

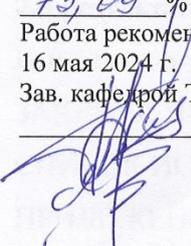


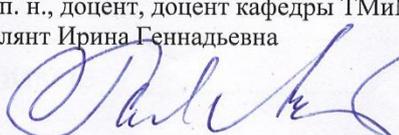
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

**Деятельность руководителя дошкольной образовательной
организации по адаптации молодых специалистов**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Форма обучения очная**

Проверка на объем заимствований:
73,09 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
16 мая 2024 г.
Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:
Студент группы ОФ-202-267-2-1
Ерофеева Валерия Ивановна 
Научный руководитель:
к. п. н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО
Галянт Ирина Геннадьевна


Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	9
1.1 Состояние проблемы деятельности руководителя по адаптации молодых специалистов в теории и практике.....	9
1.2 Особенности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов.....	15
1.3 Организационно-педагогические условия деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов.....	22
Выводы по первой главе.....	34
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	35
2.1 Изучение деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов.....	35
2.2 Реализация организационно-педагогических условий деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов.....	45
2.3 Результаты опытно-поисковой работы.....	49
Выводы по второй главе.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	61
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	71

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время большое значение имеет вопрос образовательного менеджмента, а именно формирование профессионального кадрового состава в образовательных организациях. Современные образовательные учреждения нуждаются в высококачественных трудовых ресурсах. Деятельность руководителя направлена на адаптацию молодых специалистов, поскольку должным образом скоординированный процесс адаптации направлен на создание наилучших условий для постепенного вхождения сотрудников в новые профессиональные и социально-экономические условия труда.

На социально-педагогическом уровне, актуальность исследования отражается в том, что в современном обществе возрастает потребность в высококвалифицированных кадрах, способных эффективно работать в условиях постоянно меняющегося мира. Молодые специалисты, приходя в дошкольные образовательные организации, сталкиваются с новыми требованиями и вызовами, что может вызывать у них стресс и неуверенность в своих силах. Деятельность руководителя по адаптации молодых специалистов позволяет снизить уровень стресса и неуверенности, а также способствует формированию у молодых специалистов, для достижения успеха в профессиональной деятельности, определённым навыкам и компетенциям.

Научные исследования К. Ю. Белой, М. С. Гвоздевой, Л. М. Денякиной, Н. Н. Лященко, Л. В. Поздняк, П. И. Третьякова, Л. И. Фалюшиной и других посвящены проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования. Однако многие начинающие педагоги сталкиваются с трудностями при освоении основ профессии. Молодым специалистам важно понимать, что с самого начала своей деятельности они должны следовать должностным инструкциям и нести ответственность, как и опытные педагоги-наставники.

При этом родители, администрация и коллеги ожидают от молодых специалистов высокого уровня профессионализма. Существует необходимость в разработке и внедрении новых методик и подходов к адаптации молодых специалистов, учитывающих специфику их профессиональной деятельности. Исследование и разработка новых методик адаптации молодых специалистов позволит обогатить теорию и практику дошкольного образования, а также повысить качество подготовки специалистов. Указанные факторы обуславливают актуальность исследования *на научно-теоретическом уровне*.

На научно-методическом уровне, актуальность исследования определяется тем, что в условиях постоянного обновления содержания дошкольного образования и внедрения новых образовательных стандартов, возникает необходимость в разработке и внедрении научно обоснованных методик адаптации молодых специалистов. Чтобы молодые специалисты успешно развивались в профессиональном плане и повышалось качество дошкольного образования, необходимо разработать и внедрить методики адаптации, основанные на научных данных.

Анализ изложенной информации позволяет выявить несколько важных **противоречий**, которые необходимо разрешить:

– между требованиями общества к профессиональным и личностным качествам педагогов, к федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС) и профессиональным стандартам, и их недостаточной реализацией как молодыми специалистами, так и образовательными организациями,

– между теоретическим пониманием проблемы адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных организаций и практическим уровнем изученности возможностей управленческого содействия в этом процессе,

– между необходимостью обеспечить эффективную адаптацию молодых специалистов в дошкольной образовательной организации и

недостатком разработанных и внедрённых научно обоснованных методик и подходов к этой адаптации. С одной стороны, современные требования общества к качеству дошкольного образования – это образование и профессиональное развитие молодежи, а молодые специалисты требуют использования адаптивных методов обучения и развития. Но, с другой стороны, существующие подходы и навыки не могут адекватно адаптироваться к специфике работы дошкольных образовательных организаций и конкретным потребностям молодежи, которые предполагают их эффективное использование.

Изучив актуальность и противоречия, мы определили **проблему исследования**: необходимо найти и выбрать организационно-педагогические условия, которые помогут руководителю дошкольной образовательной организации эффективно адаптировать молодых специалистов.

Выбор **темы исследования** был обусловлен актуальностью, наличием противоречий и поставленной проблемой: «Деятельность руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов»

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить организационно-педагогические условия, которые помогут руководителю дошкольной образовательной организации эффективно адаптировать молодых специалистов.

Объект исследования – деятельность руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов.

На основе цели, объекта, предмета исследования нами была сформулирована **гипотеза**: эффективность деятельности руководителя по

адаптации молодых специалистов повысится, если создать и реализовать определённые организационно-педагогические условия:

- внедряется проблемно-ориентированная технология построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога дошкольной образовательной организации,
- организуется наставничество как форма методического сопровождения.

На основе выдвинутой цели и гипотезы, были сформулированы следующие **задачи**:

- 1) изучить проблему адаптации молодых специалистов по данным психолого-педагогической литературы;
- 2) исследовать деятельность руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов с точки зрения системного подхода;
- 3) выявить, обосновать и апробировать комплекс организационно-педагогических условий деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

- теории развития личности (Г. Ю. Айзенк, Б. Г. Ананьев, А. Г. Асмолов, С. П. Безносков, А. А. Реан, Н. П. Фетискин и др.),
- современные теории управления организацией (С. Г. Ахметова, Т. Ю. Базаров, В. Р. Веснин, А. П. Егоршин, О. И. Марченко, А. М. Омаров и др.),
- теории приспособления личности к социальному окружению (М. А. Богданова, В. А. Бондаренко, Л. Г. Дикая, М. Н. Крутцова, Т. Ф. Ушева, В. А. Ядов и др.),
- изучение вопросов психолого-педагогической поддержки в образовательном процессе (М. А. Аралова, С. И. Беловицкая, В. Б. Веретенникова, Л. М. Волобуева, Н. С. Голицына, А. А. Майер и др.).

Чтобы решить задачи исследования и проверить гипотезу, мы использовали комплекс научных и педагогических методов.

Теоретические методы: сравнительный анализ, аналитика, системный анализ и научное прогнозирование.

Эмпирические методы: изучение и обобщение существующего опыта, педагогическое наблюдение, педагогический эксперимент, анкетирование, беседы и тестирование. Также мы использовали математические методы для обработки результатов диагностики.

Методология и задачи определили ход исследования, которое было разделено на три этапа:

Теоретический этап (октябрь 2022 – январь 2023 года) на этом этапе мы изучили психолого-педагогическую литературу по теме исследования, а также определили цель, рабочую гипотезу и задачи исследования.

Опытно-поисковый этап (март 2023 – март 2024 года) на этом этапе мы определили методологические и теоретические основы исследования, систематизировали полученные знания, разработали и апробировали рекомендации для руководителей по составлению программ методического сопровождения молодых специалистов.

Заключительно-обобщающий этап исследования (апрель – май 2024 года) предусматривал систематизацию и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, анализ экспериментальных данных и оформление квалификационной работы.

База проведения исследования – Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17 г. Челябинска».

Теоретическая значимость исследования заключается в изучении состояния проблемы деятельности руководителя дошкольной образовательной организации, по адаптации молодых специалистов в теории и практике. Выявлении особенностей системного подхода в деятельности руководителя по адаптации молодых специалистов.

Рассмотрение организационно-образовательной деятельности руководителя по подбору молодых специалистов. Результаты исследования расширяют представление о процессе управления профессиональной адаптацией молодых специалистов в дошкольной образовательной организации в контексте развития образования на современном уровне в России.

Практическая значимость исследования определяется внедрением проблемно-ориентированной технологии построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога дошкольной образовательной организации, организацией формы методического сопровождения в виде системы наставничества, а так же подбором методических диагностик для выявления уровня мотивации молодых специалистов. Выявление способности к творческому саморазвитию, а так же трудностей в процессе адаптации.

Апробация результатов исследования нашли свое отражение в двух статьях, на основе участия в конференциях «Актуальные проблемы дошкольного образования» 2023-2024 году, на базе ЮУрГГПУ.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1 Состояние проблемы деятельности руководителя по адаптации молодых специалистов в теории и практике

Сегодня система образования в России испытывает острую необходимость в удержании молодых специалистов, поскольку обновление образовательной сферы и инновационное общественное развитие возможны только благодаря активным молодым преподавателям, которые станут основой будущего. Важно подчеркнуть, что образовательная область в России играет важнейшую роль. Принципы государственной политики в области образования, изложены в Федеральном Законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [55], где подчёркивается значимость образования, его гуманность и необходимость обеспечения права каждого человека на получение образования. Эти принципы также отражены в других документах, таких как Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации» [56], «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) [49].

Проведя анализ среди дошкольных образовательных учреждений города Челябинска, можно сделать вывод, что в последние годы очень мало выпускников педагогических специальностей находят работу по профессии, что свидетельствует об оттоке талантливых молодых специалистов в другие отрасли. Это приводит к старению кадров в сфере образования и необходимости обновления управленческих ресурсов в образовательных организациях. Часто бывает, что молодые сотрудники, которые начали работать через несколько месяцев, уходят, обосновывая свое решение, как основу сильных психологических эмоциональных воздействий. Таким образом, это фундаментальное мероприятие для размещения молодых экспертов по системе образования, имеющее научное и практическое значение.

Вопросом адаптации молодых специалистов, а также роли руководителя в данном процессе, занимались многие отечественные научные деятели, такие как М. Н. Крутцова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина, Р. П. Колосова, Ю. Н. Лачугина [8]. Такие исследователи как, Л. М. Денякина, Л. В. Поздняк акцентируют свое внимание именно на роли руководителя в процессе адаптации молодых специалистов, отмечая, что эффективным этот процесс будет только при умении руководителя планировать, организовывать, контролировать, регулировать, согласовывать и координировать работу коллектива [31].

На основе этого можно сделать вывод, что эффективная управленческая деятельность руководителя образовательной организации является важнейшим фактором не только адаптации молодого специалиста, но и его дальнейшего профессионального роста и конкурентоспособности. Эффективная деятельность руководителя, помогает новоиспеченному сотруднику адаптироваться к работе в детском саду, понять ценность педагогических действий, наладить контакт со всеми участниками педагогического процесса, избежать сомнений в профессиональной компетентности воспитателя. Развитие творческих способностей, преодоление сомнений, развитие педагогической рефлексии, формирование желания продолжать саморазвитие, раскрытие своей индивидуальности способствует развитию в профессиональном становлении.

Разрабатывая программу адаптации педагогов, как начинающих специалистов, так и опытных сотрудников, и сопровождающую её документацию, руководителю дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) следует руководствоваться определёнными нормативными документами.

На основе проведенного анализа, нами была составлена сравнительная таблица, которая содержит в себе нормативные документы, содержащие в себе ту или иную информацию о молодых специалистах в Российской Федерации, которые представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Нормативные документы, содержащие в себе информацию о молодых специалистах в Российской Федерации

Нормативный документ	Содержание
1	2
Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»[56].	Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией (ст. 2, п. 6).
«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)[49].	Основные критерии определения «молодой специалист»: Сотрудник имеет среднее профессиональное или высшее образование по аккредитованным государством образовательным программам. Сотрудник впервые устраивается на работу по полученной специальности. Он устроился на работу в течение одного года после получения образования. (абз. 4 п. 4 ст. 70 ТК).
Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021<О направлении Методических рекомендаций> (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») [43].	Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя (гл. 1, п. 1.1).

Изучив научную литературу, а также рассмотрев нормативно правовой аспект адаптации молодых специалистов, стоит перейти к деятельности руководителя. Прежде чем рассматривать вопросы управленческой поддержки адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации, нужно разобраться с основными понятиями. Нами был составлен понятийный аппарат, содержащий в себе основные понятия по нашей теме исследования, и представленный в Таблице 2.

