



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И  
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность программы магистратуры  
«Менеджмент профессионального образования»  
Форма обучения очная**

Проверка на объем заимствований:  
59,02 % авторского текста

Работа рекомендована / не рекомендована  
к защите


«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Зав. кафедрой ИППО и ПМ

 Корнеева Н. Ю.

Выполнил (-а):

Студент (-ка) группы ОФ-209-174-2-1

Вечерко Татьяна Владимировна 

Научный руководитель:

к. п. н., доцент Корнеева Н. Ю.



Челябинск 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. СОПРОВОЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ .....	8
1.1 Социально-психологическая адаптация: понятие, виды, факторы.....	8
1.2 Особенности управления адаптации молодых педагогов в профессиональных образовательных учреждениях .....	15
1.3 Содержание работы наставника по сопровождению процесса адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности.....	19
Выводы по 1 главе.....	23
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	26
2.1 Программа и результаты констатирующего этапа исследования.....	26
2.2 Планируемые результаты на конец 2022/2023 учебного года.....	39
Выводы по 2 главе.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	52
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методы и формы работы с молодыми специалистами .....	57
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Анкета для молодых педагогов № 1.....	60
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Индивидуальный маршрут наставника и молодого педагога .....	63

## ВВЕДЕНИЕ

В моей работе будет рассмотрен и проанализирован процесс управления адаптацией молодых специалистов в профессиональных образовательных учреждениях.

Адаптация сотрудников в организации является неизбежным этапом освоения педагогических кадров. При этом, поступая на работу, молодой специалист испытывает серьезный стресс. От того, насколько легко он преодолеет этот этап, зависит становление его как педагога и профессионала и верность выбранной профессии.

Конечно, становясь работником любого нового учреждения, человек оказывается перед необходимостью принять его организационные требования: режим труда, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д. Работник неизбежно принимает и социально-экономические условия в организации. Он вынужден переоценивать свои взгляды и привычки, соотносить их с принятыми в коллективе и выработать соответствующую линию поведения.

Так, внедрение системы управления адаптацией в профессиональных образовательных учреждениях является непростой задачей, от решения которой зависит выполнение таких важных задач, как: уменьшение текучести кадров, более качественное достижение рабочих показателей, вхождение работника в коллектив и его неформальную структуру, снижение тревожности и неуверенности, испытываемых на новом месте. Система адаптации как раз и должна решать вышеперечисленное.

В связи с этим тема нашего исследования является актуальной на постоянной основе: определение сущности адаптации, ее направлений и этапов, описание данного процесса как системы, разработка соответствующих программ необходимы людям всегда.

Цель исследования заключается в оценке системы управления адаптацией молодых специалистов в профессиональном образовательном учреждении и разработке маршрута адаптации молодых специалистов

Первоначальная тема моего исследования «Управление адаптацией молодых педагогов в профессиональных образовательных организациях».

Варианты названий моего исследования:

1. «Мотивационный аспект личности, начинающей трудовую деятельность в качестве педагога образовательной организации».

2. «Организация наставничества над молодыми педагогами в образовательной организации».

3. «Школа молодого учителя – важнейший цикл образовательного менеджмента».

4. «Теоретические и практические основы процесса адаптации молодых специалистов образовательных организаций в профессиональной деятельности».

В моей работе будет рассмотрен и проанализирован процесс управления адаптацией молодых педагогов в профессиональных образовательных учреждениях.

Адаптация сотрудников в организации является обязательным этапом освоения педагогических кадров. При этом, устраиваясь на работу, молодой педагог испытывает серьезный стресс. И от того насколько легко он справится с этим испытанием зависит становление его как учителя, профессионала и верность, выбранной профессии.

Становясь работником нового учреждения, человек оказывается перед необходимостью принять требования данной организации: режим труда, должностные инструкции, приказы, распоряжения, локальные акты и т. д.

Работник принимает и социально-экономические условия данной организации. Он переоценивает свои взгляды и привычки, соотносит их с принятыми в коллективе и вырабатывает свою линию поведения.

Вот здесь и важно организовать правильную систему наставничества для помощи молодому педагогу.

Социально-психологическое сопровождение как особый вид помощи молодому педагогу обеспечивает его полноценное развитие как субъекта образования на всех ступенях адаптации в коллективе.

Так, внедрение системы управления адаптацией в профессиональных образовательных учреждениях является непростой задачей, от решения которой зависит выполнение таких важных задач, как уменьшение текучести кадров, качественное повышение рабочих показателей, снижение тревожности и неуверенности педагога на рабочем месте, повышение качества преподавания. Система адаптации как раз и должна решать все вышеперечисленное.

В связи с этим тема исследования является актуальной на постоянной основе: определение сущности управления адаптации, актуальных особенно в Год педагога и наставника, направлений и этапов, описание процесса как системы, разработка соответствующих программ, дорожных карт необходимы всегда.

Целью исследования является оценка системы управления адаптацией молодых педагогов в профессиональном образовательном учреждении разработке маршрута адаптации молодого педагога.

В рамках поставленной цели ставятся следующие задачи:

- 1) рассмотреть теоретические основы понятий адаптация, наставничество, молодой специалист;
- 2) определить составляющие системы управления адаптации работников профессиональной образовательной организации;
- 3) изучить существующие методы управления адаптацией молодых педагогов в профессиональных учреждениях;
- 4) проанализировать систему адаптации молодых специалистов;
- 5) разработать маршрут молодого педагога, дорожную карту.

Актуальность проблемы в теоретическом и практическом плане обуславливает выбор темы исследования социально – психологического сопровождения процесса адаптации молодых специалистов к условиям преподавания в профессиональных образовательных организациях.

Объект: процесс управления адаптации молодых педагогов к условиям преподавания в профессиональных образовательных учреждениях.

Предмет: социально-психологическое сопровождение наставником процесса адаптации молодых специалистов к работе.

Цель: на основании теоретического анализа и интерпретации данных эмпирического исследования изучить возможности социально-педагогического сопровождения процесса адаптации молодых педагогов к условиям преподавания, разработать соответствующий маршрут, дорожную карту и проверить эффективность ее реализации.

Гипотеза: целенаправленная организация управлением адаптации, направленная на создание благоприятного психологического климата в коллективе и межличностных отношений, а так же организация работы по формированию адекватной самооценки, способствует успешному социально-психологическому сопровождению процесса адаптации молодых педагогов в профессиональных образовательных организациях.

Задачи исследования:

– анализ теоретических источников по проблеме управления адаптации молодых педагогов в профессиональных образовательных организациях;

– выявить факторы, влияющие на процесс социально-психологической адаптации молодых специалистов;

– определить критерии, показатели и средства измерения степени адаптации молодого педагога;

– обосновать формы и методы социально-психологического сопровождения молодых педагогов в профессиональных образовательных организациях;

– определить этапы, методы и методики исследования адаптации молодых педагогов в профессиональных образовательных учреждениях.

– дать характеристику выборки и проанализировать результаты исследования адаптации молодых педагогов в профессиональных образовательных учреждениях;

– составить маршрут, дорожную карту социально-психологического сопровождения молодого специалиста;

– провести анализ результатов контрольного этапа исследования социально-психологического сопровождения молодых педагогов в профессиональных образовательных организациях.

Методы исследования: теоретический анализ научной психолого-педагогической литературы, тестирование, наблюдение, анкетирование.

База исследования: ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по каждой главе, заключения, списка использованных источников и приложений.

# ГЛАВА 1. СОПРОВОЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

## 1.1 Управление адаптацией: понятие, виды, факторы

Термины «управление», «адаптация» повсеместно используются в современной действительности, однако их значение многозначно. Сложность и размытость содержания этих терминов говорит о том, что назрела необходимость анализа существующих взглядов и подходов к их пониманию.

«Адаптация – это межпредметная категория. В разных науках она трактуется по-разному. В настоящее время философами, социологами, педагогами, медицинскими работниками ведутся исследования этого процесса, обосновывается статус категории «социальная адаптация», изучаются ее механизмы и адаптационный» [9, с. 98].

Под адаптацией понимают приспособление организма, личности, их систем к характеру отдельных воздействий или к изменившимся условиям жизни в целом.

В педагогике адаптация (от лат. *adapto* – приспособляю) – это способность организма приспособливаться к различным условиям внешней среды. Процесс взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой; включает усвоение норм и ценностей среды в процессе социализации, а также изменение, преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности. «Это – процесс и результат согласования человека с окружающим миром, приспособления к изменившейся среде, к новым условиям жизнедеятельности, к структуре отношений в определенных социально-психологических общностях, установления соответствия поведения принятым в них нормам и правилам. (Битянова М. Р., Синягина Н. Ю., Максимова М. В.)» [5, с. 217].



В работах Т. Парсонса социальная адаптация отождествляется с равновесием. Общество в равновесии – общество без конфликта, где каждый знает свою роль, понимает, что от него ждут. Иначе говоря, социальная адаптация – это равновесие между потребностями (ценностями) индивида и социальной среды.

Большой вклад в разработку важнейших вопросов социальной адаптации в отечественной социологии внесли Люблинская А. А., Акимова М. К., Шпак Л. Л., Яницкий М. С.

При этом следует отметить, что большая часть исследований социальной адаптации в последнее время велась на стыке социологии, социальной психологии и педагогики, а накопившийся материал все более нуждается в систематизации.

