагностирование сути проблемы;

- поиск методов его решения;
- обсуждение вариантов решения проблемы;
- выбор наиболее подходящего подхода;
- оказание помощи на этапе реализации плана принятия решений [61].

Мы полагаем, что педагогическое сопровождение помогает избежать наиболее распространенных ошибок, противоречий и трудностей в организации деятельности молодого специалиста и найти способы их преодоления. Запланированная ситуация педагогического сопровождения помогает молодому педагогу выработать индивидуальный стиль деятельности, своевременно исправить недостатки профессиональной деятельности и нейтрализовать проблемы в процессе психолого-педагогической адаптации.

Однако педагогическое сопровождение не должно ограничиваться передачей профессиональных навыков, знаний и навыков. Педагогическое сопровождение является длительным процессом постоянного диалога, основанного на межличностном общении. Диалог не состоится, если между педагогом с практическим опытом и молодым педагогом существует большой разрыв.

Концепция педагогического сопровождения тесно связана с концепцией педагогической поддержки. В.А. Сластенин и И.А. Колесникова считают педагогическое сопровождение фазой педагогической поддержки. Педагогическая поддержка относится, прежде всего, к работе с детьми, а психологическое сопровождение – к работе со взрослыми людьми. Основное различие между педагогической поддержкой и сопровождением заключается в динамике, активности и процессе, лежащих в основе первой концепции, и статичности второй.

Таким образом, аналитический обзор педагогической и психологической научной литературы показывает, что в течение последнего десятилетия проблема теоретико-методологического

обоснования психолого-педагогического сопровождения продолжает оставаться актуальной. На современном этапе «психолого-педагогическое сопровождение» рассматривается как многогранное явление, широко применяемое в различных аспектах жизнедеятельности.

Педагогическое сопровождение помогает избежать наиболее распространенных ошибок, противоречий и трудностей в организации деятельности молодого специалиста и найти способы их преодоления.

Однако педагогическое сопровождение не должно ограничиваться передачей профессиональных навыков, знаний и умений. Педагогическое сопровождение является длительным процессом постоянного диалога, основанного на межличностном общении.

1.3. Особенности управления адаптацией молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Профессиональная адаптация молодого специалиста в ДОО – это постоянный процесс преодоления внутренних и внешних препятствий и вызовов. Адаптационный период создает ту или иную стрессовую ситуацию, а ее преодоление и предотвращение требуют дополнительных усилий и особой готовности со стороны молодых специалистов и руководства дошкольной образовательной организации.

Под управлением адаптацией сотрудников понимается целенаправленная деятельность субъектов адаптации, ориентированная на успешное прохождение новичками испытательного срока и их закрепление на рабочих местах (В.А. Спивак) [68]. Субъектами адаптации обычно являются специализированные службы адаптации кадров (в крупных организациях), менеджер по управлению персоналом, которому вменена данная функция, непосредственный руководитель нового сотрудника, а также наставник или куратор.

Определимся с сущностью понятия «управленческое содействие адаптации молодых специалистов ДОО». В Толковом словаре С. И.

Ожегова содействие определяется как «деятельное участие в чьих-нибудь делах с целью облегчить, помочь, поддержать в какой-нибудь деятельности» [55]. Следует согласиться с Г.Н. Сериковым [65], отмечающим, что управленческое содействие – это особый вид взаимодействия руководителя и педагога, в котором реализуются субъект-субъектные отношения. Учитывая работы Ф.А. Зуевой, управленческое содействие педагогам можно трактовать как превентивную и оперативную помощь в развитии и саморазвитии педагогических работников, направленную на решение вопросов, связанных с продвижением в профессиональном плане [35].

Управленческое содействие адаптации молодых специалистов ДОО – это активное административное воздействие на различные аспекты введения молодого специалиста ДОО в организацию, должность и коллектив (профессиональный, социально-психологический, психофизиологический и т. д.), который позволяет решать многие проблемы, с которыми сталкивается новый педагог при входе в должность. Управленческое содействие адаптации молодых специалистов ДОО должно быть комплексным и систематическим.

Управление адаптацией молодых специалистов в ДОО должно соответствовать следующим положениям:

- мотивация работы, педагогическая направленность являются важными факторами, когда педагог приступает к работе и закреплены в местных нормативных актах ДОО;
- профессиональная адаптация педагога неразрывно связана с процессом их личностного и профессионального развития и определяется в методической работе дошкольного образовательного учреждения;
- при организации педагогической работы максимально учитываются личностные характеристики и уровень профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса отвечает современным требованиям и помогает преподавателю внедрять инновационные подходы [69].

Выполнению перечисленных выше условий, позволяющих адаптироваться начинающим педагогам, способствуют различные формы работы. На наш взгляд в этом очень важна деятельность администрации по созданию соответствующей системы поддержки молодых специалистов, которая облегчила бы процесс их обучения, их адаптацию к профессиональной деятельности.

Важно поддерживать молодых специалистов, поскольку успешная педагогическая деятельность зависит не только от их профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, какой тип коллектива, какие рабочие условия будут созданы, какую методическую помощь они будут оказывать [30].

Всю методологическую систему работы с молодыми педагогами можно разделить на три этапа: диагностика, внедрение, аналитика [3].

На первом этапе проводится анализ личности молодого специалиста, знания его личностных и профессиональных качеств, которые включают в себя: уровень образования педагога, теоретическая подготовка (знание основных понятий общей и возрастной психологии, педагогики, методов обучения и воспитания дошкольников), опыт практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт.

Диагностика производится посредством анкет, тестов, собеседований и мониторинга организации учебного процесса. Результаты диагностики также заносятся в индивидуальный план обучения молодого специалиста. Это означает, что этап диагностики позволяет определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

Второй этап - реализация или внедрение, включает в себя помощь в профессиональном развитии и исправление трудностей, которые также

вливают на компоненты знаний, навыков и личности. По результатам диагностического этапа подбираются и применяются различные формы и методы работы с молодыми специалистами, которые способствуют повышению их профессиональной адаптации.

На третьем этапе – аналитическом, производится сбор и анализ результатов работы молодого специалиста. Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов мы применяем те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты также фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого специалиста.

Обратимся теперь непосредственно к формам работы с педагогами на этапе реализации. По нашему мнению, одной из эффективных форм является наставничество, которое уже на протяжении долгого времени используется в дошкольных образовательных организациях.

Наставничество – это тип подготовки к работе, который обеспечивает работника поддержкой опытного наставника, способствующего изучению работы на практике.

Понимание наставничества (mentoring) как процесса направленной помощи, поддержки и сопровождения становления, выбора жизненного пути, развития и самосовершенствования человека посредством взаимодействия с более старшим, опытным, мудрым, обладающим уникальным знанием субъектом (наставником) является почти универсальным и присуще большинству мировых культур.

Наставничество рассматривается как:

- форма, метод, способ, система обучения, воспитания, развития, психолого-педагогической поддержки, профессиональной подготовки;
- процесс передачи и приобретения знаний, социокультурной информации;
- отношения, взаимоотношения, взаимодействие

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физической силы, духовности, подготовки ее к жизни вообще, к активному участию в трудовой деятельности.

Цель работы в качестве наставника:

- помочь молодым педагогам адаптироваться в коллективе коллег, детей, родителей;
- повысить квалификацию, уровень ваших профессиональных знаний и навыков;
- научить их выходить из трудных ситуаций;
- развить уверенность в себе и укрепить их в правильности решения о выборе профессии воспитателя детского сада.

Задачи системы наставничества:

1. Оказание теоретической, психологической и методической поддержки молодым педагогам.
2. Оказание методической и практической помощи молодому специалисту для повышения уровня организации образовательной деятельности.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня специалистов, овладение современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведение мастер-классов и открытых занятий для педагогов по передаче опыта работы с использованием различных технологий, в том числе технологий для работы с родителями.
4. Изучение и демонстрация использования технологий, которые спасают здоровье во время НОД и в другое время режима
5. Анализ эффективности работы молодых специалистов по всем направлениям образования и воспитательной деятельности [18].

Задача наставника – помочь молодому педагогу обрести самосознание, развить личные качества, навыки общения и управления. Преподаватель-наставник должен обладать высокими профессиональными

качествами, коммуникативными навыками, пользоваться авторитетом в команде среди коллег, студентов и родителей.

Каждый наставник разрабатывает индивидуальный план для образовательного пути молодого специалиста, показывая содержание занятия, виды отчетности в соответствии с планом работы ДОО.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, основным условием эффективной подготовки молодых специалистов в области профессиональных знаний и навыков становится их готовность передавать опыт.

Развивать профессиональный потенциал, творческие навыки, формировать социально значимые интересы, участвовать в общественной жизни коллектива – это одни из первостепенных задач наставника. Он должен воспитывать в нем необходимость самообразования и повышения квалификации, стремление овладеть инновационными технологиями обучения и воспитания [25].

Наша точка зрения такова, что наставничество должно стимулировать потребности молодого специалиста в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОО, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность [11].

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Работа с молодыми и начинающими педагогами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами,

делает молодого специалиста владельцем секретов мастерства, накопленного опытными педагогами.

По мнению ученых, ожидаемый результат от наставничества:

- легкая адаптация молодых специалистов в дошкольной среде;
- повышение уровня знаний начинающих педагогов вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОО;
- создание индивидуального стиля в работе;
- развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
- формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
- потребность в непрерывном самообразовании;
- овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;
- снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем [14].

Еще одной популярной и эффективной формой работы, на наш взгляд, является организация Школы молодого специалиста. Её цель - создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого специалиста.

Сформулируем основные задачи Школы молодого специалиста:

1. Помочь молодым педагогам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми, родителями).
2. Обеспечить постепенное вовлечение молодых специалистов во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании.

3. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов, поддерживать эмоционально, укрепить веру в себя, формировать интерес к педагогической деятельности.

4. Совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов.

В рамках организации Школы молодого специалиста применяются различные формы методической работы, каждая из которых имеет свои специфические особенности, и используется в работе ДОО.

Педагогические советы – это постоянные коллегиальные органы, которые рассматривают различные аспекты деятельности детского сада. Педагогический совет содержит теоретический и аналитический материал, в котором педагоги и специалисты детских садов представляют отчеты об опыте работы, результаты тематического и фронтального мониторинга, тренинги и анкеты для педагогов.

Обучающие семинары являются наиболее продуктивной формой подготовки педагогов: они направлены на улучшение теоретической подготовки. Необходимым условием организации обучающих семинаров должно быть посильное участие всех педагогов. Задания предлагаются заранее, что позволит каждому развить педагогические навыки, педагогическое мышление и навыки общения [32].

Консультации (индивидуальные и групповые) обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане детского сада и календарном планировании педагога. Часто потребность в них возникает стихийно, и качество проведения в этом случае напрямую зависит от педагогического мастерства и педагогической проницательности методиста дошкольного образовательного учреждения. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к образованию и воспитанию дошкольников, построение

структуры консультации, определение ее содержания, подготовку информационных брошюр и методических пособий.

Одним из вариантов повышения уровня педагогической активности молодых специалистов, по нашему мнению, является оказание помощи и содействия творческими группами педагогов.

В системе дошкольного образования практикуются: творческие группы, индивидуальные консультации и консультации в подгруппах, диспуты, приглашение на открытый урок, на режимные моменты, выявление трудностей с помощью диагностики. Широко используют методологические часы, где рассматриваются теоретические и практические вопросы. Педагоги делятся своими трудностями и проблемами, работая вместе, чтобы найти решения. При проведении споров и круглых столов используются различные приемы: решение педагогических ситуаций, имитация рабочего дня педагога, решение кроссвордов. Все это помогает уточнить знания по конкретной теме и расширить кругозор.

Еще один способ работы с молодыми педагогами – педагогический тренинг. Он преследует разные цели, от развития индивидуальных педагогических навыков педагогов до формирования их устойчивого педагогического мышления. В содержание тренинга входит индивидуальная работа по анализу педагогической проблемы; работа с группой коллег по поиску решения; проведение деловой игры; разработка методических рекомендаций.

Педагогический тренинг позволяет анализировать работу коллег и, что более важно, проводить самоанализ, позволяя видеть положительные и отрицательные моменты в педагогической деятельности и корректировать некоторые личные качества. Самая сложная часть тренинга – это подготовка: нужно заранее подумать о необходимом оборудовании, составить рабочую программу и сформировать творческие группы педагогов для эффективной организации поисковой деятельности.

В качестве результатов деятельности Школы молодого специалиста, на наш взгляд, должны выступать следующие:

1. Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.

2. Будет сформирована творческая и психологически компетентная педагогическая команда с пониманием необходимости постоянного самообразования, постоянного повышения профессиональной адаптации.

3. Увеличится доля педагогов, которые хотят участвовать в конкурсах педагогических навыков на разных уровнях.

Деятельность Школы молодых специалистов помогает перспективному молодому педагогу ознакомиться со всеми направлениями педагогической деятельности, анализировать формирование собственных способностей, реализовать свой творческий потенциал в педагогической деятельности.

Таким образом, для эффективной организации образовательного процесса в дошкольной организации необходима высокая компетентность педагогов. У каждой ДОО есть свои традиции, своя система работы с молодым педагогическим составом, и отбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут способствовать профессиональному развитию молодого специалиста.

Управленческое содействие адаптации молодых специалистов ДОО – это активное административное воздействие на различные аспекты введения молодого специалиста ДОО в организацию, должность и коллектив (профессиональный, социально-психологический, психофизиологический и т. д.), который позволяет решать многие проблемы, с которыми сталкивается новый педагог при входе в должность. Управленческое содействие адаптации молодых специалистов ДОО должно быть комплексным и систематическим.

Самыми популярными организационными формами управления содействия адаптационным процессом являются наставничество и Школа молодого специалиста.

Пройдя через различные формы методической работы, педагоги не только повышают свой профессиональный уровень, но потребность в том, чтобы научиться чему-то новому, научиться делать то, что они еще не умеют. Адаптация молодых специалистов является частью целостной системы непрерывного образования, направленной на углубление, обновление знаний и навыков, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, способствующей повышению профессиональных навыков, построению команды единомышленников, развитию творческого потенциала, необходимого для высокого качества воспитательной работы в детском саду.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

В первой главе нашего исследования мы рассмотрели теоретические аспекты адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации. Анализ научно-педагогической литературы и обобщение опыта, позволили нам прийти к следующим выводам:

Во-первых, проблема адаптации молодых специалистов в дошкольном образовательной организации (учреждении) до сих пор является актуальной как для теории, так и для практики педагогической науки. При этом, адаптация таких сотрудников ДОО к рабочему процессу может проходить и длиться в течение всей их профессиональной деятельности, поэтому мы можем говорить об адаптации как о непрерывном процессе.

Во-вторых, адаптированность как конечный результат адаптации делит процесс социальной и профессиональной адаптации на этапы. В то же время сотрудники развивают новые навыки и знания на каждом этапе, что способствует их дальнейшему развитию в качестве специалистов, а рабочая среда интериоризируется. При этом, процесс управления адаптацией молодых специалистов к условиям ДОО является сложным процессом, составляющими которого являются правильный выбор методов и форм работы, рациональная система планирования, организация взаимодействия молодых специалистов с опытными наставниками и эффективный контроль.

В-третьих, как показало сделанное нами обобщение современной научной литературы, педагогическое сопровождение в процессе адаптации помогает избежать наиболее распространенных ошибок, противоречий и трудностей в организации деятельности молодого специалиста и найти способы их преодоления. Управленческое же содействие адаптации молодых специалистов ДОО – это активное административное воздействие на различные аспекты введения молодого специалиста ДОО в организацию, должность и коллектив (профессиональный, социально-

психологический, психофизиологический и т. д.), который позволяет решать многие проблемы, с которыми сталкивается новый педагог при входе в должность. Управленческое содействие адаптации молодых специалистов ДОО должно быть комплексным и систематическим, где зачастую популярными организационными формами управления содействия адаптационным процессом являются наставничество и Школа молодого специалиста.