Таблица 2 – Основные понятия по теме исследования

Понятие	Ф.И.О. ученых	Трактовка понятий
1	2	3
Адаптация	Г. Айзенк	Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой, а также процесс, посредством которого это гармоничное состояние достигается [2].
Адаптация	Т.Ю. Базаров, Б. Л. Еремина	Это когда работник ближе знакомится с деятельностью и организацией, а также корректирует свое поведение в соответствии с требованиями окружающей среды [8].
Адаптация	Г. Ауберт	Изменения чувствительности кожных анализаторов под влиянием приспособления органов чувств к действующим раздражителям.
Адаптация	Т. Парсонс	Является функцией поддержания равновесия, приспособлением социальной системы к окружающей среде и контролю над нею.
Адаптация	Г. Спенсер	Как устойчивое уравнивание организма (личности) со средой (обществом), в результате чего происходит усложнение общественного устройства.
Адаптация	М.Р. Битяновой	Это не только приспособление к успешному функционированию в данной среде, но и способность к дальнейшему психологическому, личностному, социальному развитию.
Адаптация персонала	В. Р. Веснин	Это процесс адаптации нового сотрудника к особенностям и условиям работы, а также к социальному окружению.
Адаптация персонала	Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремина	В процессе знакомства с деятельностью и организацией происходит изменение сотрудника, его поведение трансформируется в соответствии с требованиями среды [8].
Социальная адаптация	Э. Дюркгейм	Усвоение индивидом социальных норм, их интериоризация.

Продолжение таблицы 2

1	2	3
Психологическая адаптация	А. Маслоу	Оптимальное взаимодействие личности и окружающей среды. Цель такой адаптации – достичь позитивного духовного здоровья. Если личностные ценности не совпадают с восприятием социальной ситуации, возникает конфликт, который личность пытается разрешить с помощью мышления и работы.
Адаптация социальная	С.С. Степанов	Активное приспособление к условиям социальной среды путём усвоения и принятия целей, ценностей, норм и стилей поведения, принятых в обществе [46]

Цель адаптации со стороны организации	О. И. Марченко	Быстрая адаптация нового сотрудника к особенностям организации [37].
Цель адаптации со стороны организации	В. В. Смирнов	Основная задача сотрудников в процессе адаптации – как можно скорее и наименее болезненно приспособиться к новой среде, чтобы надолго остаться в организации[47].

На основе рассмотрения понятий по теме исследования, мы можем сформулировать собственное терминологическое высказывание. Деятельность руководителя по адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации – это обеспечение молодым специалистам такие условия, которые помогут им быстро и успешно интегрироваться в коллектив, освоить свои профессиональные обязанности и принять корпоративную культуру.

Чтобы руководитель мог эффективно адаптировать молодых специалистов, нужно следовать нескольким важным принципам [60]:

1. Мотивация и педагогическая ориентация, важно, чтобы мотивация к работе и педагогическая ориентация стали основополагающими для молодых педагогов. Эти аспекты необходимо закрепить в локальных нормативных актах ДОО.

2. Взаимосвязь профессиональной адаптации и развития. Процесс профессиональной адаптации педагога тесно связан с его личным и профессиональным ростом, эта связь прослеживается в методической работе дошкольного образовательного учреждения.

3. Индивидуальный подход. При организации педагогической работы необходимо уделять внимание личным качествам и уровню профессиональной подготовки каждого педагога. Кроме того, важно активно поддерживать личностный и профессиональный рост педагога.

4. Современное материально-техническое обеспечение. Образовательный процесс должен быть обеспечен современными

материально-техническими ресурсами, которые позволят педагогам использовать инновационные подходы в работе.

Поскольку начинающий педагог только начал свой путь в профессии, этот период становится чрезвычайно важным в личном и профессиональном развитии. Будущее молодого специалиста зависит от того, насколько успешным он будет: сможет ли он стать настоящим профессионалом или решит изменить свою деятельность. Многие ученые изучали проблему начинающих в отрасли дошкольного образования, среди которых К. Ю. Белая, М. С. Гвоздева, Л. М. Денякина, Н. Н. Лященко, Л. В. Поздняк, П. И. Третьяков, Л. И. Фалюшина и другие [37]. Однако на начальном этапе многие начинающие педагоги сталкиваются с различными трудностями.

Новичкам часто не хватает практических навыков и знаний в области дошкольной педагогики и психологии. Это объясняется тем, что многие молодые воспитатели детских садов являются либо выпускниками педагогических вузов (воспитателями разного профиля), либо выпускниками университетов и высших учебных заведений, не имеющих отношения к педагогике. Поэтому особое внимание уделяется молодым педагогам, не имеющим профессионального образования. Если такой специалист устраивается без посторонней помощи, то после первого волнения и радости непременно возникают проблемы: он может усомниться в своих способностях как профессионала и как личности. Особенность работы начинающих педагогов заключается в том, что они сразу же получают те же должности и несут те же обязанности, что и опытные педагоги. В то же время родители, руководство и сверстники ожидают от них высокого уровня профессионализма.

По этой причине мы считаем, что адаптация молодых педагогов к работе в дошкольном образовательном учреждении должна быть комплексной. В этом процессе должны участвовать заведующая, старший воспитатель и психолог, а также весь педагогический коллектив. На основе проведенного теоретического анализа, можно сделать вывод, что сложности

процесса адаптации молодых специалистов в организации обусловлены несколькими факторами, среди которых можно выделить отсутствие практического опыта, неуверенность в собственных силах, а также необходимость быстрого включения в рабочий процесс и освоения новых обязанностей. Эти факторы создают дополнительные трудности для молодых специалистов, которые только начинают карьеру.

Роль руководителя в этом процессе крайне важна. Он должен создать благоприятные условия для адаптации, обеспечить поддержку и наставничество, а также способствовать формированию позитивного отношения к работе и коллективу. Руководитель может помочь молодому специалисту преодолеть страхи и неуверенность, а также развить необходимые навыки и компетенции. Поэтому, успешная адаптация молодых специалистов зависит от системного подхода, включающего в себя как усилия самого молодого специалиста, так и поддержку со стороны руководителя и коллектива.

1.2 Особенности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов

Адаптация новых сотрудников – это сложный и многоуровневый процесс, который требует от руководителя большого внимания и усилий. Руководителю организации важно создать условия, которые помогут новичкам быстро освоиться на новом месте, развить свои профессиональные навыки и стать полноправными членами коллектива. В своей работе руководитель ДОО может опираться на различные подходы по адаптации молодых специалистов. На наш взгляд, самым эффективным подходом в данном случае будет являться системный подход, сравнительный анализ данного понятия представлен в Таблице 3.

Таблица 3 – Определение понятия «системный подход»

Автор, год	Понятие
1	2

В.П. Радукин, 1986	Суть системного подхода заключается в рассмотрении любой системы управления или её части как единого целого, где все составляющие – цели, функции, принципы, методы, структуры, процессы, кадры и техника – тесно связаны между собой [40].
С. Г. Пуртов, С.В. Смирнов, 1989	Системный подход предполагает рассмотрение любой системы управления или её части как единого целого. Система характеризуется своими целями, ресурсами, структурой, процессами и связями с другими системами [51].
М.В. Мельник, 1990	Системный подход включает в себя анализ чётко сформулированной конечной цели, которая отражает идеальное состояние объекта и представлена в форме концепции развития [35].
С.У. Олейник, 1991	Подход, при котором все связи, элементы, функции и проблемы управления воспринимаются как единое целое, называется системным [1].
О. Г. Туровец, Ю.П. Анисимов, 2002	Системный подход – это структурированный метод мышления, при котором принятие решений основывается на выявлении общей цели системы и согласовании с ней целей и планов развития подсистем [39].
О. Н. Жариков, В.И. Королевская, С.Н. Хохлов, 2001	Системный подход служит обширным фундаментом, который позволяет анализировать организацию как комплексную систему и упрощает процесс выполнения задач этой системы за счёт чёткого осознания работы компонентов и их объединения в общую структуру [26].
Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева, 2004	Системный подход – это универсальная методика, которую применяют в самых разных сферах, в том числе в экономике и управлении. Она заключается в комплексном анализе объектов как совокупности взаимосвязанных элементов, которые влияют на работу и использование объекта, внося свой вклад в общий результат [34].
Р. А. Фатхутдинов, 2004	Системный подход – это метод изучения объектов как систем [53].
С. В. Рогожин, Т. А. Рогожина, 2006	Системный подход – это метод изучения, который позволяет понять составляющие через целое и целое через составляющие [45].

Продолжение таблицы 3

1	2
В. В. Ильин, Н. А. Сердюкова, 2008	Системный подход – это направление методологии в научном познании и социальной практике, которое рассматривает объекты как системы. Он направляет исследование на понимание целостности объекта, выявление различных типов связей внутри него и объединение их в общую теоретическую и практическую картину [29].
Н. Б. Ермасова, С. Б. Ермасов, 2010	Системный подход – это методологическое направление, в котором объекты исследуются как системы, то есть как совокупность взаимосвязанных элементов [25].

Ю. Н. Лапыгин, 2007	Системный подход – это обобщённый способ исследования, при котором объект рассматривается как единое целое, состоящее из взаимосвязанных частей и одновременно являющееся элементом системы более высокого уровня [32].
------------------------	---

Делая вывод, мы можем дать следующее определение: системный подход – это способ изучения объектов или явлений, который подразумевает рассмотрение их как систем, состоящих из связанных между собой элементов. Этот подход позволяет увидеть не только отдельные части системы, но и их взаимодействие, а также влияние системы на окружающую среду. Применение системного подхода в различных областях науки и практики позволяет более глубоко понимать изучаемые объекты и процессы, выявлять закономерности их функционирования и развития, а также находить оптимальные решения проблем.

Одним из основоположников системного подхода считается Карл Людвиг фон Бергаланфи – австрийский биолог, который жил и работал в Америке и исследовал изоморфизм в разных областях науки. Также свой вклад в разработку идей и принципов системного подхода внесли Чандлер, Друкер, Саймон и Богданов. Несмотря на то, что эти учёные не имели прямого отношения к преподаванию, их работы заложили основу для развития системного подхода в педагогике [40]. Изучение системного подхода как явления социально-педагогической действительности опирается на теоретические и практические предпосылки, которые отражены в работах многих поколений теоретиков и практиков образования. Идеи системного подхода в педагогике начали формироваться благодаря работам таких западноевропейских учёных, как Я. А. Коменский, Д. Локк, И. Ф. Гербарт, А. Дистервег. В России развитию системного подхода способствовали труды К. Д. Ушинского, Н. И. Пирогова, В. Г. Белинского, П. Ф. Каптерева, Н. Ф. Бунакова, В. П. Вахтерова, К. Н. Вентцеля и других [26].

В педагогике системный подход имеет свои особенности, которые заключаются в принципах множественности, иерархичности, целостности и

структуризации. В отличие от традиционных предметных методов, системный подход считается более эффективным и актуальным для современных условий. Именно поэтому он стал общенаучным принципом педагогики. Иерархичность означает, что одни элементы системы подчиняются другим. Структуризация же позволяет объединить компоненты системы в группы, между которыми устанавливаются определённые связи [48].

Деятельность руководителя ДОО по адаптации молодого специалиста заключается в том, что такой подход позволяет организовать процесс адаптации максимально эффективно, учитывая все факторы и особенности работы в данной организации. Системный подход позволяет составить план адаптации, который включает в себя все необходимые шаги для успешной интеграции нового сотрудника в команду и получения профессиональных услуг. Кроме того, системный подход помогает контролировать процесс адаптации, оценивать результаты и при необходимости вносить коррективы в план адаптации.

Очень важно поддерживать молодых сотрудников, их успех в педагогической деятельности определяется не только их профессиональными навыками и личными качествами, но и рабочей обстановкой, коллективом и методической поддержкой, которую они получают. Работа с молодыми педагогами включает в себя три основных этапа: диагностику, внедрение и анализ [28].

На этапе диагностики проводится комплексная оценка молодого специалиста, включающая анализ профессиональных и личностных качеств. Этот процесс включает в себя оценку уровня образования учителя, его теоретической подготовки (включая знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, гуманистического обучения и методов преподавания), практического опыта работы с детьми, знание ожидаемых результатов обучения, сильных и слабых сторон. Диагностика проводится с помощью анкетирования, тестов, собеседований и мониторинга

образовательных процессов. Полученные результаты закладываются в уникальный план обучения молодого специалиста, который позволяет разработать эффективную стратегию и тактику работы с ним.

На этапе внедрения поддерживается профессиональное развитие и решаются проблемы, связанные с обучением, навыками и личностными качествами. На основании результатов диагностики выбираются и используются различные формы и методы работы с молодыми специалистами, что способствует их успешной профессиональной адаптации.

На третьем аналитическом этапе собираются и анализируются результаты работы молодого специалиста. Для мониторинга динамики и эффективности форм и методов используются те же диагностические методы и услуги, что и на первом этапе. Результаты также подробно фиксируются в образовательных планах молодого специалиста.

Итак, работа руководителя по адаптации молодых специалистов состоит из нескольких важных компонентов. На основе изученной литературы, мы выяснили, что адаптация молодых специалистов подразумевает создание благоприятной рабочей атмосферы, обеспечение методической поддержки, наставничество и тимбилдинг. Руководитель должен создать условия для успешной адаптации молодых специалистов, включая знакомство с должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, традициями организации.

