



ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

ПРОЦЕССОМ

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

1.1 Структурный
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
дошкольной образовательной (ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

1.2 Управление ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

1.3 Организационно-педагогические условия адаптации молодых педагогов
в дошкольной образовательной организации

Управление процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

2.1 Цели и задачи программы магистратура

2.2 Реализация программы магистратура «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

педагогов в дошкольной образовательной организации

Форма обучения заочная

2.3 Анализ результатов опытно-поисковой работы

Выходы по второй главе

Проверка на объем заимствований:

77,88 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

09. 01 2025 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ЗФ-302-267-2-1

Иванова Ирина Юрьевна

Научный руководитель:

к. п. н., доцент кафедры ТМиМДО

Бехтерева Елена Николаевна

Челябинск

2025



СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Иванова И. Ю.

Самоцитирование

рассчитано для: Иванова И. Ю.

Название работы: 44.04.02 Иванова И.Ю. Управление адаптацией молодых педагогов в дошкольной образовательной организации

Тип работы: Выпускная квалификационная работа

Подразделение:

РЕЗУЛЬТАТЫ

■ ОТЧЕТ О ПРОВЕРКЕ КОРРЕКТИРОВАЛСЯ: НИЖЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ ДО КОРРЕКТИРОВКИ

СОВПАДЕНИЯ	21.86%	СОВПАДЕНИЯ	21.86%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	77.88%	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	77.88%
ЦИТИРОВАНИЯ	0.26%	ЦИТИРОВАНИЯ	0.26%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%	САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 13.02.2025

ДАТА И ВРЕМЯ КОРРЕКТИРОВКИ: 13.02.2025 07:13

Структура
документа:

Проверенные разделы: основная часть с.8-30, 32-51, введение с.1-7, выводы с.30-32, 51-56

Модули поиска:

ИПС Адилет; Переводные заимствования; Шаблонные фразы; Перефразирования по коллекции издательства Wiley; Перефразирования по Интернету; Переводные заимствования по Интернету (EnRu); Переводные заимствования (RuEn); Цитирование; Перефразирования по Интернету (EN); Коллекция НБУ; Перефразирования по коллекции IEEE; Издательство Wiley; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Патенты СССР, РФ, СНГ; Переводные заимствования по коллекции Интернет в русском сегменте; Диссертации НББ; Переводные заимствования по коллекции Гарант: аналитика; СПС ГАРАНТ: аналитика; Публикации eLIBRARY (переводы и перефразирования); Кольцо вузов (переводы и перефразирования); Кольцо вузов; Пу...

Работу проверил: Киселёва Юлия Анатольевна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

13.02.2025



Подпись проверяющего



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

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование
корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего.
Представленная информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.

ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ
выпускной квалификационной работы

Студент Иванова Ирина Юрьевна
 Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
 Курс 3 Группа ЗФ-302-267-2-1
 Тема ВКР Управление адаптацией молодых педагогов в дошкольной образовательной организации

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

Нормоконтролер

14 февраля 2025 г.

И.А. Селиверстова

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



**Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (магистерской диссертации)**

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом Ивановой Ириной Юрьевной
Группа ЗФ-302-267-2-1
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы Управление процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации
Научный руководитель Бехтерева Елена Николаевна

**Оценка соответствия требованиям ФГОС
подготовленности автора выпускной квалификационной работы**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
Умение корректно формулировать и ставить задачи (проблемы) своей деятельности при выполнении научной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность	+		
Умение устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач (проблем)	+		
Владение основными теоретическими методами научных психолого-педагогических исследований	+		
Владение эмпирическими методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности	+		
Умение анализировать и интерпретировать полученные результаты исследования	+		
Умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы	+		

Умение пользоваться научной литературой профессиональной направленности	+		
Умение рационально планировать время выполнения работы, определять грамотную последовательность и объем действий при решении поставленной задачи		+	
Владение способами представления результатов своей научной работы на научных конференциях различного уровня, в виде тезисов докладов и статей в научных сборниках	+		

Уровень оригинальности ВКР: 77, 88 %

Апробация результатов исследования на научно-практических конференциях: да (да/нет)

Количество публикаций по теме исследования: 2

Отмеченные достоинства: автором проанализированы возможности и особенности система организации управления процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации. Доказана эффективность организационно-педагогических условий, направленных на повышение эффективности процесса адаптации молодых педагогов. Ценным в работе является разработка плана адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Заключение: работа Ивановой Ирины Юрьевны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть рекомендована к защите.

Научный руководитель

— Е.Н. Бахтерева

«19» февраля 2025 г.



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

РЕЦЕНЗИЯ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ (магистерскую диссертацию)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом Ивановой Ириной Юрьевной
Группа ЗФ-302/267-2-1
Кафедра Теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы Управление процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации
Научный руководитель Бехтерева Е.Н., к.п.н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО
Рецензент Бутенко Н.В., д.п.н., доцент, профессор кафедры ТМиМДО

Оценка выпускной квалификационной работы

Показатели	Оценки			
	5	4	3	2
1. Актуальность тематики работы	+			
2. Степень полноты обзора состояния вопроса и корректность постановки задачи	+			
3. Уровень и корректность использования в работе методов теоретического исследования	+			
4. Уровень и корректность использования в работе методов эмпирического исследования	+			
5. Степень комплексности работы, применение в ней знаний социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин	+			
6. Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения	+			
7. Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе		+		
8. Качество оформления текста с описанием результатов исследования (общий уровень грамотности, стиль изложения, соответствие требованиям стандартов)		+		
9. Объем и качество выполнения графического материала, его соответствие тексту научной работы и стандартам	+			

10. Обоснованность и доказательность выводов работы	+			
11. Оригинальность и практическая значимость полученных результатов, научных, технологических решений	+			

Уровень оригинальности ВКР – 77, 88%.

Отмеченные достоинства: Автором обоснована актуальность проблемы управления процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации на основе анализа психолого-педагогической литературы (143 источника). Актуальность проблемы исследования определяется потребностью комплексного научного осмысливания сущности, специфики, практических методик, а также способов организации и управления адаптацией молодых профессионалов в образовательных организациях. Период вливания молодого педагога в профессиональную деятельность отличается напряженностью, большой значимостью для его профессионального и личностного развития. От того как пройдет этот период, зависит, останется ли молодой воспитатель в сфере дошкольного образования или уйдет в другую сферу деятельности.

Управление адаптацией педагога в образовательной организации – интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля начального этапа профессионального развития молодого педагога с целью формирования способности у начинаящего воспитателя выбирать способы решения задач по организации образовательной деятельности в изменяющихся условиях, готовности к самоактуализации и саморазвитию.

Ириной Юрьевной проанализированы понятия адаптация, критерии успешной адаптации, управление процессом адаптации молодых педагогов. Рассмотрены особенности адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации осложняется характерными особенностями педагогической деятельности: высокие требования к профессиональной компетенции, непрерывность педагогического процесса, необходимость принимать мгновенные, но профессионально точные решения, высокая цена ошибок и пр. Выявлены и обоснованы условия организационно-педагогические условия адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

В практической части исследования описан процесс реализации организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации, которые позволили сделать исследуемый процесс более эффективным. Исследователем разработаны и успешно апробированы следующие материалы: методические рекомендации для руководителя дошкольной образовательной организации по управлению адаптацией молодых педагогов в дошкольной образовательной организации. Результаты экспериментального исследования представлены в таблицах и рисунках. Выводы, полученные И.Ю. Ивановой, представлены на обобщенном уровне в заключительной части работы.

Отмеченные недостатки.

Наряду с отмеченными достоинствами хотелось бы уточнить у автора следующие моменты:

- причина выбора обозначенных критерииев исследования;
- какие из представленных в работе видов адаптации и форм сопровождения молодых педагогов на этапе адаптации являются более эффективными?

Заключение: выпускная квалификационная работа Ивановой Ирины Юрьевны на тему «Управление процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации» выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть рекомендована к защите с оценкой «отлично».

Рецензент

Бутенко Н.В.,

д.п.н., доцент, профессор кафедры ТМиМДО /

20.02.2025 г.



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	9
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	15
1.1 Сущностные характеристики процесса адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации	15
1.2 Управление процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.....	25
1.3 Организационно-педагогические условия адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации	37
Выводы по первой главе.....	58
Глава 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	61
2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы	61
2.2. Реализация организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации	78
2.3 Анализ результатов опытно-поисковой работы	88
Выводы по второй главе	93
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	95
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	98
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	111

ВВЕДЕНИЕ

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы дошкольного образования является обеспечение образовательных учреждений квалифицированными кадрами. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. В связи с этим, актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов. В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности.

Актуальность проблемы исследования определяется потребностью комплексного научного осмысления сущности, специфики, практических методик, а также способов организации и управления адаптацией молодых профессионалов в образовательных учреждениях. Период вливания молодого педагога в профессиональную деятельность отличается напряженностью, большой значимостью для его профессионального и личностного развития. От того как пройдет этот период, зависит, останется ли молодой воспитатель в сфере дошкольного образования или уйдет в другую сферу деятельности.

Управление адаптацией педагога в образовательной организации – интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля начального этапа профессионального развития молодого педагога с целью формирования способности у начинающего воспитателя выбирать способы решения задач по организации образовательной деятельности в изменяющихся условиях, готовности к самоактуализации и саморазвитию.

Управление адаптацией молодого педагога в образовательной организации является условием становления специалиста в профессиональной педагогической деятельности. Эффективно организованное управление адаптацией способствует окончательному самоопределению в педагогической профессии, что будет способствовать решению кадровых проблем в дошкольном образовании – это обусловило актуальность проблемы на *социально-педагогическом уровне*.

На *научно-теоретическом уровне* проблемой адаптации молодого педагога дошкольной образовательной организации (далее ДОО) занимались: Л.М. Маневцева, К.Ю. Белая, М.М. Поташник, Л.М. Денякина, М.С. Гвоздева, В.И. Зверева, Ю.А. Конаржевский, Г.С. Лазарев, Г.Н. Сериков др. Специфика методической работы и её характеристика, а также профессиональная деятельность старшего воспитателя рассматривается такими исследователями как: И.И. Кобиганой, Л.А. Бахтуриной, А.И. Васильевой, В.Я. Волубаевой, С.С. Лебедевой, Л.В. Поздняк, В.Г. Фокиной и др. Однако в работах не рассматривалась возможность организации методической деятельности с позиции теории и практики методического сопровождения педагогов. По мнению С.Н. Мигина, П.И. Третьякова, Н.Н. Бояринцевой именно методическое сопровождение управленицев и педагогов может являться наиболее эффективным способом адаптации молодых педагогов в профессиональной деятельности.

Актуальность исследуемой проблемы на *научно-методическом уровне* связана с необходимостью выбора наиболее эффективных организационно-педагогических условий работы с педагогами по проблеме управления адаптацией молодых педагогов в ДОО.

Анализ психолого-педагогических исследований и объективных условий практики руководителей дошкольных образовательных учреждений в решении проблемы адаптации молодых педагогов в ДОО позволили нам выделить противоречия:

- между социальным запросом общества, требующего подготовки

педагога, способного ориентироваться и целесообразно действовать в нестандартной ситуации и неготовностью педагогов к удовлетворению данных ожиданий общества в силу недостаточности научно-методической и технологической поддержки их деятельности в период адаптации в профессии;

- между необходимостью модернизации системы управления методической работой в образовательном учреждении и недостаточным теоретическим описанием, и обоснованием деятельности руководителя по созданию оптимальных условий для удовлетворения потребности молодого педагога в методическом сопровождении профессиональной деятельности и профессионального становления;

- между необходимостью использования новых эффективных условий управления процессом адаптации молодого педагога и их оптимального сочетания с традиционными методами и формами методической работы, адекватными актуальным запросам практики.

Решение данной проблемы обусловило выбор **темы выпускной квалификационной работы**: «Управление процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации».

Нами была сформулирована следующая **проблема исследования**: каковы организационно-педагогические условия процесса адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Выявленная проблема позволила сформулировать **цель исследования**: теоретически обосновать и апробировать организационно-педагогические условия управления процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: процесс управления процесса адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: процесс адаптации молодых педагогов в

дошкольной образовательной организации будет эффективно, если будут реализованы следующие организационно-педагогические условия:

- осуществляется изучение и анализ затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОУ;
- содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования;
- используются разнообразные формы методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические аспекты проблемы управления процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.
2. Выявить и описать организационно-педагогические условия эффективной адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.
3. Провести эмпирическое исследование по апробации организационно-педагогических условий.
4. Разработать методические рекомендации для руководителя дошкольной образовательной организации по управлению адаптацией молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Теоретической и методологической основой исследования являются комплекс идей и научных положений и концепции Российской системы образования, обусловивших основу исследования: основные подходы к изучению феномена адаптации (Е.Г. Ходько, И.А. Александров, Н.А. Дроздова, А. Маслоу и т.д.), философский подход, направленный на рассмотрение становления представлений об адаптации (Г. И. Царегородцев, И.А. Милославская); исследования, рассматривающие управление персоналом организации (А.Я. Кибанов, М.И. Магура, С.И. Самыгин); педагогические основы профессиональной адаптации педагога (С.М. Редлих, С.А. Котова); научные публикации по исследованию эффективности адаптации в различных компонентах образовательной среды (Ю.Ф.

Гордиенко, Ю.Г. Одегов); компетентностный подход к формированию личности педагога (В.И. Байденко, Н.А. Селезнева, И.А. Зимняя, Л.Н. Болотов, В.С. Леднев, Н.Д. Никандров, М.В. Рыжаков, В. Хутмахер, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Л.А. Петровская, Н.В. Кузьмина).

Решение поставленных задач и проверка гипотезы осуществлялись с использованием следующего комплекса **методов исследования**:

- теоретических: анализ психолого-педагогической, методической литературы, нормативно-правовой документации;
- эмпирических: анкетирование, беседа, тестирование, педагогический эксперимент.

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

Этапы исследования:

1. Аналитико-поисковый этап (ноябрь 2022г. – январь 2023г.) Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Определение цели, рабочей гипотезы и задач исследования.

2. Опытно-организационный этап (февраль 2023г. – октябрь 2024 г.) определялись методологические и теоретические основы исследования, проводилась систематизация полученных данных, изучение, разработка и апробация рекомендаций для руководителей по управлению процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

3. Заключительно-обобщающий этап исследования (ноябрь 2024г. – январь 2025г.) систематизация и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, анализ экспериментальных данных, оформление квалификационной работы.

Теоретическая значимость работы заключается в теоретическом обосновании выявленных организационно-педагогических условий с целью эффективной адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость заключается в том, что методические

рекомендации по управлению процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации, созданные в ходе исследования могут быть использованы в процессе организации и реализации методической работы в дошкольной образовательной организации, а также в процессе самообразования педагогов дошкольного образования, в процессе реализации курсов повышения квалификации педагогов, при прохождении педагогической практики студентами-выпускниками педагогических вузов.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущностные характеристики процесса адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации

Сама профессиональная педагогическая деятельность и социальная роль педагога в современном обществе претерпевает значительные изменения. Соответственно растут требования, которые предъявляются к его образованию, подготовке, квалификации и компетенциям, что делает вопрос соответствия молодого педагога данным требованиям еще более актуальным. Способность к переменам наступает с реализации адаптационных возможностей молодых педагогов к жизнедеятельности образовательного учреждения, именно успешная адаптация определяет продуктивность педагога в начале карьеры. Начинающие воспитатели – особенная статусная и возрастная категория и процесс успешной профессиональной адаптации молодых специалистов в коллективе считается главным в вопросе предстоящего становления молодых сотрудников в организации.