Однако, практически всегда, попадая в новый трудовой коллектив, молодой специалист испытывает стресс, негативно воздействующий на его производственные, психологические и физиологические показатели. Новый коллектив для такого педагога – это среда незнакомых ему людей с присущими им привычками, наклонностями и эмоциями, действующих по незнакомым работнику моделям поведения. Новый педагог сталкивается с новой для себя корпоративной культурой, с незнакомыми правилами, условностями и табу. У педагога неизбежно возникают сложности при вхождении в профессию и новое рабочее место. Естественным ходом администрации образовательной организации и обязанностью его службы управления персоналом становится работа по адаптации молодого специалиста.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация экспериментального исследования адаптации молодых специалистов

В первой главе нашего исследования нами были рассмотрены теоретические аспекты проблемы управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО. Согласно сформулированной нами цели, гипотезы и задачам в данной главе необходимо дать описательную характеристику экспериментальной работы с целью проверки гипотезы, а также выдвинутых на защиту положений.

Основные этапы и методы исследования. Все виды работ в рамках написания настоящей выпускной квалификационной работы организовывались и проводились с 2019 года по февраль 2021 года. Всего в исследовании принимало участие 10 молодых специалистов. Все наблюдаемые были женского пола, выпускницами российских вузов с высшим образованием по направлению «Педагогическое образование» (квалификация: бакалавр) в возрасте 21-23 года.

На первом этапе — организационно-ориентационном (с июня 2019 г. по 19 сентября 2019 г., включительно) — изучена и проанализирована современная научная литература; представлен генезис проблемы с целью детерминации ее современного состояния; на основании полученных данных уточнен понятийно-терминологический аппарат исследования; с помощью применения теоретических методов исследования определён круг противоречий, до сих пор требующих своего разрешения.

На втором этапе — основном (с 20 сентября 2019 г. по май 2020 г., включительно) — обоснована и реализована теоретико-методологическая стратегия исследования; на констатирующем этапе исследования, который

длился в период с 20 сентября 2019 г. по 20 ноября 2019 г., включительно, организовывалась и проводилась оценка особенностей адаптации молодых специалистов к их профессиональной среде. Так, были исследованы учебная мотивация молодых специалистов ДОО к самообразованию; факторы, влияющие на удовлетворенность обследуемых лиц в выбранной профессии; самооценка начинающего работника по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем; самооценка начинающего работника по перечню субъективных аспектов, мешающих молодым специалистам быстро и успешно адаптироваться к работе. На формирующем этапе эксперимента из группы 10 наблюдаемых, было сформировано две равные группы: одна экспериментальная (n=5) и одна контрольная (n=5); выявлен и обоснован комплекс организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации. В завершении настоящего этапа, с учётом всех необходимых этических правил и норм, – организована и проведена формирующая часть педагогического эксперимента, которая прошла в период с 21 ноября 2019 г. по май 2020 г., включительно.

На третьем — обобщающем этапе (с июня 2020 г. по февраль 2021 г., включительно) — проводился анализ, систематизация и обобщение полученных данных, их описание, математико-статистическая обработка результатов; формулирование и уточнение выводов.

Для решения задач, достижения цели и проверки гипотезы, были использованы:

— теоретические методы, основанные на анализе и обобщении современной научной литературы, экспертного мнения и передового опыта (анализ нормативной документации, ретроспективный, системный, понятийно-терминологический анализ, историко-аналитический метод, синтез, индукция, дедукция, сравнение, обобщение);

— эмпирические методы (наблюдение, анкетирование, педагогический эксперимент);

— математико-статистические методы обработки данных.

Как уже отмечалось выше, базой исследования для нашего педагогического эксперимента явилось МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска» ОСП ДС «Вишенка», руководитель организации – директор Сергеева Светлана Сергеевна (Челябинск, Россия). На констатирующем этапе педагогического эксперимента приняли участие 10 молодых специалистов ДОО.

В теоретической части нашей работы мы неоднократно отмечали тот факт, что высокий уровень формирования профессиональной мотивации изначально задает хорошие возможности для максимально полного развития и дальнейшего совершенствования профессиональной готовности, образованности и культуры личности молодого специалиста. Или, говоря более лаконично, *профессиональная мотивация* выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личностного роста молодого специалиста. Следовательно, вполне очевидным становится и то, что конечной целью обучения в вузе должна стать подготовка высокопрофессионального специалиста, обладающего всеми должными компетенциями, высокой самооценкой и, главное, – готовностью к всестороннему решению всех профессиональных задач на высоком, требуемом от него уровне и с качеством, сформированными с учетом современных управленческих требований рынка труда и российского образования. Вот почему, в начале констатирующего этапа экспериментальной части нашей работы мы фокусируем свой взгляд на исследовании групп мотивов и факторов, определяющих отношение молодых специалистов ДОО к профессии сквозь призму динамики их собственной самооценки.

Исследование учебной мотивации молодых специалистов ДОО к самообразованию.

Первое анкетирование проводилось по методике диагностики учебной мотивации к самообразованию А. А. Реана и В. А. Якунина, в модификации Н. Ц. Бадмаевой. Результаты проведенного анкетирования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Ранжирование мотивов по результатам исследования учебной мотивации молодых специалистов ДОО к самообразованию (n=10)

Группы мотивов	Ранг	
	в 1 год трудовой деятельности*	во 2-3 годы трудовой деятельности*
коммуникативные мотивы	3	2
мотивы избегания неудач	7	7
мотивы престижа	5	6
профессиональные мотивы	1	1
мотивы творческой самореализации	6	5
учебно-познавательные мотивы	2	3
социальные мотивы	4	4

Примечание: * – смотри объяснение в тексте.

По результатам проведенного исследования мы можем отметить, что в структуре мотивов молодых специалистов ДОО ведущее место занимают мотивы профессиональные, а также учебно-познавательные и коммуникативные. Названные группы мотивов относятся к силам побуждения (движущим силам, факторам) внутренней мотивации. При этом, анализ разброса значений в таблице позволяет выявить значительный перевес факторов внутренней мотивации молодых специалистов ДОО над факторами внешней мотивацией. Как полагаем мы, такое распределение значений по итогам организованного и проведенного нами анкетирования сигнализирует об интересе обследуемых лиц не столько к работе, сколько

к продолжению обучения, пусть даже и через самообразование. Это говорит, также и о том, что молодые педагоги уже на этапе начальной адаптации к условиям труда и к образовательному учреждению почему-то стали нуждаться в дополнительных (нежели чем полученных в вузе) знаниях. Мы это объясняем тем, что такая мотивация (субъективное, внутреннее устремление – тяга) молодых специалистов ДОО компенсирует их, в чём-то, незнания по профессии, где обучение нашими респондентами, а с ним и вовлечение в самообразование, рассматриваются и субъективно оцениваются как некая учебно-познавательная деятельность ради самого процесса познания, а не для достижения (пока, т.е. в данный момент времени) каких-либо конкретных успехов в работе по профессии.

Результаты нашего исследования подтверждают слова Н. А. Виноградова [21], который отмечает, что тяга к самообразованию и успешная учёба (вообще) в большей степени определяется мотивацией молодого специалиста ДОО, и в меньшей степени – его интеллектом. Проведенные им исследования указывают на отсутствие сильной корреляции между интеллектом молодых людей и их успехами в освоении учебного материала при любых формах организации образования (очное, заочное, дистанционное, электронное, самообразование). Напротив, уровень мотивации «сильных» и «слабых» выпускников педагогических вузов оказывал существенное влияние, как на их тягу к результативной работе по новому месту труда (как правило – по профессии), так и на результаты такого труда. Интересен и тот факт, что «сильные» выпускники при устройстве на работу по специальности в ДОО даже не думали прекращать своё самообразование, тогда как «слабые», столкнувшись с первыми трудностями на работе по специальности, сразу начинали искать «...место где бы можно было бы подучиться...», или «...человека из коллег, кто бы мог всё растолковать и помочь решить нерешаемую с первого раза профессиональную задачу» [21].

Также показательно и то, что согласно исследованиям [21], «сильные» в бывшем ученики отмечали факторы, как их назвал Н. А. Виноградов, «будущего», и были нацелены на перспективу (высокий уровень освоения профессии, прочные профессиональные знания и умения, практические навыки). «Слабые» же в бывшем ученики, на первых года своей профессиональной деятельности в ДОО, были озабочены факторами «настоящего», где внешние мотиваторы выступали определяющими: избежать осуждения коллег и начальства, наказания за плохую работу, не лишиться премии и надбавок и т. п.

В процессе же нашего исследования мы не уточняли у наших респондентов перед тестированием на сколько успешно («сильно» или «слабо») они учились в своих вузах и их окончили. Однако, по ходу нашей опытно-экспериментальной работы, при обработке результатов анкетирования было решено дифференцировать ранг мотивов по результатам исследования учебной мотивации молодых специалистов ДОО к самообразованию по году их трудовой деятельности в образовательном учреждении. Так, в таблице 1 по «рангу» появилось две колонны, где отразились результаты опрошенных нами лиц первого года работы и второго-третьего.

Исследование факторов, влияющих на удовлетворенность молодых специалистов ДОО в выбранной профессии. Вторым опытно-экспериментальным шагом нашего исследования явилось исследование факторов, влияющих на такой важнейший компонент профессиональной адаптации молодых специалистов, как их удовлетворенность в выбранной профессии. С этой целью мы использовали методику В. А. Ядова (в модификации А. А. Реана [62]).

В проведенном нами исследовании выделены две выборки (М-1 – молодые педагоги первого года работы в ДОО, М-2 – молодые педагоги второго и третьего годов работы в ДОО). Коэффициент значимости фактора меняется по принципу: I – самый значимый фактор из пятерки

наиболее значимых, V – наименее значимый фактор из пятерки наиболее значимых. Результаты исследования факторов, влияющих на удовлетворенность молодых специалистов ДОО в выбранной профессии приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Факторы, влияющие на удовлетворенность молодых специалистов ДОО в выбранной профессии (n=10)

Выборка	Факторы и их значимость				
	I	II	III	IV	V
М-1	Возможность самосовершенствования	Важнейшая для общества профессия	Работа с людьми	Работа соответствует способностям	Работа соответствует характеру
М-2	Возможность самосовершенствования	Работа соответствует способностям	Важнейшая для общества профессия	Работа с людьми	Возможность достичь социального признания, уважения

Полученные данные свидетельствуют, что самое высокое положение в обеих выборках М-1 и М-2 занимает фактор «Возможность самосовершенствования» (первое место в обеих выборках). В связи с этим, полагаем определить это как факт того, что все обследуемые нами молодые педагоги ДОО осознают свою неготовность становиться сразу на руководящие должности, а готовы к продолжению своего обучения (самообучения), но уже на практике и, далее, совершенствоваться в выбранной профессии.

Второй по весу фактор – «Важнейшая для общества профессия» (2 и 3 место в выборках по группам М-1 и М-2 соответственно). Этот показатель подтверждает настрой обследуемых нами молодых специалистов на объективность признания их в качестве важных для общества специалистов. Как полагает А. А. Реан, на рост фактора «Важнейшая для общества профессия» влияет не только усиление понимания молодым педагогом общественной важности его профессии, но и отражение стремления этого педагога к профессиональной адаптации как в микросоциуме (в группе сослуживцев, трудовом коллективе) на месте

своего труда, так и в общественном макросоциуме (в городе, районе, области, стране, мире). Другими словами, – только обладая профессией важной для общества, человек может чувствовать себя востребованным, нужным, т.е. не столько «...социально прижившимся, социально приспособленным...», сколько – «...социально необходимым, социально почтенным (глубокоуважаемым)...» [53].

Фактор «Работа соответствует способностям» также занимает высокое место в выборках М-1 и М-2 (стоит на 4 и 2 месте в числе наиболее значимых факторов, соответственно). С учётом уже вышесказанных рассуждений, в связи с этим напрашивается вывод, что удовлетворенность выбранной профессией, как определенный индикатор для исследования адаптации молодых специалистов ДОО, достаточно сильно зависит от фактора, который отражает как минимум соответствующий качествам и склонностям молодых специалистов, внутренне одобренный, осознанный и высоко субъективно оцененный выбор нашими респондентами их педагогической профессии, в т.ч. и направленности педагогического труда (дошкольное образование).

В четвёрку значимых факторов самооценки удовлетворенности молодых специалистов ДОО в выбранной профессии входит и фактор «Работа с людьми», что можно трактовать как готовность обследованных нами лиц активно и высокопродуктивно работать в коллективе, быть коммуникабельными, социально и гуманитарно ориентированными, активно и плодотворно взаимодействовать с каждым субъектом образовательного пространства, получать удовольствие от общения с людьми, совместного с ними дела.

В пятёрку значимых факторов самооценки удовлетворенности молодых специалистов ДОО в выбранной профессии по подгруппе М-1 входит и фактор «Работа соответствует характеру». Данный факт может свидетельствовать о том, что удовлетворенность выбранной профессией, как определенный индикатор для исследования адаптации молодых

специалистов ДОО, зависит от фактора, который отражает, как минимум, важность соответствия педагогической профессии, направленности педагогического труда (дошкольное образование), – морально-личностным качествам, нраву опрошенных нами лиц.

В пятёрку также значимых факторов самооценки удовлетворенности молодых специалистов ДОО в выбранной профессии, но уже по подгруппе М-2 входит и фактор «Возможность достичь социального признания, уважения». Данное обстоятельство может свидетельствовать о том, что удовлетворенность выбранной профессией, как определенный индикатор для исследования адаптации молодых специалистов ДОО, зависит и от фактора известности, популярности, знаменитости в профессии. Полагаем, что таким образом данный фактор может отражать то, что выбранная нашими респондентами профессия оценивается ими как некий трамплин для получения какого-либо социально значимого, популярного в обществе, лично прославляемого статуса в будущем. Это не исключает и наличие явных лично замотивированных потребностей (амбиций) у наблюдаемых нами молодых специалистов ДОО добиться в будущем высоких социально значимых профессиональных достижений.

Также есть основание обратить внимание и на то, что согласно полученным нами данным в таблицах 1 и 2, результаты респондентов первого года педагогической работы фактически (принципиально) не отличались от результатов их коллег, работающих в ДОО уже 2-3 года. Это дало объективное основание и позволило нам дальше в нашей работе не дифференцировать на этапе констатирующего исследования и без того немногочисленную группу обследуемых нами молодых специалистов ДОО.

Исследование самооценки молодых специалистов ДОО по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем, также проводилось с помощью анкетирования по известной и представленной в специальной литературе методике В. А. Ядова [80] под названием

«Самооценка начинающего работника по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем».

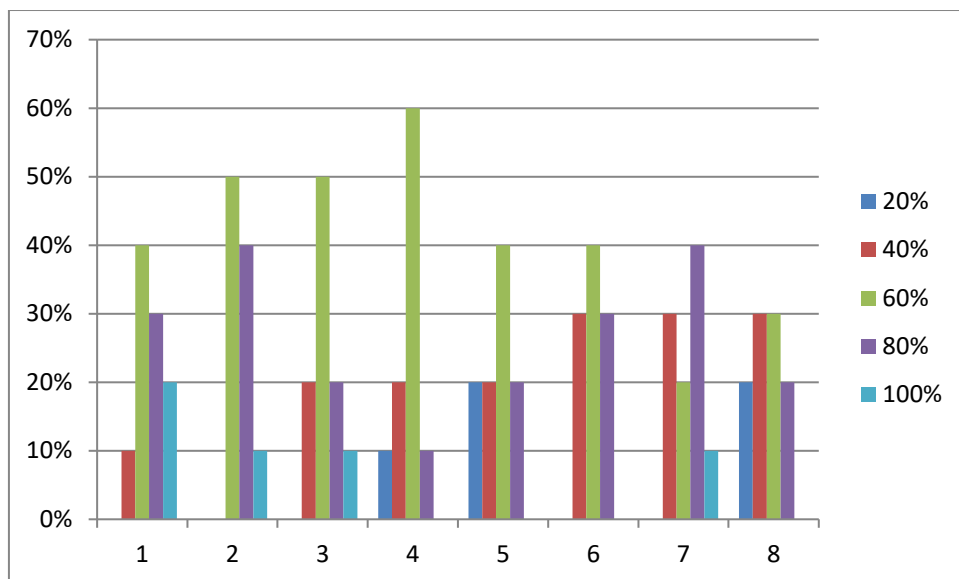


Рисунок 1 – Результаты изучения самооценки молодых специалистов ДОО по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем (n=10)

Десять обследуемых нами молодых специалистов ДОО по шкале (20, 40, 60, 80 и 100%) оценили свои способности. Результаты такой самооценки в графическом виде представлены на рисунке 1. Данные гистограммы наглядно показывают, что самооценка обследуемых нами лиц на момент начала 2019-2020 учебного года находится на среднем уровне. Преобладают показатели 40%, и 60%.