Важным аспектом является мотивация молодых специалистов к постоянному профессиональному росту. Это достигается через создание системы поощрений и возможностей для профессионального развития. Кроме того, руководитель должен применять комплексный и системный подход к развитию профессиональных навыков молодых специалистов. Системный подход предполагает создание комплекса условий для профессионального роста каждого педагога, включая молодых специалистов [26]. Это подразумевает создание стимулов для непрерывного

самообразования, предоставление доступа к широкому спектру информации для самостоятельного приобретения профессиональных знаний, а также реализацию комплексного и систематического подхода к повышению уровня профессионализма молодых специалистов.

Анализируя системный подход как универсальную методологию в педагогике, можно заметить, что на практике его исследуют с разных сторон. Например, известный современный учёный Н. В. Кузьмина [31] выделяет в нём пять основных элементов: субъект, объект, предмет совместной деятельности, цели и средства коммуникации.

Все эти элементы образуют систему, и если исключить хотя бы один из них, система перестанет существовать. При этом ни один элемент нельзя заменить другим или несколькими другими. Однако просто выделить структурные элементы недостаточно для полного понимания системы. Важно также установить связи между этими элементами. Системный подход в педагогике учитывает наличие как прямых, так и обратных связей между компонентами системы.

Как мы уже говорили, работа руководителя по адаптации молодых специалистов включает в себя ряд мер, цель которых – создать условия для успешной интеграции новых сотрудников в коллектив, помочь им освоить профессиональные обязанности и сформировать корпоративную культуру. Поэтому системный подход, в нашем случае, будет включать в себя несколько этапов, которые начинаются с момента принятия решения о приеме на работу нового сотрудника и продолжаются на протяжении всего периода его работы в организации.

Этапы системного подхода по адаптации молодых специалистов в ДОО:

1. Планирование адаптации. На этом этапе руководитель разрабатывает план адаптации, в котором определяются цели и задачи адаптации, а также основные мероприятия, которые будут проводиться для достижения этих целей. Чтобы помочь новым сотрудникам адаптироваться,

можно пройти вводный курс, создать систему наставничества, обеспечить участие в тренингах и семинарах, а также предоставить возможность индивидуальных консультаций.

2. Организация обучения и повышения квалификации молодых специалистов, чтобы помочь им быстрее адаптироваться. Для этого важно дать возможность учиться и совершенствовать свои навыки. Регулярно проводить встречи и семинары, а также организовывать участие сотрудников в конференциях и других мероприятиях, направленных на повышение профессионального мастерства.

3. Создание команды поддержки. Важным элементом адаптации является создание команды поддержки для молодых специалистов. В организации эту роль играют наставники, которые помогают новичкам освоиться в новой должности, знакомят их с правилами и традициями коллектива, а также оказывают помощь в решении возникающих вопросов.

4. Мониторинг и оценка. Для контроля процесса адаптации стоит проводить регулярные опросы и анкетирование молодых специалистов, чтобы получить обратную связь о том, насколько успешно они справляются со своими обязанностями и как они чувствуют себя в коллективе.

5. Коммуникация. Эффективное общение между руководителем, наставниками и новыми сотрудниками является ключевым фактором успешной адаптации. Важно поддерживать открытый диалог, чтобы все участники процесса могли делиться своими мыслями и предложениями, а также получать необходимую информацию о работе в организации [29].

Таким образом, системный подход в работе руководителя ДОО необходим для успешной адаптации молодых специалистов, так как он позволяет организовать этот процесс максимально эффективно. Системный подход предполагает разработку плана адаптации, включающего различные мероприятия, такие как обучение, наставничество, поддержка со стороны коллег и руководителя. Такой подход позволяет контролировать процесс адаптации, оценивать результаты и вносить коррективы при

необходимости. Кроме того, системный подход способствует формированию корпоративной культуры и благоприятного психологического климата в коллективе, что также важно для успешной адаптации новых сотрудников.

1.3 Организационно-педагогические условия деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов

Сфера образования меняется не только в России, но и во всём мире. Старые задачи уходят, а вместо них появляются новые, которые становятся приоритетными для государства в определённый момент времени. Сегодня одна из главных государственных задач – привлечь молодых специалистов в педагогическую профессию и удержать их в ней. Но выпускники педагогических вузов и колледжей, которые только начинают свой путь на рынке труда, оказываются в уязвимом положении. При этом современные молодые педагоги стремятся достичь успеха в профессии, ищут новые способы взаимодействия с коллегами и профессиональным сообществом. Они делают всё возможное, чтобы стать частью педагогического коллектива.

Поэтому, чтобы создать успешную среду в организации, руководители должны следить за последними исследованиями и стараться применять новые технологии и методы в управлении персоналом, особенно молодыми специалистами. По мнению Евгении Валерьевны Шубенковой, технология управленческой деятельности современного руководителя дошкольного образовательной организации – это совокупность методов, инструментов и процессов, используемых для управления организацией и обеспечения ее эффективного функционирования [61].

Составляющие управленческой деятельности современного руководителя дошкольного образовательной организации:

1. Делегирование полномочий. Позволяет работникам сосредоточиться на стратегических задачах, стимулируя инициативу и ответственность.

2. Достаточное информирование. Обеспечивает прозрачность и доверие между руководителем и сотрудниками, повышая эффективность работы.

3. Правильное целеполагание. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными во времени.

4. Обязательная обратная связь. Служит инструментом контроля и мотивации, позволяя сотрудникам видеть результаты своей работы.

5. Развитие и мотивация персонала. Включает формирование профилей требований к должностям, планирование траектории развития сотрудников и построение системы мотивации, ориентированной на внутренние ценности [15].

Эти составляющие формируют основу для эффективной управленческой деятельности, способствуя достижению высоких результатов и реализации потребностей участников образовательной деятельности.

Современный руководитель, который владеет технологией управления дошкольной организацией, должен быть специалистом и экспертом-аналитиком, готовым работать в инновационном режиме. Такой руководитель умеет организовывать инновационную и экспериментальную работу в своей дошкольной организации, владеет новыми информационными технологиями. Кроме того, это коммуникабельный человек, который умеет слушать и слышать других. От его управленческой компетенции и профессионализма зависит успешное развитие дошкольной организации.

Хотелось бы отметить, что технологии деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов – это комплекс мер, направленных на помощь новым

сотрудникам в приспособлении к новому рабочему месту, знакомству с коллективом и выполнении своих обязанностей [24]. Технологии деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов необходимы для того, чтобы помочь новым сотрудникам быстрее освоиться на новом месте работы, понять свои обязанности и влиться в коллектив. Это помогает снизить уровень стресса и беспокойства у новых сотрудников, что в свою очередь способствует повышению производительности и удовлетворенности работой [35].

Таким образом, технологии деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов включают в себя:

1) проведение вводного ориентационного курса для новых сотрудников, который знакомит их со структурой организации, ее миссией, ценностями, правилами и процедурами;

2) назначение наставника или куратора для каждого нового сотрудника, который поможет ему разобраться в своих обязанностях, познакомиться с коллегами и адаптироваться на новом месте работы;

3) создание комфортной рабочей среды, где новые сотрудники чувствуют себя уверенно и могут задавать вопросы без страха быть неправильно понятыми;

4) вовлечение новых сотрудников в различные мероприятия, такие как тренинги, семинары, конференции, которые помогут им расширить свои знания и навыки;

5) оценка адаптации новых сотрудников через регулярные встречи с руководителем и обратную связь от коллег;

6) поддержка профессионального развития новых сотрудников, предоставление возможностей для обучения и карьерного роста;

7) участие в разработке и реализации программ адаптации для новых сотрудников с учетом их индивидуальных потребностей и интересов [37].

Проблемно-ориентированная технология построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога в ДОО представляет собой комплексный подход, который включает в себя диагностику профессиональных навыков и умений, определение проблемных зон и разработку индивидуальных планов развития. Данный метод способствует повышению профессиональной компетентности и результативному вхождению молодого сотрудника в рабочий коллектив [23].

Процедура начинается с диагностики, которая позволяет выявить сильные и слабые стороны нового преподавателя. После этого реализуется уникальный план развития, который учитывает потребности и возможности специалиста. В рамках плана могут быть предусмотрены различные формы работы, такие как наставничество, участие в методических объединениях, посещение открытых занятий и мастер-классов опытных коллег.

Такой подход позволяет молодому педагогу быстрее адаптироваться к новым условиям работы, повысить свою профессиональную компетентность и стать полноправным членом педагогического коллектива. Рассмотрим одну из форм технологии деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов. На наш взгляд, наставничество – одна из самых эффективных форм работы. Его давно используют в дошкольных образовательных организациях. В настоящее время нет четкого определения термина «наставничество». Мы рассмотрим его, как комбинированный термин. Хотя в научной литературе нет единого мнения о наставничестве, большинство авторов рассматривают его как способ передачи знаний и навыков от более опытного сотрудника к менее опытному сотруднику.

Исследователи не согласны с этой проблемой, в которой главными и приоритетными ролями при такой точке зрения являются: опыт, навыки, знания, нормы и принципы корпоративной культуры и так далее. По мнению М.В. Кларина, роль наставника заключается в наблюдении за

профессиональным развитием (передача стандартов, знаний, навыков, поддержка нового опыта, мотивация к развитию) и его социокультурной адаптацией (знание корпоративной культуры, ее ценностей, норм и принципов) [30]. В своем обзоре Н. Сулейманова обращает внимание на качества наставника как учителя, так как наставник должен быть профессиональным и квалифицированным специалистом высокого уровня в определенной области [48].

При выборе кандидата на роль наставника, прежде всего, не следует ориентироваться на многолетний профессиональный опыт или конкретные должности кандидата. Эффективность наставничества достигается в том случае, если наставник обладает необходимыми знаниями, навыками и опытом, которыми он может поделиться с наставляемым, и главное испытывает потребность в этом. Согласно Энциклопедии управления персоналом, наставничество – это метод обучения и адаптации молодых специалистов на рабочем месте [27].

При таком определении наставничества важно, чтобы обучение сотрудников проводилось непосредственно на рабочем месте и не нарушало рабочий процесс. Эти аспекты можно считать важными преимуществами метода наставничества, поскольку обучение основано на решении общих профессиональных задач, что автоматически решает проблему несоответствия между теоретической подготовкой и практическими действиями.

Таким образом, наставничество включает в себя не только передачу знаний и навыков, но и функции по развитию, адаптации и обучению сотрудников. В наставничестве должны участвовать разные сотрудники, недавно принятые на работу молодые специалисты, действующие сотрудники организации, в том числе сотрудники с высоким потенциалом, которые проходят обучение на более высоких должностях.

Практически во всех культурах мира существует понимание наставничества как процесса непосредственного сопровождения,

поощрения и опорой человека при выборе образа жизни, развитии и наработках общения с опытным, мудрым и уникальным специалистом в определенной области (ментором).

Н. Сулейманова [48], рассматривает наставничество как:

- методы, подходы, приёмы обучения,
- подходы к воспитанию,
- подходы к развитию,
- психолого-педагогическое сопровождение,
- обучение профессии,
- получение и усвоение знаний, культурных сведений,
- общение, коммуникацию, совместную деятельность.

Согласно А. С. Воронину, наставничество – это деятельность, направленная на всестороннее развитие личности, включая интеллектуальное, физическое и духовное совершенствование, а также подготовку к самостоятельной жизни и активной трудовой деятельности [17].

Цель работы наставника:

- помочь молодым педагогам освоиться в коллективе среди коллег, детей и родителей,
- повысить уровень профессиональных знаний и навыков,
- научить справляться с трудностями,
- привить навыки саморазвития и уверенность в себе, при выборе профессии воспитателя [48].

Задачи наставничества:

1. Обеспечивать молодых педагогов психологической поддержкой.
2. Предоставлять молодому специалисту методическую и практическую помощь для повышения уровня организации образовательного процесса.

3. Способствовать повышению теоретического и методического уровня специалистов, а также помогать им осваивать современные образовательные программы и инновационные технологии.

4. Организовывать мастер-классы и открытые занятия для педагогов с целью передачи опыта работы с использованием различных технологий, включая технологии для работы с родителями.

5. Исследовать и демонстрировать применение технологий.

6. Оценивать эффективность работы молодых специалистов во всех областях образовательной и воспитательной деятельности [48].

Главная цель наставника – помочь молодым преподавателям лучше узнать друг друга, развить личностные качества, коммуникативные навыки и лидерские качества. Учитель-наставник должен быть первоклассным специалистом, обладающим развитыми коммуникативными навыками и пользующимся авторитетом среди коллег, воспитанников и родителей. Для каждого наставляемого разрабатывается уникальный план, который определяет содержание работы и типы отчетов в соответствии с педагогической деятельностью ДОО.