Ключевой проблемой молодых специалистов в начале карьерного пути является несовпадение ожиданий с настоящей ситуацией на рабочем месте. Успешный старт карьеры специалиста состоит из большого количества условий: педагог должен обладать профессионально-личностными качествами и социальной устойчивостью, однако, как показывает практика, вузовской подготовки недостаточно, и приобретение специалистом необходимых навыков происходит во время вхождения в профессию, которое зависит от психологических, педагогических и социальных нюансов в первую очередь. Современный педагог работает в условиях постоянного нервно-психического напряжения и хронического стресса. По данным социологических исследований, у трети педагогов (более 30%) показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

Конфликтогенность социальной среды увеличивает возможность возникновения у педагога социально-психологической дезадаптации. Кроме того, профессия педагога предполагает повышенные эмоциональные нагрузки. Именно поэтому педагогу необходимо владеть средствами самодиагностики, самопомощи, самоподдержки и самокоррекции как средствами процесса здоровьесбережения.

Следуя логике изложения результатов нашего исследования, обратимся к анализу понятия «адаптация». Термин «адаптация» произошел от латинского слова *adaptatio*, означающего «приспособление». Впервые научный оборот понятие «адаптация» было введено в 1865 году немецким физиологом Германом Аубертом, позже он стал употребляться в биологическом аспекте как «приспособление живых организмов к окружающей среде [103, с. 49].

«Краткий психологический словарь» предлагает следующую трактовку данного понятия – это процесс, при котором организм приспосабливается к условиям внешней среды. От успешности адаптации зависит уровень общего и профессионального развития и становления человека.

Эдгар Штейн определял адаптацию, как: «процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделения» [10. с. 56].

Большой вклад в изучение проблем адаптации личности сделан в отечественной (Я.Л. Коломинский, А.В. Петровский, М.Р. Битянова, А.А. Реан и др.), а также зарубежной психологии (А. Маслоу, Т. Шибутани, Г. Селье, К. Роджерс, Х. Хартманн и др.). В последние годы все более активно вопросы адаптации рассматриваются в педагогических работах (И.П. Подласый, Ш.А. Амонашвили, Г.Ф. Кумарина, А.В. Мудрик и др.).

Адаптация – процесс приспособления человека к условиям среды обитания, которую все в большей степени создает он сам в результате преобразования окружающей среды, направленный на самосохранение,

развитие человека и достижение главной цели прогресса человека (В.П. Казначеев, В.П. Лозовой).

Человек не только адаптируется к условиям обитания, но и в большей мере приспосабливает внешнюю среду к своим биологическим возможностям, создает искусственную среду – среду культуры и цивилизации, благодаря чему приспосабливается к любым условиям существования. Из всех живых существ человек обладает наибольшей способностью к приспособлению (А.Н. Скворцов, Д.Р. Деряпа).

Эволюционное развитие адаптационных механизмов отражается в фазности, этапности их развития и индивидуальной адаптации организма. Экспериментальные данные, проведенные на разных уровнях, в различных условиях позволяют рассматривать создание адаптивного состояния как динамический процесс с последовательно протекающими фазами, в основе которых лежат свои физиологические, психологические и социальные механизмы (А.Д. Селье) [27].

Следует отметить, что если психологическая наука преимущественно изучает адаптивные свойства личности, характер адаптивных процессов и механизмы приспособления личности к социальной среде, то педагогику интересуют вопросы управления и педагогической поддержки социальной адаптации человека, поиск средств, форм, методов профилактики и коррекции неблагоприятных вариантов адаптации, роль различных институтов социализации в адаптации молодых специалистов.

При рассмотрении теоретических проблем, относящихся к психологии и педагогике развития личности, адаптация рассматривается как фаза личностного становления индивида, вступающего в относительно стабильную социальную общность (Э.В. Ильенков, А.В. Петровский, Д.И. Фельдштейн). Развитие личности здесь представляется как процесс ее вхождения в новую среду, адаптация и, в конце концов, интеграция с ней [103, с.49].

Выделяя этапы развития личности, А. В. Петровский первую фазу считает фазой адаптации, где предполагается усвоение действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности. Субъект, входя в новую социальную общность, еще не может проявить себя как личность раньше, чем освоит действующие нормы. Если индивиду не удается преодолеть трудности адаптации, у него складываются качества, приводящие к серьезной личностной деформации. Адаптация является предпосылкой индивидуализации и социализации личности [6, с. 58].

В процессе совместного выполнения деятельности осуществляется взаимодействие («событие») человека и общества. В ходе деятельности, включающей в себя полюс субъекта и полюс объекта, происходят процессы «опредмечивания» (субъект воплощает свои замыслы, свои психологические качества в предмете) и «распредмечивания» (субъект присваивает качества объекта деятельности), считает Д.И. Фельдштейн. Именно деятельность обеспечивает адекватность психического отражения действительности. Через деятельность субъект вступает в практические контакты с окружающими предметами, которые обогащают и изменяют его. Таким образом, выступая и результатом, и субъектом общественных отношений, личность формируется через собственные активные общественные действия, сознательно и целенаправленно преобразуя и окружающую среду, и саму себя в процессе деятельности.

Именно в процессе целенаправленно организуемой деятельности происходит становление всех внутренних личностных структур, саморазвиваются основные психические процессы. Это становление происходит вследствие актуализации механизма интериоризации внешних форм деятельности во внутренний, идеальный план мышления и сознания. Под интериоризацией понимается формирование социальных структур когнитивных процессов, сознания ребенка в целом (Л.С. Выготский) [14].

Интериоризация происходит путем присвоения психикой структур внешней деятельности при параллельно развивающейся активности самой личности, ее самодвижении, саморазвитии. Этот процесс требует наличия развитого адаптационного потенциала личности человека, позволяющего ему не только успешно приспосабливаться к требованиям социума, но и активно его преобразовывать.

«Широкое» понимание процесса адаптации, связывающее его с личностной субъектностью, характерно для психологической школы Ж. Пиаже. Согласно его концепции, адаптация должна рассматриваться как единство противоположно направленных процессов: аккомодации и асимиляции. Первый из них обеспечивает модификацию функционирования организма или действий субъекта в соответствии со свойствами среды. Второй изменяет те или иные компоненты этой среды, перерабатывая их согласно структуре организма или включая в схемы поведения субъекта. Рассмотрение адаптации в единстве этих ее противоположных направлений является важным условием применения этого понятия в качестве категории, играющей активную роль в объяснении всякого активного функционирования [45, с. 128].

В связи с исследуемой темой нашего исследования, считаем необходимым обратиться к изучению понятия адаптация социально-психологическая (Е.С. Кузьмин, В.Е. Семёнова) – это взаимодействие личности и социальной среды, которое приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. В ходе социально-психологической адаптации реализуются потребности, интересы и стремления личности, раскрывается и развивается её индивидуальность, личность входит в новое социальное окружение, становится полноправным членом коллектива, самоутверждается [9, с. 18].

Процесс адаптации является функцией времени, где на различных этапах могут включаться физиологические, психологические или социальные механизмы. Способность различных систем организма, обеспечивающих

гомеостаз, эффективно приспосабливать свою деятельность к меняющимся условиям окружающей среды определяется в первую очередь работой центральных регуляторных механизмов. Все нормальные процессы жизнедеятельности имеют адаптивный характер, т.е. все физиологические реакции могут быть либо адаптированными к конкретным условиям среды, либо неадаптированными, то есть находиться в процессе адаптации. Отсюда, степень участия разных физиологических систем на разных уровнях адаптации может быть различной [22].

Таким образом, под адаптацией понимается процесс вхождения человека в новую для него среду и приспособление к ее условиям. Адаптация является активным процессом, приводящим к позитивным результатам (адаптированность), то есть совокупность всех полезных изменений организма и психики) результатам, или негативным (стресс). При этом выделяются два основных критерия успешной адаптации:

1. Внутренний комфорт (эмоциональная удовлетворенность);
2. Внешняя адекватность поведения (способность легко и точно выполнять требования среды).

Таким образом, отметим, что адаптация (приспособление) – процесс активного взаимодействия организма со средой. И животные и человек приспосабливаются к той или иной среде обитания: рыбы – к воде, птицы – к воздуху. Человек – к существованию в определенных климатогеографических условиях. Это биологическая адаптация. Но, в отличие от животных, человек должен обладать способностью приспосабливаться и к социальным условиям, поскольку любая социальная среда требует от него адекватных форм поведения (работа, отдых, семья и т. д.), т. е. помимо биологической, человек способен к социальной адаптации (Д.Б. Эльконин).

Рассмотрим основные подходы к определению профессиональная адаптации, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Подходы к определению понятия «профессиональная адаптация»

Исследователь	Определение адаптации
Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина	Процесс деятельного приспособления человека к новой среде, знакомство с функционированием организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменение своего поведения в соответствии с новой средой
В. Р. Веснин	Реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, противодействующая реальному или возможному снижению его эффективности. Это приспособление к содержанию и условиям труда в общественной сфере
И. В. Грошев	Полноценный процесс профессиональной и социальной ориентации сотрудника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации.
А. П. Егоршин	Процесс приспособления личности к рабочему месту и трудовому коллективу.
А. Я. Кибанов	Заключается в деятельном понятии профессии, ее тонкости, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в привычных ситуациях.
А. К. Маркова	Процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессиональных навыков, а также процесс активного пользования накапливаемых профессиональных знаний, как выбор наилучшего поведенческого решения, которое предполагает непрерывное профессиональное саморазвитие.
Т. О. Соломанидина	Процесс ознакомления работника с деятельностью предприятия и самим предприятием, а также изменение собственного поведения в соответствии с настоятельными призывами среды.

Из таблицы 1 можно сделать вывод о том, что единого подхода к понятию профессиональной адаптации до сих пор не существует, но все подходы объединяет то, что адаптация персонала, в первую очередь, понимается как процесс, в ходе которого происходит приспособление нового сотрудника к различным аспектам деятельности в организации.

Логика научного исследования предполагает рассмотрение основных видов адаптации представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Основные классификации видов профессиональной адаптации

Основание классификации	Виды адаптации	Содержание
По субъекту адаптации	Адаптация работника	Процесс приспособления работника к организации

	Адаптация организаций	Процесс приспособления трудовой среды к работнику
По отношению субъект-объект	Активная	Участник адаптации стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее
	Пассивная	Работник или организация не стремятся к изменению трудовой среды, не воздействуют на нее
По результату воздействия	Прогрессивная	На участника адаптации было оказано благоприятное воздействие
	Регрессивная	Адаптация к среде с отрицательным содержанием
По уровню	Первичная	Адаптация работников без трудового опыта
	Вторичная	Адаптация работников, имеющих трудовой стаж
По сфере воздействия	К новой должности	Введение работника в новую должность
	К понижению в должности	Адаптация работников, пониженных в должности
	К увольнению	Адаптация увольняемых работников
	Реадаптация	Адаптация работников, вновь приступивших к выполнению своих обязанностей после длительного перерыва
По степени завершенности процесса	Полная	Характеризуется высокими показателями адаптации работника во всех ее аспектах
	Частичная	Работник приспособился лишь к отдельным аспектам трудовой среды
	Дезадаптация	Работник не смог приспособиться ни к одному из аспектов работы в организации

Рассмотрим виды адаптации в профессии:

1. Первичная адаптация – приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений).
2. Вторичная адаптация – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителя).

Адаптационный период можно условно разбить на три стадии:

1. Стадия ознакомления. На этой стадии новый специалист узнает цели и задачи организации, микроклимат среды, сопоставляет их со своими целями, ожиданиями и представлениями о данной организации. По окончании этой стадии работник должен четко представлять – подходит ему данная организация и рабочее место или он ошибся.

Администрация в свою очередь проводит следующую работу по отношению к новому сотруднику:

- окончательно подтверждает правильность решения о зачислении сотрудника в штат;
- обеспечивает скорейший переход специалиста в режим полноценного исполнения возложенных на него функций;
- выявляет потенциальные возможности работника;
- окончательно определяет профессиональные категории нового сотрудника и последующего индивидуального развития в процессе дальнейшей работы.

Все вышеназванные вопросы должны быть разрешены во время испытательного срока или стажировки нового сотрудника.

2. Стадия приспособления. Период адаптации сотрудника может охватывать период от одного месяца до одного года. Конкретная его продолжительность прямо зависит от помощи, которую ему оказывают непосредственный руководитель, служба персонала, коллеги и подчиненные. В этот период новичок должен «вписаться» в коллектив.

3. Стадия ассимиляции. В этот период работник проходит этап полного приспособления, полностью справляется со своими должностными обязанностями, может сам намечать дальнейшие целевые установки, становится полноправным членом коллектива.

В настоящее время изучение управления процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации носит междисциплинарный характер. Феномены управления в дошкольном

образовании и адаптации молодых педагогов изучаются не только менеджментом и теорией управления, но и философией, социологией, психологией, педагогикой.

Под адаптацией молодых педагогов нами понимается сложный динамический процесс полного освоения профессии и овладения педагогическим мастерством на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков, в результате чего происходит видоизменение педагога с целью эффективного профессионального деятельностного функционирования.

Следует отметить, что адаптация не только обеспечивает личности возможности приспособиться к новой среде, но и сформировать новые механизмы поведения для преодоления имеющихся трудностей и для успешной деятельности. Адаптация также позволяет компенсировать недостаточность привычного поведения в новых условиях и позволяет создавать возможности оптимального функционирования личности в новой обстановке. В случае, когда адаптация не успешна, личность испытывает дополнительные затруднения в освоении предмета и условий деятельности, и от того, как будет происходить процесс адаптации, зависят текущие и предстоящие успехи студентов.

Таким образом, подводя итог данного параграфа, сделаем следующие выводы:

1. Под профессиональной адаптацией следует понимать процесс приспособления молодого педагога к конкретным условиям работы в образовательном учреждении и изменения им себя в соответствии с этими условиями и общепринятыми нормами.

2. Адаптация рассматривается как сложный полиструктурный процесс, ученые предлагают следующие структурные компоненты этого явления с выделением их функционального состава на основе системного подхода к описанию педагогических систем (Н.В. Кузьмина) – среда адаптации; адаптирующийся элемент (адаптант); адаптивная ситуация (характер

изменений в социально-психологическом, профессиональном видах деятельности); адаптивная потребность.

3. Под воздействием неблагоприятных факторов, при отсутствии внимания к проблемам молодого педагога может возникнуть дезадаптация, под которой понимается нарушение процессов взаимодействия человека с профессиональной средой.

4. Адаптация молодого специалиста – это приспособление к новым условиям жизнедеятельности, а также активное усвоение профессионального общения, трудовой дисциплины, процесс вхождения в новую среду. К подробному описанию и рассмотрению процесса управления адаптацией молодых воспитателей мы обратимся в параграфе 1.2 настоящего исследования.