Половина опрошенных оценивают свою коммуникабельность, стремление к новым знаниям, саморазвитию, активность своей жизненной позиции, способности к организации деятельности коллектива подчиненных на уровне выше среднего.

Чуть менее половины опрошенных нами молодых специалистов ДОО, таким же образом оценивают свою готовность к трудовым отношениям и потенциальным трудностям; считают, что способны наладить взаимодействие между структурными подразделениями ДОО; имеют представление о целях своей профессиональной деятельности, а

также процессах управления и планирования в образовательном учреждении.

Такие качества как организация взаимодействия между структурными подразделениями, целеполагание и планирование деятельности, самостоятельность в работе, использование информации и информационных технологий, принятие управленческих решений, – 30-40%% опрошенных оценивают на уровне ниже среднего, но почти столько же опрошенных считают себя компетентными в этих вопросах.

Резюмируя вышеизложенное, есть основание заключить, что развитие профессиональной мотивации в процессе трудовой деятельности обследуемых нами молодых специалистов ДОО проявляется в их высокой профессиональной мотивации, способствующей формированию потребности в самообразовании. Более того, успешность такого самообразования призвана ориентировать молодых специалистов ДОО не только на развитие профессиональной мотивации, но и на укрепление внутренних мотивов развития профессионализма и личностного роста молодого специалиста. Как показывают результаты данной части исследования, такие внутренние мотивы молодых специалистов ДОО стимулируют интерес обследованных нами лиц к выбранной профессии.

При этом на начальном этапе констатирующего эксперимента мы отмечали, что *профессиональная мотивация* выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личностного роста молодого специалиста. Данная мотивация способствует формированию у обследуемых нами молодых специалистов ДОО целого ряда важнейших стимулов для дальнейшей профессиональной деятельности и роста (коммуникабельность; саморазвитие, активность жизненной позиции, стремление к новым знаниям; организация деятельности коллектива).

Согласно результатам организованного и проведенного исследования самооценки молодых специалистов ДОО по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем, также видно,

что высокая степень профессиональной мотивации влияет и на высокую самооценку обследуемых нами молодых специалистов в профессиональных вопросах, что – очень хорошо, так как наблюдаемые молодые специалисты не только нацелены на самостоятельную, сознательную постановку перед собой смелых педагогических задач и достижение профессиональных целей, но и в чём-то, выше среднего соответствуют перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем.

Исследование самооценки начинающего работника ДОО по перечню субъективных аспектов, мешающих молодым специалистам быстро и успешно адаптироваться к работе - показало соотношение этих аспектов в общей выборке молодых специалистов, обследованных нами. Так, к числу наиболее значимых субъективных аспектов, мешающих нашим респондентам быстро и успешно адаптироваться к работе, относятся (рис. 2):

1. Недостаток практики во время обучения (19%);
2. Недостаток общей информации по целям и задачам ДОО (7%);
3. Недостаточная с точки зрения опережающих задач и требований рынка труда подготовка в учебном заведении к реальным условиям работы (38%);
4. Неудовлетворенность жилищными условиями молодого специалиста также относится к числу факторов, мешающих адаптации (36%).

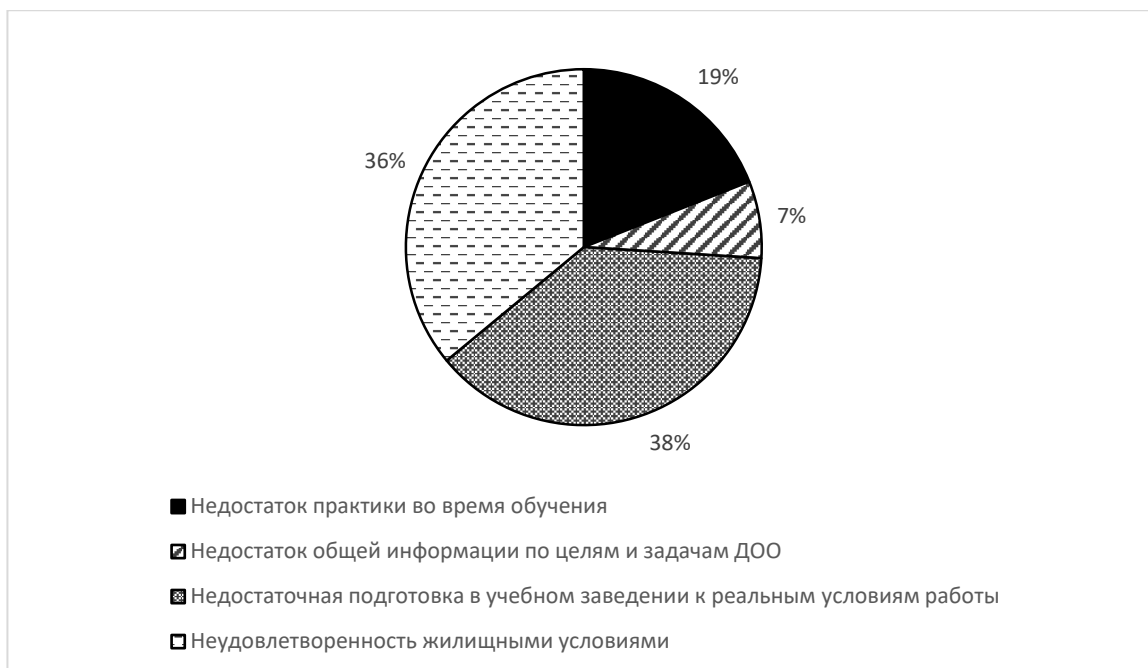


Рисунок 2 – Структура аспектов, мешающих опрошенным молодым педагогам ДОО быстро и успешно адаптироваться к работе (n=10)

Организованное и проведённое на этом этапе исследование свидетельствует не только об актуальности развития специальных (может быть и официальных, государственных) программ содействия профессиональной адаптации для молодых специалистов ДОО, но и о необходимости и актуальности разработки реально работающих методов, условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации.

Таким образом, констатирующий эксперимент позволил нам определить:

- уровень учебной мотивации к самообразованию молодых специалистов;
- факторы, влияющие на удовлетворенность выбранной профессией молодых специалистов;
- самооценку молодых специалистов по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем;

– самооценку начинающего работника по перечню субъективных аспектов, мешающим молодым специалистам быстро и успешно адаптироваться.

Полученные экспериментальные данные подтвердили наличие существующей проблемы на практике по адаптации молодых специалистов в условиях ДОО и засвидетельствовали необходимость введения специально разработанных организационно-педагогических условий в управление этим процессом.

2.2. Организационно-педагогические условия управленческого содействия адаптации молодых специалистов ДОО

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе молодых специалистов дошкольных образовательных учреждениях поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в дошкольную организацию грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их. Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только небольшая часть идет работать в детские учреждения, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще более печальнее, тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы (финансовые или проблемы престижа профессии воспитателя в обществе) не находятся в компетентности администрации образовательного учреждения, это дело времени и вопрос многих образовательных реформ. А вот проблема адаптации в коллективе, создание эмоционально-благоприятной

атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного педагога вполне можно решать в стенах образовательного учреждения.

В контексте данной работы необходимо выделение организационно-педагогических условий управления адаптацией молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Для начала перейдем к анализу понятия «условие». Проблема разработки условий рассматривается в работах В.И. Андреевой, Н.В. Ипполитовой, А.Я. Найна, Н.М. Яковлевой.

Понятие «условие» с философской точки зрения определяется как «отношение предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может. Сам предмет выступает как нечто обусловленное, а условие — как относительно внешнее предмету многообразие объективного мира. В отличие от причины, непосредственно порождающей то или иное явление или процесс, условие составляет ту среду, обстановку, в которой последние возникают, существуют и развиваются. Люди, познав законы природы, могут создать благоприятные и устранять неблагоприятные условия своей деятельностью. Влияя на явления и процессы, условия сами подвергаются их воздействию [74].

Нас интересуют педагогические условия, а именно организационно-педагогические условия.

В своих исследованиях Н.М. Яковлева, А.Я. Найн придерживаются мнения, что педагогические условия — это совокупность каких-либо мер педагогического воздействия и возможностей материально-пространственной среды. Под педагогическими условиями А.Я. Найн понимает комплекс объективных возможностей содержания, методов, форм, средств, материально-пространственной среды, которые направлены на решение поставленной задачи [51].

Н.М. Яковлева отмечает, что педагогические условия — совокупность мер (объективных возможностей) педагогического процесса [81].

Под организационно-педагогическими условиями мы будем понимать совокупность взаимосвязанных мер, которые создает субъект – руководитель на управленческом уровне для обеспечения управления педагогами и их профессиональной деятельностью [22].

Основная задача, которая стоит перед нами, — выявление необходимых и достаточных условий для функционирования и развития исследуемого нами процесса. Предлагаемые условия должны быть характерны для исследуемой категории педагогов, их образовательных возможностей, а также должны представлять собой взаимосвязанный комплекс.

Анализ проблемы адаптации молодых специалистов в условиях ДОО и результаты констатирующего исследования позволили нам выделить комплекс организационно-педагогических условий, в который входят:

- осуществление первичной диагностики компонентов адаптации к профессиональной среде,
- реализация в соответствии с принципами системного подхода алгоритма принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов;
- на основе партисипативного подхода разработка и реализация ряда управленческих локальных документов: Положения о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положения «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

Мы полагаем, что создание перечисленных условий обеспечит эффективное управление адаптацией молодых специалистов в условиях ДОО.

Остановимся подробно на каждом из выделенных организационно-педагогических условий.

Первое педагогическое условие - осуществление первичной диагностики компонентов адаптации к профессиональной среде.

Под диагностикой понимается «использование вариативного комплекса диагностических методик, с помощью которых определяются результативные и процессуальные показатели развития личности, проведение мониторинговых процедур, позволяющих выявить проблемы и трудности участников педагогического процесса и методы опроса, анкетирования, тестирования, используемые для анализа качеств личности с целью подбора методов, форм, приемов обучения, адекватных данным качествам» [37].

Б.П. Битинас выделяет следующие функции педагогической диагностики:

- обратной информации в процессе обучения;
- функцию, выявляющую результативность воспитания;
- управленческую функцию, рассматриваемую как компонент контрольной и прогностической функций;
- функцию, которая заключается в обслуживании научных исследований [13].

Мы под диагностикой будем понимать изучение индивидуальных особенностей молодых специалистов ДОО и отслеживание происходящих изменений в их профессиональном развитии, выявлении проблем и трудностей участников образовательного процесса, изучение взаимоотношений между ними с помощью психолого-педагогических методов. Первичная диагностика будет выступать средством и необходимым условием дальнейшей успешной адаптации молодых специалистов в условиях ДОО.

Рассмотрим диагностический инструментарий компонентов адаптации к профессиональной среде подробнее.

1. Изучение учебной мотивации обследуемых нами лиц к самообразованию, по мнению целого ряда рассмотренных нами в первой

главе авторов [60; 66] должно лежать в основе профессиональной мобильности, а с ней – и начального роста, и развития начинающих свой трудовой путь в образовании специалистов. С этой целью используем *анкетирование с применением методики диагностики учебной мотивации А. А. Реана и В. А. Якунина*, в модификации Н. Ц. Бадмаевой [8]. Более подробные материалы методики с инструкцией к анкетам, а также с рекомендациями по обработке и интерпретации результатов, приведены нами в *Приложении 1*. При этом, подчеркнём, что для ранжирования мотивов опрашиваемых нами лиц, с учётом рекомендаций О. А. Шияна [78], мы выделили для исследования такие, как коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные, широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа.

2. Для исследования факторов, влияющих на удовлетворенность в выбранной профессии, использована *методика В. А. Ядова* (в модификации А. А. Реана) [62]. Данная методика под названием «Изучение факторов привлекательности профессии» представляет собой опросник, который содержит 22 утверждения противоположных по смыслу. В методике выделяются 11 факторов привлекательности профессии:

Инструкцию к данному анкетированию, вопросы анкеты с рекомендациями по обработке и интерпретации результатов, приведены нами в *Приложении 2*.

3. Исследование самооценки молодых специалистов ДОО по перечню профессиональных качеств также проводилось с помощью анкетирования по известной и представленной в специальной литературе *методике В. А. Ядова [80]* под названием «Самооценка начинающего работника по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем». К таким качествам автор отнёс:

1) готовность к трудовым отношениям, потенциальным трудностям;

- 2) коммуникабельность;
- 3) саморазвитие, активность жизненной позиции, стремление к новым знаниям;
- 4) организация деятельности коллектива;
- 5) организация взаимодействия между структурными подразделениями организации;
- 6) целеполагание и планирование деятельности, самостоятельность в работе;
- 7) использование информации и информационных технологий;
- 8) принятие управленческих решений.

В процессе исследования, опрашиваемым лицам раздаются бланки анкет с просьбой не торопясь, без ограничения времени для анкетирования, оценить своё соответствие по относительной шкале от нуля до 100% (по возрастанию, с шагом в 20%) названным выше восьми профессиональным качествам. Далее результаты анкетирования обрабатываются переносом указанных процентов соответствия на график сравнения в основании которого указываются номера перечисленных качеств, а по вертикали – количественный состав (в%) лиц, оценивших исследуемое качество по предложенной шкале.

4. В схожей методике, также предложенной В. А. Ядовым [80], под названием «Самооценка начинающего работника по перечню субъективных аспектов, мешающих молодым специалистам быстро и успешно адаптироваться к работе», но уже через построение и анализ данных диаграммы, были исследованы следующие наиболее значимые субъективные аспекты: недостаток практики во время обучения; недостаток общей информации по целям и задачам организации (учреждения), места работы; недостаточная с точки зрения опережающих задач и требований рынка труда подготовка в учебном заведении к реальным условиям работы; неудовлетворенность жилищными условиями молодого специалиста. Здесь, согласно содержанию предложенной анкеты,

В. А. Ядов [68] сформировал универсальный, по результатам его многолетнего социологического исследования, перечень субъективных аспектов, мешающих молодым специалистам быстро и успешно адаптироваться к работе.

5. Исследование «Самооценка психологической адаптивности». Данная методика предложена Н.П. Фетискиным, В.В. Козловым, Г.Н. Мануйловым [73]. С ее помощью выявляется уровень социально-психологической адаптивности личности. Методика состоит из 15 вопросов, разделенных на две группы (группа А состоит из 10 утверждений, группа Б – из 5). Цель: исследовать уровень социально-психологической адаптивности.

Анкета, инструкция, обработка результатов представлена нами в *Приложении 3*.

6. Следующая методика, предложенная Н.П. Фетискиным, В.В. Козловым, Г.Н. Мануйловым [73] позволяет провести оценку эмоционально-деятельностной адаптивности. Предлагаются 23 утверждения, нужно решить относятся ли эти утверждения непосредственно к испытуемому или нет. Подробнее данная методика представлена в *Приложении 4*.