Активная роль субъекта в адаптации рассматривается в трудах Реана А. А., Коломинского Я. Л., Кривцовой С. В., Стамбуловой Н. Б. По их мнению, нельзя не учитывать того, что человек – активный субъект саморазвития. Он способен развиваться в самых разнообразных направлениях.

«Социально-психологическая адаптация понимается данными учеными как такое направленное изменение (самоизменение) взаимодействия личности («Я») со средой, которое характеризуется:

- 1) осознанием необходимости для личности постепенных, эволюционных изменений в отношениях со средой через овладение новыми способами поведения (жизнедеятельности);

- 2) приспособлением, которое рассматривается и как процесс, и как результат, деятельности личности в отношении к изменившимся (меняющимся) условиям социальной среды. Становление новых приспособительных «механизмов» ориентировано на гармонизацию отношений (взаимодействия) личности со средой, выравнивание баланса на полюсе личности»[2, с. 112].

Рассматривая структуры адаптации, исходя из теоретического анализа различных подходов к процессу адаптации, Александровская Э. М. выделяет три основных аспекта:

1. «Собственно психическая адаптация, связанная с особенностями личности, ее актуальным психическим состоянием, логической переработкой внешней и внутренней информации.

2. Социально-психологическая адаптация, направленная на установление взаимоотношениями с окружающими.

3. Психофизиологическая адаптация, предполагающая формирование адекватного соответствия между психическими и физиологическими характеристиками человека. Все эти три аспекта взаимосвязаны и в совокупности являются показателями успешности или неуспешности адаптационного процесса».

Как и любой процесс, адаптация тоже имеет определенные стадии протекания. Б. А. Коган выделяет следующие стадии (рисунок 1):

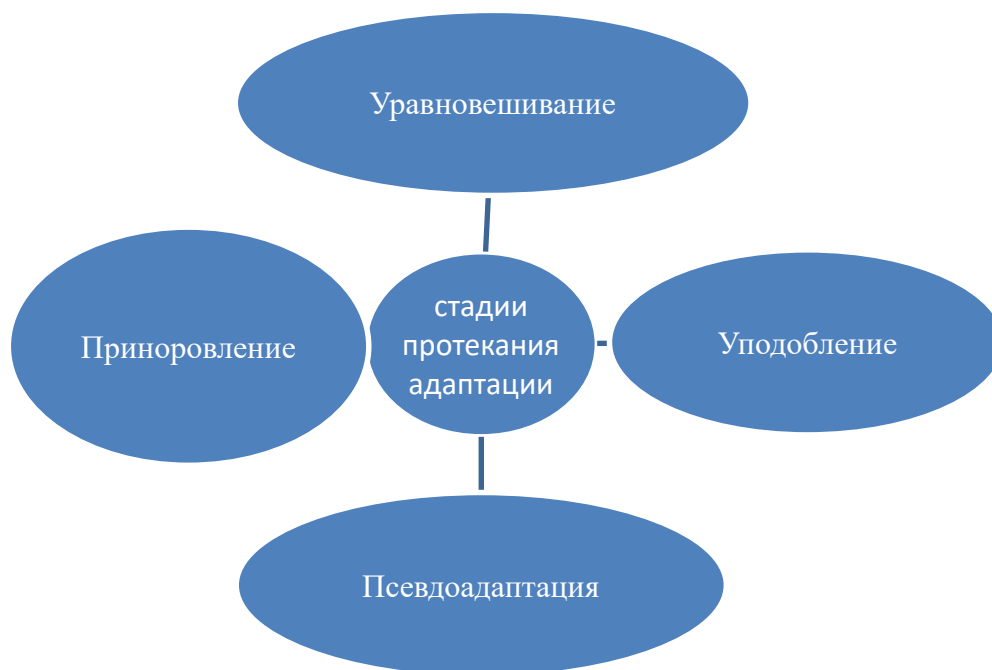


Рисунок 1 – Процесс адаптации (Б. А. Коган)

«Уравновешивание. Минимальная степень включенности индивида в процесс адаптации к новой для него среде. Узнавание новой для него ситуации. «Новичок» знакомится с новой, не знакомой для него обстановкой, присматривается к коллективу, налаживает контакты, изучает специфику его психологической атмосферы.

Стадия первичной адаптации проявляется в том, что недавно пришедший молодой педагог испытывает внутренние противоречия, которые заключаются в том, что он должен принять те требования и условия проживания, которые предъявляются в данном учреждении, хотя он с ними и не совсем согласен. Проявление данных психологических факторов зависит от индивидуальных особенностей личности.

Стадия становления имеет место быть тогда, когда молодой специалист принимает предъявляемые к нему требования, систему ценностей коллектива, при этом он идет на некоторые уступки. Он вырабатывает личностную стратегию и закономерности поведения в коллективе, обеспечивающие его существование, сохранение и развитие индивидуальности, адаптация при этом характеризуется как состояние психологической включенности в деятельность, сопровождающееся реализацией внутренних возможностей в конкретных условиях жизнедеятельности и благоприятным эмоциональным самочувствием» [2, с. 132]. То есть молодой педагог включается в совместную деятельность, выступая инициатором.

Стадия уподобления является завершающей и характеризует адаптационный процесс как позитивный. Молодой педагог перестраивает свое поведение в соответствии с моделью поведения большинства коллектива.

«Критериями адаптации отечественный исследователь В. Н. Литовченко выделяет:

- 1) Положение, занимаемое индивидом в группе, коллективе, его социальный статус;

- 2) Продуктивность и эффективность деятельности;
- 3) Эмоциональные переживания человека как субъекта деятельности;
- 4) Эмоциональные переживания человека как субъекта межличностного общения;
- 5) Интеграция индивида и среды [2, с. 178].

В процессе социально-психологической адаптации происходит активное сравнение и взаимопонимание ценностных ориентаций, нравственных идеалов и представлений коллектива и нового работника. Социально-психологическая адаптация выражается в формировании положительных неформальных отношений с коллегами по работе и руководителями, в достижении ценностного единства работника и коллектива.

Основным объективным показателем успешной социально-психологической адаптации является отсутствие конфликтов с руководством и членами коллектива. «Социально-психологическая адаптация человека является активным и целенаправленным усвоением норм, правил, ценностей как общества в целом, так и конкретного, ближайшего социального окружения человека, а именно:

- семьи;
- группы в детском саду;
- школы;
- университетской группы;
- компании друзей;
- трудового коллектива и так далее» [18, с. 115].

Социально-психологической адаптации конкретного индивида не бывает без его общения и взаимодействия с другими людьми и соответствующей совместной активной деятельности.

Общество само заботится о том, чтобы его новые члены успешно адаптировались. Воспитание, общее образование, трудовая и

профессиональная подготовка существуют, в том числе, и как средства достижения успешной социальной адаптации.

Процесс адаптации по продолжительности занимает различное время в зависимости от ситуации, к которой нужно приспособиться человеку и от его индивидуальных особенностей. «Но в результате социально-психологической адаптации человек всегда:

- согласовывает свои цели с ценностями общества;
- учится, оставаясь собой, благополучно сосуществовать с другими людьми;
- приобретает способность проявлять свою инициативу, принимать правильные решения, строить планы на будущее;
- получает новые знания, умения, навыки и развивает уже имевшиеся;
- устанавливает близкие, эмоционально насыщенные и длительные взаимоотношения с другими людьми» [23, с. 217].

По итогам социально-психологической адаптации молодой педагог успешно социализируется, то есть принимает образцы поведения, социальные нормы, ценности, знания, навыки, благополучно функционирует в социуме.

Успешность адаптации зависит не только от того, какие требования предъявляет и что ждет от человека общество, но и от того, к какой личности предъявляются эти требования.

Важным аспектом социальной адаптации является принятие индивидом определенной социальной роли. Можно говорить о двух формах социальной адаптации:

- активной, когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы вызвать реакцию изменения;
- пассивной, комфортной, когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

Эффективность социальной адаптации в значительной степени зависит от того, насколько адекватно индивид воспринимает себя и свои социальные связи.

«Показателями успешной социальной адаптации являются высокий социальный статус индивида в данной среде, а также его психологическая удовлетворенность этой средой в целом и ее наиболее важными для него элементами.

Показателями низкой социальной адаптации являются стремление индивида к перемещению в другую социальную среду (текучесть кадров, миграция, разводы), аномия и отклоняющееся поведение» [18, с. 123]. Успешность социальной адаптации зависит от характеристик, как самого индивида, так и среды. Чем сложнее новая среда (например, шире спектр социальных связей, сложнее совместная деятельность, выше уровень социальной неоднородности), чем интенсивнее в ней происходят изменения, тем более трудным для индивида оказывается процесс социальной адаптации. «В большой степени значимыми для социальной адаптации являются социально-демографические характеристики индивида – образование и возраст» [6, с. 78].

Адаптация имеет двойственный характер: с одной стороны, она представляет собой приспособления личности к социальной среде, а с другой, изменение личностью этой среды в соответствии со своими интересами, социальным опытом, мировоззрением и общественными требованиями. То есть, личность, чтобы повысить уровень социального комфорта, прилагает усилия к поиску действенных путей аккомодационного (усвоение правил среды) и ассимиляционного (преобразование) характера.

Таким образом, в период всей жизни человека – с момента рождения и до самой смерти – его непрерывно сопровождает процесс адаптации. Этот процесс неразделим с самим понятием «жизнь»: немислима жизнь

без адаптации, равно как и адаптация не существует вне жизненного цикла живого организма.