1.2 Управление процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации

Проблема адаптации молодых и начинающих педагогов приобретает особую актуальность на современном этапе социально-экономического реформирования общества, так как именно в современных условиях общество предъявляет к педагогу особые требования, как в личностном, так и в профессиональном плане. Понятие адаптация в дошкольных образовательных организациях чаще связывают процессом приспособления воспитанников детских садов, которые впервые начинают привыкать к новой жизни в коллективе детского сада. Бессспорно, что эта проблема актуальна во все времена и всегда притягивает к себе внимание исследователей в области дошкольного образования. Однако намного реже мы слышим об адаптации молодых педагогов, впервые приступающих к работе в дошкольной организации. Эта проблема не менее актуальна, ведь чем быстрее и легче молодые педагоги будут приспосабливаться к новому месту работы, тем лучше будет процесс работы дошкольной организации в целом. Далеко не все молодые работники могут самостоятельно и без проблем адаптироваться

на новом месте в дошкольной организации. Молодому педагогу зачастую нужна квалифицированная помощь со стороны руководства и педагогического коллектива, необходимо управление данным процессом.

Снижению рисков адаптации может способствовать грамотное управление этим сложным процессом. Понятие «управление адаптацией» ещё менее раскрытое, чем понятие «адаптация молодого педагога». Поэтому ответы на вопросы о том, что же такое управление адаптацией молодого педагога и, более сложный и неясный, как же управлять адаптацией, нередко ставят в затруднительное положение, в том числе, руководителей образовательных организаций. Отвечая на первый вопрос, можно сказать, что управлять адаптацией - значит помогать молодому специалисту как можно быстрее, мягче и легче приспособиться к новому коллективу, новым обязанностям, новой работе в целом. Ответ на второй вопрос, во многом, зависит от выбора адекватных методов управления адаптацией, которые каждый руководитель подбирает самостоятельно, учитывая особенности работников. Большое значение при этом имеет проведение диагностических мероприятий, позволяющих руководителю дошкольной образовательной организации выявить причины низкого уровня адаптации молодого специалиста, и, в зависимости от выявленных причин, провести соответствующую работу с педагогическим коллективом [102; 104].

Обратимся к анализу понятия «управление». Согласно мнения М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури управление следует рассматривать в следующих контекстах:

– управление – целенаправленное воздействие на процессы для изменения их прохождения с целью достижения желательного результата или избегания нежелательного.

– управление – структурное подразделение в организации (например, «Управление образования Центрального района»).

– управление (синоним понятия менеджмент) – процесс прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и

контроля, направленный на формулировку и достижение цели организации.

Управление – это деятельность, направленная на координацию функционирования объекта с целью достижения поставленных задач. Объектами управления выступают: отдельные люди; группы людей; производство продукции и услуг; финансы; информация и т.д. Наука, которая изучает принципы и методы управления, называется теорией управления [116].

Управление – это интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля, необходимый для достижения целей организации. Отметим, что самой очевидной характеристикой организаций является разделение труда. Как только в организации происходит горизонтальное и вертикальное разделение труда, появляется необходимость в управлении. Итак, в организации существуют две внутренние органичные формы разделения труда. Первая – это разделение труда на компоненты, составляющие части общей деятельности, т. е. горизонтальное разделение труда. Второе, называемое вертикальным, отделяет работу по координированию действий от самих действий. Деятельность по координированию работы других людей и составляет сущность управления.

«Управление – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен» (Питер Друкер).

Управление как вид деятельности реализуется через выполнение ряда управленческих действий, получивших название функций управления. К числу важнейших функций управления относятся: прогнозирование, планирование, организация, координация и регулирование, активизация и стимулирование, учет и контроль. Процессный подход к управлению позволяет интегрировать все виды управленческой деятельности в единую

логически взаимосвязанную цепочку. Такой подход позволяет представить управление как процесс реализации взаимосвязанных функций, изменяющихся в пространстве и во времени, целью которого является решение проблем и задач организации. Таким образом, содержание процесса управления проявляется в реализации его функций. Рассмотрение управления как функции связано с разработкой состава, содержания всех видов управленческой деятельности и их взаимосвязи в пространстве и во времени.

Процесс управления есть информационный процесс, т. е. процесс формирования, восприятия, передачи, обработки и хранения информации. Следует особо отметить, что управление не сводится к информации, но и немыслимо вне информации. Указанные пять стадий возникновения, прохождения и использования информации реализуются в ряде действий руководителей и исполнителей в соответствии с их должностными обязанностями.

Рассмотрим понятие «молодой специалист» – это работник, направленный по окончании среднего специального или высшего учебного заведения на работу по распределению и пользующийся предусмотренными законом социальными льготами. В Советском Союзе статус молодого специалиста получали все выпускники, получившие профессиональное или высшее образование, в постсоветскую эпоху этот статус предоставляется лицам, подготовленным в рамках целевого обучения или в соответствии со специальными законодательными актами.

Статус молодого специалиста на федеральном уровне сегодня практически не регулируется. Единственный нормативно-правовой акт, содержащий подобное положение – статья 70 Трудового кодекса РФ, которая запрещает работодателю устанавливать при приеме на работу испытательные сроки для граждан, окончивших средние профессиональные и высшие учебные заведения менее года назад. Иных льгот молодой специалист по Трудовому кодексу РФ не имеет [87].

Понятие «молодой специалист» закреплено в ст. 2 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике Российской Федерации» и звучит следующим образом: «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».

В региональном законодательстве статус молодого специалиста прописывается вместе с пакетами льгот в зависимости от потребности в определенных профессиях. Как и в СССР, статус действует в течение 3 лет с момента заключения трудового договора и применяется к лицам до 35 (иногда до 30) лет. Чаще всего такой статус предоставляется учителям и врачам, а пакет льгот может включать выплату единовременных пособий, пособий на переезд, помощь в оплате ипотеки или предоставлении служебного жилья, пособий на оплату детского садика [141].

Обратимся к исследованию этапов адаптации в профессиональной деятельности в контексте управления данным процессом. Весь процесс адаптации можно разделить на несколько этапов:

- 1) Этап ознакомления (подготовительный) – период получения работником информации о новой организации в целом, о критериях оценки разных действий, о нормах поведения в коллективе;
- 2) Этап приспособления – период переориентации работника, признание ценностей в новой системе, но пока сохраняя многие свои установки;
- 3) Этап ассимиляции – период полного приспособления работника к среде;
- 4) Идентификация – личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации [3].

Подготовительный этап является самым важным, т.к. именно в этот период педагог знакомится с организацией и коллективом, сопоставляет цели и возможности, узнает новое и учится использовать полученные знания на практике. Поэтому на этом этапе руководителю образовательной организации следует уделить особое внимание молодому педагогу, подобрать индивидуальный подход, изучив перед этим сотрудника, его личностные качества, отношение к профессии [1].

Особенностью деятельности начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют равные обязанности и несут одинаковую ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы. В то же самое время родители, руководитель и коллеги по работе ожидают от них безупречного профессионализма.

Старт карьеры молодого воспитателя также осложняется спецификой педагогической деятельности:

- педагогическая деятельность не делает поблажек на недостаточный профессиональный уровень начинающего педагога: высокие и жесткие требования к профессиональной компетентности со стороны администрации школы действуют с первого рабочего дня;
- педагог не может управлять течением педагогического процесса, отсрочить его для получения консультации;
- педагогическая деятельность требует зачастую мгновенной, но профессионально точной реакции;
- значительная цена ошибок и продолжительный период проявления окончательных результатов педагогической деятельности [64].

Выявленные особенности педагогической деятельности требуют от педагога оперативного усвоения необходимых навыков трудовой деятельности и придают значение быстрой адаптации к профессии. Начальному периоду вступления в образовательный процесс характерна напряженность, важность для личностного и профессионального развития начинающего педагога. От успешности прохождения данного этапа

напрямую зависит становление молодого специалиста, его готовность к полноценной педагогической деятельности.

Период вхождения начинающего педагога в профессию важен для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Выделяют несколько аспектов адаптации работника к новой среде:

- организационный – усвоение сотрудником роли педагога в общей организационной структуре, привыкание к новым условиям трудовой деятельности: нормативно-правовым, социально-экономическим, морально-психологическим, организационно-управленческим;
- психофизиологический – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам педагога, его физиологическим условиям труда;
- профессиональный – освоение молодым педагогом всех видов деятельности воспитателя в соответствии с должностными обязанностями этическими нормами, доведение основных показателей деятельности воспитателя до необходимого уровня;
- социально-психологический – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований [12].

Помочь педагогу в этом может организованное в дошкольной образовательной организации методическое сопровождение начинающих педагогов, задачи которого - учесть факторы, влияющие на успех адаптации, а также развить личностные и профессиональные качества педагогов.

В своем профессиональном становлении молодой педагог проходит определённые этапы. Прохождение каждого этапа для молодого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы

с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Несмотря на разновидность деятельности различных типов адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления требует наличия единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих эффективность процесса адаптации [36].

Современные теории управления адаптацией выделяют в указанном процессе четыре ключевых этапа:

Этап 1. Оценка уровня подготовленности новичка. Оценка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если сотрудник имеет опыт работы в предприятиях с тем же родом деятельности, период его адаптации значительно уменьшится.

Этап 2. Ориентация. Ориентация – практическое ознакомление нового сотрудника со своими обязанностями и требованиями от предприятия. К этой работе привлекаются как непосредственные наставники молодых специалистов, так и отдел по управлению персоналом.

Этап 3. Действенная адаптация. Этот этап состоит из приспособления сотрудника к своему статусу и взаимодействия с коллективом организации.

Этап 4. Функционирование. Заключительный этап, включающий в себя поэтапное решение профессиональных и межличностных трудностей и переходом к полноценному выполнению трудовых обязанностей [56].

Тщательно разработанная процедура введения нового сотрудника в организацию может нивелировать проблемы, связанные с временным периодом вхождения в должность, производительностью труда и социально-психологическим издержками. Для этого необходимо выстроить систему управленческих действий по реализации процесса адаптации. Чтобы обеспечить управление адаптацией начинающих работников, необходимо определить её структуру, состоящую из алгоритма управленческих решений,

приёмов воздействия и возможностей коллектива.

По мнению И. Дураковой [25], механизм управления адаптацией включает:

- структурное распределение зоны ответственности управления адаптацией между руководителями предприятия и соответствующими службами по работе с персоналом;
- технологический инструментарий, необходимый для определения структуры адаптации;
- организация информационного обеспечения и оценивания эффективности программы адаптации.

По мнению А. Кибанова [104], при разработке механизма управления и реализации программы адаптации, необходимо действовать по следующим направлениям:

- закрепление структурных функций управления адаптацией подразумевает создание службы адаптации или назначение ответственного работника с целью организации, координации и контроля процесса;
- разработка технологии процесса управления адаптацией определяет, кто и каким образом будет использовать различные методы, формы и инструменты адаптации на основных этапах процесса;
- информационное обеспечение управления адаптацией включает сбор и оценку показателей степени и продолжительности адаптации.

Таким образом, из всего вышесказанного следует вывод, что адаптация представляет собой многосторонний процесс приспособления работника к условиям трудовой деятельности, к окружающей его социальной среде. Адаптация персонала как процесс вхождения молодого специалиста в трудовую деятельность является важным средством закрепления в коллективе компетентного и ответственного работника. Поэтому, правильные управленческие решения по реализации системы адаптации позволяют вывести начинающего работника на выполнение профессиональной функции в короткие сроки.

Работа с молодым воспитателем, конечно, зависит от личных характеристик педагога. Но есть ряд мероприятий обязательных для адаптации в профессии и педагогическом коллективе.

На первом этапе молодого педагога знакомят с ДОО, его структурой, локальными документами, педагогическим коллективом, правилами внутреннего распорядка, проводятся первичный и вводный инструктажи на рабочем месте. В решении проблемы адаптации также существенная роль принадлежит наставничеству, которое способно интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество – динамичный процесс, который обеспечивает восхождение молодого педагога к вершине профессионализма, на основе ценностного отношения к профессии, творческой активности, внутренней мотивационной позиции. Кроме того, наставничество представляет собой сложное явление, характеризующееся совокупностью отношений между его элементами, сохраняющих устойчивость в процессе изменения и развития. Руководитель образовательного учреждения совместно с педагогом – наставником, выстраивая систему работы с молодым специалистом, должен осуществлять учёт различных траекторий профессионального роста молодого педагога. Этот этап охватывает от одного до двух месяцев.

На втором этапе молодой педагог включается в работу творческих групп по организации, каких либо мероприятий. Обязательно нужно развивать чувство самостоятельности и ответственности у молодого педагога в новой профессии и коллективе: выполнение общественных поручений. В этот период педагог-наставник и заведующий наблюдают за деятельностью молодого педагога.

Так же на этом этапе молодой педагог проходит процедуру обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности. Этот период адаптации охватывает первое полугодие-год.

Результатами этих этапов профессиональной адаптации молодого

педагога становится создание атмосферы диалога, молодой педагог понимает к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помощь и консультацию. В результате собеседований и анкетирования администрация получает первичную информацию о прохождении процесса адаптации: успешность профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллективом, родителями и детьми, психологическая комфортность, оплата труда, решение бытовых вопросов, потребность в повышении квалификации.

Следующий этап – это профессиональное становление и развитие (2-3 год работы). В течение этого периода молодой педагог включается в конкурсное движение: конкурс педагогического мастерства («Педагогические надежды»), конкурс методических разработок. Обретение такого опыта позволяет более широко реализоваться в профессии. Получить рекомендации опытных наставников. Определить свои конкурентные преимущества и увидеть недостатки. На этом этапе полезно выявить мотивы, побуждающие молодого педагога заниматься своим профессиональным ростом, чтобы именно эти мотивы и стимулировать. Это может быть мотивы самоутверждения, общественного признания, стабильности, защищенности, мотив скорейшего достижения самостоятельности и независимости, реализации себя как творческой личности в коллективе, мотив саморазвития, удовлетворения интереса в приобретении новой информации, в повышении заработной платы.

В этот период молодой педагог также должен пройти процедуру аттестации на первую квалификационную категорию. Соответственно, кроме участия в профессиональных конкурсах необходимо создать условия для активного участия педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности. Этим занимается педагог-наставник, совместно с молодым педагогом посещая мероприятия.

Завершающий этап адаптации – это четвертый год работы. Подводятся итоги адаптации, и делается анализ успешности. На успех профессиональной адаптации указывают несколько показателей:

- в какой степени работа вызывает у начинающего педагога чувство напряжения, тревоги, неуверенности;
- в какой степени педагог овладел знаниями и навыками, необходимыми для работы;
- в какой степени закончен ориентированный этап, этап знакомства с новой должностью;
- каковы мотивы выбора данной профессии;
- насколько педагог овладел профессиональной ролью (обрел ли свой стиль деятельности);
- насколько у педагога выражено желание повышения профессиональной компетентности;
- в какой степени педагог удовлетворен выполняемой работой и ее результатами;
- какова оценка педагогическим коллективом достижений работы педагога.

Это период, когда можно, проанализировав полученный опыт, определить, способен ли молодой педагог перейти «от стадии ремесла к стадии мастерства».