Так, в наших исследованиях, перед построением диаграммы, опрашиваемым респондентам были розданы бланки анкет с просьбой не торопясь, без ограничения времени для анкетирования, субъективно оценить указанный в абзаце выше аспект, мешающий молодым педагогам быстро и успешно адаптироваться к работе. Также, как и в предыдущем анкетировании, для оценки своего отношения, испытуемым предлагалось пользоваться относительной шкалой субъективной оценки от нуля до 100% (по возрастанию, с шагом в 20%). Затем нами определялся усреднённый (обобщённый) процент субъективной оценки каждого из четырёх значимых субъективных аспектов. Далее, такой усреднённый

результат по каждому из критериев анкетирования обрабатывается и отражается на диаграмме.

Таким образом, первичная диагностика позволяет получить разностороннюю информацию о молодом специалисте на первоначальном этапе его профессиональной деятельности.

Второе педагогическое условие - реализация в соответствии с принципами системного подхода алгоритма принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов.

В научной литературе представлено множество различных алгоритмов и моделей принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Однако нет такого универсального алгоритма, который бы мог применяться всегда, вне зависимости от того, с какой именно проблемой столкнулась образовательная организация, что ее вызвало, какие факторы оказывают на нее влияние, управляемы ли они и т.д. Мы не будем учитывать какие-либо простейшие ситуации, возникающие постоянно в любой образовательной организации, т.к. для их разрешения не требуется какого-либо специального алгоритма. В таких случаях достаточно просто проанализировать проблемную ситуацию и принять решение, в результате которого управляемый объект приведется в соответствующее состояние. Изучая психолого-педагогическую литературу, мы столкнулись с проблемой выявления первоначального шага принятия управленческого решения в образовательной организации, что является первым этапом данного алгоритма. Большинство авторов, такие как М.М. Максимцов, Чернявский А.Д. и др. [46; 67], сходятся во мнении, что самым первым необходимым действием является выявление и анализ проблемной ситуации. Другие же считают, что весь процесс должен начинаться с постановки цели и задач. Приверженцами такого подхода являются Ф. Янг, А.В. Большов [39]. Если рассматривать последующие этапы, то также

становится очевидным, что у одних экспертов впереди идут одни этапы принятия управленческого решения, у других другие. Иными словами, явно есть проблема ранжирования этапов алгоритма. Действительно, порой очень трудно выстроить жестко детерминированный ряд последовательности этапов принятия решения в образовательной организации, т.к. слишком большая совокупность различного рода факторов оказывает влияние на ее деятельность.

В рамках нашего исследования – управленческое содействие адаптации молодых специалистов в ДОО – при использовании системного подхода и на основе принципов системного моделирования в образовании, описанных доктором педагогических наук, профессором Г. Н. Сериковым [65], взяв за основу рекомендуемый им тип системы «*вход-способы решения-выход*», мы смоделировали алгоритм применения управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях ДОО в системе принятия управленческих решений «Проблема-Методы-Итог» (Таблица 3).

Таблица 3 – Алгоритм применения управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях ДОО в системе принятия управленческих решений «Проблема-Методы-Итог»

№ п/п	Проблема	Методы	Итог
1	Степень готовности молодого специалиста к работе в ДОО	Собеседование, инструктаж	Приказ о назначении наставника, составление плана работы молодого специалиста ДОО на уч.г.
2	Знание МП программы дошкольного образования, умение составлять тематическое планирование	Собеседование, инд. консультации	Проверка тематического планирования молодого специалиста
3	Постановка задач НОД (образовательных, развивающих, воспитательных)	Практическое занятие	Проверка планов НОД
4	Работа с нормативно-правовыми актами и	Практическое занятие, изучение и	Совещание при зам. заведующего по УВР

	документацией ДОО	анализ локальных актов	
5	Владение общей и частной методикой	Посещение НОД, наблюдение, беседа	Активное участие в работе методического объединения (МО)
6	Знание программного материала, педагогики, возрастной психологии и физиологии	Наблюдение, тестирование по педагогике, возрастной психологии физиологии	Справка наставника
7	Степень эффективности совместной деятельности наставника и стажера	Собеседование, тест «Лидер» и т.п.	Совещание при зам. заведующего по УВР
8	Трудности, возникающие в работе стажера	Анкета «Барьеры педагогической деятельности», беседа	Организация помощи
9	Профессиональный уровень начинающего педагога (молод. специ-та)	Тест «Уровень деловитости» и т.п.	Работа в Школе молодого специалиста
10	Саморазвитие педагога – стажера (мол специалиста) как начинающего учёного	Выбор темы НИР, составление плана, изучение литературы	Доклад по теме самообразования на пед.совете
11	Взаимодействие с педагогическим, детским, родительским коллективами	Анкетирование, собеседование, посещение собраний и мероприятий группы	Справка наставника, отзывы детей и родителей
12	Анализ и самоанализ НОД (занятия, мероприятия)	Взаимопосещение и анализ НОД (занятий) стажера и наставника	Обмен опытом на заседании Школы молодого специалиста

Нами выделено 3 основных блока, которые составляют алгоритм принятия управленческих решений в дошкольной образовательной организации: 1) проблема; 2) метод; 3) итог.

На стадии «проблема» - выдвигается проблема, мы их выделили 12 (см. табл.3)

На стадии «метод» - на основе информации, полученной в первом блоке, выдвигаются альтернативные решения поставленной проблемы и с помощью каких методов данная проблема будет решаться.

На стадии «итог» - предоставляется конечный вариант решения выдвинутой проблемы.

Третье педагогическое условие - на основе партисипативного подхода разработка и реализация ряда управленческих локальных документов: Положения о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положения «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

Основополагающим для исследования и получения результатов рассматриваемой проблемы является выбор теоретико-методологической основы, которая отражает определенный подход к познанию. Одной из первостепенных задач стало изучение проблемы адаптации молодых специалистов в условиях ДОО с точки зрения партисипативного подхода.

По своему определению термин «подход» является полисемичным и может рассматриваться как: а) мировоззренческая категория, отражающая социальные установки субъектов обучения как носителей общественного сознания; б) глобальная и системная организация и самоорганизация образовательного процесса, включающая все его компоненты и, в первую очередь, самих субъектов педагогического взаимодействия – преподавателя и студента; в) принципиальная методологическая ориентация исследования как точка зрения, с которой рассматривается объект изучения (способ определения объекта); г) совокупность принципов, которые определяют общую цель и стратегию соответствующей деятельности, независимо от того, является ли она теоретической или практической; д) базовая ценностная ориентация педагога, определяющая его позицию во взаимодействии с обучаемым и коллективом. Анализ научной литературы позволяет утверждать, что подход – это теоретико-методологическая основа исследования изучаемого процесса, выражающаяся в особых закономерностях и определенных особенностях [53].

Партисипативный подход (О.Ю. Афанасьева, Е.В. Грош, И.В. Касьянова, И.А. Кравченко, Е.Ю. Никитина, Л.А. Клыкова, Е.Б. Юнусова и др.) предполагает привлечение к решению проблемы адаптации молодых

специалистов ДОО на основе соучастия [54]. Существуют исследования, где идеи партисипативности представлены в виде: организационной идеи; метода мотивации и организации членов коллектива; средства повышения качества обучения в коллективе. Впервые партисипативный подход был отмечен в исследованиях Е.Ю. Никитиной, а в дальнейшем изучен и представлен её учениками: О.Ю. Афанасьевой, Е.В. Грош, И.В. Касьяновой, Л.А. Клыковой, Е.Б. Юнусовой и др. Применение партисипативного подхода, отраженное в данных исследованиях, направлено на субъект-субъектное взаимодействие (а не воздействие) педагога и обучающегося, а результатом данного применения является выработка и реализация коммуникативного общения. Механизм такого взаимодействия может быть представлен в виде переговоров, где целью является общность взглядов на проблему принятия совместного решения и обеспечения активности обучаемых.

Применение партисипативного подхода даёт возможность молодому педагогу не только принимать активное участие в обучении, но и взаимодействовать друг с другом, с опытным педагогом, заведующим, заместителем по учебно-воспитательной работе, организовывать работу в диалоговой форме. Вслед за Е.Ю. Никитиной мы полагаем, что партисипативный подход к процессу адаптации молодых специалистов направлен на сотрудничество, на совместное выявление проблем профессиональной адаптации и поиски путей их решения.

Следует обратить внимание на то, что молодые педагоги нуждаются не только во внимании, но и в педагогическом, а так же управленческом воздействии и поддержке.

Первые годы в профессии для каждого молодого специалиста представляют значительную сложность и, одновременно, крайне важны для становления личности профессионала. Успешность и результативность прохождения данного этапа непосредственно скажется на решении педагога остаться в профессии или выбрать другое направление трудовой

деятельности. Руководство ДОО должно осознавать, что работа с педагогами в данный период профессиональной деятельности имеет особую важность и должна быть обязательно включена в систему мотивации персонала.

На начальных этапах педагоги испытывают недостаток профессиональных знаний, педагогического опыта. Кроме того, педагогу необходимо войти в педагогический коллектив как равноправный партнер и коллега. Для решения этих задач наиболее оптимальной является внедрение системы наставничества и Школы молодого специалиста. Опытные педагоги обновляют профессиональные знания, повышают свой статус в коллективе, а молодые коллеги приобретают знания и опыт, развивают свое профессиональное мастерство, участвуют в творческом педагогическом процессе.

Цель системы наставничества и Школы молодого специалиста: осуществление помощи молодым педагогам в повышении профессионального мастерства, ознакомление их с методическими приемами работы, повышение эффективности адаптационного процесса.

Применение партисипативного подхода к адаптации молодых специалистов является действенным средством, которое построено на понимании молодых специалистов как свободной, целостной, творческой личности, способной по мере повышения своего уровня к профессиональному взаимодействию с педагогами и другими субъектами образовательного процесса. К самостоятельному выбору ценностей и самоопределению в окружающем мире, привлечению молодого специалиста к принятию решений на основе соучастия и организации кооперативной совместной деятельности с наставником, опытным педагогом, а также межличностной коммуникации, что в дальнейшем будет способствовать успешной профессиональной адаптации.

Отметим, что нами были разработаны и внедрены в практику образования *МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»* ОСП ДС «Вишенка»:

- ПОЛОЖЕНИЕ о «Школе молодого специалиста в ДОО» *МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»* ОСП ДС «Вишенка» (Приложение 6);
- ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в *МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»* ОСП ДС «Вишенка» (Приложение 7);

- ПЛАН работы «Школы молодого специалиста в *МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»* ОСП ДС «Вишенка» на 2019-2020 уч.год. (Приложение 8).

Таким образом, в данном параграфе представлена содержательная характеристика организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО.

2.3. Апробация организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО

В настоящем параграфе представим анализ формирующего эксперимента, интерпретацию его результатов и на этой основе уточним основные положения ранее выдвинутой нами гипотезы.

Как уже отмечалось выше, базой исследования для нашего педагогического эксперимента явилось *МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»* ОСП ДС «Вишенка», руководитель организации – директор Сергеева Светлана Сергеевна (Челябинск, Россия). Для организации и проведения педагогического эксперимента из группы 10 наблюдаемых, было сформировано две равные группы: одна экспериментальная (n=5) и одна контрольная (n=5). Далее был выявлен и обоснован комплекс организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации.

Суть педагогического эксперимента заключалась в том, что в экспериментальную группу молодых специалистов был внедрен комплекс организационно-педагогических условий:

- осуществление комплексной диагностики компонентов адаптации к профессиональной среде,
- реализация в соответствии с принципами системного подхода алгоритма принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов;
- на основе партисипативного подхода разработка и реализация ряда управленческих локальных документов: Положения о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положения «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

В контрольной группе управление адаптацией молодых специалистов не было ориентировано ни на одно из выделенных условий и протекало в обычных условиях образовательного процесса в ДОО.

Все итоговые измерения по педагогическому эксперименту в рамках настоящего исследования были проведены с 11 по 31 мая 2020 года, включительно.

Отметим тот факт, что все полученные результаты своевременно подвергались статистической обработке с применением современных традиционных и общепринятых параметрических и непараметрических методов. При этом, *критерий Манна-Уитни* применялся в связи с крайне малой выборкой участников эксперимента. Ещё раз укажем, что на формирующем этапе эксперимента из группы 10 наблюдаемых, было сформировано две равные группы всего по пять респондентов: одна экспериментальная ($n=5$) и одна контрольная ($n=5$). Для принятия H_0 гипотезы об отсутствии статистически значимых изменений или H_1 альтернативной гипотезы о наличии статистически значимых изменений

использовался U-критерий Манна-Уитни. Статистически значимым считались результаты при $p < 0,05$.

Алгоритм подсчёта критерия Манна-Уитни заключался в следующем:

- 1 Сформировать две выборки, подлежащие сравнению.
- 2 Объединить выборки и проранжировать исходные данные (значения рангов) в полученном ряде (как если бы работали с одной большой выборкой).
- 3 Подсчитать сумму рангов для первой и второй выборки отдельно.
- 4 Проверить, совпадает ли общая сумма рангов с расчетной.

Здесь общая сумма рангов определялась по формуле:

$$\sum(R) = \frac{N(N+1)}{2}, \quad (1)$$

где: N – общее количество ранжируемых значений.

- 5 Определить большую из двух ранговых сумм.
- 6 Определить значение $U_{эмн}$ по формуле:

$$U = (n_1 - n_2) + \frac{n_x(n_x + 1)}{2} - T_x, \quad (2)$$

где: n_1 – количество вариант в выборке 1;

n_2 – количество вариант в выборке 2;

T_x – большая из ранговых сумм;

n_x – количество вариант в группе с большей суммой рангов.

7 Определить критические значения $U_{кр}$ по таблице критических значений (см. Приложение 3). При этом, если $U_{эмн} > U_{кр}$, нулевая гипотеза принимается. Если $U_{эмн} \leq U_{кр}$, нулевая гипотеза отвергается.

Как было ранее описано во второй главе, в педагогическом эксперименте участвовали две группы молодых специалистов: контрольная и экспериментальная, по пять человек в каждой. Согласно итогам педагогического эксперимента, результаты, показанные

обследуемыми экспериментальной группы, сравнивались с результатами контрольной.

Сравнение и оценка участвующих в педагогическом эксперименте проводилась с помощью анкетирования по известной и представленной в специальной литературе методике В.А. Ядова [80] «Самооценка начинающего работника по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем». Отметим, что согласно содержанию анкеты, автор сформировал *универсальный*, по результатам его многолетнего социологического исследования, перечень профессиональных качеств, которые являются показателями адаптации молодого специалиста в условиях образовательной организации.

Результаты проведенного исследования на начальном этапе педагогического эксперимента представлены в таблицах 4 и 5 и на рисунках 3 и 4.