## 1.2 Особенности управления адаптации молодых педагогов в профессиональных образовательных учреждениях

Процесс адаптации – узловой момент становления студента в качестве субъекта рабочей деятельности. Во-первых, потому, что в ходе адаптации молодого педагога, он получает ориентацию в системе поведения, которая надолго определяет дальнейшую линию развития. Во-вторых, в ходе этого процесса формируется педагогический коллектив с определенным уровнем социально-психологической сплоченности. Взаимоотношения в педагогическом коллективе выступают мощным средством привлечения личности молодого специалиста к новым социальным функциям культуры, норм поведения, характерных для данного коллектива.

«Процесс адаптации молодых педагогов протекает на всех трех уровнях:

- биологическом (приспособление к режиму работы и жизни);
- психологическом (вхождение в новую систему требований, связанных с выполнением педагогической деятельности)
- социальном (вхождение в педагогический коллектив)» [14, с. 142].

Поступление на работу и начальный период адаптации вызывают перестройку всего образа жизни и деятельности молодого педагога. Наблюдение физиологов, психологов и педагогов показывают, что среди молодых специалистов есть люди, которые в силу индивидуальных психофизиологических особенностей трудно адаптируются к новым для них условиям, лишь частично справляются (или не справляются вовсе) с режимом работы и образовательной деятельности. Вот здесь и важна система поддержки молодого педагога опытным наставником.

Помощь при адаптации представляет собой процесс мотивации адаптивного поведения человека, формирование цели и программы ее реализации в ситуациях, которые отличаются значительной новизной и значимости. Это процесс взаимодействия личности со средой, при котором наставник должен учитывать особенности среды и активно влиять на молодого педагога, чтобы вхождение в педагогическую деятельность произошло без психологической напряженности и привело к качественному образовательному процессу.

Процесс взаимодействия личности и среды заключается в поиске и использовании адекватных средств и способов удовлетворения, основных ее нужд, к которым относятся потребность в безопасности, физиологические потребности (в пище, сне, отдыхе и др.), потребность в принятии коллектива, в признании и уважении, в самовыражении, самоутверждении и развитии. Тем самым создаются возможности для успешной адаптации и социализации.

Отдельно стоит обратить внимание на социальную адаптацию, так как она для молодого педагога имеет большое значение.

«Социальная адаптация – это процесс, с помощью которого человек или группа достигают состояния социального равновесия при отсутствии переживания конфликта с окружающими людьми» [27, с. 72].

Социальную адаптацию рассматривают как заключительный, итоговый этап адаптации в целом, что обеспечивает как физиологическое и психологическое, так и социальное благополучие личности.

Период адаптации молодого педагога связан с трансформацией ранее сложившихся у него стереотипов поведения и навыков жизнедеятельности, что приводит не только к ряду затруднений во взаимодействии с окружающим миром и в повседневной жизни, но и нередко приводит к ошибкам в работе.

Основные проблемы социализации молодого педагога впервые месяцы работы можно обозначить как трудности социально-



психологической адаптации к требованиям в данном педагогическом коллективе. Изменение режима жизнедеятельности. Взрослый должен четко понять режим своей работы, требования и контролировать их выполнение, используя преимущественно полученные знания и умения.

Специфика отношений с наставником занимает совсем иную позицию, чем преподаватель педагогического учреждения, которое ранее посещал молодой специалист. Он оценивает, прежде всего, результаты деятельности педагога, а не его личность.

Тот кто организует управление адаптацией молодого педагога должен создать все условия для успешной адаптации, а для этого педагог должен сам быть профессионально грамотным.

«Заключение об адаптации молодого педагога к условиям педагогической работы следующие:

- в ходе адаптации к работе молодой педагог получает ориентацию в системе поведения, которая надолго определяет дальнейшую судьбу ее развития;

- адаптация – универсальная форма взаимодействия человека с окружающей средой, сложное социально обусловленное явление;

- процесс адаптации молодых педагогов протекает на биологическом, психологическом, социальном уровнях;

- признаками адаптивных проблем молодых педагогов являются состояния тревожности, фрустрации, депрессии, недостаток уверенности в себе, невротические проявления, смена места работы;

- система управления адаптации должна создать психолого-педагогические условия для успешной адаптации молодых педагогов» [20, с. 119].

Рассмотрим некоторые из этих условий более подробно.

На сегодняшний день реальная готовность молодого специалиста к профессиональной деятельности и предъявляемое профессиональными стандартами не совпадают. Для решения этой проблемы необходима

разработка дополнительных профессиональных программ, организация научно-методического сопровождения. Для этого создаются «Школы молодого педагога», что считается актуальным новшеством в современном обществе.

Одним из условий успешности адаптации является начало систематического управления.

Организация управления адаптацией требует четкой регламентации из-за слабых возможностей самоуправления. Эта регламентация включает, наряду с внушением определенных правил, требований и ограничительно-запретительных установок, постоянный контроль за соблюдением предписанных норм.

Следующим условием успешности является состояние подготовки молодого педагога – один из основных факторов, влияющих не только на длительность и успешность адаптации к профессиональной деятельности, но и на весь процесс дальнейшей педагогической деятельности.

Таким образом готовность молодого педагога к профессиональной деятельности как основе для будущей социально-психологической адаптации специалиста к работе представляет собой структуру взаимосвязанных элементов: интеллектуальную, личностную и эмоционально-волевою.

В настоящее время выделяются три основных стиля педагогического общения: демократический, авторитарный и попустительский. Адаптация молодого педагога более благоприятно протекает у наставника, придерживающегося демократического типа педагогического взаимодействия. У молодого работника к концу года снижается выраженность таких комплексов, как незащищенность, недоверие к себе, враждебность, депрессивность, чувство неполноценности и конфликтность.

Личностно-ориентированный наставник создает в классе атмосферу, благоприятную для совпадения индивидуальных потребностей молодых педагогов с требованиями школы.

Немаловажным фактором является создание положительного микроклимата в школьном коллективе.

### 1.3 Содержание работы наставника по сопровождению процесса адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности

Совершенно очевидно, что для профессиональных образовательных учреждений и ее социально-педагогической и психологической службы задача построения эффективной системы психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов в период адаптации к школе должна выходить на первый план.

Социально-психологическое сопровождение в современных исследованиях рассматривается как особый вид помощи (или поддержки) специалисту, обеспечивающей его развитие в условиях его первоначальной профессиональной деятельности.

Полноценное развитие молодого педагога на всех ступенях адаптации складывается из двух составляющих:

- реализация тех возможностей, которые молодому педагогу, открывают данный этап возрастного развития;
- реализация тех возможностей, которые предлагает ему данная социально-педагогическая среда.

Эти две составляющие не должны находиться в противоречии, они должны согласовываться, взаимно дополнять друг друга. Привести их в соответствие – задача всего педагогического коллектива. Но особая роль здесь принадлежит педагогу-наставнику. Поэтому социально-психологическое сопровождение – это еще и метод работы педагога-наставника, представляющий собой целостную, системно организованную деятельность, в процессе которой создаются социально-психологические и

педагогические условия для успешного обучения и психологического развития каждого молодого педагога в профессиональной деятельности.

Эта работа является одной из наиболее сложных, поскольку протекает внутри социальных систем и предметом ее является ситуация развития молодого педагога, как система его отношений с миром, окружающими взрослыми и детьми, с самим собой.

Наставник должен определять не только программу своей собственной деятельности, но и деятельности всех взаимодействующих социокультурных систем. Это требует от педагогов наряду с диагностическими, консультативными и коррекционными умениями способности к системному анализу проблемных ситуаций и проектированию деятельности, направленных на их разрешение. Последнее невозможно без соответствующего (методологического) обеспечения.

Идея сопровождения как воплощение гуманистического и личностно-ориентированного подходов последовательно и детально разрабатывается в настоящее время в работах М. Р. Битяновой, Э. М. Александровской, Е. И. Казаковой, Г. Бардиер и др. в трех основных плоскостях:

- ценностно-смысловые основания метода сопровождения;
- организационные модели сопровождающей деятельности;
- содержание и технологии психолого-педагогического сопровождения.

М. Р. Битянова указывает ценности, на которые опирается метод сопровождения.

Во-первых, это ценность психологического развития молодого педагога. Сопровождающий метод предполагает бережное отношение к психическому миру, его потребностям, особенностям субъективного отношения к миру и самому себе. Образовательный процесс не может

грубо вмешиваться в ход психологического развития, нарушая его закономерности.

Во-вторых, это ценность индивидуального пути развития вчерашнего студента. Несоответствие индивидуального статуса возрастным закономерностям и образовательным стандартам может рассматриваться как отклонение лишь в том случае, если оно грозит молодому педагогу дезадаптацией. В остальных случаях предпочтительней говорить об индивидуальном пути развития молодого педагога имеющем право на существование и самореализацию.

В-третьих, это ценность самостоятельного выбора молодым человеком своего жизненного пути. Задача сопровождающего – сформировать способность и готовность воспитанника как к осознанию своих возможностей и потребностей, так и к совершению самостоятельного выбора. Наставники должны не брать этот выбор на себя, а учить ставить цели и достигать их, соотнося их с целями окружающих людей и социальными ценностями.