Подведем итоги второго параграфа.

1. Управление рассматривается как вид деятельности людей, направленный на достижение определенной цели или целей. Менеджмент должен задавать направление движения организации, которой он управляет. Он должен продумать миссию организации, установить её цели и организовать ресурсы для получения результатов, которые организация должна дать обществу.

2. Длительность периодов адаптации педагога может быть разной, это зависит от индивидуальных особенностей человека и уровня педагогической поддержки

3. Таким образом, использование системного подхода по адаптации молодых специалистов позволяет им быстро адаптироваться к работе в

детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

4. Управление адаптацией молодого педагога в образовательной организации – интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля начального этапа профессионального развития педагога с целью формирования способности у начинающего специалиста выбирать способы решения задач по организации образовательной деятельности в изменяющихся условиях, готовности к самоактуализации и саморазвитию [95].

1.3 Организационно-педагогические условия адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации

В данном параграфе мы обратимся к исследованию организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации. Для определения комплекса необходимых и достаточных условий, мы должны обратиться к сущности понятия «условие».

В философской литературе условие представлено как:

- среда, в которой пребывает и без которой не может существовать предмет или явление,
- обстановка, в которой что-либо происходит,
- требования, из которых следует исходить.

Методологи под условиями понимают совокупность объектов (вещей, процессов, отношений и т.д.), необходимых для возникновения, существования, изменения какого-либо объекта.

В рамках нашего исследования под организационно-педагогическими условиями мы понимаем совокупность внешних обстоятельств реализации функций управления и внутренних особенностей образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение целостности, полноты

образовательного процесса, его целенаправленности и эффективности [87, с. 32-38].

В практике педагогических исследований под организационно-педагогическими условиями, способствующими эффективному управлению процессом адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации, понимается совокупность мер, которые, аккумулируя существенный аспект этого процесса, обеспечивают достижение оптимального уровня становления профессиональной педагогической деятельности молодых педагогов.

При определении комплекса организационно-педагогических условий мы принимали во внимание социальный заказ общества на компетентных педагогов, способных осуществлять профессионально-педагогическую деятельность в условиях подвижного, альтернативного и открытого общества, свободного выбора вида и способов деятельности, усвоенных на достаточно высоком профессиональном уровне на основе самоопределения себя в педагогической профессии.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если: адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе дошкольной образовательной организации; в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя; материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы [5]. При таком подходе знания являются познавательной базой компетентности человека. Таким образом, назрела необходимость исследования организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации.

Процесс выявления условий в обобщенном виде заключается в выполнении следующей последовательности действий:

- выявление основных компонентов, причастных к достижению цели, их анализ и определение степени причастности;
- выбор мероприятий, усиливающих эффективность каждого компонента;
- упорядочение полученных условий (исключение лишних, объединение нескольких в одно и т.д.);
- опытно-поисковая проверка каждого условия и всего комплекса, неудовлетворительные результаты которой требуют продолжения поиска.

Определение социального заказа дошкольного образования, анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, выявление специфики управления процессом адаптации молодых педагогов дошкольного образования позволили выявить и описать организационно-педагогические условия. Мы считаем, что процесс адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации будет эффективно, если будут реализованы следующие условия:

- осуществляется изучение и анализ затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОУ;
- содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования;
- используются разнообразные формы методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

Первое условие, выделенное нами в ходе изучения философской, психолого-педагогической, методической литературы, а также констатирующего эксперимента было определено следующим образом: осуществляется изучение и анализ затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОУ.

Обратимся к анализу понятия «затруднение, затруднения», которое имеет два основных значения в «Толковом словаре Ушакова»: 1. трудно

преодолеваемое препятствие, помеха (книжн.); 2. тягостное, трудное положение; замешательство, неловкое положение. «Словарь синонимов» предлагает следующий набор близкородственных понятий – помеха, препятствие; затруднительное положение, стеснение, обременение, кризис.

Молодые специалисты испытывают затруднения в применении полученных теоретических знаний, возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога»: отсутствие познавательных интересов, безынициативность, неуверенность, а затем пассивность в своей работе.

Следует отметить, что знаний, полученных в вузе или колледже, как правило, молодому специалисту достаточно, но при этом практика показывает на недостаток педагогического опыта. Молодой воспитатель испытывает состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью» [125, С. 221]. В течение периода обучения и освоения будущей специальности молодой специалист имеет высокие ожидания развития своего профессионального пути, однако, после начала работы осознает, что некоторые его ожидания не реалистичны. Также профессиональная адаптация педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением, что в свою очередь, способствует частым ошибкам и дополнительным затруднениям в овладении педагогической деятельностью. С этой целью необходима новая технология методической работы в образовательном учреждении: работа на доверии, оказание практической помощи [121].

Молодой педагог особенно уязвим, испытывая в работе трудности из-за неустойчивости, изменчивости сегодняшнего образовательного процесса. У него нет собственной сложившейся методики обучения и воспитания, для него социальный запрос на образование означает одновременное усвоение многих необходимых старых и немалого числа новых установок. Это осложняет его работу и профессиональное становление [134].

Данная ситуация обусловлена несколькими причинами [134]:

- при получении профессионального образования специалисты имеют слишком мало практических занятий, опыта работы в качестве педагога. Отсюда ежедневные сложности при практическом преподавании предмета, при необходимости установить и поддерживать дисциплину, при общении с родителями воспитанников;
- молодые специалисты, приходящие сегодня работать в образовательные учреждения, получали свое профессиональное образование в тот момент, когда новые стандарты образования активно разрабатывались или только начинали внедряться.

Начинающий педагог еще недостаточно четко разобрался в том, что воспитание не существует в обособленном «чистом» виде, что каждое его действие по отношению к детям имеет определенный воспитательный эффект. Именно поэтому в практических ситуациях он затрудняется соотносить свое поведение с достижением перспективных воспитательных целей и задач. Воспитательные действия молодого педагога зачастую не обдуманы, порой слишком поспешны, импульсивны. Осложняет ситуацию то, что не сразу устанавливаются необходимые контакты, доверительные отношения с детьми. [31; с. 160].

По мнению М. О. Латухи, эффективность адаптации описывается через систему показателей эффективности, которые можно разделить на субъективные и объективные [25].

К объективным относятся те, которые характеризуют эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах. Объективные показатели адаптации подразделяются на следующие группы:

- профессиональные (соответствие квалификационных навыков требованиям рабочего места);
- социально-психологические (степень соответствия поведения человека нормам и правилам организации);

- психофизиологические (степень утомляемости, уровень перегрузок, стресс).

Существуют особые «страхи» новых работников, сопряженные с риском потерпеть неудачу на новом месте работы:

- страх быть уволенным;
- страх не добиться уважения других работников организации;
- страх не понять свои должностные обязанности;
- страх быть не компетентным;
- страх не понравиться коллективу предприятия;
- страх не «принять» действующих сотрудников самому;
- страх не сработать с начальником.

Субъективные показатели характеризуют удовлетворенность сотрудника работой в целом. Они определяют собственную оценку работником своего отношения к профессии и квалификации, к отношениям с коллективом и руководством (взаимодействие «по вертикали» и взаимоотношения «по горизонтали»), к принятию норм и условий труда, а также к пониманию места индивидуальных задач в решении общих задач организации. Измерить субъективные факторы затруднительно. К инструментам исследования показателей относятся следующие [14]:

- методы интервью;
- анкетирование выбранных групп сотрудников;
- проведение бесед с линейными руководителями;
- обработка различной документации компаний.

Исследователь М.Н. Крутцова считает, что своеобразие профессиональной адаптации специалиста связано с обстоятельствами внешнего и внутреннего характера [6].

Внешние обстоятельства, факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации специалиста, включают в себя [95]:

- особенности содержания, целей, организации, используемых средств, технологий профессиональной деятельности;
- своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность;
- сложившиеся системы неформальных, психологических связей и отношений сотрудников в организации.

Все это и создает специфику предметных областей, сфер профессиональной адаптации специалиста.

Внутренние обстоятельства профессиональной адаптации специалиста – это уровень его адаптационного потенциала, соответствие мотивации работника требованиям профессиональной деятельности [95].

В педагогической теории и практике существуют различные подходы к изучению эффективности профессиональной адаптации, к определению критериев и показателей ее результативности. Большинством исследователей выделены два основных критерия: продуктивность деятельности и удовлетворённость её участников своим трудом.

Для успешной профессиональной деятельности молодой специалист должен понимать суть образовательного процесса и свою роль в нём, обладать методами и навыками обучения и воспитания детей и создания коммуникативных связей с участниками образовательных отношений. Данную информацию позволяет получать инструмент - анкета, оценивающая обладание профессиональными качествами по необходимым компонентам образовательной среды: когнитивному, технологическому, социально-психологическому.

Помимо оценки продуктивности деятельности, показателем эффективности процесса адаптации является показатель «удовлетворенности трудом». Под удовлетворенностью мы понимаем эмоционально-оценочное отношение личности и коллектива к выполняемой работе и условиям ее протекания. Для начинающего педагога важно, насколько он удовлетворен или не удовлетворен своей жизнедеятельностью, взаимодействием с

участниками образовательного процесса. Даже если молодой педагог показывает высокие показатели результатов своей работы, нельзя говорить об успешной адаптации специалиста, если он находится в состоянии дискомфорта. Результаты опроса являются оценкой эффективности системы адаптации и используются при подведении итогов адаптации молодого педагога.

Важным условием совершенствования системы адаптации является оценка качества эффективности реализации данного процесса. Решить задачу получения нужной и в достаточном объеме информации о профессиональных и личностных затруднений начинающих педагогов можно на основе диагностики профессиональных затруднений, которая может проходить в разных формах: беседа с педагогом, наблюдение, опрос, анкетирование, анализ занятия.

Накапливаемую таким образом информацию о профессиональных затруднениях необходимо систематизировать. Систематизация массива знаний о профессиональных и личностных затруднениях начинающего воспитателя дает возможность не только определить содержание необходимых профессиональных знаний для преодоления затруднений, но и начать формирования недостающих, поставив цели образования, определив критерии и показатели эффективности данного образования, создать персонифицированную программу сопровождения начинающего педагога в его профессиональном становлении.

Диагностика в разных ее проявлениях является инструментом управления. Во время диагностики происходит формирование индивидуального образовательного заказа: для этого администрация образовательной организации совместно со штатным педагогом-психологом может проектировать кейс диагностических материалов, охватывающих вопросы отношения к профессии, мотивации молодого педагога, удовлетворенностью жизнедеятельностью в образовательной организации, самооценки и самоанализа профессиональной деятельности. Диагностика

осуществляется методами анкетирования, собеседования, что позволяет выявить актуальные потребности педагогического состава, уровень готовности молодых сотрудников к работе. Полученные результаты фиксируются в индивидуальных картах, которые будут использоваться при отборе методов и форм методического сопровождения молодых сотрудников и составлении экспертных рекомендаций. Одной из методик определения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении является методика, разработанная Е. Степановым [74]. Данная методика помогает получить достаточно полную информацию об удовлетворенности молодых специалистов деятельностью образовательной организации, отношениями в ней. Наряду с выявлением общей удовлетворенности, методика позволяет определить, насколько удовлетворены педагоги такими аспектами жизнедеятельности образовательного учреждения, как организация труда, возможность проявления личностных качеств, взаимоотношения с педагогическим коллективом, родителями, обеспечение профессиональной деятельности. Также интересны в использование «Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ» (Т.В. Лаврентьева) направлена на выявление уровня профессиональной компетентности педагога ДОУ, «Анкета для изучения затруднений», «Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости» (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева). Активно используются в процессе диагностики следующий комплекс методик исследования: методика изучения межличностных отношений и взаимного восприятия Лири Т., методика определения самооценки С.Я. Дембо Т.-Рубинштейн, опросник Плутчика-Келлермана-Конте, методика незавершенных предложений (Дорошенко Т.Г.), методика исследования самоотношения С.Р. Пантелеева (МИС), методика изучения мотивации профессиональной деятельности (Замфир К. в модификации Реана А.), диагностика рефлексивности (Карпов А.В.), методика диагностики социально-психологической адаптации Роджерса К. и

Даймонда Р., методика диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой, методика самооценки эмоциональных состояний (Уэссман А., Рикс Д.), методика «Оценка профессиональной деятельности и личности воспитателя» и др.

Таким образом, результаты диагностики позволяют планировать, организовывать, корректировать и контролировать процесс профессионального становления начинающего педагога. Все перечисленные виды деятельности являются функциями управления.

Остановимся на втором организационно-педагогическом условии, обеспечивающем эффективную адаптацию молодых педагогов дошкольного образования – содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования.

Логика нашего исследования предполагает обращение к исследованию понятия «методическое сопровождение», которое в данном исследовании мы понимаем как процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов.

Методическая деятельность в дошкольном образовательном учреждении – важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической деятельности, организованные в определённой системе, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать что-то новое, научиться делать то, что они еще не умеют [89; 90]. Основные принципы совершенствования методической работы – индивидуальный подход и дифференциация ее форм и содержания. Очень важно, чтобы методическая работа велась логически обоснованно, ее формы соответствовали содержанию, а содержание вытекало из проблем, решаемых детскими садами [49]. Методическая работа должна быть максимально

гибкой, способствовать развитию творчества, инициативы, повышать качество образовательного процесса. Этому способствует поиск нового содержания, форм и методов работы с педагогическим коллективом и их внедрение в педагогический процесс [67].

Методическая работа включает следующие направления:

- методическое сопровождение (взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагогического работника проблем профессиональной деятельности).

- методическое обеспечение (совместный поиск (создание), экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий развития воспитанников).

Цель методической работы в ДОО в условиях введения ФГОС ДО может быть сформулирована следующим образом: повышение профессиональной компетенции педагогических работников для реализации ФГОС ДО через создание системы непрерывного профессионального развития каждого педагогического работника.

Методическое сопровождение – это правильно организованные действия (процесс) по организации введения ФГОС в образовательном учреждении. Это – процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности: актуализация и диагностика существа проблемы, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе выбора пути, конструирование и реализация плана. По мнению Лосева Н.П. в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов [112]:

И этап – самый сложный период, как для молодого педагога, так и для помогающих ему квалифицированных коллег;

II этап – развитие профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе.

III этап – на данном этапе формируется система работы, у педагога имеются собственные разработки. Он активно внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап – здесь происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Конечно же, прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости [127].

Деятельность методического сопровождения образовательного учреждения отличается многоплановостью, разносторонностью. Выбирая оптимальные варианты методической работы в дошкольной организации и современные формы их реализации, можно эффективно способствовать успешной адаптации начинающего педагога, повышению профессионального мастерства и самосовершенствования, полностью раскрыть творческие способности каждого как профессионала и как личности [136; 137].

Процесс методического сопровождения педагогов в условиях ФГОС не однозначный. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов в условиях ФГОС позволяет обеспечить создание необходимых условий для его внедрения и реализации [127].