Так как наставничество – это двусторонний процесс, эффективность подготовки молодых специалистов зависит от их готовности делиться опытом. Основными обязанностями наставников являются развитие профессиональных качеств, творческих способностей, социально значимых интересов и активное участие в жизни команды. Важно сосредоточиться на профессиональной подготовке и развитии, а также на изучении образования и образовательных технологий.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого специалиста в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОО, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать

их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Наставничество, целью которого является передача опыта от старших коллег к младшим, способствует укреплению педагогического коллектива.

По мнению С. Г. Ахметовой [7], ожидаемый результат от наставничества:

- 1) быстрая интеграция молодых специалистов в дошкольную среду;
- 2) углубить знания начинающих педагогов в области воспитания, переподготовки и развития детей дошкольного возраста, а также наладить общение с родителями и педагогами ДОО;
- 3) выработка индивидуального подхода к работе;
- 4) стимулирование творческого подхода в самостоятельной педагогической деятельности;
- 5) приобретение профессиональных навыков, накопление опыта, поиск наиболее эффективных методов и приёмов работы с детьми;
- 6) необходимость постоянного самообразования;
- 7) освоение современных педагогических методик и технологий, развитие коммуникативных навыков;
- 8) уменьшение текучести кадров и стимулирование долгосрочного сотрудничества с работодателем.

Рассмотрим ещё один действенный метод работы – организацию Школы молодого специалиста. Цель – создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого специалиста.

На основе теоретического анализа мы определили ключевые цели Школы молодого специалиста:

1. Содействовать молодым педагогам в налаживании эффективного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса (коллегами, детьми, родителями).

2. Постепенно включать молодых специалистов во все аспекты профессиональной деятельности, а также развивать и поддерживать у них стремление к постоянному самообразованию.

3. Способствовать быстрой адаптации молодых специалистов, оказывать им эмоциональную поддержку, укреплять их уверенность в себе и стимулировать интерес к педагогической деятельности.

4. Повышать уровень профессионализма молодых специалистов, что в свою очередь улучшит качество воспитательно-образовательного процесса.

При организации Школы молодого специалиста применяются разнообразные формы методической работы, которые имеют свои уникальные характеристики и используются в деятельности ДОО [62].

Регулярные образовательные встречи – это встречи, на которых обсуждаются несколько видов работы. На таких советах преподаватели и эксперты представляют отчеты о своей работе, результатах исследований, делятся своим опытом и знаниями. Обучающие семинары эффективны для повышения квалификации педагогов. Однако, направленный на повышение теоретических и практических знаний, должен обеспечить участие всех педагогов. Мероприятия семинара должны быть организованы заранее, чтобы каждый участник мог развить свои образовательные, мыслительные и коммуникативные навыки.

Консультации (как индивидуальные, так и групповые) обычно организуются заранее и включаются в годовое планирование детского сада. Иногда необходимость в консультациях возникает спонтанно, и в таких случаях качество управления зависит от образовательных навыков и понимания методик дошкольного образования. Подготовка к консультациям включает в себя анализ современной литературы по

образованию и воспитательной деятельности, определение структуры и содержания консультаций, а также подготовку информационных материалов и методических пособий.

Чтобы повысить свой уровень образовательной активности, молодые специалисты могут воспользоваться помощью и поддержкой творческих учебных команд. Система дошкольного образования использует различные методы, такие как творческие группы, индивидуальные и групповые консультации, дискуссии, приглашения на занятия и мероприятия открытого типа, а также диагностику для выявления проблем. Широко используются методические занятия, на которых рассматриваются теоретические и практические вопросы. Учителя делятся своими проблемами и работают вместе над их решением.

В дискуссиях и круглых столах используются различные методы, такие как определение условий обучения, рабочий день педагога. Это помогает углубить чьи-то знания по данной теме и расширить кругозор. Еще один способ работы с молодыми специалистами – это обучение. Оно может преследовать различные цели – от развития индивидуальных педагогических навыков до формирования устойчивого педагогического мышления.

Тренинг включает в себя детальный анализ образовательных проблем, групповую работу по поиску решений, проведение деловых игр и разработку методических рекомендаций. Образовательный тренинг позволяет вам анализировать работу коллег и вместо этого проводить самоанализ, выделяя положительные и отрицательные стороны обучения и корректируя определенные черты личности. Самой сложной частью является подготовка тренинга, которая включает в себя предварительное планирование необходимого оборудования, составление графика работы и создание основной творческой группы для эффективной исследовательской организации.

По нашему мнению, итогом работы Школы молодого специалиста должны стать следующие результаты:

1. Формирование педагогических кадров, обладающих современными качествами. А именно владением цифровыми технологиями; межкультурной компетентностью; коммуникативными навыками; эмоциональной устойчивостью; умением работать в команде; эмпатией и пониманием; ответственностью и пунктуальностью.

2. Творческая и психологически компетентная команда преподавателей, которые понимают важность непрерывного образования и профессионального развития.

3. Увеличение количества учителей, желающих участвовать в конкурсах, повысит их образовательные навыки на разных уровнях.

Школа молодых экспертов помогает начинающим преподавателям изучить все аспекты обучения, проанализировать развитие своих навыков и способностей, а также раскрыть свой творческий потенциал в преподавании. Поэтому для успешной организации образовательного процесса в дошкольной организации необходимы высококвалифицированные педагоги. В каждой ДОО есть свои обычаи и методы работы с молодыми кадрами, при этом выбираются те подходы, которые способствуют профессиональному росту начинающих специалистов.

В Толковом словаре С. И. Ожегова управленческая поддержка в процессе адаптации молодых специалистов – это активные действия со стороны руководства, направленные на помощь новому сотруднику в интеграции в организацию, освоении должности и адаптации в коллективе. Такая поддержка помогает преодолеть многие трудности, с которыми сталкиваются новые сотрудники при вступлении в должность [41]. Наши исследования показали, что самыми эффективными способами управления адаптацией являются наставничество и Школа молодого специалиста. Благодаря различным формам методической работы педагоги не только

совершенствуют свои профессиональные навыки, но и развивают стремление осваивать новые компетенции и виды деятельности [62].

Следовательно, адаптация молодых специалистов – это часть комплексной системы непрерывного образования, которая направлена на расширение и актуализацию знаний и умений на основе научных достижений и передового педагогического опыта. Эта система помогает повысить профессиональные навыки, сформировать команду единомышленников, развить творческий потенциал, необходимый для качественной воспитательной работы в детском саду.

Выводы по первой главе

В первой части нашей исследовательской работы мы изучили теоретические основы адаптации молодых специалистов в ДОО. Мы установили, что вопрос адаптации молодых специалистов значим как для теоретической, так и для практической стороны педагогики. Более того, адаптация этих работников к трудовой деятельности может проходить и продолжаться на протяжении всей их карьеры, что позволяет рассматривать адаптацию как постоянный процесс.

Рассмотрели особенности деятельности руководителя по адаптации молодых специалистов в ДОО. Пришли к выводу, что системный подход играет ключевую роль в деятельности руководителя по адаптации молодых специалистов. Этот подход позволяет рассматривать процесс адаптации как систему взаимосвязанных элементов, которая будет способствовать их быстрому включению в работу, снижению уровня стресса и повышению удовлетворённости работой.

Изучили методику работы руководителя по адаптации новых сотрудников в дошкольной образовательной организации. Одной из форм управления, которая помогает адаптации, является наставничество.

Использование этих методов даёт руководителю возможность создать комфортные условия для адаптации новых сотрудников, способствует их профессиональному росту и повышает качество образовательного процесса в ДОО.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1 Изучение деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов

В первой главе мы исследовали теоретические основы деятельности руководителя по адаптации новых сотрудников в дошкольной образовательной организации. Полученные результаты теоретического исследования необходимо проверить опытным путём, чтобы подтвердить нашу гипотезу.

Для этого мы провели опытно-поисковую работу на базе МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска» в реальных условиях управленческой деятельности. В исследовании приняли участие 4 педагога детского сада.

Целью опытно-поисковой работы была реализация методов работы руководителя МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» для адаптации новых сотрудников.

Задачи опытно-поисковой работы:

1) изучить уровень затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОО;

2) внедрить проблемно-ориентированную технологию построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога ДОО;

3) провести опытно-поисковую работу по оценке качества реализации проблемно-ориентированную технологию построения индивидуальной профессиональной адаптации.

В соответствии с поставленными целями, опытно-поисковая работа проводилась в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный. На констатирующем этапе исследования мы проанализировали работу ДОО. В соответствии с Уставом МАДОУ «ДС №17 г. Челябинска» учреждение создано для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области полномочий муниципального образования «город Челябинск» в сфере образования.

Предметом деятельности организации является реализация конституционного права граждан Российской Федерации на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в интересах человека, семьи, общества и государства; обеспечение охраны и укрепления здоровья и создание благоприятных условий для разностороннего развития личности, в том числе возможности удовлетворения потребности воспитанников в самообразовании и получении дополнительного образования; обеспечение отдыха, создание условий для культурной, спортивной, и иной деятельности.

Образовательная программа МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» разработана творческой группой педагогических работников с привлечением родителей (законных представителей) воспитанников на основе федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования и Федеральной образовательной программы дошкольного образования, с приоритетным осуществлением образовательной области «Познавательное развитие», модуль «Экология и Мы».

Чтобы качественно реализовать образовательную программу, в МАДОУ №17 уделяют большое внимание подбору кадров. Ежегодно проводится анализ кадрового состава по различным параметрам: Профессиональная подготовка педагогов, их образование, стаж работы, дополнительное обучение, атмосфера в коллективе, степень эмоционального истощения, профессиональные предпочтения и нужды, области методической помощи, удовлетворённость условиями труда и прочее. Всего в МАДОУ работает 45 педагогов, 33 воспитателя, из них 4 молодых специалиста, и 12 специалистов дополнительного образования.

Мы провели анализ по педагогическому составу МАДОУ №17, и выяснили их возрастной состав и педагогический стаж, результаты представлены в Таблице 4 и Таблице 5.

Таблица 4 – Возрастной состав педагогических работников

Учебный год	Общее количество	До 30 лет		От 30 до 60 лет		Работают, находясь на пенсии	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1	2	3	4	5	6	7	8
2022-2023	45	9	20	35	78	1	2
2023-2024	45	7	15	37	83	1	2

Таблица 5 – Педагогический стаж работников

Учебный год	Общее количество	До 3 лет		От 3 до 10 лет		От 10 до 20 лет		Свыше 20 лет	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2022-2023	45	9	20	14	30	8	18	14	32
2023-2024	45	7	15	16	35	8	18	14	32

Изучение данных таблиц 4 и 5 показывает следующую закономерность – количество молодых специалистов в учебный год 2022-2023 уменьшилось, по отношению к учебному году 2023-2024 на 5 %, можно предположить, что новые педагоги не смогли адаптироваться, поэтому решили поменять организацию или деятельность. Большинство специалистов работающих в МАДОУ №17 в возрасте от 30 до 60 лет (83 %).

В коллективе есть начинающие специалисты, при этом 50 % педагогов имеют педагогический стаж более 10 лет. На основе этого факта можно организовать наставничество в коллективе, усилить методическую работу и стимулировать работу по улучшению профессиональных навыков воспитателей. Мы отмечаем, что сильная профессиональная мотивация способствует всестороннему развитию и в дальнейшем помогает повышать профессионализм, образованность и культуру начинающего специалиста. Иными словами, желание развиваться в профессии мотивирует молодого специалиста становиться лучше в своей области и расти как личность.

Это значит, что вузы стремятся выпускать специалистов высокого класса, которые обладают нужными навыками, уверены в своих силах и могут качественно выполнять свою работу в соответствии с современными требованиями рынка труда и российской системы образования. Поэтому на начальном этапе нашего исследования мы уделим особое внимание анализу мотивов и факторов, которые формируют отношение молодых специалистов дошкольных учреждений к своей профессии.

Чтобы определить уровень мотивации педагогов, мы воспользовались методикой К. Замфира в модификации А. Реана. Опросник «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (методика К. Замфира в модификации А. Реана) помогает выявить ключевые мотивы профессиональной деятельности у педагогов. Опросник основан на концепции внутренней и внешней мотивации. Внутренняя мотивация (ВМ) подразумевает, что для человека важна сама деятельность. Внешняя мотивация связана с желанием удовлетворить другие потребности, которые не связаны напрямую с содержанием работы (например, стремление к социальному престижу, зарабатыванию денег и т. д.). Внешние мотивы подразделяются на внешние положительные (ВПМ) и внешние отрицательные (ВОМ). На основе полученных данных определяется мотивационный комплекс личности. Он показывает соотношение трёх

типов мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ).

Разработчики методики выделяют два оптимальных типа сочетания мотивации:

– когда внутренняя мотивация превосходит внешнюю положительную мотивацию, а внешняя отрицательная мотивация минимальна ($ВМ > ВПМ > ВОМ$),

– когда внутренняя и внешняя положительная мотивация равны и обе сильнее внешней отрицательной мотивации ($ВМ = ВПМ > ВОМ$).