Профессиональная и личностная позиция наставника, отражающая ценностно-смысловую основу сопровождающей деятельности, реализуется в следующих принципах:

- приоритетность целей, ценностей и потребностей развития внутреннего мира наставляемого;
- опора на наличные силы и потенциальные возможности личности, вера в эти возможности;
- ориентация на создание условий, позволяющих молодому педагогу самостоятельно строить систему отношений с миром, окружающими людьми, самим собой и самостоятельно преодолевать трудности;
- безопасность, защита здоровья, прав, человеческого достоинства.

Для современных систем социально-психологическое сопровождения характерны следующие организационные принципы, также составляющие его методологическую базу:

- комплексный, междисциплинарный, интегративный подход к решению любой проблемы развития молодого педагога;
- равнозначность программ сопровождения в проблемной ситуации и программ предупреждения возникновения проблемных ситуаций;
- гарантия непрерывного сопровождения развития в образовательном процессе;
- информационное и диагностическое обеспечение процесса сопровождения;
- необходимость социально-педагогического и психологического проектирования в сопровождающей деятельности;
- рефлексивно-аналитический подход к процессу и результату психолого-педагогического сопровождения;
- ориентация на работу в современном правовом поле.

Что касается организационных моделей сопровождения, то Е. И. Казакова отмечает, что можно выделить три основных вида сопровождения:

- предупреждение возникновения проблемы;
- обучение сопровождаемых методам решения проблем в процессе разрешения проблемных ситуаций;
- экстренная помощь в кризисной ситуации.

Кроме того, называет еще два вида сопровождения:

- индивидуально-ориентированное;
- системно-ориентированное.

При работе с молодыми специалистами важно не натаскивать их в отдельных умениях и навыках, а учить их размышлять самостоятельно, анализировать, доказывать, обращаясь к вам за советом и помощью.

## Выводы по 1 главе

Переход студента из профессионального учебного заведения в профессиональную деятельность является для него очень сложным моментом. Меняется вся система отношений с окружающим его миром. На место учебной деятельности приходит профессиональная деятельность, которая требует значительных умственных, физических и психологических нагрузок.

Все вышеизложенное доказывает необходимость участия наставника в решении проблемы адаптации первоклассников к условиям школьного обучения. Именно педагог призван помочь ребенку в процессе адаптации к школьной жизни: принять на себя новую социальную роль, усвоить правила и нормы обучения в школе, наладить отношения с одноклассниками и классным руководителем.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество – составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающая: работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций и обмен опытом между членами педагогического коллектива.

В современном мире проблема адаптации молодых специалистов в профессиональных образовательных учреждениях стоит очень остро, особенно критично эта проблема отражается в сельских местностях и отдаленных от крупных мегаполисов районах.

Педагогические обучающие организации ежегодно выпускают

большое количество молодых педагогов, но для большинства из них знакомство с образовательными организациями, заканчивается студенческой практикой. В городские и сельские школы в последнее время идет работать совсем небольшое количество студентов-выпускников. Многие, получив диплом, идут работать в различные сферы, куда требуется специалисты с высшим, но не узкопрофильным образованием.

Отсюда следует вопрос: «Почему так происходит в современном обществе?»

На данном этапе становления общества ответ очевиден: молодые люди не видят в будущем никакой мотивационной составляющей для дальнейшего своего развития в такой сфере как педагогика.

Сложность работы в образовательной организации для молодого педагога заключается в том, что по окончании получения образования он еще не является специалистом своего дела, его путь профессионального становления только начинается.

Для начала необходимо адаптироваться в другой среде, привыкнуть к новому социальному статусу, узнать все тонкости своего дела.

Но современные условия в образовательных организациях нельзя назвать комфортными для адаптации молодого специалиста. Из-за кризисной кадровой ситуации молодой учитель сразу получает серьезную часовую нагрузку, и соответственно автоматически лишается возможности качественно готовиться к ежедневному проведению уроков, внеклассных мероприятий, что не прибавляет молодому педагогу уверенности к себе, не дает чувства удовлетворенности выполняемой работой.

Также вижу проблему и в том, что учителя с опытом не хотят заниматься наставничеством, так как это отнимает много времени. Часто здесь нет мотивационного аспекта, нет достаточного стимулирования, а также профессиональный рейтинг педагога-наставника не высок, так как опыта работы в наставничестве в современных образовательных организациях практически нет или идет замена, передачей своего



педагогического опыта и не всегда это передовой современный опыт с использованием новых технологий. Нехватка времени, перегрузка по часам не формирует психологически устойчивого педагога, способного помочь адаптироваться и оказать поддержку молодому специалисту.

## ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

### 2.1 Программа и результаты констатирующего этапа исследования

#### Модель «Управление адаптацией молодых специалистов в СПО»

Цель эксперимента – создание условий для успешной адаптации молодых специалистов.

#### Задачи:

- разработка и проведение психокоррекционных мероприятий;
- формирование представлений о структуре учебного процесса, о внеучебной деятельности;
- развитие групповой сплоченности, создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- развитие навыков эффективного межличностного взаимодействия, повышения уверенности в себе;
- создание дорожной карты молодого специалиста

#### Формы работы:

- анкетирование;
- социологические опросы;
- диагностирование;
- лекционно-практические занятия;
- тренинги;
- ролевые и ситуативные игры;
- дискуссии;
- беседы;
- социально-педагогическое сопровождение (наставничество);
- включение молодых специалистов в учебную и общественную деятельность.

Механизм реализации:

1-й этап – входная диагностика. Среди молодых специалистов и кураторов групп проводится анкетирование и социологический опрос с целью выявления проблемной области, связанной с адаптацией. Через диагностирование выявляются особенности психологических проблем, затрудняющих адаптацию: мотивация к деятельности, способность к сознательной саморегуляции поведения, уровень притязаний, коммуникативные особенности молодых специалистов. На основании комплексного психодиагностического обследования формулируются цели и задачи работы с молодежью по адаптации. Специалистами отдела по социально-воспитательной работе проводится обучение кураторов по реализации данной программы.

2-й этап – социально-психологическое воздействие. Проводятся социально-психологические мероприятия по адаптации. Психокоррекционные мероприятия подразумевают организацию Т-групп, групп встреч, деловых игр в учебных группах при тесном взаимодействии с наставниками.

3-й этап – итоговая диагностика. Заключительное социально-психологическое обследование молодых специалистов после проведения адаптационных мероприятий. Оценка эффективности проведения адаптационной работы.

Создание дорожной карты молодого специалиста.

Немаловажным аспектом в становлении личности молодого специалиста – играет профессионально-нравственная культура будущих специалистов, структура которой включает в себя:

– уровень профессиональных и этических знаний, степень их осмысления, глубину убеждений;

– нравственные чувства, характеризующие отношения к профессиональной деятельности (честь, гордость, достоинство, самоопределение);

- наличие навыков и умений реализации нравственных норм деятельности (профессионализм, мастерство, морально-деловые качества);
- деловую культуру и деловой этикет.

Безусловно, что профессионально-нравственная культура не появляется сама по себе, ее необходимо воспитывать, внедрять в сознание молодежи. И в этом процессе ведущую роль играет наставник, ибо это первый человек, преподаватель и старший товарищ, с которыми сталкиваются бывшие студенты, ставшие специалистами. От того, насколько наставник сам по себе личность, от того, насколько серьезно он относится к своей дополнительной нагрузке, зависит формирование профессионально-нравственной культуры молодых специалистов.

Вышесказанное не означает, что некоторые из профессиональных качеств, указанных выше, вырабатываются только при участии наставника. Конечно, нет – в учебном процессе эти черты специалистов тоже развиваются. Однако следует признать, что эффективность приобретения любых навыков зависит от формы: активной или пассивной. А в этом смысле не учебная работа – форма активная и, следовательно, результативная. Идеален вариант, когда наставник не только стимулирует участие, но и проявляет действительный интерес к ее результатам, более того сам участвует в этой работе. Еще одно немаловажное направление деятельности куратора – вовлечение специалистов в художественное творчество. Это позволяет раскрывать личности, раскрепощает его, позволяет приобретать те необходимые качества личности, которые затем будут обнаруживаться в практической деятельности и способствовать карьерному и профессиональному росту: «Умение проявить себя»: выбор сферы творчества, любимого занятия, хобби и желание получить общественную оценку своего выбора, прежде всего, заставляет молодых людей определять свои возможности и способности, учит критически относиться к себе, объективно выявлять свои плюсы и минусы.

Без реального участия в общественных навык «проявить себя» не дает о себе знать. Кроме того, зачастую молодые даже не нацелены на выявление всех своих способностей «Умение подать себя» (заявить о себе): чаще всего это умение вырабатывается методом проб и ошибок, когда личность определяет ту линию поведения, которая наилучшим способом соответствует ей, адекватно выражая устремления. Необходимо иметь в виду, что желание заявить о себе, обратить на себя внимание окружающих – активное начало деятельности и важный мотиватор: ведь пассивное ожидание (тебя сами заметят) непродуктивно. Кроме того, это умение «подать себя» учит внимательно относиться к партнерам (другим людям), определять ответную реакцию на конкретные действия. Внимательное и уважительное отношение к другим – важный момент социально активного поведения. Без сомнения, выработка умений «подать себя» и «проявить себя», требует, в свою очередь, умелого руководства со стороны старшего поколения: роль наставника сводится не только к стимулированию художественного творчества, но и к критической оценке проявлений этого творчества не только со стороны старшего поколения, но и со стороны коллег.