Каждый этап методического сопровождения, имея свои цели, содержание, формы (конкретные методические мероприятия, составляющие в совокупности систему методической работы ДОО в аспекте решения проблемы) и методы, взаимосвязан с действиями педагога по устранению выявленных затруднений. Переход к следующему этапу возможен только при условии наличия результата, определенного для каждого конкретного

этапа. Результат работы – это профессиональный рост каждого педагога, который проявится в освоении и применении им новых профессиональных знаний и умений, в развитии его позитивного, ценностного отношения к изменениям в системе образования, накопление им полезного опыта реализации требований ФГОС [139].

В качестве третьего немаловажного условия, повышения эффективности адаптации педагогов дошкольного образования, мы выдвигаем следующий тезис – используются разнообразные формы методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

Профессиональное становление педагога – это большая часть его деятельности, которая охватывает период с начала формирования профессиональных навыков до завершения профессионального пути. В соответствии с логикой нашего исследования, считаем необходимым рассмотреть в рамках данного исследования понятие «становление профессионально-педагогической деятельности» в представленной на данном этапе исследований в литературе. Решение данной задачи требует осмыслиения самого понятия «становление». Проведенный нами анализ указанного теоретического понятия указывает на то, что в современной научной литературе оно представлено двумя углами рассмотрения. В широком смысле оно используется в качестве синонимичного понятию «развитие» – вечный всеобщий процесс преобразования структурной определенности действительности – природы, общества и мышления, реализующегося в связи и взаимопереходах отдельных явлений. Узкая интерпретация понятия «становление» употребляется как философская категория, имеющая определенное содержание и место в общей системе категорий дидактики. Становление – это процесс, в ходе которого новый предмет, новое явление начинает из реальной возможности превращаться в реальную действительность, но пока ею не стало [96]. Толковый словарь русского языка предлагает следующую трактовку понятия «становление» –

это возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития. В психологическом словаре «становление» трактуется как процесс развития, в котором индивид берет на себя ответственность за максимально полную реализацию своего потенциала [97]. Становление профессионально-педагогической деятельности мы понимаем как личностно-приобретаемую ценность молодого педагога, которая решает две взаимосвязанные задачи: готовность к обеспечению процесса развития, постоянного самоизменения личности педагога и профессионального самоопределения молодого воспитателя [96].

Э.Ф. Зеер выделяет в этом многомерном процессе следующие стадии:

- а) оптация – выбор профессии;
- б) профессиональное обучение и подготовка;
- в) профадаптация;
- г) профессионализм и мастерство.

То есть в процессе профессионального становления педагога происходят два процесса, связанных с формированием личности педагога. С одной стороны, это те личностные изменения, которые определяются спецификой профессиональной педагогической деятельности, а с другой стороны - внешние, влияющие на индивидуальность педагога [96].

Выстроенная система управления адаптацией молодых педагогов способна повысить общую эффективность управления персоналом дошкольной образовательной организации. Для этого она должна опираться на четкое понимание того, кто нуждается в управлении адаптацией и в чем (какого рода воздействиях) нуждается.

Методическое сопровождение как управленческая технология организации методической деятельности в учреждениях социального обслуживания включает в себя четыре направления:

– информационно-методическое направление – постоянное информирование специалистов учреждения о новинках научно-методической литературы по актуальным методическим, педагогическим и социальным

вопросам, систематизация документов, методической литературы, обобщение опыта по приоритетным направлениям, оформление и пополнение методического банка;

– организационно-методическое направление-организация и проведение системы различных методических мероприятий по повышению квалификации специалистов, тематическое консультирование, разработка и обновление локальных нормативно-правовых документов;

– консультационное направление – организация консультационной работы для работников учреждения (воспитателей и специалистов); популяризация и разъяснение результатов новейших педагогических и психологических и социальных исследований, в том числе по проблемам формирования практических действий, использования типовых задач, организации воспитательной деятельности, контроля и оценки результатов освоения модифицированных программ;

– аналитическое направление – осуществление мониторинга, изучение эффективности деятельности структурных подразделений и внесение предложений по повышению её качества. Обеспечивает изучение фактического состояния реализуемых содержательных видов деятельности, спектра программ по каждому из них, обоснованности применения способов, средств, воздействий по достижению целей, проведение объективной оценки результатов деятельности и выработку регулирующих механизмов по переводу учреждения в новое качественное состояние;

– практическое направление – разработка и апробация концепций, программ, планов, проектов и т.д., проведение экспериментальной и исследовательской деятельности.

Адаптационные мероприятия, позволяющие предотвратить или же разрешить возникшие в ходе адаптации сотрудника проблемы, представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Адаптационные мероприятия в зависимости от видов адаптации

Виды (аспекты)	Адаптационные мероприятия
----------------	---------------------------

адаптации	
Профессиональная адаптация	<ul style="list-style-type: none"> - обучение на рабочем месте (наставничество); - обучение вне рабочего места (семинары, курсы); - наличие подробного описания работы и др.
Психофизиологическая адаптация	<ul style="list-style-type: none"> - научная организация рабочего места и рабочего процесса; - производственная гимнастика и др.
Социально-психологическая адаптация	<ul style="list-style-type: none"> - ознакомление сотрудника с традициями, нормами жизни; - представление коллегам; - участие в тренингах, ролевых играх; - привлечение к выполнению общественной работы; - приглашение работника к участию во внерабочих мероприятиях
Организационно-административная адаптация	<ul style="list-style-type: none"> - ознакомление с историей организации, клиентами и партнерами, ключевыми процедурами компании; - разъяснение особенностей организационной культуры
Экономическая адаптация	<ul style="list-style-type: none"> - разъяснение особенностей начисления заработной платы; - ознакомление с положениями, стандартами о мотивационных программах организации
Санитарно-гигиеническая адаптация	<ul style="list-style-type: none"> - ознакомление с правилами трудового распорядка, требованиями, предъявляемыми к организации рабочего пространства, приему пищи и др.

На сегодняшний день принято выделять такие формы методического сопровождения педагогической деятельности по содержанию:

1. Репродуктивные – практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, тренинги.
2. Эвристические – проблемные семинары, проблемно-проектные семинары, организационно-деятельные, деловые игры.
3. Эвристико-продуктивные – фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок.
4. Продуктивные – теоретические семинары, методические дни и недели.

Кроме того, формы работы по направлению принято классифицировать по уровню интенсивности воздействия на активные (дискуссии, деловые игры, тренинги) и пассивные (ознакомление с методическими рекомендациями, проведение анализа, анкетирование).

Учитывая вышесказанное, в комплекс с практической точки зрения целесообразно включать следующие содержательные блоки:

1. Обеспечение доступа к источникам учебно-методической информации – разнообразным пособиям, описаниям опыта применения передовых разработок, способствующим более эффективной реализации профессиональной деятельности с учетом регионального компонента.

2. Создание разнообразных видов методической продукции (программ, дидактических пособий) собственными силами образовательной организации – это особый вид деятельности, обеспечивающий продуктивную работу заинтересованных представителей педагогического коллектива совместно с методистами, экспертами отрасли.

3. Систематическую апробацию новаторских технологий, методик, моделей организации учебно-воспитательного процесса.

Рассмотрим наиболее эффективные формы методической работы, используемые в учреждении для реализации целей и задач:

- мастер-классы, в ходе которых педагоги показывают (демонстрируют) возможности и конкретные примеры деятельности, обсуждаются теоретические и методические подходы;
- педагогические мастерские, предусматривающие повышение профессиональной компетентности в процессе совместной разработки механизмов (образцов) деятельности (планов занятий, тематических планов и программ и т.д.);
- тематические (проблемные) консультации, которые проводят методисты или специалисты по вопросам проведения коррекционных занятий и воспитательных, в соответствии с планами работ;

– посещение открытых занятий и (или) обучение на собственных открытых занятиях, в процессе подготовки коррекционного занятия вместе с методистом или наставником и его анализ.

– теоретические и практические семинары, «круглые столы», обсуждение открытых занятий, мероприятий являются необходимыми для ознакомления специалистов с новейшими достижениями науки и передового опыта, эффективной формой приобщения коллектива к творческой, поисковой, исследовательской деятельности. В центре внимания специалистов находятся не только теоретические вопросы, но и практические умения и навыки, что особенно важно и нужно для повышения профессионального мастерства специалистов.

– творческие отчеты, фестивали, конкурсы профессионально мастерства – самая наглядная демонстрация продуктов труда и достижений специалистов. Помогают выявить лучший опыт и получить социальное признание и оценку общественности о результатах своего труда, являются своеобразным образцом мастерства.

– обсуждение опыта работы специалистов учреждений социальной сферы, социальные чтения, ролевые игры и мозговой штурм проводятся с целью рассматриваться наиболее актуальных проблем, нового опыта, предполагают их обсуждение в дискуссионной форме.

– консультации, наставничество, стажировка кадров наиболее часто используются в работе с молодыми специалистами с целью передачи мастерства от специалиста к специалисту, повышения их квалификации.

– самообразование предполагает самостоятельное изучение научной и специальной литературы. Это достаточно эффективная форма, которая обеспечивает высокий профессиональный рост работников, так как основана на добровольном желании и поиске способов получения новых знаний, умений и навыков. Однако эффект данной формы значительно выше, если она сочетается с другими формами.

– самоанализ – изучение специалистом результатов собственной работы, определение путей дальнейшего совершенствования личностных и профессиональных качеств. Проводя самоанализ важно рассмотреть следующие моменты: участие в методической работе учреждения, разработка авторских программ, участие в профессиональных конкурсах, прохождение курсов повышения квалификации.

При выборе форм и методов следует отдавать предпочтение и активным инновационным формам методического сопровождения:

- инновационные площадки (проекты), которые в режиме инновационной деятельности осуществляют проверку выдвинутой гипотезы, на основе которой сформулированы цели и задачи, определены методы и база исследования;
- сетевые структуры (в том числе, с использованием Интернет-ресурсов), объединяющие социальные учреждения в рамках других форм методической работы (ассоциации, вебинары, проектные группы и т.д.);
- ярмарка идей активизирует методическую работу, так как каждый специалист хочет, чтобы его идея была признана лучшей;
- брейн-ринг – интеллектуальная игра, способствующая развитию творческих, познавательных способностей, логике мышления, популяризации среди молодежи знаний по разным отраслям науки и культуры;
- дебаты – воспитательное мероприятие, которое строится на заранее спланированных выступлениях, проходит в форме формального спора по определенным правилам, где команды, защищая разные позиции некоего спорного утверждения («ЗА» и «ПРОТИВ»), пытаются убедить третью сторону, судей в том, что их позиция верна;
- игра-имитация – форма занятий проблемных микрогрупп, требующая творческого подхода от ведущего. Грамотно подготовленная игра-имитация предполагает, что тема, цели, задачи и структура глубоко продуманы и

помогут поддержать высокую активность участников. Тематика игры может быть придумана;

– интерактивная игра – самопознание, анализ, активизация личностных особенностей, обучение на собственном опыте, основанное на социально-психологическом аспекте, где знания приобретаются не извне, а через личный опыт человека. В интерактивной игре, как и в ролевой, участникам задается ситуация. Но вместо конкретных ролей участникам даются лишь инструкции, каким образом им следует действовать. Здесь не обязательно, чтобы предлагаемая ситуация напоминала жизненную. Достаточно, если она будет заключать в себе какую-либо проблему, которую следует решить.

Формы организации методической работы могут изменяться и обновляться в зависимости от многих факторов, однако они должны оптимально сочетаться.

Важно отметить, что реализация комплекса организационно-методического сопровождения традиционно связана с рядом трудностей, от успешности преодоления которых зависит возможность создания оптимальных условий для профессионального роста педагогов. На данный момент ощущается недостаточная сформированность деятельности по обеспечению метода сопровождения педагогов различных категорий и уровня квалификации на общегосударственном уровне, и во многом именно от готовности решения вопросов локально, на уровне образовательной организации, зависит успех деятельности по направлению. Несовершенными остаются системы ведения мониторинговой и контрольно-диагностической методической работы, а также способы налаживания активного взаимодействия между различными образовательными организациями, что в свою очередь усложняет процесс передачи передового опыта. Именно поэтому важной составляющей успешного методического сопровождения педагогов является организация на базе образовательных организаций экспериментальных площадок, на базе которых могут проводиться тематические конференции, форумы, конкурсы-смотры, фестивали, выставки

и презентации новаторских образовательных идей и с их последующей популяризацией.

Алгоритм управления адаптацией включает в себя следующие компоненты:

- выделение факторов, которые влияют на успешную адаптацию сотрудников;
- разработка показателей эффективности процесса адаптации;
- определение круга адаптационных мероприятий;
- определение круга лиц, которые будут реализовывать и контролировать реализацию программ адаптации, а также разграничение сферы ответственности различных подразделений, включенных в процесс.

Методы адаптации включают в себя следующие [17]:

- экономические: обеспечивают предоставление льгот в первые месяцы работы в виде понижения требований для специалистов и управленческих работников;
- организационно-административные: устанавливают контроль хода адаптации работника и применение корректирующих действий;
- социально-психологические: вовлекают работника в различные связи и взаимодействия в коллективе, способствуют более быстрому введению в должность.

В настоящее время наиболее распространены следующие методы [27]:

- метод неформализованного сопровождения;
- метод «корпоративный PR»;
- командный тренинг;
- инструктаж в подразделениях, наставничество и др.

Мы предполагаем, что совокупность выявленные нами условия являются необходимыми для управления процессом адаптации молодых педагогов дошкольного образования.

Итак, подведем итог изложенному в данном параграфе.

1. Под организационно-педагогическими условиями эффективной адаптации педагогов дошкольного образования мы понимаем совокупность мер, которые, аккумулируя ресурсы образовательной организации, обеспечивают ее эффективное осуществление, способствуют достижению цели становления педагогов дошкольного образования в профессиональной педагогической деятельности.

2. Комплекс организационно-педагогических условий эффективной адаптации педагогов дошкольного образования предусматривает:

- осуществляется изучение и анализ затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОУ;
- содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования;
- используются разнообразные формы методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

Мы придерживаемся мнения, что реализация выделенных нами организационно-педагогических условий обеспечит эффективное управление процессом адаптации молодых педагогов дошкольного образования. Данное предположение мы проверим во второй главе нашего исследования.

Выводы по первой главе

1. Изучение состояния проблемы адаптации молодых педагогов дошкольного образования осуществлялось через ее анализ в рамках методической работы в ДОО.

2. Проанализировано понятие адаптация – это сложный, многофункциональный и неоднородный процесс, исследуемый во многих сферах науки. Под профессиональной адаптацией мы понимаем процесс вхождения человека в профессиональную деятельность, освоение условий, требований труда, ориентация в новом коллективе, его нормах и правилах и достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда.

3. Специфика адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации осложняется характерными особенностями педагогической деятельности: высокие требования к профессиональной компетенции, непрерывность педагогического процесса, необходимость принимать мгновенные, но профессионально точные решения, высокая цена ошибок и пр.

4. Процесс адаптации молодых педагогов в образовательной организации является многокомпонентным и многоэтапным. На эффективность адаптации влияет уровень владения набором определенных навыков и умений, касающихся когнитивного, технологического, социально-психологического компонентов образовательной среды. Эти компоненты формируют все необходимые механизмы работы, как в аспекте профессиональной деятельности, так и в аспекте межличностных отношений.

5. Управление – это интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля, необходимый для достижения целей организации.