Неблагоприятная структура мотивации складывается, когда мотивация, вызванная страхом перед возможными неприятностями, превосходит мотивацию, связанную с возможностью получения вознаграждения, а внутренняя мотивация выражена слабо ($ВОМ > ВПМ > ВМ$).

Чем более благоприятна структура мотивации, то есть чем больше активность человека обусловлена интересом к самой деятельности и желанием достичь в ней определённых успехов, тем меньше он подвержен эмоциональным переживаниям. И наоборот, чем больше в основе деятельности лежат отрицательные мотивы, связанные с желанием избежать неприятностей, которые начинают преобладать над мотивами, относящимися к ценности самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией, тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Педагогам предложили пройти анкетирование, в котором каждый мотив профессиональной деятельности необходимо было оценить по пятибалльной шкале, где 1 – проявляется в очень незначительной степени, а 5 – в очень большой степени. Результаты опроса педагогов дошкольных образовательных учреждений с использованием методики «Изучение мотивации профессиональной деятельности», разработанной К. Замфиром и модифицированной А. Реаном, представлены в Таблице 6.

Таблица 6 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности молодых педагогов ДОО на констатирующем этапе

Участники исследования	1. Денежный заработок	2. Стремление к продвижению по работе	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	7. Возможность наиболее полной самореализации и именно в данной деятельности
1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	3	5	5	5	4	4
2	4	2	4	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	4	3
4	4	3	5	3	3	3	2

Исходя из результатов анализа полученных данных и установленного уровня внутренней мотивации специалистов по профессиональной деятельности, положительная внешняя мотивация приводит к личностному профессиональному развитию, а отрицательная внешняя мотивация приводит к профессиональному одобрению со стороны коллег. Эти данные представлены в Таблице 7.

Таблица 7 – Показатели ключевых мотивов профессиональной деятельности у педагогов на констатирующем этапе

Участники исследования	Внутренняя мотивация (ВМ)	Внешняя положительная мотивация (ВПМ)	Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ)
1	2	3	4
1	4	4,3	5
2	3	3,3	4
3	3,5	3,6	3,5
4	2,5	3,3	4

Мы вывели средний показатель, и получили следующие результаты. Внешняя отрицательная мотивация составила 4,1, внешняя положительная мотивация 3,6, а внутренняя мотивация 3,25. Это означает, что внешняя отрицательная мотивация преобладает над внешней положительной мотивацией, а внутренняя мотивация выражена меньше всего ($ВОМ > ВПМ > ВМ$), что показывает – наихудший мотивационный комплекс. Это означает, что педагоги не мотивированы предметом профессиональной деятельности и желанием добиться хороших результатов. Это важный признак, который показывает, что мотивация позволяет педагогам в своей

работе использовать только финансовые соображения для управления своей профессиональной мотивацией, а не для развития таланта, одаренности и творческого статуса.

Так как педагоги должны постоянно повышать свою квалификацию, важно определить, насколько они мотивированы к саморазвитию. Саморазвитие – это активный процесс, направленный на личностный рост, раскрытие потенциала и систематическое улучшение навыков, знаний, убеждений, компетенций и качеств личности. Главная цель саморазвития – достижение желаемых результатов. Для этого можно применить методику И. В. Никишиной «Способности педагога к творческому саморазвитию», которая направлена на изучение мотивации молодых педагогов к творческому саморазвитию.

В опроснике представлено 15 утверждений, которые необходимо оценить по пятибалльной шкале, где 5 – максимально соответствует, а 1 – совсем не соответствует. Самодиагностика на основе ответов позволит определить уровень развития способности к саморазвитию: активное саморазвитие, несформированная система саморазвития, зависимость стремления к развитию от внешних факторов, отсутствие развития. Результаты исследования готовности педагогов к саморазвитию приведены в Таблице 8.

Таблица 8 – Способности педагога к творческому саморазвитию на констатирующем этапе

Вопросы	Участник 1	Участник 2	Участник 3	Участник 4
1	2	3	4	5
Я стремлюсь изучать себя	4	3	4	3
Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами	3	3	4	4
Возникающие препятствия стимулируют мою активность	2	3	3	4
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.	3	4	5	3
Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.	3	4	4	4

Я исследую свои чувства и опыт.	5	5	5	5
Я много читаю.	3	3	4	4
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.	3	4	5	4
Я верю в свои возможности.	4	4	5	4
Я стремлюсь быть более открытым.	5	5	5	4
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.	3	3	4	4
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.	3	4	4	4

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4	5
Я получаю удовольствие от усвоения нового.	4	5	5	4
Возрастающая ответственность не пугает меня.	2	3	2	2
Я бы отнесся положительно к моему продвижению по службе.	4	5	5	4
Результаты: 75-55 баллов. Активное саморазвитие. 54-36 баллов. Отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие зависит от различных условий. 35-15 баллов. Остановившиеся саморазвитие	47	49	58	54

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что только один молодой специалист находится в стадии активного саморазвития. У большинства педагогов нет системы самообразования, и их стремление к совершенствованию зависит от различных обстоятельств. Это означает, что необходимо создать определённые условия, которые помогут раскрыть их потенциал, а также опытный наставник, который сможет курировать их в этом процессе.

Для проверки трудностей, испытываемых молодыми специалистами, нами было разработано анкетирование, включающее в себя четыре вопроса Приложение 1. В анкетировании приняли участие педагоги, которые в данный момент работают в течение одного года после получения диплома, или имеют небольшой стаж работы (от одного до трех лет). Результаты анкетирования представлены в Рисунке 1.

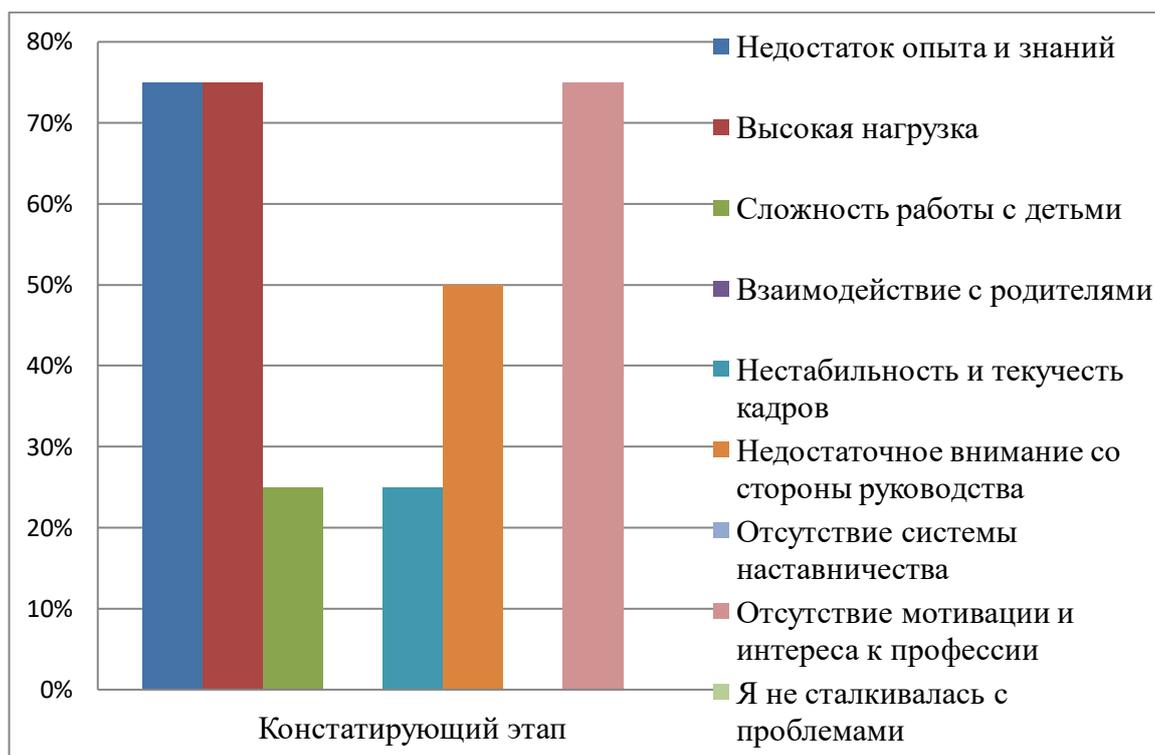


Рисунок 1 – Анкетирование для молодых специалистов, на выявление трудностей в процессе адаптации на констатирующем этапе

Можно сделать вывод, что большинство педагогов, трое сотрудников (75 %), испытывают недостаток опыта и знаний и высокую нагрузку, а так же указывают на отсутствие мотивации и интереса к профессии. На недостаточное внимание со стороны руководства указали 2 сотрудника (50 %). Два молодых специалиста испытывают трудности в работе с детьми и указывают на текучесть кадров (25 %).

Так же мы выяснили, получали ли помощь от коллег или руководства в процессе адаптации молодые специалисты, результаты представлены на Рисунке 2.

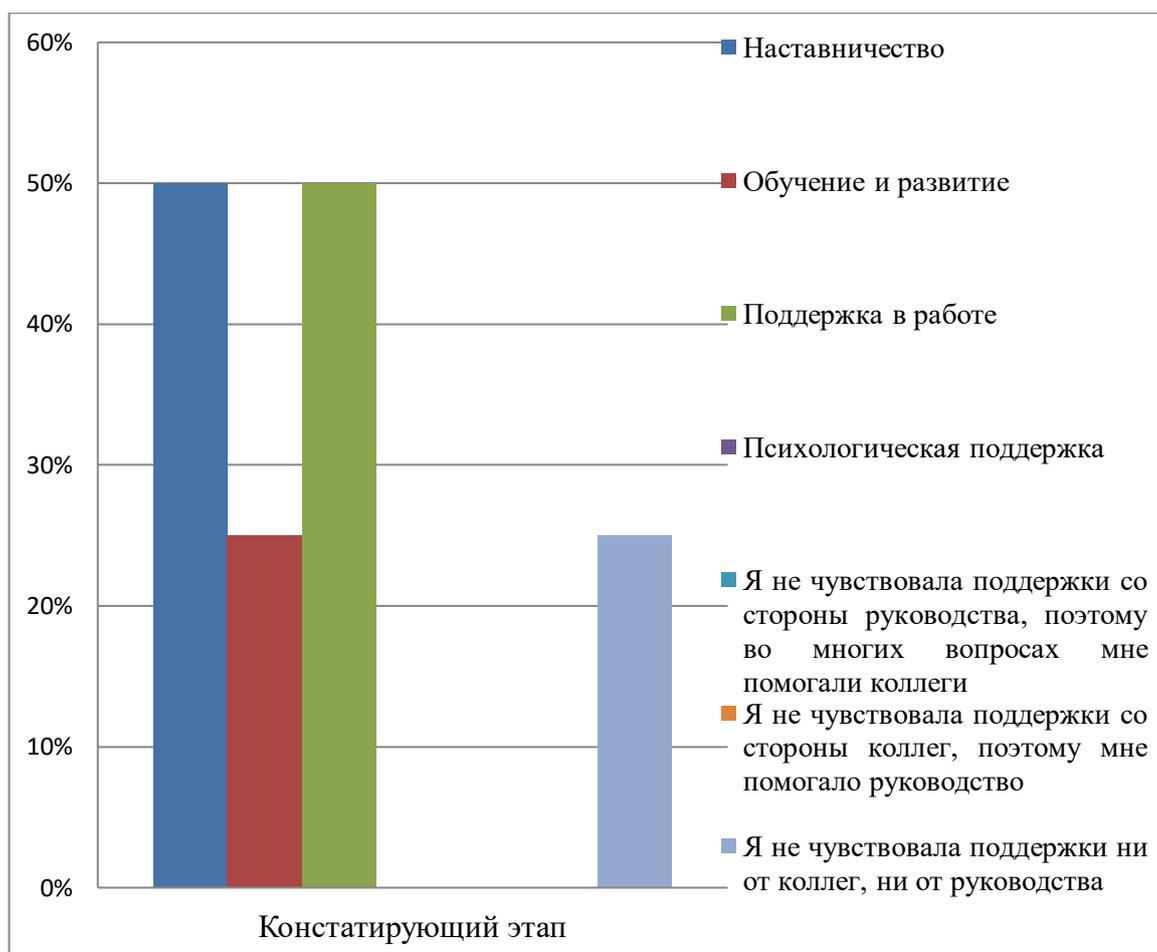


Рисунок 2 – Анкетирование для молодых специалистов, на выявление трудностей в процессе адаптации на констатирующем этапе

Можно сделать вывод, что 2 сотрудника (50 %) получали помощь в виде наставничества, а так же испытывали поддержку в работе со стороны коллег. Один сотрудник (25 %) получал помощь в виде обучения и развития, и так же один сотрудник (25 %) не чувствовал поддержки ни от коллег, ни от руководства.