Главное в управлении адаптацией состоит в том, что оно приобретает социально-практический характер, обусловленный необходимостью сознательного, ответственного отношения специалистов к возможностям и перспективам своей профессиональной и культурно нравственной самоорганизации и участия в социальном управлении. Участие молодых специалистов в деятельности самоуправления формирует у них умение принимать самостоятельные решения, брать ответственность за результаты работы, коллектив людей и свое профессиональное становление. Это, в свою очередь, обеспечивает реальную подготовку к жизни, потребность в постоянном совершенствовании, воспитывает действительную самостоятельность и

активность, способствует эффективному развитию профессиональной карьеры, формированию гражданской позиции и личностных качеств.

Новые жизненные ориентиры, самостоятельность и активность молодых специалистов, прошедших практику самоуправления, вполне отвечают современным требованиям рынка труда. Помимо этого модель направлена на развитие и пробуждение интереса к явлениям, происходящим в обществе, формирует новые социальные связи, предполагающие участие обучающейся молодежи в решении вопросов при организации учебно-воспитательного процесса совместно с педагогическим коллективом и администрацией образовательной организации. Каждый может участвовать в улучшении качества образовательного пространства техникума. Это возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволят человеку вести здоровую, продуктивную и насыщенную жизнь, развитие толерантности, готовность к сотрудничеству, формирование коммуникативной компетенции.

В ходе реализации эксперимента ожидаются следующие результаты:

- увеличение количества и качества работы молодых специалистов, их руководителей и актива, участвующих в деятельности и реализации программ адаптации;

- укрепление организационной структуры управления;

- повышение значимости молодых специалистов, с целью признания их роли в процессе работы, с государственными органами, общественными и профсоюзными организациями.

Таким образом, данный эксперимент должен будет открыть возможность для создания активной развивающей среды, что позволит молодым специалистам стать уверенными в своих способностях к самоконтролю и самооценке, раскрытия личностных качеств участников в образовательной организации, склонности к лидерской позиции.

«Дорожная карта наставничества ГБПОУ «Южно-Уральский  
государственный технический колледж» на 2022/2023 учебный год

Основные задачи:

- выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
- организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
- внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов: «учитель – учитель, ученик – ученик, учитель – ученик, ментор – учитель»;
- разработка предложений по совершенствованию внедрения целевой модели наставничества;
- продвижение идей наставничества в информационном поле;
- реализация проектного подхода при разработке программ наставничества;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»;
- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

Список используемых сокращений

1. ОО – образовательная организация.
2. ЦМН – целевая модель наставничества.

Таблица 1 – Дорожная карта наставничества

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>				
формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т. д.	15.01.2023	сформирована база наставляемых	количество участников, охваченных системой	куратор внедрения целевой модели наставничества
формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т. д.	в течение всего периода реализации ЦМН	сформирована база наставников	наставничества не менее 10% от общего количества членов каждой целевой группы (10% от общего числа обучающихся в школе, 10% от общего числа педагогических работников)	куратор внедрения целевой модели наставничества
формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	до 10.02.2023	сформирован перечень партнерских организаций	например, 2% организаций, предприятий приняли участие в реализации целевой модели наставничества, предоставив наставников	куратор внедрения целевой модели наставничества
заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	до марта 2023	соглашения с организациями-партнерами	например, 2% организаций, предприятий принял участие в реализации целевой модели наставничества, предоставив наставников	директор школы



Продолжение таблицы 1

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности			
Организация обучения педагогических работников, в том числе с применением дистанционных технологий	по отдельному графику	привлечено не менее двух экспертов, сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 10 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации	директор школы
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате нетворкинга (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	март	организована общая встреча в формате нетворкинга, проведено анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого	куратор внедрения целевой модели наставничества
Формирование наставнических пар или групп	до марта 2023	сформированы наставнические пары или группы, приняли участие 100% участников целевой модели	
Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	до конца февраля	оформлены согласия на обработку персональных данных у 100% участников (из общей базы)	
Организация работы наставнических пар/групп: – встреча-знакомство; – пробная встреча; – встреча-планирование; – совместная работа наставника и наставляемого по индивидуальному плану; – итоговая встреча	в течение всего периода реализации ЦМН	реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	определяется ОО

Продолжение таблицы 1

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Ответственный
<b>Организационно-методическое сопровождение деятельности</b>			
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	до конца февраля	проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы	кураторы
Утверждение индивидуальных планов	до конца февраля	приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов	директор
Реализация индивидуальных планов	в течение всего периода	индивидуальные планы, реализованные менее чем на 90%, участие в реализации	кураторы, наставники
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат – мои возможности»	до мая 2023	организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры, участие в игре приняло не менее 90% участников	директор, кураторы
<b>Программно-методическое сопровождение деятельности</b>			
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	до конца августа	программные, методические и дидактические материалы	
Разработка и утверждение мер по доступности наставничества для детей с ОВЗ, имеющих выдающиеся способности, в трудной жизненной ситуации, малоимущих, живущих в труднодоступных территориях, сирот и оставшихся без попечения родителей	до конца февраля	распорядительные акты	

Продолжение таблицы 1

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Ответственный
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества		разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары	методист
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников, определение запросов наставляемых и возможностей наставников		проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества	кураторы
анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга		анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	кураторы
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	раз в квартал	Диагностика пройдена 100% участников целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	куратор внедрения целевой модели наставничества
Персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе		реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	куратор внедрения целевой модели наставничества

Продолжение таблицы 1

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Ответственный
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных рубрик в официальной группе в социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте образовательной организации		например, создано не менее двух специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	
Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	в течение всего периода реализации ЦМН	не менее пяти публикаций на электронных ресурсах	
Выступление на педсовете с презентацией о целевой модели наставничества, проведение анкетирования	до октября 2022	протокол педагогического совета; в педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО	
Выступления на родительских собраниях с презентацией о целевой модели наставничества, проведение анкетирования	в течение года	не менее двух выступлений на родительских собраниях, в которых приняло участие несколько представителей родительской общественности, создан реестр потенциальных наставников из числа родителей обучающихся школы	
Организация тематических классных часов в формате «Успех каждого ребенка» с для информирования обучающихся о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	в течение года	количество школьников, принявших участие в классных часах не менее чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы	кураторы

Продолжение таблицы 1

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Ответственный
<b>Информационное сопровождение деятельности</b>			
Организация рабочих встреч с успешными выпускниками образовательной организации, партнерами, представителями НКО и т. д. – потенциальными наставниками с целью информирования о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	в течение всего периода реализации ЦМН	организовано не менее встреч, создан реестр потенциальных наставников из числа партнеров и выпускников школы	кураторы
<b>Управление реализацией целевой модели наставничества на уровне образовательной организации</b>			
контроль процедуры внедрения реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	выполнено 100% позиций дорожной карты	Шонина Н. В.
контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	в течение всего периода реализации ЦМН	реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	куратор внедрения целевой модели наставничества
разработка дорожной карты на 2023/2024 учебный год	май 2023	разработана дорожная карта внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на 2023/2024 учебный год	директор, куратор внедрения целевой модели наставничества

*Продолжение таблицы 1*

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Ответственный
Управление реализацией целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации			
создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях / конкурсах / фестивалях	в течение всего периода реализации ЦМН	не менее представителей образовательной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях / конкурсах / фестивалях	руководитель ОО, куратор внедрения целевой модели наставничества

Срок реализации программы наставничества – один год.

Форма наставничества – «учитель – учитель», краткосрочная традиционная форма наставничества.

Промежуточные и планируемые результаты:

1) высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь образовательного учреждения;

2) повышение квалификации наставляемого;

3) наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри организации;

4) усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;

5) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого;

6) стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива образовательного учреждения.

Режим и формы работы – очный (онлайн, смешанный).

Формы работы: организационные совещания, обучающие семинары-практикумы, мастер-классы, индивидуальные консультации, анализ

собственной деятельности, самообразование.

## 2.2 Планируемые результаты на конец 2022/2023 учебного года

Для молодого педагогического работника:

1. С целью углубления и усовершенствования имеющихся профессиональных знаний, повышения качества профессиональной деятельности пройдены курсы повышения квалификации:

1) «Актуальные вопросы организации воспитательной работы в общеобразовательной организации в рамках обновленных ФГОС», 16 часов;

2) «Духовно-нравственное воспитание обучающихся начальной школы в условиях реализации программы «Социокультурные истоки» (72 часа);

3) «Федеральный образовательный государственный стандарт начального общего образования в соответствии с приказом Минпросвещения России № 286 от 31.05 2021 года» (44 часа);

4) «Своякие технологии и их применение в контексте современных образовательных трендов» (36 часов).

2. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов):

1) Статья «Организация дистанционного обучения младших школьников по математике с использованием регионального компонента».

2) Статья «Ознакомление младших школьников с фактами истории математики во внеурочной деятельности»;

3) Сборник научных материалов XI Всероссийской научной конференции Республики Башкортостан, г. Стерлитамак, 15 апреля 2022 года;

4) Презентация на тему «Склонение имен существительных».

3. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности.

4. Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.

5. Наличие портфолио у молодого педагога.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Выводы по 2 главе

Основные противоречия в данной теме между значимостью профессионального развития педагога, способностью обобщить свой опыт, поделиться с ним и недостаточной разработанностью механизмов управления профессиональным как педагога со стажем так и молодого специалиста.