Таблица 4 – Самооценка молодых специалистов КГ по перечню профессиональных качеств на начальном этапе педагогического эксперимента (n=5)

Профессиональные качества	Шкала самооценки				
	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1)готовность к трудовым отношениям, потенциальным трудностям;		1	2	1	1
2) коммунибельность;			3	2	
3)саморазвитие, активность жизненной позиции, стремление к новым знаниям;			3	1	1
4) организация деятельности коллектива;	1	1	3		
5)организация взаимодействия между структурными подразделениями организации;	2	1	2		

б)целеполагание и планирование деятельности, самостоятельность в работе;		2	2	1	
7)использование информации информационных технологий;		2	1	2	
8)принятие управленческих решений.	2	1	1	1	

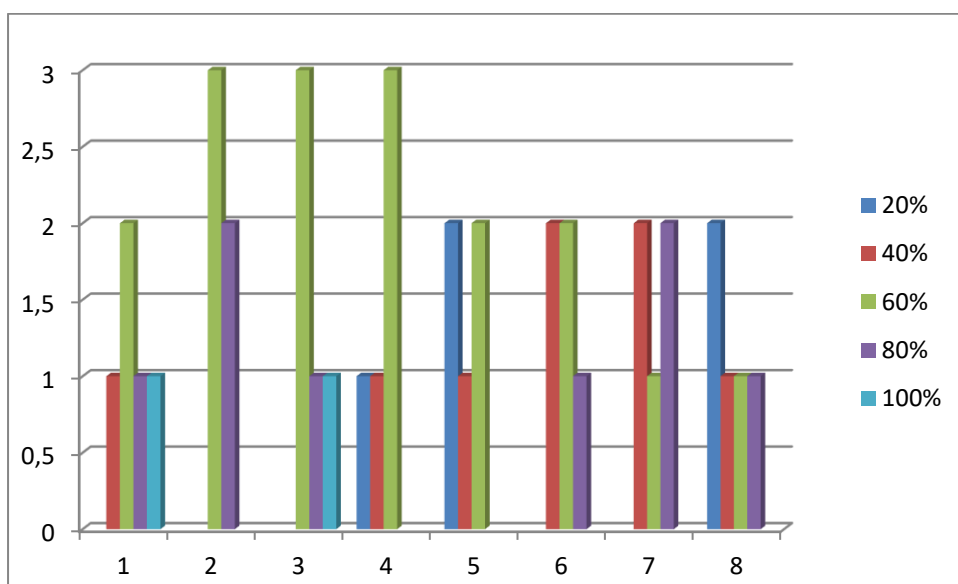


Рисунок 3 – Самооценка молодых специалистов КГ по перечню профессиональных качеств на начальном этапе педагогического эксперимента (n=5)

Таблица 5 – Самооценка молодых специалистов ЭГ по перечню профессиональных качеств на начальном этапе педагогического эксперимента (n=5)

Профессиональные качества	Шкала самооценки				
	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1)готовность к трудовым отношениям, потенциальным трудностям;			2	2	1
2) коммуникабельность;			2	2	1

3)саморазвитие, активность жизненной позиции, стремление к новым знаниям;		2	2	1	
4) организация деятельности коллектива;		1	3	1	
5)организация взаимодействия между структурными подразделениями организации;		1	2	2	
б)целеполагание и планирование деятельности, самостоятельность в работе;		1	2	2	
7)использование информации и информационных технологий;		1	1	2	1
8)принятие управленческих решений.		2	2	1	

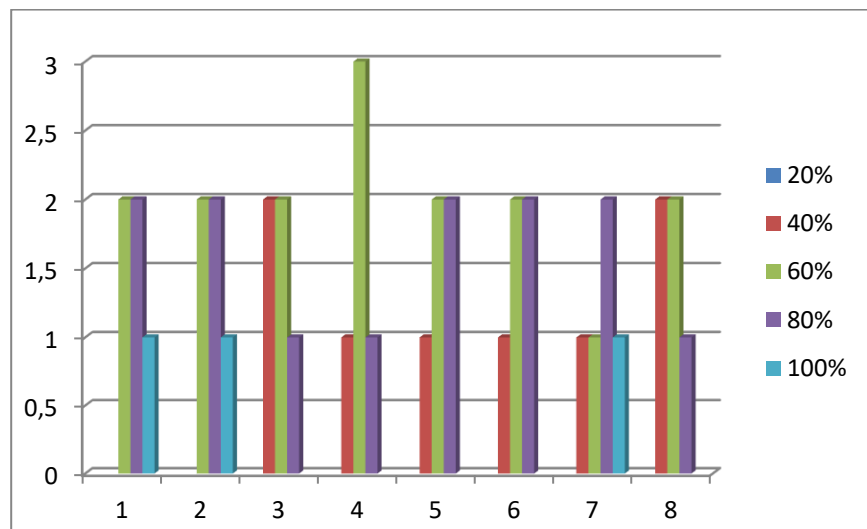


Рисунок 4 – Самооценка молодых специалистов ЭГ по перечню профессиональных качеств на начальном этапе педагогического эксперимента (n=5)

Статистическая обработка данных проводилась с помощью *U*-критерия Манна-Уитни. Сравнивались выборки, содержащие количество

опрошенных, указавших одинаковый уровень самооценки в разрезе восьми предложенных критериев. Сравнению подверглись пять пар выборок, объём выборок одинаков: $n_1 = n_2 = 8$.

Для примера сравним колонки 40% таблиц 4 и 5. Имеем две выборки:

$$n_1 = (1, 0, 0, 1, 1, 2, 2, 1);$$

$$n_2 = (0, 0, 2, 1, 1, 1, 1, 2).$$

Таблица 6 – Ранжирование исходных данных

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	0	2,5
2	0	2,5
3	0	2,5
4	0	2,5
5	1	8,5
6	1	8,5
7	1	8,5
8	1	8,5
9	1	8,5
10	1	8,5
11	1	8,5
12	1	8,5
13	2	14,5
14	2	14,5
15	2	14,5
16	2	14,5

Проранжируем данные. При ранжировании объединяем две выборки в одну. Ранги присваиваются в порядке возрастания значения измеряемой величины, т.е. наименьшему рангу соответствует наименьший балл. Заметим, что в случае совпадения баллов для нескольких значений ранг такого балла следует считать, как среднее арифметическое тех позиций, которые занимают данные баллы при их расположении в порядке

возрастания. Переформирование рангов производится в табличной форме (таблица 6).

Далее, используя предложенный принцип ранжирования, получим таблицу рангов, которые представлены в таблице 7.

Таблица 7 – **Итоговая таблица рангов**

X	Ранг X	Y	Ранг Y
0	2,5	0	2,5
0	2,5	0	2,5
1	8,5	1	8,5
1	8,5	1	8,5
1	8,5	1	8,5
1	8,5	1	8,5
2	14,5	2	14,5
2	14,5	2	14,5
Сумма	68	Сумма	68

Этих данных достаточно, чтобы воспользоваться формулой расчёта эмпирического значения критерия (2). $U_{\text{эмп}} = 32$.

Табличное значение $U_{\text{кр}}(0,05) = 13$.

Так как $U_{\text{кр}} < U_{\text{эмп}}$ – принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%; различия в уровнях выборок можно считать не существенными.

Аналогично, находим $U_{\text{эмп}}$ для остальных четырёх пар выборок. Они составляют соответственно: 20; 28,5; 17; 28. Выводы, полученные при сравнении первой пары выборок справедливы и для остальных выборок.

Статистическая обработка полученных данных показала, что статистически значимые различия в выборках отсутствуют, т. е. уровень самооценки участвующих в педагогическом эксперименте молодых специалистов КГ и ЭГ примерно одинаков.

Идея эксперимента заключается в выявлении различий между самооценкой испытуемых на начальном и конечном этапе педагогического эксперимента.

Мы полагаем, что внедрение организационно-педагогических условий в образовательное учреждение, приводит к росту показателей самооценки, в том числе и по предложенным испытуемым качественным критериям. И это естественный процесс. Здесь разница может состоять в том, что если разные группы испытуемых будут осуществлять свою профессиональную педагогическую деятельность при различных способах (методах) управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации, то это может привести к тому, что самооценки испытуемых одной группы будет заметно отличаться от самооценок испытуемых другой группы.

При этом, предположение, требующее проверки, заключается в том, что уровень самооценки испытуемых КГ и ЭГ на конечном этапе педагогического эксперимента будет различным. И здесь мы должны определить, является ли разница между самооценками испытуемых в КГ и ЭГ на заключительном этапе эксперимента статистически значимой или не является. Если различия статистически значимы, то мы можем сделать вывод об эффективности предложенных условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации. Такой вывод в научном переносе параллельно будет свидетельствовать и об эффективности организационно-педагогических условий.

Так, на заключительном этапе педагогического эксперимента, при сравнении результатов КГ и ЭГ, были получены результаты, отражённые нами в таблицах 8 и 9, рисунках 5 и 6. Таким образом, сравнению, оценке и дальнейшей математико-статистической обработке подверглись результаты КГ на начальном и итоговом (конечном) этапе педагогического эксперимента, и результаты ЭГ на начальном и итоговом (конечном) этапе эксперимента. Сравнивались выборки, содержащие количество обследованных молодых специалистов, указавших одинаковый уровень

самооценки в разрезе восемь предложенных критериев, применяя *U–критерий Манна-Уитни*.

При этом, для КГ сравнивались пять пар выборок (20, 40, 60, 80, 100). Для данных пар выборок получены следующие значения показателя $U_{эмп}$: 20; 14; 27,5; 22; 19. Для уровня значимости $p < 0,05$ значение $U_{кр} = 13$. Между результатами самооценок испытуемых КГ на начальном и итоговом (конечном) этапе педагогического эксперимента статистически значимые различия отсутствуют.

Таблица 8 – Самооценка молодых специалистов КГ по перечню профессиональных качеств на итоговом этапе педагогического эксперимента (n=5)

Профессиональные качества	Шкала самооценки				
	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1) готовность к трудовым отношениям, потенциальным трудностям;			3	1	1
2) коммуникабельность;			3	2	
3) саморазвитие, активность жизненной позиции, стремление к новым знаниям;			3	1	1
4) организация деятельности коллектива;		1	3	1	
5) организация взаимодействия между структурными подразделениями организации;		2	2	1	
6) целеполагание и планирование деятельности, самостоятельность в работе;		1	2	2	
7) использование информации и информационных технологий;		1	1	2	1

8) принятие управленческих решений.		1	1	1	2
-------------------------------------	--	---	---	---	---

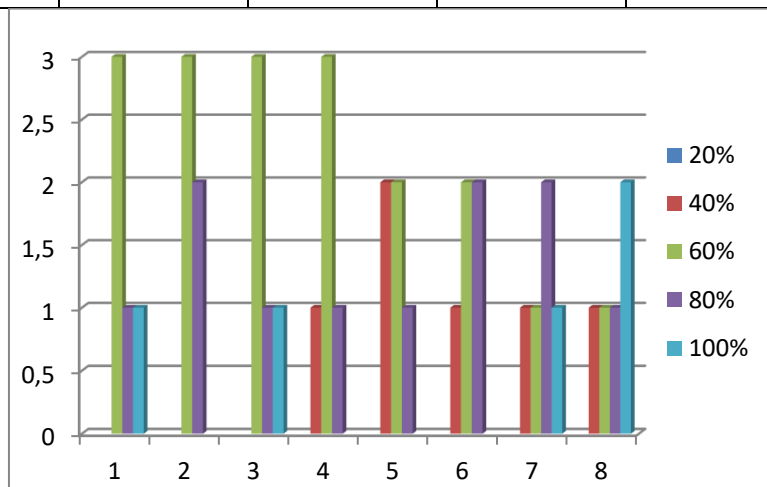


Рисунок 5– Динамика самооценки молодых специалистов КГ по перечню профессиональных качеств на итоговом этапе педагогического эксперимента (n=5)

Таблица 9 – Самооценка молодых специалистов ЭГ по перечню профессиональных качеств на итоговом этапе педагогического эксперимента (n=5)

Профессиональные качества	Шкала самооценки				
	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1) готовность к трудовым отношениям, потенциальным трудностям;			1	3	1
2) коммуникабельность;				2	3
3) саморазвитие, активность жизненной позиции, стремление к новым знаниям;			1	3	1
4) организация деятельности коллектива;			1	2	2
5) организация взаимодействия между структурными подразделениями организации;			1	2	2
б) целеполагание и планирование				3	2

деятельности, самостоятельность в работе;					
<i>Продолжение таблицы 9</i>					
7)использование информации и информационных технологий;			1	2	2
8)принятие управленческих решений.			2	1	2

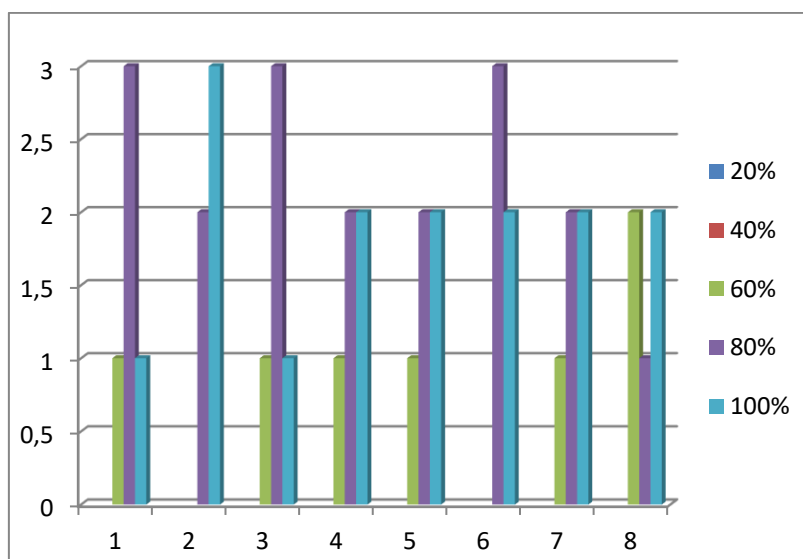


Рисунок 6 – Динамика самооценки молодых специалистов КГ по перечню профессиональных качеств на итоговом этапе педагогического эксперимента (n=5)

Для ЭГ сравнивались четыре пары выборок (40, 60, 80, 100), т. к. самооценка 20% отсутствует в обеих выборках. Для данных пар выборок получены следующие значения показателя $U_{эмп}$: 8; 7; 21,5; 3. Для уровня значимости $p < 0,05$ значение $U_{кр} = 13$. Между результатами самооценок испытуемых ЭГ на начальном и итоговом (конечном) этапе педагогического эксперимента существуют статистически значимые различия для выборок 40, 60 и 100. Для выборки 80 статистически значимые различия отсутствуют.

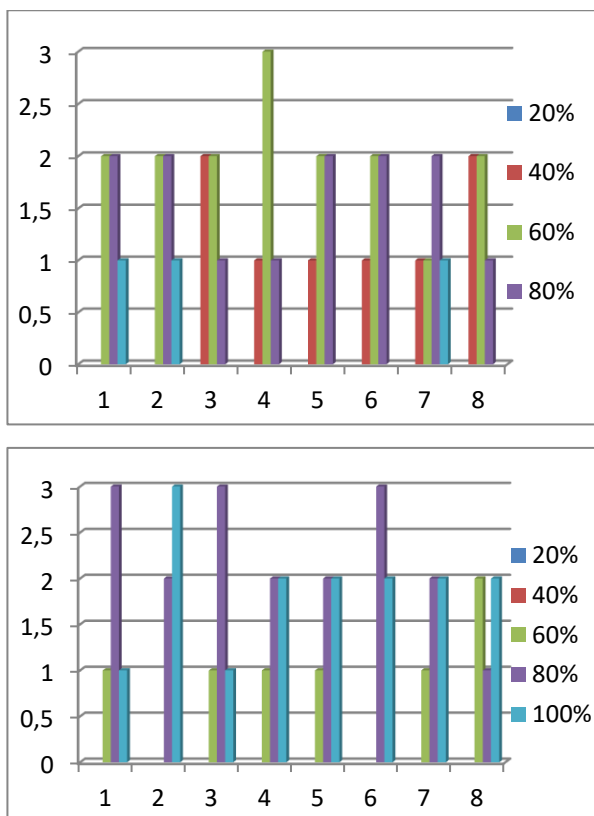


Рисунок 7 – Сравнение результатов формирующего эксперимента относительно изменений в ЭГ на начальном и в ЭГ на заключительном этапе исследования.

Далее сравнивались выборки, содержащие количество опрошенных в КГ и ЭГ на итоговом (конечном) этапе педагогического эксперимента, указавших одинаковый уровень самооценки в разрезе восьми предложенных критериев, применяя U–критерий Манна-Уитни.

Затем сравнивались четыре пары выборок (40, 60, 80, 100), т. к. самооценка 20 % отсутствует в обеих выборках. Для данных пар выборок получены следующие значения показателя $U_{эмп}$: 1; 8; 11,5; 7,5. Для уровня значимости $p < 0,05$ значение $U_{кр} = 13$. Между результатами самооценок испытуемых КГ и ЭГ существуют статистически значимые различия.