Полученные данные показывают, что у большинства педагогов дошкольной образовательной организации нет мотивации к профессиональной деятельности и самореализации. Кроме того, многие педагоги сталкиваются с определёнными сложностями в саморазвитии и адаптации. В связи с этим требуется внедрение специально созданных организационно-педагогических условий для управления этим процессом.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов

Результаты, полученные на констатирующем этапе исследовательской работы, указывают на то, что необходимо проведение целенаправленной работы по внедрению проблемно-ориентированной технологии построения индивидуальной траектории адаптации молодых педагогов МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска».

Цель: помочь молодым педагогам ДОО адаптироваться к профессии.

Задачи:

1. Оказывать начинающим педагогам психолого-педагогическую поддержку и методическую помощь.
2. Воспитывать у молодого педагога потребность в постоянном обучении.
3. Привлекать опытных педагогов (наставников) к работе с начинающими специалистами.
4. Создать условия для успешной профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

На **первом этапе** проведено анкетирование и создана информационная карточка молодого педагога. С самого начала работы молодого сотрудника проводится анкетирование, которое позволяет оценить его потенциал в обучении, воспитании и экспериментальной работе, а также диагностировать уровень профессионального мастерства. Всё это фиксируется в информационной карте молодого специалиста. Анкетирование представлено в Приложении 2. Информационная карточка молодого специалиста представлена в Приложении 3.

Проведена работа по развитию мотивации педагогов к профессиональной деятельности, представленная в Таблице 9. Её целью было создание условий, в которых педагоги были бы заинтересованы в

повышении качества образовательных услуг. Это, в свою очередь, должно привести к интенсивному творческому труду и, как следствие, к качественному образованию.

Таблица 9 – Содержание работы с молодыми педагогами по развитию интереса к профессиональной деятельности

Направления работы	Содержание деятельности
1	2
Нормативно-правовое	Материальное стимулирование: Введение системы бонусов и премий за высокие результаты работы, участие в профессиональных конкурсах.
Научно-методическое	Обучение и развитие: Организация обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов, направленных на повышение профессиональных компетенций молодых специалистов. Обеспечение возможностей для профессионального развития: Предоставление возможностей для участия в научных и методических мероприятиях, публикации статей и методических разработок. Вовлечение в управление образовательным процессом: Участие в принятии решений, касающихся образовательного процесса, что способствует повышению чувства ответственности и значимости.
Социально-психологическое	Поддержка и наставничество: Назначение опытного наставника, который поможет молодому педагогу приспособиться к новым условиям работы, поделится своим опытом и знаниями. Моральное стимулирование: Публичное признание достижений, похвала за успехи, награждение грамотами и благодарственными письмами. Развитие корпоративной культуры: Организация благоприятного климата среди сотрудников, организация совместных мероприятий, способствующих сплочению коллектива. Поддержка самомотивации: Обучение методам самомотивации, развитие уверенности в себе и своих силах, помощь в преодолении трудностей.

На **втором этапе** за молодыми специалистами закрепляются педагоги-наставники, и организуется их совместная работа. Задача наставника помогать анализировать программы, разрабатывать занятия, подбирать необходимые методические и дидактические материалы, работать с нормативными документами, соблюдать принципы научной организации труда педагога и корректировать результаты профессиональной деятельности молодого педагога. Наставник не

контролирует подопечного, а помогает ему быстрее адаптироваться к педагогической деятельности, предоставляя необходимую методическую, психолого-педагогическую, управленческую и нормативно-правовую информацию.

Процесс повышения профессиональной компетентности молодого педагога через наставничество проходит поэтапно и включает в себя развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего специалиста (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического), а также соответствующих им профессионально важных качеств. Этот процесс проходит в три стадии:

Адаптационный этап. Наставник определяет обязанности и полномочия молодого специалиста, а также выявляет пробелы в его умениях и навыках, чтобы разработать программу адаптации.

Основной (проектировочный) этап. Наставник создаёт и воплощает в жизнь программу адаптации, работает над улучшением профессиональных навыков молодого педагога и помогает ему создать личный план развития.

Контрольно-оценочный этап. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности молодого педагога и определяет, насколько он готов к выполнению своих рабочих задач.

Деятельность наставника носит индивидуальный характер, и формы реализации варьируются в зависимости от молодого специалиста. План работы наставника представлен в Таблице 10.

Таблица 10 – План работы наставника

№	Тема	Содержание деятельности
1	2	3
1.	«Ознакомление с основами профессии». Изучение документов, регулирующих сферу деятельности.	1. Ознакомление с основными законодательными и нормативными актами, регулирующими образовательную деятельность в РФ, включая Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», СанПиН, приказы и распоряжения Министерства образования и науки РФ, ФГОС ДОО, ФОП ДОО и др. 2. Изучение структуры и содержания нормативно-правовых документов, определяющих деятельность ДОО, таких как Устав ДОО, должностные инструкции сотрудников, правила внутреннего распорядка.

Продолжение таблицы 10

1	2	3
1.	«Ознакомление с основами профессии». Изучение документов, регулирующих сферу деятельности.	3. Анализ прав и обязанностей участников образовательного процесса (педагоги, родители, дети), закрепленных в законодательстве и локальных актах ДОО. 4. Проведение вводных инструктажей по технике безопасности, пожарной безопасности и охране труда. 5. Установление контакта с коллегами и знакомство с наставником. 6. Осмотр рабочего места.
2.	«Моя документы»	1. Знакомство с миссией, целями и задачами организации. 2. Представление должностной инструкции педагога. 3. Введение в систему отчётности. 4. Информирование о необходимых педагогу документах и правилах их оформления. 5. Описание содержания работы, требований и стандартов её выполнения. 6. Ознакомление с расписанием и режимом рабочего дня.
	«Начало карьерного пути»	1. Спланировать работу педагога. 2. Ознакомиться с критериями оценки результативности работы. 3. Исследовать методы работы коллег как в своём, так и в других образовательных учреждениях, а также повышать свою квалификацию, участвуя в открытых мероприятиях: методических объединениях, мастер-классах, семинарах и конференциях. 4. Создать календарно-тематический план и технологическую карту занятия.
	«Профессионализм педагога»	1. Организация открытого урока для наставника и коллег. 2. Организация мастер-класса для родителей. 3. Совершенствование профессиональных навыков (прохождение курсов, участие в конкурсах профессионального мастерства). 4. Презентация творческих достижений педагога. 5. Презентация творческих достижений наставника.
3.	«Творческая мастерская педагога»	Анализ профессионального роста молодого педагога за два года работы. Отзыв наставника.

На третьем этапе подводятся итоги работы по повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста и оценивается успешность его адаптации в педагогическом коллективе. К этому моменту молодые педагоги уже активно участвуют в научно-исследовательской работе, применяют современные педагогические технологии и анализируют накопленный опыт. По завершении периода адаптации молодой специалист повторно заполняет анкету, которая была выдана ему в начале процесса адаптации Приложение 2. Это позволяет ему

оценить свой профессиональный рост и понять, какие аспекты требуют дополнительной проработки.

Таким образом, на формирующем этапе опытно-поисковой работы внедрена проблемно-ориентированная технология построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога в МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска». Важно подчеркнуть, что для каждого нового сотрудника необходимо выбирать особые методы работы. Разнообразие подходов способствует развитию у специалиста интереса к профессии и положительно влияет на его профессиональное развитие.

Чтобы оценить результативность проделанной работы, мы провели повторную диагностику.

2.3 Результаты опытно-поисковой работы

На контрольном этапе была проведена повторная диагностика адаптации молодых специалистов в МАДОУ «Детский сад №17». Мы сравнили полученные данные с результатами первичной диагностики.

Для диагностики мы использовали те же методы, что и на начальном этапе эксперимента:

- методику «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. Реана,
- методику И. В. Никишиной «Способности педагога к творческому саморазвитию»,
- разработанную нами анкету для молодых специалистов, направленную на выявление трудностей в процессе адаптации.

Педагоги повторно прошли опрос, в котором по каждому мотиву профессиональной деятельности нужно было дать оценку по пятибалльной шкале. Где 1 – выражается в очень незначительной мере, а 5 – в очень большой мере. Результаты повторного анкетирования педагогов ДОО по

методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А.Реана) представлены в Таблице 11.

Таблица 11 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности молодых педагогов ДОО на контрольном этапе

Участники исследования	1. Денежный заработок	2. Стремление к продвижению по работе	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	7. Возможность наиболее полной самореализации и именно в данной деятельности
1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	4	3	3	3	5	5
2	3	5	2	2	4	5	5
3	3	4	3	3	4	5	5
4	3	5	4	3	3	4	4

На основе собранных данных мы рассчитали показатели внутренней мотивации специалистов в профессиональной деятельности, положительной внешней мотивации специалистов в профессиональной деятельности и отрицательной внешней мотивации преподавателей в профессиональной деятельности. Результаты расчётов представлены в Таблице 12.

Таблица 12 – Показатели ключевых мотивов профессиональной деятельности у педагогов на контрольном этапе

Участники исследования	Внутренняя мотивация (ВМ)	Внешняя положительная мотивация (ВПМ)	Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ)
1	2	3	4
1	5	3,3	3
2	5	4	2
3	5	3,6	3
4	4	3,6	3,5

Затем мы вычислили среднее значение для всей выборки. И получили следующие результаты. Внешняя отрицательная мотивация составила 2,8, внешняя положительная мотивация 3,6, а внутренняя мотивация 4,75. Это означает, что внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной мотивацией, а внешняя отрицательная мотивация выражена меньше всего ($ВМ > ВПМ > ВОМ$), что показывает – лучший мотивационный комплекс. Результаты показывают, что активность

педагогов выросла, она обусловлена их профессиональной деятельностью и желанием добиться хороших результатов.

Также для определения уровня мотивации к саморазвитию повторно применялась методика И. В. Никишиной «Способности педагога к творческому саморазвитию». Итоги исследования готовности педагогов к саморазвитию отражены в Таблице 13.

Таблица 13 – Способности педагога к творческому саморазвитию на контрольном этапе

Вопросы	Участник 1	Участник 2	Участник 3	Участник 4
1	2	3	4	5
Я стремлюсь изучать себя	5	4	5	4
Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами	4	4	5	5
Возникающие препятствия стимулируют мою активность	4	4	5	5
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.	5	5	5	5
Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.	4	5	5	5
Я исследую свои чувства и опыт.	5	5	5	5
Я много читаю.	4	4	5	5
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.	4	5	5	4
Я верю в свои возможности.	4	5	5	4
Я стремлюсь быть более открытым.	5	5	5	5
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.	4	4	5	5
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.	5	5	5	5
Я получаю удовольствие от усвоения нового.	5	5	5	4
Возрастающая ответственность не пугает меня.	4	5	4	3

Я бы отнесся положительно к моему продвижению по службе.	5	5	5	5
--	---	---	---	---

Продолжение таблицы 13

1	2	3	4	5
<p>Результаты: 75-55 баллов. Активное саморазвитие. 54-36 баллов. Отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие зависит от различных условий. 35-15 баллов. Остановившиеся саморазвитие</p>	67	70	74	69

На основе полученных результатов можно сделать вывод, что все молодые специалисты находятся в активной стадии саморазвития. После внедрения проблемно-ориентированной технологии построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога ДОО показатели всех молодых специалистов улучшились.

Педагоги повторно прошли анкетирование для проверки трудностей, испытываемые молодыми специалистами Приложение 1. Результаты анкетирования представлены в Рисунке 3.