6. Управление адаптацией молодого педагога в образовательной организации – интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля начального этапа профессионального развития педагога с целью формирования способности у начинающего специалиста выбирать способы решения задач по организации образовательной деятельности в изменяющихся условиях, готовности к самоактуализации и саморазвитию.

7. Комплекс организационно-педагогических условий эффективного управления процессом адаптации молодых педагогов предполагает:

- осуществляется изучение и анализ затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОУ;
- содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования;
- используются разнообразные формы методического сопровождения

деятельности и профессионального становления педагога.

Во второй главе рассмотрена реализация организационно-педагогических условий управления процессом адаптации молодых педагогов, особенно на ранних этапах их профессиональной деятельности, которое бы заключалось в организации эффективного и целесообразного методического сопровождения молодых специалистов с использованием адекватных форм и методов.

Глава 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы

В первой главе нами были рассмотрены теоретические аспекты проблемы управления процессом адаптации молодых педагогов дошкольного образования, уточнено понимание ключевых понятий диссертации, а также выявлен комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективную адаптацию молодых педагогов. Но вышеизложенные теоретические положения не являются исчерпывающими для реализации целей нашего исследования, так как необходимо их практическое подтверждение в условиях опытно-поисковой работы. Поэтому в данном параграфе мы рассмотрим, как выдвинутые нами условия обеспечивают возможности адаптации молодых педагогов дошкольного образования.

Цель опытно-поисковой работы – определение эффективности организационно-педагогических условий управления процессом адаптации молодых педагогов.

Перед опытно-поисковой работой были выдвинуты следующие задачи:

1. Определить условия проведения исследования, выявить и теоретически обосновать критерии, определяющие эффективность предлагаемых методических рекомендаций.

2. Определить и реализовать комплекс методик для отслеживания результатов по выбранным критериям.

3. Опытно-поисковым путем проверить эффективность организационно-педагогических условий, влияющих на управления процессом адаптации молодых педагогов.

В соответствии с целью и задачами опытно-поисковой работы нами была разработана программа исследования:

1. Проведение диагностического констатирующего этапа исследования уровня адаптации молодых педагогов дошкольного образования.

2. Включение педагогов в процесс реализации организационно-педагогических условий, оказывающих влияние на адаптацию.

3. Проведение опытно-поисковой работы в дошкольной образовательной организации.

4. Исследование условий, влияющих на адаптацию молодых педагогов дошкольного образования.

Для проверки эффективности выделенных нами условий адаптации молодых педагогов дошкольного образования была проведена опытно-поисковая работа с 2022 по 2024 гг., проводившаяся в естественных условиях Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска». Это дало возможность воспроизводить при необходимости исследуемые явления и в то же время сохранять естественную обстановку профессиональной педагогической деятельности воспитателей ДОО.

В исследовании приняли участие воспитатели Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска» в количестве 21 человек. Данная выборка включала педагогический коллектив детского сада, который представлен педагогами, имеющими следующие показатели: по возрастному составу педагогический коллектив может быть представлен следующей диаграммой (20-30 лет – 49%, 30-40 лет – 31%, 40-50 лет – 19%, 50-60 лет – 1%), Всего в педагогическом коллективе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска» 21 педагогов, из них молодыми специалистами, подходящими под определённые условия, являются 4 человека (19% от всего коллектива). Следует отметить, что некоторые участники исследования только начинают свою педагогическую деятельность, часть уже имеют небольшой стаж работы в организации (3 года и менее).

После проведения всех этапов опытно-поисковой работы был осуществлен сравнительный анализ полученных материалов.

Исследование проводилось в несколько этапов.

Первый этап (ноябрь 2022г. – январь 2023г.) – поисково-констатирующий – этап теоретического осмыслиения проблемы, изучения состояния разработанности в научно-методической литературе данной проблемы, проведения констатирующего этапа исследования. Осуществлялся анализ практического состояния проблемы адаптации молодых педагогов дошкольного образования, определялись теоретические и методологические основы исследования. На данном этапе исследования были определены методологические предпосылки, цели, задачи научного поиска, формировалась гипотеза, разрабатывалась программа и методика исследования, составлен план опытно-поисковой работы, рассчитанный на проведение основных этапов практического изучения, подобраны методики для проведения исследования. Организовано проведение констатирующего этапа с целью определения направлений исследования, разработки методики исследовательской работы. Основные методы исследования на данном этапе: теоретический анализ литературы по проблеме, беседы с педагогами и руководителями, анкетирование, экспериментальная работа.

Второй этап (февраль 2023г. – октябрь 2024г.) – реализующий: связан с организацией и проведением формирующего этапа в естественных условиях образовательного процесса, с целью проверки эффективности предложенных нами условий адаптации молодых педагогов дошкольного образования, анализом и обработкой материалов исследования, внедрением в практику результатов исследования. Методы исследования на данном этапе: экспериментальная работа, прямое и косвенное наблюдение и самонаблюдение, анкетирование.

Третий этап (ноябрь 2024г. – январь 2025г.) – контрольно-обобщающий, на котором изучались результаты исследовательской работы, обработка материалов исследования, определялась эффективность

реализации условий адаптации молодых педагогов дошкольного образования, проведена систематизация результатов исследования и их интерпретация, сформулированы основные выводы и рекомендации, нашедшие воплощение в оформлении работы. Основные методы исследования на данном этапе: прямое и косвенное наблюдение и самонаблюдение, экспериментальная работа.

В соответствии с этим во второй главе будут раскрыты содержание и анализ результатов опытно-поисковой работы.

Важным шагом в осуществлении второй цели поисково-констатирующего этапа исследования явилось решение вопроса о критериях, позволяющих выявить первоначальный уровень адаптации молодых педагогов дошкольного образования.

Критерий является главным признаком измеряемого предмета или явления, а проявление основного признака выражает показатель. Критерий (греч. *kriterion* – мерило для оценки чего-либо) – средство проверки утверждения, теоретического построения, практической деятельности [25].

В качестве показателей принято считать то, что доступно восприятию, поэтому в качестве показателей адаптации молодых педагогов дошкольного образования, мы рассматриваем глубину и объем, степень проявления качеств, частоту воспроизведения, самостоятельность и мобильность умений.

Таблица 4 – Критерии оценки процесса адаптации молодых педагогов дошкольного образования

Критерий	Показатели	Методы диагностики
Когнитивный компонент адаптации	Теоретические знания, обеспечивающие эффективное выполнение обязанностей в соответствии с занимаемой должностью. Молодой специалист должен уяснить специфику педагогической деятельности, четко понимать цели и задачи образовательного процесса, знать педагогическую роль в	Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ (Т. В. Лаврентьева)

	процессе введения и реализации ФГОС ДО.	
Технологический компонент	Умения молодого специалиста использовать различные формы и методики обучения и воспитания. Педагог должен на оптимальном методическом уровне проводить занятия, а также правильно и грамотно организовывать разные виды детской деятельности, иметь навыки планирования своей деятельности, уметь анализировать поставленные задачи, научиться самостоятельно и оперативно принимать решения для их выполнения.	Анкета для изучения затруднений
Социально-психологический компонент	Вхождение в педагогический коллектив через сопоставление целей и интересов молодого специалиста и группы (педагогического коллектива, родителей, воспитанников), формировании нового психологического стереотипа поведения, коррекции личностных качеств в соответствии с требованиями педагогической деятельности, принятии ценностей организационной культуры, норм и правил поведения в образовательном учреждении.	Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) Модифицированный тест Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой»

Совокупность выбранных критериев позволила обеспечить проверку влияния организационно-педагогических условий на эффективность адаптации молодых педагогов дошкольного образования. Процесс

реализации данных организационно-педагогических условий мы рассмотрим в параграфе 2.2.

Перейдем к описанию поисково-констатирующего этапа опытно-поисковой работы. Целью данного этапа являлось определение исходного уровня адаптации молодых педагогов дошкольного образования.

Исследование, проведённое на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска», позволило обозначить проблемы сложного вхождения молодого педагога дошкольной образовательной организации в профессию. Все воспитатели детского сада приняли участие в исследовании. Возрастной состав рабочего коллектива: четыре молодых педагога, чей стаж работы менее трех лет, десять педагогов имеют стаж от трех до пятнадцати лет, семь педагогов с большим профессиональным опытом работы в сфере дошкольного образования, более пятнадцати лет.

Таблица 5 – Структура состава педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска» по уровню образования в 2022 г.

Год	Всего, чел.	Высшее образование	Неполное высшее образование	Среднее специальное образование	Среднее образование
2022 г.	21	10 чел.	1 чел.	8 чел.	2 чел.

Таким образом, нами было обозначено первое направление констатирующего этапа, связанное с изучением уровня сформированности когнитивного компонента адаптации. Для определения уровня когнитивного компонента адаптации мы использовали методику «Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ» (Т. В. Лаврентьева).

Нами была также использована «Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ» (Т. В. Лаврентьева), которая направлена на выявление уровня профессиональной компетентности педагога ДОУ. В нашем исследовании данная диагностика позволила распределить педагогов по уровням профессионального мастерства для

организации опытно-поисковой работы и оптимизации процесса управления адаптацией молодых педагогов в ДОО.

По результатам подсчета общего количества баллов делается вывод об уровне профессиональной компетентности.

- 97-144 балла – уровень профессиональной компетентности оптимальный;
- 49-96 балла – достаточный;
- 48-20 балла – критический;
- менее 19 баллов – недопустимый.

По результатам опроса мы получили следующие результаты. Педагоги заполнили диагностическую карту профессиональной компетентности воспитателя. После этого мы внесли данные индивидуальных карт в сводную таблицу 6.

Таблица 6 – Результаты диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов (Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ (Т. В. Лаврентьева))

Педагог	Уровни			
	Оптимальный	Достаточный	Критический	Недопустимый
Респондент 1		87		
Респондент 2	115			
Респондент 3		69		
Респондент 4		58		
Респондент 5		70		
Респондент 6			43	
Респондент 7			39	
Респондент 8		54		
Респондент 9		56		
Респондент 10		94		
Респондент 11	98			
Респондент 12	103			

Респондент 13		60		
Респондент 14		81		
Респондент 15		59		
Респондент 16		54		
Респондент 17		91		
Респондент 18		50		
Респондент 19		53		
Респондент 20		68		
Респондент 21		76		

По результатам данной методики видно, что у 3 педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (14%), у 16 педагогов – достаточный уровень, в том числе у 2 молодых специалистов (76%), и 2 молодых специалиста показали критический уровень профессиональной компетентности (9,5%). Недопустимый уровень профессиональной компетентности не показал ни один педагог.

На данном этапе опытно-поисковой работы мы выделили педагогов-наставников, а также молодых педагогов, которым необходима методическая помощь.

Второе направление проведения констатирующего этапа опытно-поисковой работы было связано с изучением уровня сформированности технологического компонента, для этого нами была использована «Анкета для изучения затруднений».

На констатирующем этапе мы также выявляли затруднения, которые испытывают(ли) педагоги в период адаптации в дошкольной образовательной организации. Затрудняющим фактором для проведения исследования был поиск адекватного диагностического материала. Для выявления отношения воспитателей дошкольной образовательной организации к процессу управления адаптацией молодых педагогов была использована анкета, состоящая из 16 вопросов.

1. Какой у Вас стаж работы в дошкольной организации:

а) Менее 5 лет;

б) от 5 до 10 лет;

в) более 10 лет.

2. Возникали ли у Вас проблемы, связанные с адаптацией, в начале Вашей трудовой деятельности:

а) Да;

б) нет;

в) затрудняюсь ответить.

3. Если да, то какие (можете выбрать несколько вариантов и/или написать свою проблему):

а) Высокая физическая нагрузка;

б) моральная неподготовленность;

в) личностные проблемы в рабочем коллективе;

г) разногласия с воспитанниками или их родителями;

д) другое...

4. Считаете ли Вы, что молодому педагогу нужно помогать адаптироваться на новом месте работы?

а) Да;

б) нет;

в) затрудняюсь ответить.

5. Согласны ли Вы, что адаптацией молодого педагога необходимо управлять?

а) Да;

б) нет;

в) затрудняюсь ответить.

6. Используют ли в данной организации какие-либо методы управления адаптацией молодых педагогов?

а) Да;

б) нет;

в) затрудняюсь ответить.

7. Если да, то какие (можете выбрать несколько вариантов):

- а) нормативные документы, например, Положение об адаптации или о Наставничестве;
- б) организационные методы, например, собеседование при отборе, программы адаптации;
- в) информационные методы, например, памятка новичку, страничка нового сотрудника на сайте организации, информационная доска;
- г) средства обратной связи, например, лист оценки молодого педагога, отзыв молодого педагога об эффективности управления адаптацией;
- д) другое.

8. Если в данной организации уделяют недостаточно внимания проблеме управления адаптацией, хотели бы Вы это изменить?

- а) Да;
- б) нет;
- в) затрудняюсь ответить.

9. Считаете ли Вы верным, что нужно создать программу управления адаптацией молодого педагога и применять её индивидуально к каждому молодому специалисту?

- а) Да;
- б) нет;
- в) затрудняюсь ответить.

10. Есть ли у вас предложения, которые могли бы учитываться при создании данной программы?

В анкете десятый вопрос был дан педагогам в свободной форме, позволяющей внести собственные предложения в программу управления адаптацией молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной организации. Лишь два педагога ответили на этот вопрос. Сформулировать какие-либо предложения воспитатели затруднились, но выразили мнение, что при разработке программы помочь в адаптации молодых педагогов должны

учитываться мнения, как молодых специалистов, так и более опытных коллег.

Итогом анализа результатов анкетирования являются следующие выводы:

1) шестнадцать из двадцати одного воспитателя-респондентов имели проблемы адаптации в начале своей трудовой деятельности;

2) моральная неподготовленность – наиболее частая проблема адаптации у тестируемых педагогов (18 человек);

3) все педагоги считают, что молодому педагогу нужно помогать адаптироваться на месте работы;

4) большинство педагогов считают, что адаптацией молодого педагога необходимо управлять или создавать специальные условия (95%);

5) в данной дошкольной организации используют методы управления адаптацией молодых педагогов в недостаточной мере (71,4%);

6) более половины педагогов хотели бы, чтобы в организации управляли адаптацией молодых специалистов (52%);

7) восемнадцать (85,7%) педагогов считают, что необходимо создать программу помощи адаптации молодого педагога и применять её индивидуально к каждому начинающему специалисту.

Вывод по анкетированию: в Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска» организационно-педагогические условия управления адаптацией молодых педагогов находятся на стадии развития и дополнительной разработки.



Рисунок – 1. Факторы, вызывающие затруднения у педагогов в педагогической деятельности в период адаптации в дошкольной образовательной организации в МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска»

Также на констатирующем этапе опытно-поисковой работы было проведено дополнительное анкетирование воспитателей. Подобрана была анкета для молодого воспитателя дошкольной образовательной организации. Анкета направлена на более глубокое изучение педагогов и их отношение к профессии. Это должно было помочь руководителю в управлении адаптацией молодых педагогов и разработать наиболее оптимальные организационно-педагогические условия адаптации.