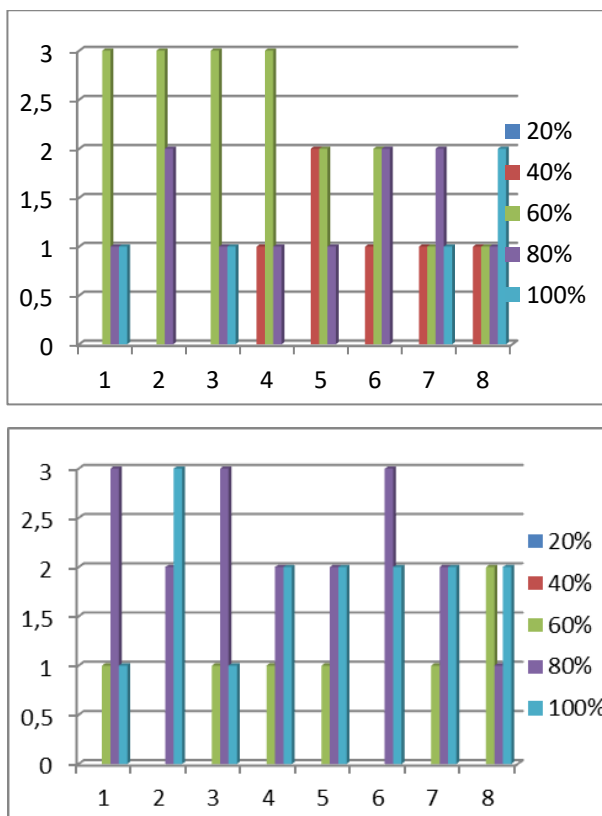


Рисунок 8 – Сравнение результатов формирующего эксперимента относительно изменений в ЭГ и КГ на заключительном этапе исследования.

Данные, полученные в результате экспериментальной работы, позволили выявить положительную динамику самооценки молодых специалистов ЭГ по профессиональным качествам, которые являются показателями их адаптации к дошкольной образовательной организации. Мы регистрируем увеличение количества испытуемых с повышенным уровнем самооценки по таким показателям, как готовность к потенциальным трудностям, коммуникабельность, целеполагание и планирование, самостоятельность в деятельности, что, дает основание утверждать об их адаптации в условиях дошкольной образовательной организации.

Таким образом, педагогический эксперимент показал, что значительные изменения в самооценке профессиональных качеств и адаптации к ДОО произошли в экспериментальной группе, что подтверждает положения сформулированной гипотезы и эффективность предложенных организационно-педагогических условий.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Основной целью экспериментальной работы явилась проверка выдвинутой гипотезы исследования. Положения гипотезы проверялись в ходе организации экспериментального исследования, которое проводилось на базе МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска» ОСП ДС «Вишенка», руководитель организации – директор Сергеева Светлана Сергеевна (Челябинск, Россия).

Констатирующий этап экспериментальной работы показал, что у молодых специалистов ДОО существуют значительные трудности в профессиональной адаптации. На основании данных констатирующего эксперимента, нами был сделан вывод о том, что если не ставить целью управление адаптацией молодых специалистов в ДОО, то этот процесс будет проходить стихийно и на удовлетворительном уровне.

Формирующий этап эксперимента показал, что процесс управления адаптацией будет проходить успешнее на основе разработанных организационно-педагогических условий:

- осуществление первичной диагностики компонентов адаптации к профессиональной среде,
- реализация в соответствии с принципами системного подхода алгоритма принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов;
- на основе партисипативного подхода разработка и реализация управленческих локальных документов: Положение о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положение «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

На основании двух проведенных сравнений с применением *U-критерия Манна-Уитни* в КГ и ЭГ испытуемых на итоговом (конечном) этапе педагогического эксперимента самооценка профессиональных качеств, которые являются показателями их адаптации к дошкольной

образовательной организации, испытуемых ЭГ значительно превосходит самооценку испытуемых КГ. Также самооценка испытуемых ЭГ на итоговом (конечном) этапе педагогического эксперимента значительно отличается от их собственной самооценки на начальном этапе педагогического эксперимента: повышается с уровней 40-60% до уровня 80 %, с уровня 80 % до уровня 100 %.

На основании вышесказанного, есть все основания утверждать, что предложенный комплекс организационно-педагогических условий является эффективным для управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях ДОО.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполненного исследования нами была проведена теоретическая и экспериментальная работа по проблеме управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях ДОО.

В педагогической теории проблема управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях ДОО до сих пор остается слабо разработанной. Эффективность решения данной проблемы зависит от выбора комплекса подходов как общей теоретико-методологической стратегии. Наиболее продуктивными являются системный, рефлексивный, нарративный, партисипативный подходы, которые, взаимобогащая друг друга, позволяют решить поставленную нами проблему.

Актуальность сформулированной проблемы была обусловлена необходимостью разрешения объективно существующих **противоречий между:**

– предъявляемыми обществом требованиями (к профессиональным и личностным качествам педагогов; к ФГОС и проф. стандартам; и т.п.) и недостаточной реализации этих требований (причём и как со стороны молодого специалиста, так и со стороны образовательных организаций) на практике;

– теоретическим осмыслением проблемы адаптации молодых специалистов ДОО и реальным уровнем изученности возможностей управленческого содействия в нем в практике дошкольной образовательной организации;

– необходимостью управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях дошкольной образовательной организации и недостатком конкретных форм, методов и технологий организации данного содействия в условиях ДОО.

В исследовании были поставлены и решены следующие задачи:

1. Изучить и представить современное состояние проблемы профессионального становления и адаптации молодых специалистов в образовательной среде.

2. Выявить особенности психолого-педагогического сопровождения и управления адаптацией молодых специалистов в ДОО.

3. Выявить, обосновать и экспериментальным путем проверить комплекс организационно-педагогических условий управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что в современной науке имеется достаточно широкий круг исследований, посвященных аспектам, имеющим отношение к адаптации молодых специалистов в ДОО. Однако в теории и практике педагогики недостаточно разработаны вопросы управленческого содействия молодым педагогам в условиях дошкольной организации.

В рамках решения первой задачи нами было изучено состояние рассматриваемой проблемы в педагогической науке и уточнен понятийный аппарат исследования.

Под управленческим содействием адаптации молодых специалистов ДОО мы понимаем - активное административное воздействие на различные аспекты введения молодого специалиста ДОО в организацию.

Решая вторую задачу, мы выявили особенности психолого-педагогического сопровождения и управлением адаптации молодых специалистов в ДОО.

Отметим, что психолого-педагогический процесс:

- выступает в качестве комплекса взаимосвязанных и целенаправленных педагогических мероприятий, которые проводятся в ситуациях личностного развития и развития в процессе обучения и направлены на помощь и поддержку молодого специалиста;
- означает активную позицию всех участников;
- появляется как взаимодействие всех участников.

Управление адаптацией молодых специалистов в ДОО должно соответствовать следующим положениям:

- мотивация работы, педагогическая направленность являются важными факторами, когда педагог приступает к работе и закреплены в местных нормативных актах ДОО;
- профессиональная адаптация педагога неразрывно связана с процессом их личностного и профессионального развития и определяется в методической работе дошкольного образовательного учреждения;
- при организации педагогической работы максимально учитываются личностные характеристики и уровень профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса отвечает современным требованиям и помогает преподавателю внедрять инновационные подходы [69].

В рамках третьей задачи был выделен и экспериментально проверен комплекс организационно-педагогических условий включающей в себя: а) осуществление первичной диагностики компонентов адаптации к профессиональной среде; б) реализацию в соответствии с принципами системного подхода сопровождения алгоритма принятия управленческих решений типа – «Проблема-Методы-Итог», направленного на самообразование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов; в) разработку и реализацию ряда управленческих локальных документов: Положения о «Школе молодого специалиста в ДОО», Положения «О наставничестве», План работы «Школы молодого специалиста в ДОО».

Целью экспериментальной работы являлась проверка эффективности предлагаемого нами комплекса организационно-педагогических условий.

Наша экспериментальная работа осуществлялась в естественных условиях в муниципальном автономном образовательном учреждении

«Образовательный центр «НЬЮТОН» г. Челябинска, обособленное структурное подразделение Детский сад «Вишенка» (руководитель организации – директор Сергеева Светлана Сергеевна (Челябинск, Россия).

Результаты, полученные в ходе формирующего эксперимента, позволили считать проведенную экспериментальную работу успешной, а организационно-педагогические условия, обеспечивающие эффективность управленческого содействия адаптации молодых специалистов в ДОО — необходимыми и достаточными.

Анализ полученных количественных и качественных результатов экспериментальной работы показал, что выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение, задачи научного поиска решены, цель исследования достигнута.

Предложенное исследование магистерской диссертации не исчерпывает всех аспектов рассматриваемой проблемы. Дальнейшее ее изучение может быть продолжено в следующих направлениях: подготовка электронного учебно-методического комплекса управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях ДОО, разработка методических и теоретико-методологических аспектов управленческого содействия адаптации молодых специалистов в условиях ДОО на первом, втором и третьем году работы.

Список литературы:

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2019 года [Текст]
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО) [Текст].
3. Аврутина, Е. Ф. Модель системы управления профессиональным развитием педагогических кадров [Текст]/ Е. Ф. Аврутина; Сев.-Вост. окружное упр. Департамента образования г. Москвы. – Москва : Окружной учеб.-метод. центр, 2005.— 68 с.
4. Адушкина, К. В. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образования : учебное пособие [Текст] / К. В. Адушкина, О. В. Лозгачёва ; Урал. гос. пед. ун-т. – Электрон. дан. – Екатеринбург : [б. и.], 2017.
5. Александрова, Е. А. Педагогическое сопровождение старшеклассников в процессе разработки и реализации индивидуальных образовательных траекторий [Текст] / Е. А. Александрова // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2008. – №1-2.
6. Афанасьев, В. Г. Человек: общество, управление, информация [Текст] : опыт системного подхода / В. Г. Афанасьев. - Москва : URSS, 2013. - 202 с.
7. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / О. И. Бабич. – Волгоград : Учитель, 2017. – 116с.
8. Бадмаева, Н. Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей: монография. / Н. Ц. Бадмаева. – Улан-Удэ, 2004. – 280 с.

9. Басовский, Л. Е. Менеджмент: учебное пособие [Текст] / Л. Е. Басовский. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 256 с.
10. Белая, К. Ю. От сентября до сентября [Текст] : Рекомендации заведующим и старшим воспитателям детских садов к планированию методической работы на год / К. Ю. Белая.– Москва : Издательство АСТ, 2018.– 184с.
11. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ [Текст] : анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2007. – 96 с.
12. Беловицкая, С. И. Профессиональное развитие педагога путем совершенствования деятельности [Текст] / С. И. Беловицкая // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 4. – № 34. – С. 2681-2685.
13. Битинас Б.П., Л.И. Катаева Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы [Текст]//Педагогика. – 1993. - № 2 – С. 10 – 15.11-13.
14. Бичева, И. Б. Акмеологические основания профессионального развития педагогов дошкольного образования [Текст] / И. Б. Бичева, А. В. Хижная, С. В. Десятова // Перспективы науки и образования. – 2018. – № 2 (32). – С. 48-53.
15. Бобиенко, О. М. Проблемы проектирования дополнительных профессиональных программ [Текст] / О. М. Бобиенко, Н. Ю. Посталюк // Педагогика. Психология. Философия. – 2017. – №4 (08). – С.15-20
16. Большов А.В. Разработка управленческих решений: Учебное пособие – Казань: изд-во КФЭИ, 1999
17. Василькова, Т. А. Основы андрагогики [Текст]: учеб. пособие / Т. А. Василькова. – Москва : Кнорус, 2019. – 250 с.

18. Васякина, А. С. Профессиональная готовность педагогов ДОО к инновационной деятельности [Текст] / А. С. Васякина, Н. А. Шепилова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-3. – С. 353-354.
19. Вершигора, Е. Е. Менеджмент: учеб. пособие [Текст] / Е. Е. Вершигора. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 283 с.
20. Веснин, В. Р. Менеджмент: учебник [Текст] / В. Р. Веснин. – Москва : Гардарики, 2017. – 504с.
21. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ [Текст] / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева. – Москва : Айрис-пресс, 2017. – 192 с.
22. Галкина О.В. Роль и место понятия «Организационно-педагогические условия» в терминологическом аппарате педагогической науки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Галкина Ольга Владимировна. — Самара, 2009. — 23 с.
23. Герчикова, И. Н. Менеджмент: учебник для студентов вузов [Текст] / И. Н. Герчикова.– Москва : ЮНИТИ, 2012. – 480 с.
24. Глухов, В. В. Менеджмент: учебник для вузов [Текст] / В.В. Глухов. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 608с.
25. Горбунова, Н. В. Профессиональная адаптация будущих учителей и молодых специалистов к педагогической деятельности [Текст] / Н. В. Горбунова // Гуманитарные науки .– 2019. – №3 (47).
26. Горбунова, Н. В. Моделирование как метод психолого-педагогических исследований [Текст] / Н.В. Горбунова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – №64-2.
27. Гордашников, В. А. Образование и здоровье студентов медицинского колледжа [Текст] / В. А. Гордашников, А. Я. Осин. – Москва : изд-во «Академия Естествознания», 2009. – 368 с.
28. Диль-Илларионова, Т. В. Диагностика кадрового потенциала дошкольной образовательной организации в условиях

реализации требований федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [Текст] / Т. В. Диль-Илларионова // Интеллектуальный и научный потенциал XXI века. – 2017. – 148-151

29. Дубцова, М. В. Организация методического сопровождения педагогов детского сада [Текст] / М.В. Дубцова // Проблемы соврем. пед. образования. – 2017. – № 54-3. – С. 37-43.

30. Дыбина, О. В. Реализация системы методического содействия воспитателям детского сада в повышении их профессиональной квалификации [Текст] / О. В. Дыбина // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. - №6. – С. 1-6.

31. Единое образовательное пространство детского сада, семьи и социума [Текст] / Авторы и составители: Т.П. Колодяжная, Р.М. и др. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2019. – 119 с.

32. Елжова, Н.В. Педсоветы, семинары, методические объединения в ДОУ [Текст] : практ. пособие для старших воспитателей, руководителей, студентов пед. колледжей и вузов / Н.В. Елжова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. – 343 с.

33. Жорова, И. Я. Методологические подходы к исследованию профессионального развития педагога [Текст] / И.Я. Жорова // Научный поиск. – 2013. – № 2.1. – С. 68-70.

34. Захарова, Е.А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования [Текст] / Е.А. Захарова // Молодой ученый. – 2011. – №3. Т.2. – С. 115-117.

35. Зуева, Ф. А. Педагогическое содействие развитию профессионально значимых личностных ресурсов обучающихся в системе повышения квалификации [Текст] / Ф. А. Зуева // Научное

обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014. – № 4 (21). – С. 23-27.

36. Иванова, О. В. Создание условий для профессиональной реализации педагогов ДОУ [Текст] / О. В. Иванова, И. Н. Сельдюкова // Дошк. образование: опыт, проблемы, перспективы развития. – 2015. – № 1 (4). – С. 315-316.

37. Ингенкамп К. Педагогическая диагностика: Пер. с нем. [Текст]. – М.: Педагогика, 1991. – 240 с., 26-27

38. Ипполитова, Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация [Текст] / Н. Ипполитова, Н. Стерхова // Общее и профессиональное образование. – 2012. – №1. – С.8-14.

39. Кит П., Янг Ф. Управленческая экономика. Инструментарий руководителя. 5-е изд./Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2008.

40. Коротаева, Е. В. Педагогическое взаимодействие: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры [Текст] / Е. В. Коротаева. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 223 с.

41. Кричевский, В. Ю. Профессия – директор школы: Монография [Текст] / В. Ю. Кричевский. – Санкт-Петербург : СПБАППО, 2015. - 271 с.

42. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение [Текст] / Под ред. Л.М. Митиной. – Москва : Издательский центр «Академия», 2017. – 336 с.

43. Луцко, Е. А. К вопросу об определении критериев и факторов эффективности адаптации [Текст] / Е. А. Луцко // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. – 2008. – №1.

44. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие [Текст] / А. А. Майер. – Москва : ТЦ Сфера, 2012. – 128с.