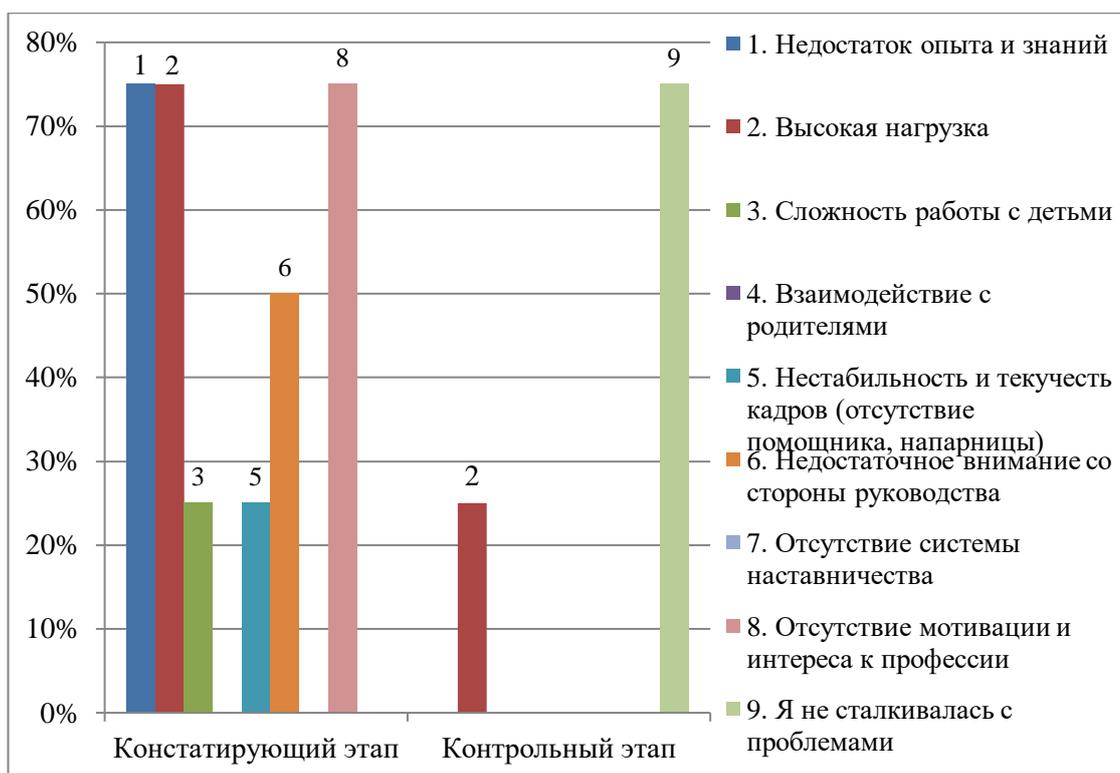


Рисунок 3 – Анкетирование для молодых специалистов, на выявление трудностей в процессе адаптации на контрольном этапе

Можно сделать вывод, что с внедрением проблемно-ориентированных технологий и построением индивидуальной адаптации по-новому, количество сотрудников, сталкивающихся с трудностями, увеличилось на 75 %. Количество сотрудников, указывающих на высокую нагрузку, уменьшилось на 50 %. Данные показатели увеличились, после внедрения проблемно-ориентированной технологии построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога.

Так же мы провели повторное исследование и выяснили, получали ли помощь от коллег или руководства в процессе адаптации молодые специалисты, результаты представлены на Рисунке 4.

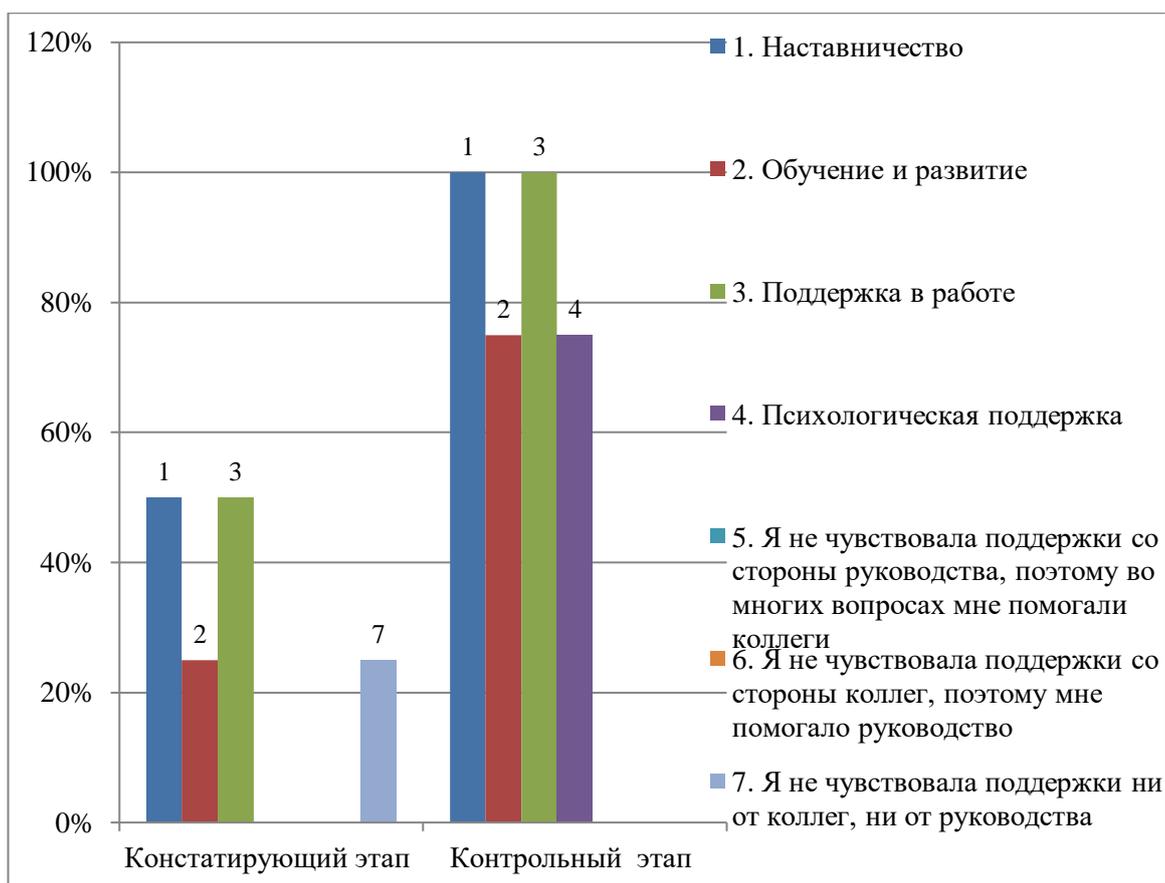


Рисунок 4 – Анкетирование для молодых специалистов, на выявление трудностей в процессе адаптации на контрольном этапе

По результатам повторного анкетирования, на констатирующем этапе можно сделать вывод, что количество сотрудников, получивших помощь в виде наставничества, а так же поддержку в работе со стороны коллег, увеличилось на 50 %. Количество сотрудников, получивших помощь в виде обучения и развития, увеличилось так же на 50 %. Сотрудников, получивших психологическую поддержку, стало больше на 75 %. Данные показатели увеличились, после внедрения проблемно-ориентированной технологии построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога.

Педагогический эксперимент позволил установить, что после внедрения проблемно-ориентированной технологии построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога мотивационный аспект и уровень саморазвития значительно увеличились. Так же молодые педагоги перестали испытывать прежние трудности в процессе адаптации.

Это подтверждает первоначальную гипотезу и действенность предложенных организационно-педагогических мер.

Выводы по второй главе

Цель экспериментальной работы заключается в проверке гипотезы исследования. Для этого было организовано экспериментальное исследование на базе МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска» под руководством заведующей Ирины Владимировны Рыбалко.

На предварительном этапе экспериментальной работы мы выбрали методы оценки уровня мотивации начинающих специалистов на итоговом этапе, используя методику «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана). Способности к саморазвитию оценивались с помощью методики И. В. Никишиной «Способности педагога к творческому саморазвитию». Также мы разработали опросник для анализа проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты в процессе адаптации.

В результате этого этапа мы обнаружили, что у начинающих педагогов наименее благоприятный мотивационный комплекс, где внешняя отрицательная мотивация доминирует над внешней положительной мотивацией, а внутренняя мотивация выражена меньше всего. Большинство педагогов не имеют сформированной системы саморазвития, и их стремление к развитию зависит от различных обстоятельств. Педагоги испытывают значительные трудности в процессе адаптации, такие недостаток опыта и знаний и высокую нагрузку, указывают на отсутствие мотивации и интереса к профессии 75 %. На недостаточное внимание со стороны руководства указали 50 %. Два молодых специалиста испытывают трудности в работе с детьми и указывают на текучесть кадров 25 %. Данные, полученные в ходе констатирующего эксперимента, позволили нам сделать вывод, что без целенаправленного управления адаптацией молодых

специалистов в ДОО, данный процесс будет происходить естественным образом и на среднем уровне.

Формирующий этап эксперимента продемонстрировал, что адаптация будет более успешной, если использовать разработанные организационно-педагогические условия: организуется наставничество, как форма методического сопровождения; внедряется проблемно-ориентированная технология построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога ДОО.

Чтобы оценить результативность проделанной работы, мы провели повторное обследование. Его результаты показали рост уровня мотивации среди молодых педагогов и формирование более благоприятного комплекса мотивации. Трое молодых специалистов переместились в активную стадию саморазвития 75 %. А так же увеличилось количество молодых специалистов, которые не испытывают трудностей в процессе адаптации.

Итак, результаты говорят о том, что большинство педагогов ДОО стали более мотивированы, повысили уровень саморазвития и адаптированности после внедрения проблемно-ориентированной технологии и создания индивидуальной траектории адаптации для молодых специалистов. Это подтверждает, что исследование, проведённое в МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска», положительно повлияло на профессиональную адаптацию и эффективно повысило компетентность воспитателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследовательский вопрос связан с современными тенденциями развития дошкольного образования и необходимостью привлечения квалифицированных педагогов для повышения качества образовательного процесса в детских садах.

В первой главе представлен анализ научной литературы по проблеме исследования, изучены нормативные документы, содержащие в себе ту или иную информацию о молодых специалистах. Определены основные понятия и сформулировано собственное терминологическое высказывание. Деятельность руководителя по адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации – это обеспечение молодым специалистам в дошкольной образовательной организации такие условия, которые помогут им быстро и успешно интегрироваться в коллектив, освоить свои профессиональные обязанности и принять корпоративную культуру. Определили ключевые принципы деятельности руководителя по адаптации молодых специалистов.

Рассмотрели особенности деятельности руководителя и пришли к выводу, что наиболее эффективным является системный подход. Выделили особенности деятельности руководителя по адаптации молодых специалистов в ДОО, которые включают в себя: планирование адаптации; организация обучения и развития; создание команды поддержки; мониторинг и оценка; коммуникация. Проанализировали понятие технологии деятельности руководителя дошкольной образовательной организации по адаптации молодых специалистов. Вывели ключевые аспекты, а так же формы технологии деятельности руководителя, а именно наставничество. Наставничество – это процесс, в котором более опытный человек (наставник) помогает менее опытному (наставляемому) развиваться, предоставляя руководство, поддержку и ресурсы. В процессе теоретического анализа, выделили цели, задачи и ожидаемые результаты.

Для достижения целей нашего эксперимента мы определили критерии, рекомендации и этапы, необходимые воспитателю дошкольной организации, в соответствии со структурой, описанной в первой главе. К таким критериям относятся: мотивационный и ценностный подход к получению знаний об образовательных технологиях; мотивация к самообразованию.

Основная цель формирующего этапа экспериментальной работы заключалась в изучении и анализе затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОО. А так же внедрение проблемно-ориентированной технологии, построения индивидуальной траектории адаптации молодого педагога на базе МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска».

На контрольном этапе проведено исследование начального уровня мотивации к профессиональной деятельности, уровню саморазвития, а так же трудностей в процессе адаптации молодых специалистов. На данном этапе мы обнаружили, что у молодых педагогов наименее благоприятный мотивационный комплекс, в котором внешняя отрицательная мотивация доминирует над внешней положительной мотивацией, а внутренняя мотивация выражена меньше всего. У большинства педагогов отсутствует сложившаяся система саморазвития, и их стремление к развитию зависит от различных обстоятельств. Кроме того, педагоги сталкиваются с серьёзными трудностями в процессе адаптации, такими как нехватка опыта и знаний, высокая нагрузка, что указывает на отсутствие мотивации и интереса к профессии у 75 % опрошенных. Недостаточное внимание со стороны руководства отметили 50 %. Двое молодых специалистов испытывают сложности в работе с детьми и отмечают текучесть кадров в размере 25 %.

На первом этапе была разработана анкета и создана информационная карточка молодого педагога. Проведена работа по стимулированию профессиональной мотивации педагогов в следующих направлениях: нормативно-правовом, научно-методическом и социально-

психологическом. Целью этой работы было создание условий, в которых педагоги были бы мотивированы повышать качество образовательных услуг. Это, в свою очередь, должно способствовать активной творческой работе и, как результат, качественному образованию. На втором этапе за молодыми специалистами закрепляются педагоги-наставники, и организуется их совместная работа, которая проходит в три этапа: адаптационный этап; основной (проектировочный) этап; контрольно-оценочный этап. На третьем этапе прошло подведение итогов работы по повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста и оценку, успешности адаптации на рабочем месте.

Чтобы оценить результативность проделанной работы, была проведена повторная диагностика с применением тех же методов, что и на контрольном этапе исследования. После внедрения технологии оказалось, что внутренняя мотивация у молодых специалистов преобладает над внешней положительной мотивацией, а внешняя отрицательная мотивация выражена меньше всего ($ВМ > ВПМ > ВОМ$). Это свидетельствует о формировании наиболее благоприятного мотивационного комплекса. Трое молодых специалистов, что составляет 75 %, перешли в активную стадию саморазвития. Число сотрудников, получивших помощь в виде наставничества и поддержку от коллег, возросло на 50 %. Столько же увеличилось количество сотрудников, которым была оказана помощь в обучении и развитии. Число работников, получивших психологическую поддержку, выросло на 75 %.