Проанализировав ответы педагогов на вопросы анкетирования, нами были сделаны выводы:

- 1) профессию воспитателя педагоги выбрали благодаря любви к детям;
- 2) главное в профессии воспитателя – видеть результат труда, уметь общаться с детьми, принимать и любить детей такими, какие они есть;
- 3) воспитатель должен обладать такими личностными качествами, как доброта, выдержка, толерантность, ответственность;
- 4) в период адаптации большая часть педагогов испытывали страх не уследить за детьми и неуверенность в своих силах;

5) педагоги оценивают положительно различные стороны своей профессиональной подготовки;

6) отношение педагогов к выбранной профессии после начала профессиональной деятельности у большинства изменилось к лучшему;

7) в работе педагоги столкнулись с такими трудностями, как непонимание и безответственное отношение со стороны родителей;

8) педагоги больше всего нуждаются в помощи при повышенной утомляемости, снижению работоспособности, неуверенности в уровне своей профессиональной подготовки;

9) все педагоги положительно отзываются о взаимоотношениях в коллективе;

10) все педагоги в ближайшее время ставят перед собой цель постоянного профессионального роста, повышения категории;

11) воспитатели стараются использовать все возможные источники для повышения своего профессионального роста, в том числе мастер-классы, семинары и вебинары;

12) на педагогическом поприще педагоги хотели бы достичь уважения, видимого результата своих трудов;

13) на отношения педагогов к своей работе влияют все факторы, предоставленные в анкете;

14) в работе коллектива педагогов привлекает доверие, возможность профессионального роста;

15) педагогам хотелось бы изменить материальную базу дошкольных образовательных организаций и уменьшить наполняемость групп;

16) если бы кому-либо из педагогов представилась возможность вновь выбрать профессию, большинство бы стали воспитателями.

Анализ полученных данных позволил более подробно изучить работу педагогов, их отношение к профессии и выявить проблемы, препятствующие успешной работе, в том числе адаптации в начале профессиональной деятельности. Это помогло руководителю организации в выборе методов

управления адаптацией молодых педагогов, а также дало руководителю базовую информацию о своих подчинённых, что помогло находить индивидуальный подход к каждому сотруднику и учитывать их сильные и слабые стороны.

Третье направление проведения констатирующего этапа опытно-поисковой работы было связано с изучением уровня сформированности социально-психологического компонента при помощи «Теста для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю. В. Микляева)» и Модифицированного теста Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой».

На рисунке 2 представлены данные нулевого среза, посвященные определению уровня удовлетворенности педагогов условиями для адаптации в дошкольной организации.

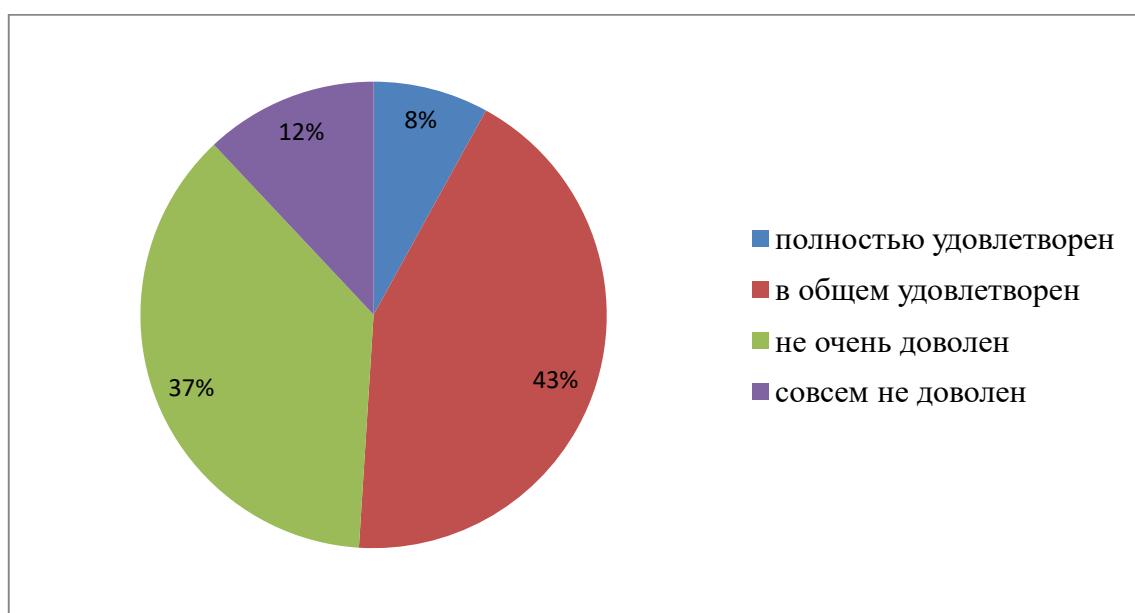


Рисунок 2. – Результаты изучения уровня удовлетворенности педагогов дошкольного образования МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» условиями для адаптации в организации

На вопрос о том, как можно сделать более комфортным адаптационный период для новых сотрудников, респонденты были единодушны: на их взгляд следует ввести институт наставничества, кураторства (28%), осуществлять ознакомление с рабочим местом (28%),

формировать корпоративный дух на мероприятиях (25%), проводимых в ДОО (Рисунок 3).

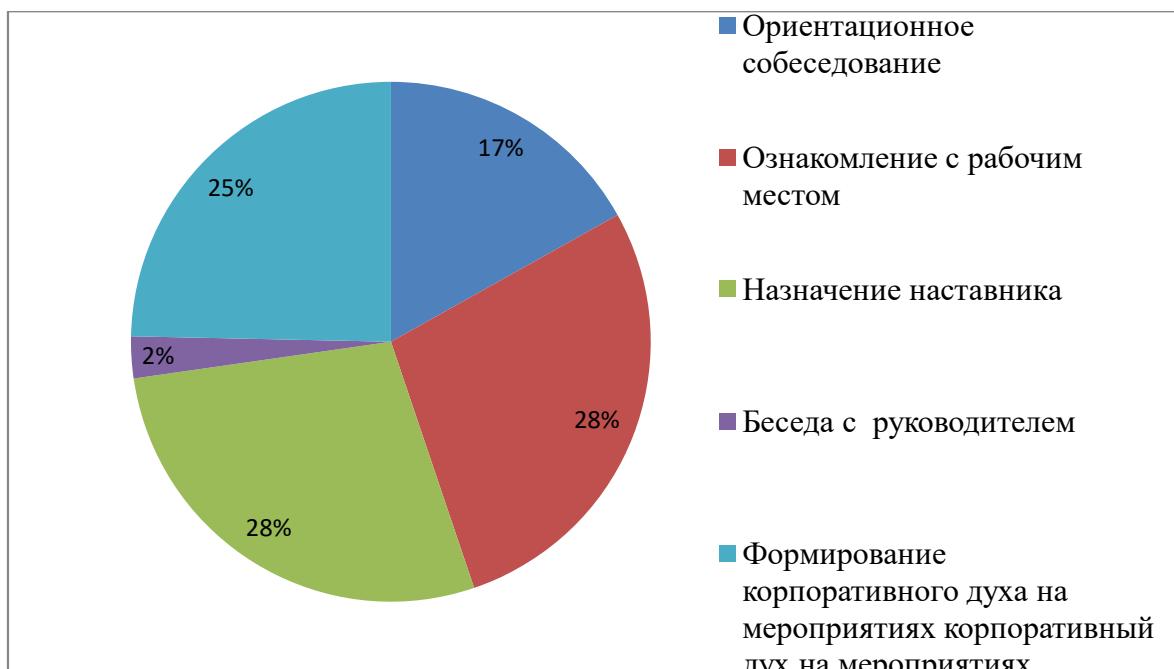


Рисунок – 3. Мероприятия по адаптации педагогов в МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска»

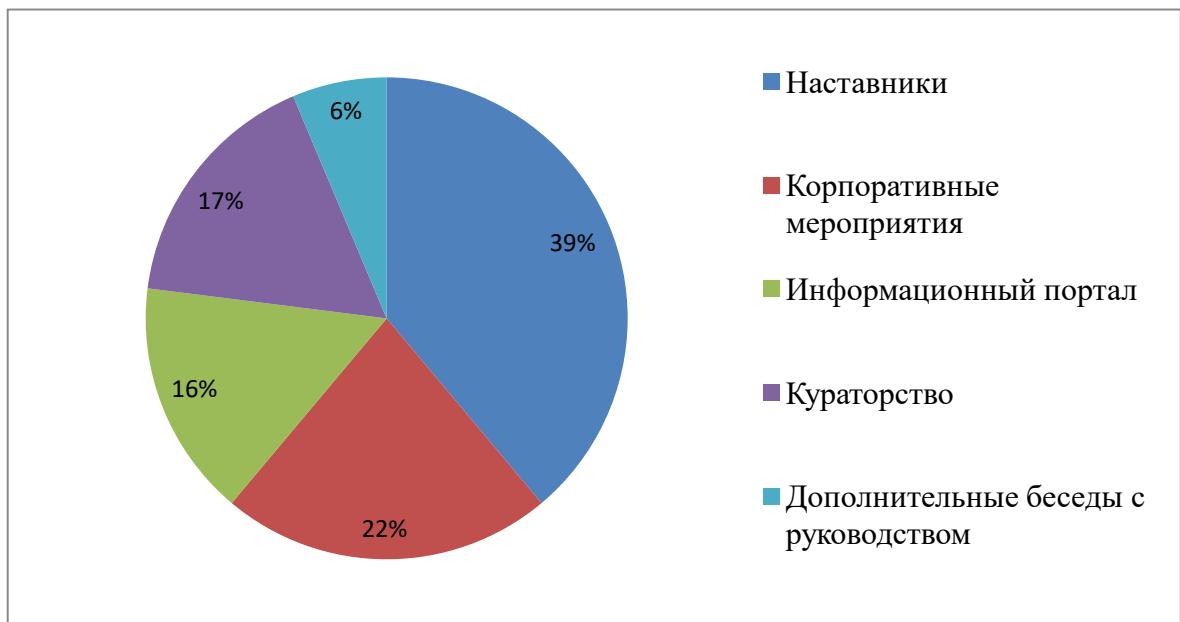


Рисунок – 4. Предложения педагогов по совершенствованию системы адаптации молодых педагогов МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска»

Респондентам также был предложен вопрос о дальнейшей работе в МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» (Рисунок 5).

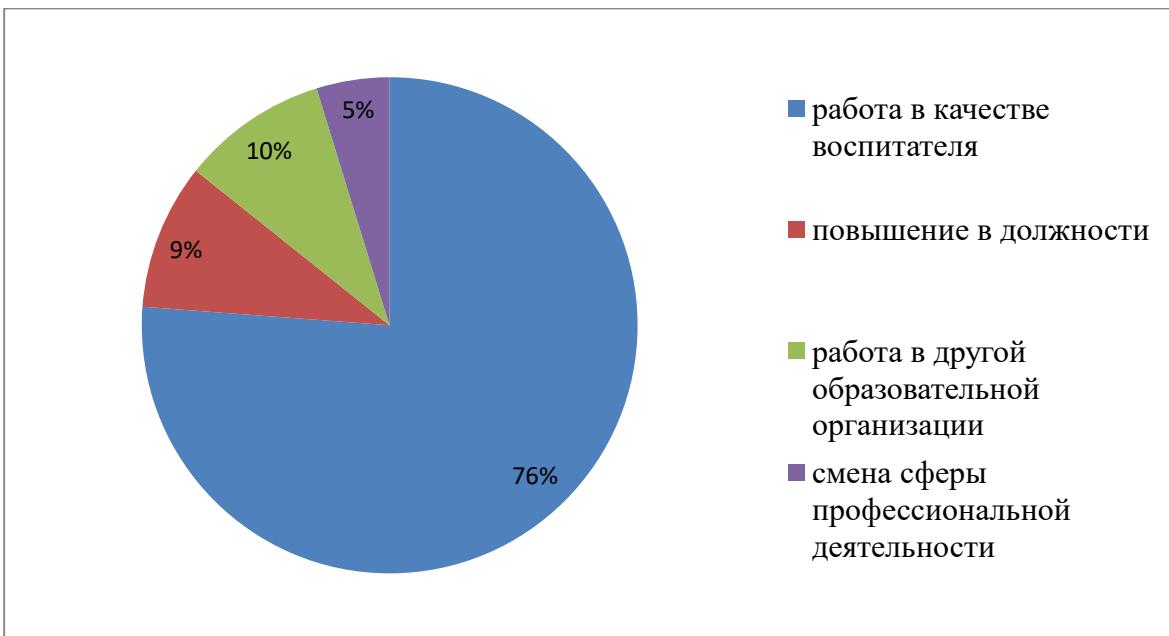


Рисунок – 5. Дальнейшие профессиональные планы педагогов МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска»

Согласно результатам, приведенным на рисунке 4, более половины педагогов МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» в той или иной степени лояльны к своему настоящему месту работы в качестве воспитателя и не планируют его менять; 10% опрошенных хотели бы работать в другой образовательной организации, а 5% сотрудников планируют поменять сферу профессиональной деятельности.

По результатам диагностирования педагогов с использованием «Модифицированного теста Е. И. Рогова «Удовлетворенность работой» были получены следующие данные (Рисунок 6): 33% – высокий уровень , 53% – средний уровень, 14% – низкий уровень.

Средний уровень удовлетворенности трудом – 45–55 % от общей суммы баллов;

Низкий уровень удовлетворенности трудом – 1–44 % от общей суммы баллов.

Высокий уровень удовлетворенности трудом – выше 56 % от общей суммы баллов.

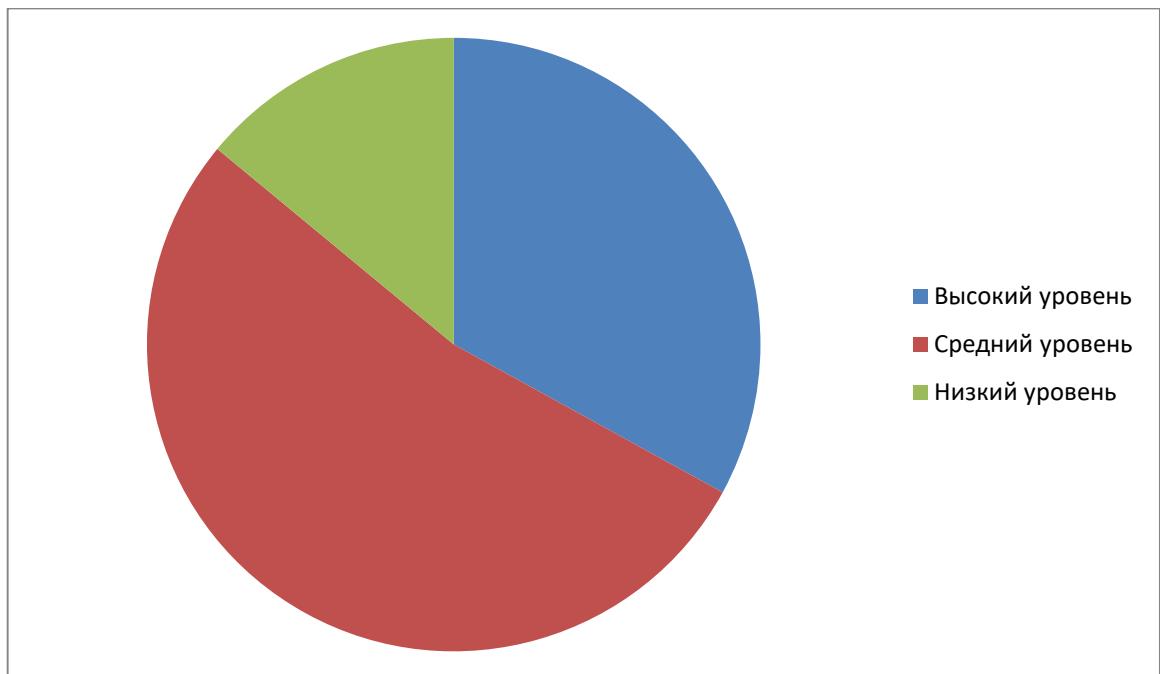


Рисунок – 6. Результаты диагностирования педагогов МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» с использованием «Модифицированного теста Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой»

Результаты констатирующего этапа опытно-поисковой работы свидетельствуют о недостаточном уровне адаптации педагогов, который в значительной степени обусловлен недостаточной ориентированностью методической работы в ДОО на индивидуализацию данного процесса, реализуемые условия адаптации молодых педагогов являются не достаточными и не эффективными.