Сегодня уровень реальной готовности педагога к профессиональной деятельности и требования к профессиональной деятельности, предъявляемые стандартами, не совпадают. Для решения данной проблемы необходима разработка дополнительных профессиональных программ, организация научно-методического сопровождения. Для этого создаются «Школы молодого педагога, к сожалению не везде, но это новшество, набирает обороты и совершенствуется. К сожалению не везде, но это новшество, считаю актуальным в современном обществе.

Управление закреплением молодых педагогов может быть эффективным только тогда, когда все методологические подходы упорядочены и соответствуют современным требованиям.



Рассмотрим основные подходы, которые способствуют эффективному управлению профессиональным развитием педагогов и закреплением за молодым специалистом наставника [4].

Системный подход профессионального развития педагога является основным. Он предполагает акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации. Все системы, отделы и звенья в образовательной организации связаны между собой, и это позволяет избежать ошибок в принятии управленческих решений и делать их более эффективными. Основная задача руководителя организации в рамках данного подхода – обеспечить открытость, адаптивность и профессиональное развитие педагога в соответствии с принципом системности. Здесь важно включить наставничество в систему образовательной организации.

Деятельностный подход за управлением закрепления молодых педагогов – это система взаимосвязанных между собой действий. Их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности в данной области. Также здесь определяются основы управления профессиональным развитием педагогов со стажем и молодых специалистов и способы их реализации.

Основу составляют действия руководства. Своими действиями, примером педагогической коммуникации создается положительный микроклимат в образовательном учреждении и позволяет совершенствовать процесс профессионального развития педагога. Для эффективной организации коммуникаций в работе с учащимися и родителями, педагогические работники и руководители образовательного учреждения проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

Личностный подход. Его основу составляют знания, умения, навыки и компетенции личности руководителя, а также кадрового состава. Открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и обучающимися создает

положительный микроклимат в образовательной организации. Он основан на учете «человеческого фактора» в образовательной организации. Для обеспечения эффективной работы в данном направлении руководитель должен знать мотивационные факторы молодых педагогов.

Я считаю, для изучения данной темы нужно воспользоваться одним из первых методов поиска информации независимо от времени было и остается – наблюдение. Считаю, что оно не потеряло актуальности и сегодня.

Наблюдать – «пристально смотреть глазами», по Ожегову, или «целенаправленно воспринимать происходящее с поставленной задачей «по Ефремовой» [5].

Если перенести это непосредственно к теме моего доклада «Управление адаптацией закреплением молодых педагогов в образовательных организациях», то я наблюдала этот процесс не один год изнутри учебного процесса. В процессе наблюдения я накопила значительную информацию по данному вопросу.

Здесь я использовала не только пассивное по своей сути наблюдение, а также добавила и непосредственное общение с целью получения информации как метод. В процессе общения отсеялась ненужная, не достоверная информация, произошел анализ всей объективной проблемы данного вопроса, выстроилась логическая цепочка структуры решения вопроса.

Чтобы практическую объективность дополнить знаниями, я преступила к более субъективной теории. Здесь я использовала метод чтения соответствующей литературы [1].

Анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений выявил уменьшение численности молодых педагогов, старение кадров, стабильное количество вакансий по многим предметам. Отток молодых специалистов, продолжительность работы которых не превышает двух лет, связан, прежде всего, с социальной незащищенностью, низкой заработной платой,

государственной политикой, особенностями и трудностями, связанными с обучением и воспитанием подрастающего поколения. Именно закрепление молодых специалистов в период адаптации в образовательной сфере за высокопрофессиональными специалистами должно улучшить и их дальнейшее успешное становление как преподавателя.

Механизм реализации:

1-й этап – входная диагностика. Среди молодых специалистов и кураторов групп проводится анкетирование и социологический опрос с целью выявления проблемной области, связанной с адаптацией. Через диагностирование выявляются особенности психологических проблем, затрудняющих адаптацию: мотивация к деятельности, способность к сознательной саморегуляции поведения, уровень притязаний, коммуникативные особенности молодых специалистов. На основании комплексного психодиагностического обследования формулируются цели и задачи работы с молодежью по адаптации. Специалистами отдела по социально-воспитательной работе проводится обучение кураторов для реализации данной программы.

2-й этап – социально-психологическое воздействие. Проводятся социально – психологические мероприятия по адаптации. Психокоррекционные мероприятия подразумевают организацию Т-групп, групп встреч, деловых игр в учебных группах при тесном взаимодействии с наставниками.

3-й этап – итоговая диагностика. Заключительное социально-психологическое обследование молодых специалистов после проведения адаптационных мероприятий. Оценка эффективности проведения адаптационной работы.

Создание дорожной карты молодого специалиста [2].

Немаловажным аспектом в становлении личности молодого специалиста – играет профессионально-нравственная культура будущих специалистов, структура которой включает в себя:

– уровень профессиональных и этических знаний, степень их осмысления, глубину убеждений;

– нравственные чувства, характеризующие отношения к профессиональной деятельности (честь, гордость, достоинство, самоопределение);

– наличие навыков и умений реализации нравственных норм деятельности (профессионализм, мастерство, морально-деловые качества);

– деловую культуру и деловой этикет [9].

Безусловно, что профессионально-нравственная культура не появляется сама по себе, ее необходимо воспитывать, внедрять в сознание молодежи. И в этом процессе ведущую роль играет наставник, ибо это первый человек, преподаватель и старший товарищ, с которыми сталкиваются бывшие студенты, ставшие специалистами. От того, насколько наставник сам по себе личность, от того, насколько серьезно он относится к своей дополнительной нагрузке, зависит формирование профессионально-нравственной культуры молодых специалистов.

Вышесказанное не означает, что некоторые из профессиональных качеств, указанных выше, вырабатываются только при участии наставника. Конечно, нет – в учебном процессе эти черты специалистов тоже развиваются. Однако следует признать, что эффективность приобретения любых навыков зависит от формы: активной или пассивной. А в этом смысле не учебная работа – форма активная и, следовательно, результативная. Идеален вариант, когда наставник не только стимулирует участие, но и проявляет действительный интерес к ее результатам, более того сам участвует в этой работе. Еще одно немаловажное направление деятельности куратора – вовлечение специалистов в художественное творчество. Это позволяет раскрывать личности, раскрепощает его, позволяет приобретать те необходимые качества личности, которые затем будут обнаруживаться в практической деятельности и способствовать карьерному и профессиональному росту: «Умение проявить себя»: выбор

сферы творчества, любимого занятия, хобби и желание получить общественную оценку своего выбора, прежде всего, заставляет молодых людей определять свои возможности и способности, учит критически относиться к себе, объективно выявлять свои «плюсы» и «минусы» [11].

Без реального участия в общественных навык «проявить себя» не дает о себе знать. Кроме того, зачастую молодые даже не нацелены на выявление всех своих способностей «Умение «подать себя» (заявить о себе): чаще всего это умение вырабатывается методом проб и ошибок, когда личность определяет ту линию поведения, которая наилучшим способом соответствует ей, адекватно выражая устремления. Необходимо иметь в виду, что желание заявить о себе, обратить на себя внимание окружающих – активное начало деятельности и важный мотиватор: ведь пассивное ожидание (тебя сами заметят) непродуктивно. Кроме того, это умение «подать себя» учит внимательно относиться к партнерам (другим людям), определять ответную реакцию на конкретные действия. Внимательное и уважительное отношение к другим – важный момент социально активного поведения. Без сомнения, выработка умений «подать себя» и «проявить себя», требует, в свою очередь, умелого руководства со стороны старшего поколения: роль наставника сводится не только к стимулированию художественного творчества, но и к критической оценке проявлений этого творчества не только со стороны «старшего поколения», но и со стороны коллег.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главное в управлении адаптацией состоит в том, что оно приобретает социально-практический характер, обусловленный необходимостью сознательного, ответственного отношения специалистов к возможностям и перспективам своей профессиональной и культурно нравственной самоорганизации и участия в социальном управлении. Участие молодых специалистов в деятельности самоуправления, формирует у них умение принимать самостоятельные решения, брать ответственность за результаты работы, коллектив людей и свое профессиональное становление. Это, в свою очередь, обеспечивает реальную подготовку к жизни, потребность в постоянном совершенствовании, воспитывает действительную самостоятельность и активность, способствует эффективному развитию профессиональной карьеры, формированию гражданской позиции и личностных качеств.

Новые жизненные ориентиры, самостоятельность и активность молодых специалистов, прошедших практику самоуправления, вполне отвечают современным требованиям рынка труда. Помимо этого модель направлена на развитие и пробуждение интереса к явлениям, происходящим в обществе, формирует новые социальные связи, предполагающие участие обучающейся молодежи в решении вопросов при организации учебно-воспитательного процесса совместно с педагогическим коллективом и администрацией образовательной организации. Каждый может участвовать в улучшении качества образовательного пространства техникума. Это возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволят человеку вести здоровую, продуктивную и насыщенную жизнь, развитие толерантности, готовность к сотрудничеству, формирование коммуникативной компетенции [8].

В ходе реализации программы управлением адаптацией ожидаются следующие результаты:

- увеличение количества и качества работы молодых специалистов, их руководителей и актива, участвующих в деятельности и реализации программ адаптации;
- укрепление организационной структуры управления;
- повышение значимости молодых специалистов, с целью признания их роли в процессе работы, с государственными органами, общественными и профсоюзными организациями.

Профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением. В период адаптации он делает ошибки и испытывает многочисленные неудачи. Ему кажется, что все осуждают его, негативно оценивают за погрешности. Особые волнения доставляют первые уроки. Впечатления от них часто остаются в памяти на всю жизнь. Оставшись один на один со своими проблемами, молодой специалист считает свой первый неудачный опыт профессиональной непригодностью и делает вывод о неправильности выбора своей профессии. Отсюда и не всегда оправданный отток молодых преподавателей, не нашедших себя в выбранной специальности.

Чтобы молодые специалисты с первых дней своей работы чувствовали себя комфортно и уверенно, чтобы у них не было разочарования в своей профессии, необходимо организовывать работу с молодыми учителями, оказывать методическую помощь в их профессиональном становлении, сформировать профессионально адаптированного компетентного молодого учителя. Для этого каждое учебное заведение должно разработать адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста, модель сопровождения молодого педагога. Цель ее – сделать молодого специалиста успешным, создать пространство, где он мог бы реализовать себя. Многое, конечно, зависит от самого молодого педагога, его

личностных качеств, но и роль руководителя учебного заведения и всего педагогического коллектива в его профессиональной судьбе велика. С первых дней работы необходимо познакомить начинающего учителя с педагогическим коллективом, разъяснить его права и обязанности, определить рабочее место, ознакомить с условиями работы, с требованиями организации учебного процесса, системой отчетности в учебном заведении, ознакомиться с его социально-бытовыми проблемами, поставить его в позицию равноправного члена коллектива. Существует много форм работы сопровождения молодого педагога:

- школа молодого специалиста;
- проблемные семинары;
- эстафеты педагогического мастерства;
- стажерские площадки;
- дискуссионные клубы;
- модерирование;
- супервизия (наставничество);
- проведение тренингов;
- консультирование.

Они объединяют молодых преподавателей и их деятельность направлена на оказание помощи молодым специалистам.

Решить проблему адаптации поможет создание системы наставничества. В последнее время все чаще «наставничество» подменяют другими понятиями: «тьюторство», «коучинг», «менторинг». Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким распределением ролей.

Наставник – это: активист, навигатор, эталон, консультант. Именно наставник определит трудности, проблемы, неудачи молодого педагога, определит совместную программу работы. Именно наставник окажет помощь в составлении календарно-тематического планирования по предмету, правильно сориентирует в потоке методической информации,



расскажет о структуре современного урока и его конструировании, примет участие в оформлении учебного кабинета, поможет при проведении внеклассной воспитательной работы и так далее. И это очень важно, ведь не менее глубоко неудач переживается и радость от первых успехов. Именно она дает силы для продолжения деятельности, преодоления трудностей и адаптации.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставники способствуют продвижению молодых работников вверх по служебной лестнице. Они облегчают новичкам переход к статусу самостоятельного зрелого специалиста.

Хорошей формой адаптации является создание портфолио молодого специалиста. Портфолио первоначально может не иметь четкой структуры, это могут быть просто полезные молодому педагогу материалы:

- нормативные документы;
- рабочие программы;
- материалы семинаров, вебинаров;
- памятки начинающему учителю;
- дидактические материалы.

Постепенно портфолио должно расширяться, дополняться творческими наработками, публикациями и т. д. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

Мощным средством поддержки профессиональной деятельности являются профессиональные сообщества. Они позволяют молодым специалистам постоянно расти, развиваться. Профессиональное сообщество – это всегда готовое пространство для реализации своих творческих идей.

Таким образом, процесс развития профессионализма нуждается в умелом научно-методическом сопровождении. Для успешности процесса адаптации необходимы следующие условия: благоприятный социально-

психологический климат педагогического коллектива; внимание к нуждам и проблемам молодого специалиста, разработка системы стимулирования начинающего педагога с целью закрепления его в образовательной организации.

Я являюсь председателем комиссии гуманитарных дисциплин техникума. В этом учебном году в нашей комиссии приступили к работе два молодых специалиста. Казалось бы, знаний, полученных в вузе достаточно, но молодым преподавателям даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности не хватает педагогического опыта. Практика показывает, что нет надобности в первые месяцы читать молодым преподавателям лекции, они просто нуждаются в практических советах. Учитывая то, что на работу пришел дипломированный специалист, методическая работа с ним строится в направлении формирования компетенций, необходимых для его профессиональной самореализации, а именно:

- предметной компетентности;
- психологической компетентности;
- педагогической компетентности;
- методической компетентности;
- готовности к инновациям;
- общекультурной и эмоционально-нравственной компетентностей.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой преподаватель должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поэтому в нашей комиссии работа ведется с момента его трудоустройства. Первоначально знакомя нового работника с традициями образовательного учреждения, особенностями учебно-воспитательного процесса, уставом техникума, с его обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со

стороны организации, продолжительностью и распорядком дня, требуемой отчетностью.

Таким образом, грамотно построенное управление должно будет открыть возможность для создания активной развивающей среды, что позволит молодым специалистам стать уверенными в своих способностях к самоконтролю и самооценке, раскрытия личностных качеств участников в образовательной организации, склонности к лидерской позиции. Исходя, из полученных нами результатов считаем, что выдвинутая нами гипотеза полностью подтвердилась.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алейникова, Т. В. Возрастная психофизиология [Текст] / Т. В. Алейникова. – Ростов-на-Дону : ИПК УНИИ валеологии РГУ, 2012. – 342 с.
2. Александровская, Э. М. Социально-психологические критерии адаптации к школе [Текст] / Э. М. Александровская. – Москва : Медицина, 2008. – 153 с.
3. Андрющенко, Т. Ю. Коррекция психологического развития младших школьников на начальном этапе обучения [Текст] / Т. Ю. Андрющенко, Н. В. Карабекова // Вопросы психологии. – 2017. – № 1. – С. 52.
4. Артемов, С. Д. Социальные проблемы адаптации [Текст] / С. Д. Артемов. – Москва : Просвещение, 2016. – 180 с.
5. Балл, Г. А. Понятие адаптации и ее значения для психологии личности [Текст] / Г. А. Балл // Вопросы психологии. – 2015, – № 1. – С. 92–101.
6. Батуев, А. С. Высшая нервная деятельность [Текст] / А. С. Батуев. – Москва : Высшая школа, 2011. – 212 с.
7. Битянова, М. Р. Адаптация ребенка в школе : диагностика, коррекция, педагогическая поддержка [Текст] : сб. метод. мат. для админ., педагогов и шк. психол. / М. Р. Битянова. – Москва : Педагогический поиск, 2016. – 228 с.
8. Безруких, М. М. Трудности обучения в начальной школе : причины, диагностика, комплексная помощь [Текст] / М. М. Безруких. – Москва : Эксмо, 2014. – 464 с.
9. Божович, Л. М. Личность и ее формирование в детском возрасте [Текст] / Л. М. Божович. – Москва : Просвещение, 2015. – 267 с.
10. Бузмакова-Шангина, Т. А. Современное управление: эффективный менеджмент или творческая лаборатория [Текст] /

Т. А. Бузмакова-Шангина // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров : материалы XXII межд. науч.-практ. конф., Челябинск, 2021 г. – С. 23–27.

11. Вершинина, Т. И. Производственная адаптация рабочих кадров [Текст] / Т. И. Вершинина. – Новосибирск : Наука, 2009. – 354 с.

12. Возрастные возможности усвоения знаний [Текст] / под ред. Д. Б. Эльконина и В. В. Давыдова. – Москва : Просвещение, 2016. – 429 с.

13. Воликова, Т. В. Учитель и семья [Текст] : пособ. для учит. / Т. В. Воликова. – Москва : Просвещение, 2014. – 111 с.

14. Волочков, А. А. Субъект активности и развитие индивидуальности подростка (теория, практика, диагностика) [Текст] / А. А. Волочков. – Пермь : ПОИПКРО, 2012. – 262 с.

15. Выготский, Л. С. Собрание сочинений [Текст] : в 6 т. Т. 5. Основы дефектологии / Лев Выготский. – Москва : Педагогика, 2013. – 251 с.

16. Давыдов, В. В. Психическое развитие в младшем школьном возрасте [Текст] / В. В. Давыдов // Возрастная и педагогическая психология : учеб. для студентов вузов / под ред. А. В. Петровского. – Москва, 2009. – С. 46–69.

17. Данилова, Н. Н. Психофизиология / Н. Н. Данилова. – Москва : Аспект Пресс, 2014. – 216 с.

18. Диагностическая и коррекционная работа школьного психолога [Текст] / под ред. И. В. Дубровиной. – Москва : Просвещение, 2017. – 285 с.

19. Дорожевец, Т. В. Изучение школьной дезадаптации [Текст] / Т. В. Дорожевец. – Витебск : Изд-во ВГУ, 2015. – 182 с.

20. Дюжева М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза [Текст] / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – № 1(17). – С. 67–79.