В ходе эксперимента были созданы комфортные условия для профессиональной адаптации педагогов, а также разработана и внедрена технология повышения мотивации и уровня саморазвития. Благодаря этим мерам педагоги смогли быстрее адаптироваться к новым условиям работы и повысить свою компетентность.

Мы достигли цели исследования, решили поставленные задачи, и гипотеза подтвердилась результатами экспериментальной работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская К. А. Отечественная социальная психология / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : ИП РАН, 2007. – 624 с. – ISBN 978-5-9270-0110-1.
2. Айзенк Г. Как измерить личность. Пер. с англ. / Г. Айзенк. – Москва : Когито-центр, 2000. – 283 с. – ISBN 5-89353-028-4.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : серия Мастера психологии, 2016. – 288с. – ISBN 978-5-49807-869-4.
4. Анисенков Д. А. «Современные теории адаптации к профессиональной деятельности» / Д. А. Анисенков // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. – 2012. – С. 205-208.
5. Аралова М. А. Формирование коллектива ДОО: Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – Москва : [б. и.], 2007. – 284 с. – ISBN 5-89144-521-2.
6. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – 3-е изд. – Москва : Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с. – ISBN 978-5-89537-258-2.
7. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С. Г. Ахметова // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98-104.
8. Базарова Т. Ю. Управление персоналом/ Т. Ю. Базарова. – 2-е изд. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. – ISBN 5-238-00290-4.
9. Беловицкая С. И. Профессиональное развитие педагога путем совершенствования деятельности / С. И. Беловицкая // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 4. – № 34. – С. 2681-2685.

10. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности /С. П. Безносов. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 272 с. – ISBN 5-9268-0258-X.
11. Богданова М. А. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации) / М. А. Богданова // Психология и образование. – 2021. – № 12 (90). – С. 28-29.
12. Бондаренко В. А Социальная адаптация личности: понятие и сущность / В. А. Бондаренко. – Москва : ГИТИС, 2009. – 258 с.
13. Боровко И. Р. Опыт применения психометрической методики «Тест нервно-психической адаптации» / И. Р. Боровко // Военная медицина. – 2010. – № 1. – С. 112-115.
14. Веретенникова В. Б. Профессиональный стандарт педагога в современной системе дошкольного образования В. Б. Веретенникова // Дошкольное воспитание. – 2016. – №8. – С. 113.
15. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2019. – 704 с. – ISBN 978-5-392-27401-7.
16. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами / Л. М. Волобуева. – Москва : [б. и.], 2008. – 345 с. – ISBN5-89144-396-1.
17. Воронин А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике / А. С. Воронин. – Екатеринбург : ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 189 с. – ISBN 978-5-91246-132-3.
18. Голицына Н. С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н. С. Голицына. – Москва : [б. и.], 2009. – 201 с. – ISBN5-98527-011-4.
19. Горина Л. В. Профессиональный рост педагогов как фактор повышения качества дошкольного образования / Л. В. Горина // Известия Саратовского университета. – 2014. – Т.3. – №4. – С. 372-375.
20. Горина Л. В. Соотношение понятий психолого-педагогического и тьюторского сопровождения / Л. В. Горина, К. П. Сенаторова // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т.7. – №4(25). – С. 231-234.

21. Грошев И. В. Организационная культура / И. В. Грошев. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 288 с. – ISBN 978-5-238-02384-7.
22. Дикая Л. Г. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Л. Г. Дикая. – Москва : Когито-Центр, 2022. – 624 с. – ISBN 978-5-9270-0110-1.
23. Долгова В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / И. В. Долгова, И. Е. Мельник // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76-80.
24. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 4-е изд. – Нижний-Новгород : НИМБ, 2010. – 720 с. – ISBN 5-901335-06-6.
25. Ермасова Н. Б. Финансовый менеджмент / Н. Б. Ермасова. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2010. – 621 с. – ISBN 978-5-9916-0227-3.
26. Жариков О. Н. Системный подход к управлению / О. Н. Жариков. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 62 с. – ISBN 5-238-00265-3.
27. Золотогоров В. Г. Энциклопедический словарь / В. Г. Золотогоров. – 2-е изд. – Минск : Кн. Дом, 2004. – 720 с. – ISBN 985-482-009-2.
28. Иванова М. В. Особенности процесса профессиональной адаптации молодых педагогов в ДОО / М. В. Иванова // Научное обозрение. – 2019. – №4-1. – С. 76-79.
29. Ильин В. В. Системный подход к оценке финансовых рисков / В. В. Ильин, Н. А. Сердюкова // Финансы. – 2008. – № 1. – С. 68-72.
30. Кларин М. В. Инновационные модели учебного процесса в современной зарубежной педагогике: автореф. дис. ... докт. пед. наук / М.В. Кларин; СПбГУКИ. – Санкт-Петербург, 2016. – 47 с. – ISBN 978-5-88915-093-0.
31. Кузьмина Н.В. Исследования гуманитарных систем. Теория педагогической системы Н.В. Кузьминой / Н.В. Кузьминой. – Краснодар : Парабеллум, 2013. – 90 с. – ISBN 978-5-904423-64-3.

32. Лапыгин Ю. Н. Теория организации / Ю. Н. Лапыгин. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 311 с. – ISBN 978-5-16-002839-2.
33. Латипова А. Ф. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе образования / А. Ф. Латипова // Молодой ученый. – 2022. – № 24 (419). – С. 372-374.
34. Лозовский Л. Ш. Современный экономический словарь / Л. Ш. Лозовский. – 4-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2004. – 480 с. – ISBN 5-16-001584-1.
35. Марченко О. И. Управление персоналом / О. И. Марченко. – Москва : [б. и.], 2004. – 129 с. – ISBN 5-86894-871-8.
36. Мельник М. В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях / М. В. Мельник. – Москва : Финансы и статистика, 1990. – 136 с. – ISBN 5-279-00334-4.
37. Омаров А. М. Руководитель. Размышления о стиле управления / А. М. Омаров. – 2-е изд. – Москва : Политиздат, 2012. – 198 с.
38. Организация производства на предприятии: учеб. пособие / сост. О. Г. Туровца Б. Ю. – Ростов-на-Дону : Издательский центр МарТ, 2002. – 464 с. – ISBN 5-241-00098-4.
39. Основы управления : учеб. пособие / сост. В. П. Радукина. – Москва : Высш. шк., 2021. – 304 с. – ISBN 978-5-392-34008-8
40. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. / С. И. Ожегов. – Москва : АСТ, 2023. – 1360 с. – ISBN 978-5-17-078925-2.
41. Патрахина Т. Н. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект / Т. Н. Патрахина, Ю. И. Ткаченко // Молодой ученый. – 2015. – № 7 (87). – С. 464-466.
42. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021. «О направлении Методических рекомендаций». – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuza-rabotnikov-narodnogo-obrazovanija/> (дата обращения 16.11.2022).

43. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н г. Москва «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения 16.11.2022).
44. Реан А. А. Психология личности / А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Изд-во Питер, 2017. – 288с. – ISBN 978-5-496-02369-6.
45. Рогожин С. В. Теория организации / С. В. Рогожин. – 2-е изд. – Москва : Экзамен, 2006. – 315 с. – ISBN 5-472-00038-6.
46. Степанов С. С. Дефектология. Словарь терминов / С. С. Степанов. – Москва : ТЦ «Сфера», 2013. – 215 с. – ISBN 978-5-7301-0111-2.
47. Смирнов В. В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии / В. В. Смирнов // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 1. – С. 311-312.
48. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 9.
49. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022). – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 16.11.2022).
50. Тюрина В. А. Проблемы адаптации молодого сотрудника на новом рабочем месте/ В. А. Тюрина. – Москва : [б. и.], 2017. – 139 с.
51. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент. – Москва : Изд-во Зерцало, 2014. – 448 с. – ISBN 978-5-807-80014-1.
52. Ушева Т. Ф. Основные идеи рефлексивного подхода в педагогическом образовании / Т. Ф. Ушева // Молодой ученый. – 2015. – С. 27-29

53. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – 6-е изд. – Москва : Дело, 2008. – 448 с. – ISBN 978-5-7749-0493-8.
54. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. – Москва : Центр педагогического образования, 2014. – 32с.
55. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – Москва : Издательство «Омега-Л», 2013. – 134с. (Законы Российской Федерации).
56. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ (дата обращения 16.11.2022).
57. Федосеева А. В. Организация профессиональной адаптации / А. В. Федосеева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №1-1. – С. 15-27.
58. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин. – Москва : [б. и.], 2005. – 490 с. – ISBN 5-89939-086-7.
59. Хисамутдинов Т. Р. Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников / Т. Р. Хисамутдинов // Студенческий вестник. – 2021. – № 31-1 (176). – С. 12-14.
60. Черкасов Д.О. Профессиональная адаптация молодого специалиста /Д. О. Черкасов, О. А. Лымарева. – 2019. – 11-3 (57). – С. 151-154.
61. Шубенкова Е. В. Управление персоналом: требования систем менеджмента качества / Е. В. Шубенкова // Управление персоналом. – 2012. – № 6.
62. Энциклопедия наставничества : учеб. пособие / сост. Г. А. Зияева, Н. Н. Исланова, М. А. Зайнуллин. – Казань: ИРО РТ, 2022. – 70 с.

63. Ядов В. А. Социологическое исследование самооценки начинающего работника по перечню профессиональных качеств, востребованных работодателем: методология, программа, методы / В. А. Ядов. – Москва: Наука, 2019. – 903 с. – ISBN 978-5-89697-316-4.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкетирование для молодых специалистов, на выявление трудностей
в процессе адаптации

1. Как долго вы работаете в образовательной сфере?
2. Сталкивались ли вы с трудностями на работе? (Можно выбрать несколько вариантов ответа).
 - 1) недостаток опыта и знаний;
 - 2) высокая нагрузка;
 - 3) сложность работы с детьми;
 - 4) взаимодействие с родителями;
 - 5) нестабильность и текучесть кадров (отсутствие помощника, напарницы);
 - 6) недостаточное внимание со стороны руководства;
 - 7) отсутствие системы наставничества;
 - 8) отсутствие мотивации и интереса к профессии.
3. Сколько времени вам потребовалось для адаптации на новом рабочем месте?
4. Получали ли вы помощь от коллег или руководства в процессе адаптации на новой работе?
 - 1) наставничество: опытные воспитатели выступали в роли наставников и помогали молодым специалистам освоиться на рабочем месте;
 - 2) обучение и развитие: руководство организовывало тренинги и семинары для молодых воспитателей, чтобы улучшить их профессиональные навыки;
 - 3) поддержка в работе: коллеги помогали в выполнении задач, связанных с работой с детьми и родителями;
 - 4) психологическая поддержка: если я испытывала стресс и тревогу на новом месте, то коллеги и руководство оказывали поддержку;

5) я не чувствовала поддержки со стороны руководства, поэтому во многих вопросах мне помогали коллеги;

6) я не чувствовала поддержки со стороны коллег, поэтому мне помогало руководство;

7) я не чувствовала поддержки ни от коллег, ни от руководства.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкета для молодых педагогов

Уважаемый педагог! Просим Вас ответить на несколько вопросов в целях усовершенствования работы с молодыми специалистами.

1. Ваш возраст.
2. Образование (вуз, специальность, дата окончания).
3. Почему Вы решили пойти работать в детский сад:
 - не смог найти другую работу, а эта работа более-менее близка к моей специальности по диплому,
 - меня привлекает работа с детьми,
 - работа педагога представляется интересной, творческой,
 - свой вариант:
4. Совпали ли Ваши представления о работе с реальностью?
5. С какими трудностями Вы столкнулись в первое время, когда пришли на работу?
6. Каким было отношение к Вам коллег и администрации (подчеркните).

Дружелюбное	По-разному	Скорее, негативным
-------------	------------	--------------------
7. Нравится ли Вам работа?
 - да, я полностью удовлетворен,
 - средне,
 - не удовлетворен,
8. Больше всего мне нравится в работе то, что:
9. Больше всего мне не нравится:
10. Требуется ли Вам поддержка как молодому специалисту (методическая, психологическая и т. д.)?

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Информационная карточка молодого специалиста

ФИО	
Должность	
Образовательное учреждение	
Стаж работы	
Квалификационная категория	
Образование	указать учебное заведение и специальность
Повышение квалификации	указать название курсов и год прохождения
Профессиональные достижения	указать награды, грамоты, публикации и т. д.
Методическая работа	указать темы выступлений на методических объединениях, семинарах, конференциях
Участие в профессиональных конкурсах	указать названия конкурсов и результаты участия
Работа с учащимися	указать направления работы, используемые методы и приёмы
Взаимодействие с родителями	указать формы работы, темы родительских собраний
Планы на будущее	указать направления профессионального развития