45. Макарова, И. А. Повышение квалификации педагогических кадров при переходе общеобразовательных учреждений к работе в условиях инклюзии [Текст] / И. А. Макарова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – Челябинск : ЧИППКРО, 2013. №2(15). – С. 18-25.
46. Максимцов М.М., Игнатъева А.В., Комаров М.А. и др. Менеджмент, М.: ЮНИТИ, 1998.
47. Маркова, Л. С. Образовательная программа дошкольного учреждения [Текст] : Организация и методическое обеспечение образовательно-воспитательного процесса, модели коррекционной работы, режим дня в группах длительного и кратковременного пребывания : практ. пособие / Л. С. Маркова. – Москва : АРКТИ, 2018. – 103с.
48. Микляева, Н. В. Работа педагога-психолога в ДОУ [Текст] : Методическое пособие / Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева. – Москва : Айрис-пресс, 2015. – 384 с.
49. Митина, Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения [Текст] / Л. М. Митина // Вестник образования России. – 2005. – №7. – С. 49
50. Москвина, Н. Б. Личностно-профессиональные деформации педагогов [Текст] : Теоретико-методологический анализ : монография / Н. Б. Москвина. – Хабаровск : Изд-во ХГПУ, 2014.– 144 с.
51. Найн, А. Я. Педагогический эксперимент: методика и его организация : учеб. пособие / А. Я. Найн, З. М. Уметбаев. — Магнитогорск : МаГУ, 2002. — 125 с.
52. Непрокина, И.В. Метод моделирования как основа педагогического исследования [Текст] / И.В. Непрокина // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 7. – С. 61-64.

53. Никитина, Е.Ю. Педагогические условия методики управления коммуникативным образованием младших школьников / Никитина Е.Ю., Мишанова О.Г. // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2012. - №10. – с. 130-146.
54. Никитина, Е.Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: перспективные подходы [Текст]: моногр. / Е.Ю. Никитина, О.Ю. Афанасьева. – М.: МАНПО, 2006. – 154 с.
55. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Москва : АЗЪ, 1996. – 928 с.
56. Педагогическая психология [Текст] / Под ред. Н.В. Ключевой. – Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2016. 400 с.
57. Подласый, И.П. Педагогика [Текст]. В 2 томах. Том 1. Теоретическая педагогика / И.П. Подласый. – Москва : Юрайт, 2013. – 784 с.
58. Покасов, В.Ф. Управление качеством образования современной школы: методические рекомендации [Текст] / В.Ф. Покасов. – Ставрополь : СКИРО ПК и ПРО. – 2012. – 145 с.
59. Полонский, В. М. Словарь по образованию и педагогике [Текст] / В. М. Полонский. – Москва : Высшая школа, 2014. – 512 с.
60. Поташник, М. М. Управление образованием на муниципальном уровне: Методическое пособие [Текст] / М. М. Поташник, А. В. Соложнин. – Москва : Педагогическое общество России, 2014. – 480 с.
61. Раскалинос, В. Н. Психолого-педагогическое сопровождение: методологический аспект [Текст] / В. Н. Раскалинос // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2019. – №1 (22).

62. Реан, А. А. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум / А. А. Реан. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. – 255с.
63. Самыгин, С.И. Основы управления персоналом [Текст] / С.И. Самыгин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2015.– 480 с.
64. Сваталова, Т.А. Оценивание профессиональной адаптации педагогов дошкольного образования с учётом требований профессионального стандарта [Текст] / Т.А. Сваталова // СИСП. – 2016.– №3-2 (59).
65. Сериков Г. Н. Управление образованием: системная интерпретация : монография [Текст] / Г. Н. Сериков. – Челябинск : ЧГПУ, 1998. – 664 с.
66. Слостенин, В. А. Психология и педагогика [Текст]/ В. А. Слостенин, В.П. Каширин – Москва : Инфра-М, 2018.
67. Сладкевич В.П., Чернявский А.Д. Современный менеджмент (в схемах): Опорный конспект лекций. – 3-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003.
68. Спивак, В. А. Управление персоналом : учебное пособие [Текст]/ В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2018. - 416 с.
69. Сотникова, М. С. Условия эффективного психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых учителей в ситуации внедрения новых образовательных стандартов [Текст] / М. С. Сотникова // Russian Journal of Education and Psychology. – 2015. – №9 (53).
70. Ставцева, Ю. Г. Методическое сопровождение педагогического процесса в ДОУ [Текст] / Ю. Г. Ставцева // Гаудеамус. – 2016. – Т. 15, № 2. – С. 109-117
71. Старикова, Л. Д. Методология педагогического исследования [Текст] / Л. Д. Старикова, С. А. Стариков. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 287 с.

72. Ушева, Т. Ф. Основные идеи рефлексивного подхода в педагогическом образовании [Текст] / Т. Ф. Ушева // The Unity of Science. January. – 2015. – С. 27-29.
73. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — М., 2005. — 490 с.
74. Философский словарь / под ред. А. П. Ярещенко. — Ростов н/Д. : Феникс, 2004.
75. Чечель, И. Д. Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития [Текст] / И. Д. Чечель. – Москва : Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. – 192 с.
76. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами [Текст] / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин. – Москва : Издательство Владос, 2012. – 184 с.
77. Шептенко, П. А. Технология работы социального педагога общеобразовательного учреждения: учеб. пособие [Текст] / Е. Н. Дронова, Л. Н. Гиенко, П. А. Шептенко. – Москва : Флинта, 2014. – 201 с.
78. Шиян, О. А. Новые представления о качестве дошкольного образования и механизмы его поддержки: Международный контекст [Текст] / О. А. Шиян // СДО. – 2013. – №5 (37).
79. Юнгман, И. В. Трудности адаптации молодого специалиста при вхождении в образовательную среду [Текст] / И. В. Юнгман // Наука и современность. – 2016. – №42.
80. Ядов, В. А. Социологическое исследование самооценки начинающего работника по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем: методология, программа, методы / В. А. Ядов. – М.: Наука, 1992. – 266 с.

81. Яковлева, Н. М. Теория и практика подготовки будущего педагога к творческому решению воспитательных задач : дис. ... д-ра пед. наук / Н. М. Яковлева. — Челябинск, 1992. — 402 с.
82. Armstrong, M. etc. Handbook of Human Resource Management Practice / M. Armstrong, S. Taylor // 2st edition. 2016. — 154 p.
83. Bagshawe, A. How to Improve Motivation? How to get everyone in your business motivated? / A. Bagshawe // Vuiber- Octobre, Paris. — 2014. — 167 p.
84. Becker, B. The impact Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects / B. Becker, B. Gerhart // Academy of Management Journal. — 1996. — Vol. 39.
85. Cadin, A. etc. Pratiques et elements de theorie / A. Cadin, E. Guerin, H. Pigeyre, B. Pralong // GRH 4e edition, DUNOB, Paris. — 2012. — 201 p.
86. Don hellriegel-John W. Slocum: Management des organisations / W. Don hellriegel-John // 2e edition De Boeck and Larcier s.a., 2006. — 198 p.
87. Experts teach: Motivation. Manage, train, learn // 1st edition. 2014. — 234 p.
88. Manmohan, J. Human Resource Management / J. Manmohan // 1st edition. — 2013. — 124 p.
89. Martory, B. Controle de gestion sociale «salaire, masse salariale, effectifs, competences ; performances» / B. Martory // 7e edition Magnard-Vuiber- Octobre, Paris. — 2012. — 311 p.
90. Peretti, J. M. Gestion des ressources humaines / J. M. Peretti // 19e librairie Vuiber - Novembre 2013. — 451 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика для диагностики учебной мотивации к самообразованию

(по А. А. Реану и В. А. Якунину, в модификации Н. Ц. Бадмаевой [8])

Шкалы: учебные мотивы – коммуникативные, избегания, престижа, профессиональные, творческой самореализации, учебно-познавательные, социальные мотивы.

Описание теста: К 16 утверждениям опросника А. А. Реана и В. А. Якунина добавлены утверждения, характеризующие мотивы учения, а также утверждения, характеризующие мотивы учения (самообразования), полученные Н. Ц. Бадмаевой. Это коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные, широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа.

Инструкция к тесту: оцените по 5-балльной системе приведенные мотивы учебной деятельности по значимости для Вас: 1 балл соответствует минимальной значимости мотива, 5 баллов – максимальной.

АНКЕТА

- 1 Учусь, потому что мне нравится избранная профессия.
- 2 Чтобы обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.
- 3 Хочу стать настоящим специалистом.
- 4 Чтобы дать ответы на актуальные вопросы, относящиеся к сфере моей профессиональной деятельности.
- 5 Хочу в полной мере использовать имеющиеся у меня задатки, способности и склонности к выбранной профессии.
- 6 Чтобы не отставать от друзей.
- 7 Чтобы работать с людьми, надо иметь глубокие и всесторонние знания.
- 8 Потому что хочу быть в числе лучших.
- 9 Потому что хочу, чтобы учреждение (организация), где я работаю, стала лучшей.
- 10 Чтобы заводить знакомства и общаться с интересными людьми.
- 11 Потому что полученные знания позволят мне добиться всего необходимого.
- 12 Необходимо быть успешным в профессии, чтобы у знакомых не изменилось мнение обо мне, как способном, перспективном человеке.

- 13 Чтобы избежать осуждения и наказания за плохую работу.
- 14 Хочу быть уважаемым человеком трудового коллектива.
- 15 Не хочу отставать от таких же как я по профессии, не желаю оказаться среди отстающих.
- 16 Потому что от успехов в работе зависит уровень моей материальной обеспеченности в будущем.
- 17 Успешно трудиться, зарабатывать премии и поощрения.
18. Просто нравится трудиться по профессии.
- 19 Попав в успевающий трудовой коллектив, вынужден учиться, чтобы соответствовать коллегам, чтобы не выгнали.
- 20 Быть постоянно готовым к очередным проверкам и новым заданиям по работе.
- 21 Успешно продолжать работу на одном месте, чтобы не бегать по новым организациям (учреждениям) в поиске работы по профессии.
- 22 Чтобы приобрести глубокие и прочные знания.
- 23 Потому что в будущем думаю заняться научной деятельностью по специальности.
- 24 Любые знания пригодятся для роста по службе в профессии.
- 25 Потому что хочу принести больше пользы обществу.
- 26 Стать высококвалифицированным руководителем в будущем.
- 27 Чтобы узнавать новое, заниматься творческой деятельностью.
- 28 Чтобы дать ответы на проблемы развития общества, жизнедеятельности людей.
- 29 Быть на хорошем счету у руководства.
- 30 Добиться одобрения близких мне людей и окружающих.
- 31 Учусь ради исполнения долга перед обществом, местом работы.
- 32 Потому что знания придают мне уверенность в себе.
- 33 Потому что от успехов в образовании зависит мое будущее служебное положение.
- 34 Хочу получить максимум знаний и престижные документы об образовании, чтобы иметь преимущество перед другими на рынке труда.

Для обработки результатов группы целесообразно использовать следующую форму:

Таблица 1.1 – Форма опросника

шкала	утверждения	Максимальное количество баллов	Средний балл	Количество респондентов, набравших чел/ %		
				Высокий балл	Средний балл	Низкий балл
Коммуникативные мотивы	7, 10, 14, 32	20	8-15			
Мотивы избегания	6, 12, 13, 15, 19	25	10-19			
Мотивы престижа	8, 9, 29, 30, 34	25	10-19			
Профессиональные мотивы	1, 2, 3, 4, 5, 26	30	15-23			
Мотивы творческой самореализации	27, 28	10	4-7			
Учебно-познавательные мотивы	17, 18, 20, 21, 22, 23, 24	35	17-27			
Социальные мотивы	11, 16, 25, 31, 33	25	10-19			

Обработка и интерпретация результатов анкетирования

- шкала 1. Коммуникативные мотивы: 7, 10, 14, 32.
- шкала 2. Мотивы избегания: 6, 12, 13, 15, 19.
- шкала 3. Мотивы престижа: 8, 9, 29, 30, 34.
- шкала 4. Профессиональные мотивы: 1, 2, 3, 4, 5, 26.
- шкала 5. Мотивы творческой самореализации: 27, 28.
- шкала 6. Учебно-познавательные мотивы: 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24.
- шкала 7. Социальные мотивы: 11, 16, 25, 31, 33.

Приложение 2

Методика В. А. Ядова (в модификации А. А. Реана [53])

Инструкция. Обведите кружком те пункты, которые отражают Ваше отношение к избранной профессии. В колонке А отмечено то, что «привлекает», в колонке Б – что «не привлекает». Отмечайте только то, что для Вас действительно значимо. Делать выбор во всех без исключения строках необязательно.

АНКЕТА

А

- 1 Профессия одна из важнейших в обществе.
- 2 Работа с людьми.
- 3 Работа требует постоянного творчества.
- 4 Работа не вызывает переутомления.
- 5 Большая зарплата.
- 6 Возможность самосовершенствования.
- 7 Работа соответствует моим способностям.
- 8 Работа соответствует моему характеру
- 9 Небольшой рабочий день.
- 10 Отсутствие частого контакта с людьми.
- 11 Возможность достичь социального признания, уважения.
- 12 Другие факторы (какие?)

Б

- 1 Мало оценивается важность труда
- 2 Не умею работать с людьми.
- 3 Нет условий для творчества.
- 4 Работа вызывает переутомление.
- 5 Небольшая зарплата.
- 6 Невозможность самосовершенствования
- 7 Работа не соответствует моим способностям.
- 8 Работа не соответствует моему характеру
- 9 Большой рабочий день.
- 10 Частый контакт с людьми.
- 11 Невозможность достичь социального признания, уважения.
- 12 Другие факторы (какие?)

Обработка. По каждому из 11 факторов по следующей формуле подсчитывается коэффициент значимости:

$$KЗ = \frac{n^+ - n^-}{N}, \quad (1)$$

где N – объем выборки (количество обследуемых), n^+ – количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке А, n^- – количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке Б. Коэффициент значимости может измениться в пределах от -1 до $+1$. Результаты диагностики по группе заносятся в таблицу.

Результаты диагностики

Название выборки _____

Объем выборки _____

Переменная	Фактор										
n^+											
n^-											
КЗ											

Иногда при интерпретации результатов допускается серьезная методическая ошибка: нельзя рассматривать только окончательный показатель КЗ, не учитывая соотношение n^+ и n^- . Необходимо строить интерпретацию с учетом как первого, так и второго аспектов.

Самооценка психологической адаптивности
(Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Цель: исследовать уровень социально-психологической адаптивности.

Инструкция: Если Вы, безусловно, согласны утверждением, напишите ответ «да», если не согласны, напишите ответ «нет».

ТЕСТ

Группа А

1. Я часто испытываю тягу к новым впечатлениям.
2. Мне нравится работа, которая требует быстрого и частого переключения с одной операции на другую, с одного дела на другое.
3. Я быстро могу перейти от отдыха к интенсивной деятельности.
4. Я быстро схожусь с новыми людьми.
5. Я быстро засыпаю и пробуждаюсь.
6. Я быстро осваиваюсь в новой обстановке, включаюсь в новое для себя дело.
7. Мне нравится когда на работе появляются новые люди.
8. Я люблю бывать в новом для себя обществе.
9. Мне приходится слушать от окружающих и друзей, что я человек деятельный и подвижный.
10. Новый для меня учебный материал я обычно запоминаю и усваиваю быстро, хотя иногда способен так же быстро его забывать.

Группа Б

11. Я не люблю заводить новых знакомств.
12. Мне трудно расстаться с какой-либо мыслью, в которую я когда-то поверил, хотя много убедительных доводов против этой мысли.
13. Новые навыки в какой-либо деятельности, новые привычки формируются у меня медленно, но зато усваиваются очень прочно.
14. Меня иногда упрекают в медлительности.
15. Я не люблю подвижных игр.

Обработка результатов

Найдите сумму положительных ответов на утверждения группы А (с 1 по 10). Далее аналогичным образом найдите сумму положительных ответов на утверждение группы Б (с 11 по 15). Затем из первой суммы нужно вычесть вторую. Данный показатель и будет свидетельствовать о степени вашей психологической гибкости в процессе деятельности.