21. Ефимкина, Р. П. Детская психология : метод. указ. [Текст] / Р. П. Ефимкина. – Новосибирск : Изд-во Науч.-учеб. центр. психологии НГУ, 2015. – 113 с.
22. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст] : учеб. для студентов вузов / И. А. Зимняя. – 2-е изд., доп., испр. и перераб. – Москва : Логос, 2014. – 112 с.
23. Ибрагимова, В. Н. Работа воспитателя с родителями учащихся 1 класса [Текст] / В. Н. Ибрагимова // Начальная школа. – 2017. – № 10. – С. 57–60.
24. Илюхин, И. М. Учитель и вызовы общества [Текст] / И. М. Илюхин, О. Н. Киндеев, С. М. Накусов // Управление школой ПС. – 2013. – № 11. – С. 13–19.
25. Ключникова, Г. А. Методика изучения самооценки школьников [Текст] / Г. А. Ключникова // Вопросы психологии. – 2017. – № 1. – С. 111–114.
26. Коган, А. Б. Основы физиологии высшей нервной деятельности [Текст] / А. Б. Коган. – Москва : Высшая школа, 2014. – 274 с.
27. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 4. – С. 57–63.
28. Коломинский, Я. Л. Учителю о психологии детей шестилетнего возраста [Текст] : кн. для учителя / Я. Л. Коломинский, Е. А. Панько. – Москва : Просвещение, 2016. – 265 с.
29. Кон, И. С. Социология личности [Текст] / И. С. Кон. – Москва : Рипол Классик, 2009. – 352 с.
30. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология (развитие ребенка от рождения до 17 лет) [Текст] : учеб. пособие / Кулагина И. Ю. – 4-е изд. – Москва : Изд-во Ун-та РАО, 2014. – 198 с.

31. Литке, С. Г. Интегративный happy-coaching [Текст] / С. Г. Литке // Образование. Традиции и инновации : материалы XI Межд. науч.-практ. конф., Прага, 2016 г. – С. 191–193.
32. Литке, С. Г. Трансцендентный психологический коучинг [Текст] / С. Г. Литке // Человеческий фактор : социальный психолог. – 2017. – № 2(34). – С. 326–330.
33. Люблинская, А. А. Учителю о психологии младшего школьника [Текст] / Люблинская А. А. – Москва : Просвещение, 2017. – 509 с.
34. Мардахаев, Л. В. Социальная педагогика [Текст] : учеб. пособ. для вузов / Л. В. Мардахаев. – Москва : Юрайт, 2007. – 234 с.
35. Матвеева, Л. Г. Что я могу узнать о своем ребенке? Психологические тесты [Текст] / Л. Г. Матвеева. – Челябинск : Юж.-Урал. кн. изд-во, 2016. – 320 с.
36. Матюхина, М. В. Мотивация учения младших школьников [Текст] / М. В. Матюхина. – Москва : Педагогика, 2014. – 217 с.
37. Милославова, И. А. Роль социальной адаптации [Текст] / И. А. Милославова. – Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2014. – 284 с.
38. Мухина, В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество [Текст] : учеб. для студентов вузов / В. С. Мухина. – 4-е изд., стереотип. – Москва : Академия, 2017. – 456 с.
39. Полянина, О. И. Психология и методика педагогической деятельности [Текст] : учеб.-мет. пособие / О. И. Полянина. – Пермь : Изд-во ПГНИУ, 2020. – 104 с.
40. Поташкин, М. М. Управление профессиональным ростом учителей в современной школе [Текст] : метод. пособие / М. М. Поташкин. – Москва : Изд-во ЦПО, 2009. – 448 с.
41. Ситник, А. П. Молодой учитель нуждается в помощи [Текст] / А. П. Ситник // Народное образование. – 2015. – № 9. – С. 41–47.

42. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ [Текст] : [принят Сов. Федер. 26 декабря 2012 г.] : офиц. текст : по состоянию на 15 мая 2023 г. / Собр. законодательства Рос. Федерации. – Москва : Кремль, 2023. – 164 с.

43. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Текст] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6(110). – С. 845–847.

44. Юдина, Н. О. Методология педагогического исследования [Текст] : учеб. пособие / Н. О. Юдина. – Оренбург : ОГУ, 2013. – 141 с.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методы и формы работы с молодыми специалистами

Таблица 2 – Нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с молодыми специалистами

Методы и формы работы с молодым специалистом	Характеристика методов и форм работы
Коучинг	<p>Коучинг – это развивающее консультирование. Идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых специалистов. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями в том, что коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности.</p> <p>Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос – ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.</p> <p>Консультант должен иметь опыт. В процессе работы он выстраивает с педагогом равноправные отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником.</p> <p>Коучинг – это нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом</p>
Кейс-метод	<p>Это нетрадиционный и неигровой метод в работе с молодыми педагогами, метод анализа и решения ситуаций и задач, взятых из реальной практики путем обсуждения.</p> <p>Суть его довольно проста: педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой не только отражает какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, которые необходимо усвоить при разрешении проблемы.</p> <p>Будучи интерактивным кейс-метод завоевывает позитивное отношение педагогов, видящих в нем возможность проявить инициативу в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками</p>

#### Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;

- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями обучающихся, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участникам образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой. Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними».

Подводить итоги третьего этапа еще рано, но если у молодого специалиста будет сформирована потребность в непрерывном образовании, стремление к инновационной деятельности, самосовершенствованию и педагогическому росту – это отличный результат работы третьего этапа.

Данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Анкета для молодых педагогов № 1 (при поступлении на работу)

Ф. И. О. учителя

---

Цель: выявить способности преподавателя к саморазвитию, факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

Часть 1. Ответьте на утверждения, поставив следующие баллы:

1) 5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности;

2) 4 – скорее соответствует, чем нет;

3) 3 – и да, и нет;

4) 2 – скорее нет;

5) 1 – не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5. Я рефлектирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.

6. Я анализирую свои чувства и опыт.

7. Я много читаю.

8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9. Я верю в свои возможности.

10. Я стремлюсь быть более открытым.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Часть 2. Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие вашему обучению и развитию:

1) 5 – да (препятствуют или стимулируют);

2) 4 – скорее да, чем нет;

3) 3 – и да, и нет;

4) 2 – скорее нет;

5) 1 – нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.

2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.

3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.

4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.

5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т. е. отсутствие объективной информации о себе.

6. Состояние здоровья.

7. Недостаток времени.

8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 – активное развитие;

54-36 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35-15 – остановившееся развитие.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### Индивидуальный маршрут наставника и молодого педагога

Таблица 3 – Этап первый – адаптационный

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Адаптация к новому месту: – знакомство с традициями, выбор и назначение наставников; – адаптация к новым условиям; – приспособление к нагрузкам; – изучение особенностей работы с детьми с ОВЗ; – ознакомление с обязанностями	собеседование	в течение года	
Установление взаимоотношений: – контактов с администрацией учреждения; – взаимоотношений с коллегами; – отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания и знакомство с родителями	беседы, встречи по интересам, консультирование	в течение года	формирование групп для коррекционных занятий, индивидуального маршрута работы с детьми с ОВЗ, проведение консультаций, бесед
Анкетирование (выявление профессионального дефицита)	анкетирование	начало года	выявление затруднений, и профессионального дефицита

Продолжение таблицы 3

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Изучение нормативных документов: – нормативные документы федерального, регионального значения; – нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса; – работа с документами педагога	работа с документами	в течение года	собеседование
Разработка и утверждение ИОМ	собеседование	сентябрь	
Выбор темы самообразования	консультация-практикум, работа с памятками	сентябрь	консультация-практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

Таблица 4 – Этап второй – мотивационный

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Прохождение курсов, повышение квалификации (получение высшего образования)		в течение года	
Планирование и организация воспитательно-образовательной работы	самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	в течение года	план воспитательной работы педагога, план работы учителя-дефектолога
Ведение документации педагога и социального педагога	консультирование по вопросам ведения документации, анализ заполненных документов	в течение года по мере необходимости	журнал посещаемости, протоколы собраний, консультации родителей, стенды и проч.



Продолжение таблицы 4

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Работа над методической темой самообразования	самостоятельное составление плана работы на год, анализ	в течение года	план работы над методической темой, отчет о работе над методической темой, мероприятия в рамках работы ШМО и ГМО
Посещение мероприятий внутри школы и городских методических объединений (педсоветы, семинары-практикумы)	совместный анализ посещаемых мероприятий	в течение года	конспектирование выступлений, пополнение методической копилки
Открытые мероприятия	помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т. п.), анализ проведенных мероприятий	в течение года	самоанализ мероприятий
Взаимное посещение занятий (работа специалистов ППК: логопеда, психолога, дефектолога)	консультация и открытый показ педагогической деятельности	в течение года	выбор форм, методов, приемов работы, пополнение методической копилки
Выступления	помощь в составлении отчета, доклада, выступления	в течение года	Выступления на ГМО педагогов-психологов и дефектологов. Работа ППК
Разработка методического и дидактического материала	деловые и ролевые игры, консультирование	в течение года	разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в интернете	анализ сайтов, изучение требований, консультирование	в течение года	создание сайта педагога, странички педагога-психолога на сайте учреждения, размещение материалов

Продолжение таблицы 4

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Аттестация	помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	по графику	портфолио педагога

Таблица 5 – Этап третий – рефлексия

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Форма подведения итогов
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	обзор КПК, анализ материалов и возможностей их использования в работе	в течение года	
Работа с сайтами (страничкой педагога)	консультация	в течение года	формирование электронного портфолио и методкопилки
Применение различных педагогических технологий и методов	консультация	в течение года	расширение методической копилки, обмен опытом
Проведение открытых занятий (обмен опытом)		по графику	
Участие в инновационной площадке учреждения	работа в творческих группах	в течение года	
Создание портфолио и мотивации к профессиональному росту	круглый стол		накопление и систематизирование материала
Участие в профессиональных конкурсах, ИКТ-активность	информирование о мероприятиях, помощь в их подготовке	в течение года по графику	
Проведение мониторинга	консультирование	в конце каждого года	годовой отчет