Уровни социально-психологической адаптивности:

8-10 баллов – высокий

6-7 баллов – выше среднего

5 баллов – средний

3-4 баллов – ниже среднего

2-1 баллов – низкий.

Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности
(Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Инструкция. Ниже предлагаются 24 утверждения. Решите, относятся ли эти утверждения к вам или нет. Если относятся, отвечайте «да», если не относятся - «нет».

Опросник

- 1.Работая, я устаю.
- 2.Я не могу сосредоточиться на чем-нибудь одном.
- 3.Я беспокоюсь по всякому поводу.
- 4.Когда я что-нибудь делаю, мои руки трясутся.
- 5.Я часто волнуюсь.
- 6.Я потею даже в холодную погоду.
- 7.Я все время ощущаю голод,
- 8.Я меня часто болит желудок.
- 9.Периодами из-за беспокойства я теряю сон.
- 10.Меня легко вывести из себя.
- 11.Я чувствительнее, чем другие.
- 12.Я часто о чем-то беспокоюсь.
- 13.Как жаль, что я не так счастлив, как другие.
- 14.Я легко могу заплакать.
- 15.Когда мне нужно ждать, я нервничаю.

16. Периодами я чувствую себя таким счастливым, что не могу усидеть на месте.

17. Я сильно пасую перед трудностями.

18. Временами я чувствую свою бесполезность.

19. Я застенчивый человек.

20. Я считаю, что во всем для меня есть трудности.

21. Я всегда напряжен.

22. Временами я чувствую себя разбитым.

23. Я уклоняюсь от трудностей.

Оценка результата

Если сумма всех ответов «да» не превышает 3, адаптивность высокая; если 3-10 -

+ средняя; свыше 10 - низкая; 20-25 - очень низкая.

Приложение 5

Таблица критических значений $U_{кр}$ для применения критерия Манна-Уитни (критических значений критерия U-Манна-Уитни) при математико-статистической обработке результатов для уровня значимости $p = 0,05$

N ₁	N ₂											
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7
4	3	4	4	5	6	7	8	9	10	11	11	12
5	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	17	18
6	6	8	10	11	13	14	16	17	19	21	22	24
7	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30
8	10	13	15	17	19	22	24	26	29	31	34	36
9	12	15	17	20	23	26	28	30	34	37	39	42
10	14	17	20	23	26	29	33	36	39	42	45	48
11	16	19	23	26	30	33	37	40	44	48	51	55
12	18	22	26	29	33	37	41	45	49	53	57	61
13	20	24	28	33	37	41	45	50	54	59	63	67
14	22	26	31	36	40	45	50	55	59	64	67	74
15	24	29	34	39	44	49	54	59	64	70	75	80
16	26	31	37	42	47	53	59	64	70	75	81	86
17	28	34	39	45	51	57	63	67	75	81	87	93
18	30	36	42	48	55	61	67	74	80	86	93	99
19	32	38	45	52	58	65	72	78	85	92	99	106
20	34	41	48	55	62	69	76	83	90	98	105	112

Приложение 6

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»

ОСП ДС «Вишенка»

Протокол № ____ от _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»

_____ С.С. Сергеева

« ____ » _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о «Школе молодого специалиста в ДОО»

*Муниципальное автономное образовательное учреждение
«ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»*

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет организационно-методическую основу деятельности Школы молодого специалиста в ДОО (далее – Школа), содействует адаптации и повышению профессионального мастерства молодых специалистов, имеющих стаж менее 3 лет и работающих в Муниципальном автономном образовательном учреждении «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска» (далее – МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска», Учреждение) – директор Сергеева Светлана Сергеевна (Челябинск, Российская Федерация);

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 30 Конституции РФ, ст. 35 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», ст. 53 Трудового кодекса РФ.

1.3. Деятельность Школы осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области образования, Устава Учреждения, нормативными правовыми документами об образовании, настоящим Положением.

1.4. В состав Школы входят: председатель (руководитель Учреждения (директор) либо заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе), наставники, руководители методических объединений, молодые педагоги.

1.5. Решения Школы являются рекомендательными для молодых (начинающих) педагогов.

1.6. Срок действия Положения не ограничен.

2. Задачи Школы молодого специалиста:

- 2.1. Разработка организационно-педагогических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста.
- 2.2. Управленческое содействие всем начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности.
- 2.3. Анализ разделов общеобразовательных программ дошкольного образования, педагогических технологий и методик.
- 2.4. Обеспечение реализации потребности начинающих педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.
- 2.5. Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

3. Функции Школы:

- 3.1. Обсуждает и утверждает план работы Школы.
- 3.2. Изучает любые образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования.
- 3.3. Оказывает консультативную помощь через семинары, консультации специалистов, практические занятия, взаимопосещение занятий и уроков.
- 3.4. Определяет соответствие предметно-развивающей среды и образовательного процесса возрастным, индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям образовательной программы ДОО.
- 3.5. Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей, состояния их здоровья.

4. Права Школы: Члены Школы имеют право:

- 4.1. Принимать решения по вопросам, входящим в их компетенцию.
- 4.2. Приглашать на заседания Школы специалистов, высококвалифицированных педагогов для оказания консультативной и иной профессиональной помощи.
- 4.3. Участвовать в работе методических объединений, школ передового опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 4.4. Стремиться к повышению своего профессионального мастерства.

5. Ответственность Школы: Члены Школы несут ответственность:

- 5.1. За выполнение плана работы.

5.2. Принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу с указанием ответственных лиц и сроков исполнения решений.

5.3. Соответствие принятых решений законодательству Российской Федерации в области образования.

6. Организация деятельности Школы:

6.1. Школа избирает из своего состава секретаря, который работает на общественных началах.

6.2. Школа работает по плану, являющемуся составной частью плана работы Учреждения.

6.3. Заседания Школы созываются в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц.

6.4. Результаты работы Школы доводятся до сведения педагогического коллектива на педагогическом совете.

7. Документальное оформление деятельности Школы (делопроизводство)

7.1. Отчет о работе Школы за учебный год представляется в письменном виде председателем Школы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение не реже 1 раза в 5 лет и подлежат утверждению руководителем Учреждения.

Приложение 7

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»
Протокол № ____ от _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»
_____ С.С. Сергеева

« ____ » _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в Муниципальном автономном образовательном учреждении «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»

1. Общие положения

1.1. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами (молодыми специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста (молодого специалиста) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО).

2. Цель и задачи

2.1. Цель наставничества: оказание помощи молодым педагогам (молодым специалистам) в их профессиональном становлении; формирование в ДОО кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества:

- привить молодым педагогам (молодым специалистам) интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ОУ;
- ускорить процесс адаптации молодого специалиста (молодого специалиста) в условиях ДОО и, вместе с ним, – профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать успешной интеграции молодых специалистов (молодых специалистов) в трудовой коллектив, приобщения к корпоративной культуре, правилам поведения в ОУ.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Учреждения (заведующего).

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов ДОО по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов (молодых специалистов).

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с зам. заведующего по УВР и утверждаются на педагогическом совете ДОО.

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического объединения, приказом руководителя Учреждения (заведующего) с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста (молодого специалиста) на должность.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОО:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ОУ;
- педагогов и других специалистов (психологов, логопедов, дефектологов, музыкальных работников, инструкторов и других работников по физической культуре, др.), имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет,
- педагогов (и других специалистов), переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных

обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

3.8. Кандидатура молодого специалиста (молодого специалиста) для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом руководителя Учреждения (заведующего).

3.9. Замена наставника производится приказом руководителя Учреждения (заведующего) в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом (молодым специалистом) целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.11. За успешную работу наставник отмечается руководителем Учреждения (заведующего) по действующей системе поощрения вплоть до представления к наградам, к почетным званиям.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста (молодого специалиста) по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста (молодого специалиста);
- отношение молодого специалиста (молодого специалиста) к проведению занятий, коллективу школы, дошкольникам и их родителям;
- увлечения своего подшефного, его наклонности, круг досугового общения.

4.3. Наставник также обязан:

- вводить подшефного в должность;
- проводить с ним необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом любых его занятий в ДОО, внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым педагогом (молодым специалистом) план профессионального становления;
- давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому педагогу (молодому специалисту) индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки;
- развивать положительные качества молодого специалиста (молодого специалиста), в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста (молодого специалиста), вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста (молодого специалиста), результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста (молодого специалиста), составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

- 5.1. Подключать с согласия руководителя Учреждения (руководителя методического объединения) и подшефного к дополнительному обучению молодого специалиста (молодого специалиста).
- 5.2. Выставлять требования к подшефному о подготовке, в установленном объёме и в сроки наставником (либо руководством ДОО), рабочих отчетов о работе (педагогической деятельности) у молодого специалиста (молодого специалиста) как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста (молодого специалиста)

- 6.1 Изучать Закон РФ «Об образовании» (273-ФЗ), нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность (с учётом знаний о структуре, штатах, других особенностях работы ДОО) и трудовые функции (функциональные обязанности по занимаемой должности).
- 6.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Развивать себя физически, систематически заниматься физической культурой, стремиться к получению знака ВФСК «ГТО» и быть приверженцем здорового образа жизни.

6.6. Систематически повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.7. Владеть компьютерной грамотностью, современными информационными технологиями, умело применять и переводить такие знания и умения в навыки совершенного использования технических, электронных и цифровых средств обучения в своей профессии, профессиональном росте, труде.

6.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководством Учреждения (руководителем методического объединения – по согласованию).

7. Права молодого специалиста (молодого специалиста)

7.1. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по УВР или ответственного за наставничество (по согласованию).

8.2. Ответственный за наставничество обязан:

- представить назначенного молодого специалиста (молодого специалиста) всему педагогическому коллективу, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста (молодого специалиста) и его наставника;

- посетить отдельные занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом (молодым специалистом);
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной учебной и воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами (молодыми специалистами);
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ОУ;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами (молодыми специалистами) несут руководители методических объединений.

8.4. Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов (молодых специалистов);
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста (молодого специалиста) и наставника и представить их зам. заведующего по УВР.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

Приложение 8

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»
Протокол № ____ от _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»
_____ С.С. Сергеева

« ____ » _____ 2019 г.

**ПЛАН работы «Школы молодого специалиста в ДОО»
Муниципальное автономное образовательное учреждение
«ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска»
на 2019-2020 уч.год**

Тема	Содержание деятельности	Ответственный
СЕНТЯБРЬ		
Индивидуальное собеседование с заведующей ДОУ и зам. зав. по ВР	Изучение стартовых возможностей и потенциала педагога	Заместитель заведующего
Анкетирование молодых специалистов	Выявление и обобщение проблем педагогической деятельности молодых специалистов.	Заместитель заведующего
Практикум: Изучение нормативно-правовой базы Организация образовательного процесса в ДОУ Ведение документации воспитателя ДОУ	Повторить содержание Программы и нормативных документов, знакомство с планом ведения документации воспитателя на группе	Заместитель заведующего
Консультация: «Планирование образовательного процесса»	Познакомить начинающего педагога с видами планирования (перспективно-	Опытный педагог

	тематическое, календарное и пр.)	
ОКТАБРЬ		
Лекция - практикум «Как составить конспект НОД»	Оказать помощь молодым педагогам в формулировке цели и задач к занятиям, в структурировании занятий и содержанию всех его этапов	Заместитель заведующего
Консультация: «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов».	Систематизировать знания об особенностях организации режимных моментов с детьми старшего дошкольного возраста	Заместитель заведующего
Консультация: «Формы работы с родителями».	Ориентировать педагога на выбор оптимальных форм работы с семьями воспитанников. Раскрыть сущность традиционных и нетрадиционных форм работы с родителями Памятка: «Советы по проведению родительских собраний»	Опытный педагог
Открытая НОД педагогов-наставников. Анализ НОД	Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности.	Опытный педагог
НОЯБРЬ		
Консультация: «Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя».	Координировать совместную работу воспитателя и специалиста. Оказать помощь при подготовке к мероприятиям совместных с родителями воспитанников. Памятка: «Центр музыки в группе»	Муз. руководитель
Консультация: «Организация РППС в группе»	Оказать помощь начинающему педагогу в вопросах организации РППС в соответствии с ФГОС ДО	Заместитель заведующего
Практикум: «Методы	Познакомить педагогов	Опытный

и приемы ознакомления детей дошкольного возраста с окружающим миром».	со способами организации деятельности детей при ознакомлении с окружающим миром	педагог
Открытая НОД молодых специалистов. Анализ НОД	Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности.	Заместитель заведующего
ДЕКАБРЬ		
Консультация «Как правильно оформить и распространить свой опыт»	Познакомить с вариантами распространения своего педагогического опыта в сети ИНЕТ, электронных журналах и ЭБО	Заместитель заведующего
Практикум: «Занимательный материал по математике и его использование при организации регламентируемой и индивидуальной деятельности с детьми дошкольного возраста»	Познакомить со способами организации деятельности с детьми, с помощью занимательного материала. Выставка методической литературы и д/игр по ФЭМП в методическом кабинете	Опытный педагог
Открытая НОД педагогов-наставников. Анализ НОД	Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности.	Заместитель заведующего
ЯНВАРЬ		
Консультация: «Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Проектная технология».	Создание условий, раскрывающих творческий и интеллектуальный потенциал дошкольников, ориентированных на диалогическое взаимодействие детей, родителей и педагогов, способствующих самопознанию и саморазвитию всех участников педагогического процесса Выставка: «Проекты ДОУ», методической	Опытный педагог

	литературы по теме.	
Открытая НОД молодых специалистов. Анализ НОД	Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности.	Заместитель заведующего
Лекция - практикум: «Детское экспериментирование. Организация и проведение экспериментов с дошкольниками. Занимательные опыты и эксперименты»	Расширять знания педагога о развитии познавательного интереса и познавательной активности детей дошкольного возраста средствами экспериментальной деятельности. Формировать представление о правильной организации экспериментирования с детьми. Памятка: «Центр экспериментирования в группе детского сада»	Опытный педагог
ФЕВРАЛЬ		
Консультация «Особенности организации сюжетно-ролевой игры»	Расширить знания молодого специалиста о сюжетно-ролевых играх в разном дошкольном возрасте и научить применять их на практике	Опытный педагог
Мастер - класс: «Удивительный мир бумаги». Выставка: метод. литературы по теме, пополнение папки «Техники бумагопластики»	Расширять представления о техниках работы с бумагой	Опытный педагог
Открытая НОД педагогов-наставников. Анализ НОД	Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности.	Заместитель заведующего
МАРТ		
Консультация - практикум «Особенности организации занятий по развитию речи»	Знакомство с новыми подходами к развитию речи детей дошкольного возраста, обновлению содержания работы по речевому развитию ребёнка в дошкольном учреждении	Опытный педагог

Мастер - класс: «Продуктивная деятельность с использованием нетрадиционных материалов»	Расширять представления о нетрадиционных материалах для продуктивной деятельности (природные материалы, вата, макароны, крупы и т.д)	Опытный педагог
Открытая НОД молодых специалистов. Анализ НОД	Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности	Заместитель заведующего
АПРЕЛЬ		
Консультация: «Развитие личности в трудовой деятельности» (виды труда и их освоение детьми; оборудование; руководство трудом)	Воспитание трудолюбия в процессе формирования личности. Формирование нравственных ориентиров, трудолюбия, осознания полезности труда	Заместитель заведующего
Консультация: «Организация прогулки и режимных моментов в ДОУ»	Расширять представления молодых специалистов о видах прогулок на территории ДОУ, об этапах подготовки к ним.	Опытный педагог
Открытая НОД опытных педагогов. Анализ НОД	Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности	Заместитель заведующего
МАИ		
Рефлексия работы «Школы молодого воспитателя». Презентация: «Учиться, всегда пригодиться!» Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год	Подведение итогов работы Школы. Определение перспектив на следующий учебный год	Заведующий, заместитель заведующего