Таким образом, существует необходимость разработки и внедрения в систему методической работы ДОО организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов.

Обобщим проделанную работу на констатирующем этапе опытно-поисковой работы:

1. Основной целью опытно-поисковой работы явилась проверка выдвинутой в исследовании гипотезы. Положения гипотезы проверялись на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска».

2. Опытно-поисковая работа проводилась в три этапа: поисково-констатирующий, реализующий, контрольно-обобщающий. Целью поисково-констатирующего этапа явилось изучение исходного уровня адаптации молодых педагогов.

Результаты поисково-констатирующего этапа опытно-поисковой работы показали недостаточный уровень адаптации молодых педагогов, что делает необходимым совершенствование методической работы в ДОО. Было выявлено, что в обследуемых группах средний уровень удовлетворенности трудом имеют 53 % от общей суммы баллов; низкий уровень удовлетворенности трудом наблюдался у 14 % от общей суммы баллов, высокий уровень удовлетворенности трудом у 33 % педагогов.

3. Для повышения уровня адаптации молодых педагогов дошкольного образования требуется внедрение организационно-педагогических условий адаптации педагогов. Основные направления по реализации данных условий будут представлены в параграфе 2.2. настоящего исследования.

2.2. Реализация организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации

Рассмотрев теоретические положения исследуемой проблемы, определив ее состояние в практике дошкольного образования и выявив исходный уровень адаптации педагогов дошкольного образования, сосредоточим свое внимание в данном параграфе на описании основных направлений работы по реализации выявленных организационно-педагогических условий.

С целью подтверждения и уточнения выдвинутой нами гипотезы мы провели опытно-поисковую работу. Опытно-поисковая работа проводилась на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска».

Второй этап нашей опытно-поисковой работы – формирующий (февраль 2023г. – октябрь 2024г.) имел следующие цели:

1) опытно-поисковым путем проверить эффективность предложенных организационно-педагогических условий, обеспечивающих первоначальный этап адаптации педагогов дошкольного образования, на основе выделенных нами критериев;

2) определить и апробировать методики по выбранным на констатирующем этапе критериям для отслеживания результатов эффективности внедрения организационно-педагогических условий, обеспечивающих этап адаптации педагогов дошкольного образования.

Первое направление работы мы связали с диагностикой затруднений и проблем, значимых для педагогов дошкольного образования, оформление запроса от педагога. На основе анализа полученных данных нами были определены организационно-педагогические условия организации методической работы, направленной на адаптацию молодых сотрудников. Второе направление опытно-поисковой работы мы связали с основными компонентами педагогической деятельности – проектирование, управление, рефлексия – реализация которых предполагает содержательное их наполнение. Содержательный блок заключается в обосновании возможности внесения изменений в содержание работы с молодыми педагогами в процессе реализации методической работы. При подборе соответствующего материала мы, опираясь на теоретико-методологическую базу нашего исследования, руководствовались следующими требованиями:

1) соответствие содержания методического сопровождения задачам адаптации молодых педагогов;

2) актуальность материала для педагогов, обеспечивающая воспроизведение их профессионального и витагенного опыта;

3) соответствие содержания материала общим требованиям ФГОС ДО, то есть его целям, времененным возможностям педагогов;

4) использование материала, обеспечивающего осознание значимости и ценности педагогической деятельности.

Процессуальный блок, выступающий третьим направлением реализации мероприятий в процессе адаптации молодых специалистов, включает:

- учет индивидуальных запросов и проблем педагогов;
- методическое сопровождение и консультирование;
- обеспечение комплекса активных средств и методов обучения;
- употребление в процессе адаптации методов, способствующих профессиональной адаптации и становлению.

В ходе реализации пятого направления работы – оценочно-рефлексивного блока плана работы нами использовались методы рефлексивного обучения. Средства и приемы рефлексивного обучения могут быть различными, но главный механизм их построения един – обеспечение механизма обратной связи (рефлексии), лежащего в основе развития саморегуляции и совершенствования личности.

Перейдем к представлению плана работы с молодыми педагогами дошкольного образования в процессе адаптации к педагогической деятельности, реализуемой на базе Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17 г. Челябинска» (Таблица 7).

Таблица 7 – План работы с молодыми педагогами дошкольного образования в процессе адаптации в дошкольной образовательной организации

Месяц	Направление работы	Цель работы	Содержание работы	Форма работы
сентябрь	Диагностико-ориентированное	Цель: диагностирование затруднений педагога в образовательной деятельности и их причин.	1. Создание банка данных о молодых педагогах. 2. Проведение диагностики затруднений педагога в образовательной деятельности и их причин.	Анкетирование, наблюдение, беседы, опросы

		Цель: определение направлений адаптации молодых сотрудников, содержания методической работы.	1. Разработка индивидуальных планов работы с молодыми педагогами. 2. Определение и закрепление наставников из числа опытных педагогов.	Анализ результатов анкетирования, опросов, бесед, наблюдения
		Цель: знакомство с пакетом нормативно-правовых документов; погружение в деятельность образовательного учреждения, эмоциональное зарядение новых сотрудников.	1. Изучение нормативных документов. 2. Создание благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов; 3. Координация действий педагогов в соответствии с индивидуальными планами работы с молодыми педагогами.	Консультации, выставка нормативно-правовых документов в методическом кабинете, тренинг «Это моя профессия?!» - вводный тренинг, «Книга сотрудника», работа с наставником
октябрь	Организационно-содержательное	Цель: организация повышения квалификации молодых педагогов.	1. Проектирование результатов работы молодых педагогов с детьми. 2. Проектирование результатов работы молодых педагогов с родителями.	Консультации, работа с наставником, психологическое сопровождение, знакомство с новинками педагогической литературы

		<p>Цель: реализация повышения квалификации педагога, включение в работу творческих групп по организации, каких либо мероприятий</p>	<p>1. Промежуточный анализ результатов работы молодых педагогов с детьми.</p> <p>2. Промежуточный анализ результатов работы молодых педагогов с детьми.</p>	<p>Обучающие мероприятия, психологическое сопровождение, Семинары– практикумы, педсоветы, посещение занятий старшим воспитателем, выполнение общественных поручений</p>
ноябрь	Процессуальное		<p>1. Изучение динамики профессионального роста.</p> <p>2. Проектирование перспектив дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p>	<p>Психологическое сопровождение, круглые столы, демонстрация хобби, самодиагностика</p>
декабрь			<p>1. Изучение динамики профессионального роста.</p> <p>2. Проектирование перспектив дальнейшей работы с молодыми педагогами.</p>	<p>Психологическое сопровождение, круглые столы, демонстрация хобби, мастер-класс, семинар «Информационный ресурс педагога»</p>
январь		<p>Цель: включение молодых педагогов в работу творческих групп по организации, каких либо мероприятий</p>	<p>1. Проектирование перспектив дальнейшей работы молодого педагога.</p>	<p>Психологическое сопровождение, круглые столы, демонстрация хобби</p>
февраль				

март		Цель: реализация повышения квалификации педагога.	1. Изучение динамики профессионального роста. 2. Проектирование перспектив дальнейшей работы с молодыми педагогами.	Тренинг «Путь к творчеству педагога», мастер-класс, семинар «Коучинг в образовании»
апрель	Оценочно - рефлексивного	Цель: методическое руководство, консультирование по созданию и оформлению методической разработки	1.Развитие педагогического творчества и профессионального мастерства.	Процедура обязательной аттестации и соответствие занимаемой должности, организация и проведение открытых занятий
май		Цель: анализ и рефлексия результатов работы по адаптации молодых педагогов.	1.Оценка эффективности деятельности в области управления адаптацией молодых воспитателей.	Аудит по плану, сбор информации от сотрудников постоянно

Содержание формирующего этапа, реализованного на базе дошкольного образовательного учреждения, подробно представлено нами в таблице 7, включила в следующие формы: тренинга «Это моя профессия?!» – вводный тренинг как прививка образовательного учреждения, где излагается история образовательного учреждения, традиции, корпоративная политика и проводится экскурсия по ДОО; «Книга сотрудника» – блок свод, включающие: – приветствие заведующего; – краткое представление о ДОО и её миссии; – сведения об администрации и педагогах; – правила, необходимые в работе; – юридический адрес ДОО, контактные телефоны; – электронные ресурсы образования; – вопросы-ответы (например, как поступить, если заболел(а); и др.); комплект новичка содержит план вхождения в должность и инструкции по работе; торжественное представление молодого воспитателя – знакомство на педсовете; первый

день нового сотрудника – маленький индивидуальный праздник для молодого специалиста, были приготовлены условные подарочки в знак приветствия от коллег; в первые дни не только мы присматриваемся к новичку, но и он присматривается к нам; День новичка – особый день в первые дни работы, праздник для молодых воспитателей; посвящение в воспитатели; презентация молодых специалистов.

Обучение в период адаптации – обучающие мероприятия (например, знакомство информационно-коммуникационными технологиями в ДОО и т.д.). Психологическое сопровождение молодого воспитателя на период адаптации. Знакомство с новинками педагогической литературы. Наставничество – педагогическое сопровождение молодого воспитателя на период адаптации. В решении проблемы адаптации также существенная роль принадлежит наставничеству, которое способно интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество – динамичный процесс, который обеспечивает восхождение молодого педагога к вершине профессионализма, на основе ценностного отношения к профессии, творческой активности, внутренней мотивационной позиции. Кроме того, наставничество представляет собой сложное явление, характеризующееся совокупностью отношений между его элементами, сохраняющих устойчивость в процессе изменения и развития. Руководитель образовательного учреждения совместно с педагогом – наставником, выстраивал систему работы с молодым специалистом, при этом осуществлялся учёт различных траекторий профессионального роста молодого педагога. Этот этап охватывает два месяца.

В реализации организационно-содержательного и процессуального направлений работы мы использовали следующие формы работы: проведение круглых столов по обсуждению возникших проблем, смотры профессиональных и личностных умений – портфолио, самодельные наглядные пособия, демонстрация хобби, консультации с бухгалтером,

юристом и др. специалистами. Нами также был организован процесс обучения молодых педагогов в следующих формах: стажировка, лекция, семинар-практикум, обучение в процессе контроля и экспертной оценки заместителя руководителя, моделирование и анализ ситуаций, просмотр видеозаписи собственных занятий и занятий других воспитателей, посещение открытых мероприятий и их анализ, помощь в конструировании дидактических материалов, беседы, дискуссии, психологические тренинги.

Молодым специалистам необходимо было овладевать новыми технологиями, именно поэтому одна из тем работы по адаптации молодых педагогов. Примером этого может служить семинар «Коучинг в образовании», где молодые педагоги ознакомились с этим новым подходом, сами прошли несколько тестов, получили навыки общения с детьми и их родителями с применением элементов коучинга.

Актуальным и необходимым трендом современного педагога является создание персонального информационного ресурса. Семинар «Информационный ресурс педагога» позволил молодым педагогам познакомиться с опытом систематизации опыта, формирования открытого образовательного пространства, сетевого взаимодействия друг с другом. Молодые специалисты образования сегодняшнего дня с успехом овладевают ИКТ-технологиями и с интересом и желанием создают свои персональные сайты, страницы на платформе *Wiki*.

Оценка эффективности деятельности в области управления адаптацией молодых воспитателей осуществлялась в следующих форматах: аудит по плану, сбор информации от сотрудников постоянно.

Приведем некоторые тренинговые задания в рамках психологического тренинга «Это моя профессия?!», цель которых выявить профессиональную мотивацию молодого специалиста. В самом начале работы участникам предлагается поставить в этой фразе знак препинания, который они считают нужным, а по окончанию встречи изменить его или оставить прежним. Задача тренинга – научиться в каждой, даже неприятной, ситуации находить

положительные стороны, посмотреть на себя со стороны. Приятно было наблюдать, что некоторые молодые педагоги, которые сомневались в выборе профессии, в конце тренинга с уверенностью ставили восклицательный знак во фразе, прозвучавшей в начале работы площадки. Также педагогам было предложено, отвечая на вопрос: «Каждый ли может стать воспитателем ДОО?», сделать карандашные пометки против тех качеств, которые необходимы воспитателю детского сада.

1. Кто может стать воспитателем?
2. Кому не следует выбирать профессию воспитателя?
3. Если Вы талантливы в какой-либо сфере искусства (рисуете, поете, танцуете, выразительно читаете), то это поможет создать в группе эмоционально насыщенную атмосферу?
4. Если Вы умеете шить, вязать, лепить, постоянно мастерить из бумаги, то и ваши воспитанники приобретут эти, умения и навыки.
5. Если, несмотря на долгую и упорную работу над собой, у Вас плохая дикция или имеются дефекты речи, то лучше отказаться от профессии воспитателя?
6. Если, несмотря на все усилия, Вы робки и стеснительны, то лучше выбрать профессию, не требующую постоянного общения с людьми?
7. Если младшие и старшие возрасту люди вызывают у Вас стойкую неприязнь, раздражают Вас, то не стоит становиться педагогом
8. Если Вам интересны люди, и они тоже тянутся к вам, то смело становитесь педагогом.
9. Если друзья утверждают, что у Вас трудный характер, Вам не хватает доброты, Вы часто раздражаетесь и бываете, несправедливы, подумайте, сумеете ли Вы избавиться от этих недостатков прежде, чем станете воспитателем.

Участникам тренинга было также предложено продолжить перечень характеристик, способствующих или препятствующих педагогической деятельности. Мы привели лишь одно из целого комплекса заданий, которые

предлагаются молодым специалистам во время тренинга, позволяющего решать задачи адаптации начинающего воспитателя в оптимально короткие сроки.

Результатами осуществленных нами этапов профессиональной адаптации молодого педагога стало создание атмосферы диалога. У молодых педагогов произошло понимание к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помочь и консультацию. В результате собеседований и анкетирования администрация получала первичную информацию о прохождении процесса адаптации: успешность профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллективом, родителями и детьми, психологическая комфортность, оплата труда, решение бытовых вопросов, потребность в повышении квалификации.

Результатами управления адаптацией молодых специалистов стали следующие результаты: закрепление молодых специалистов в ОУ; повышение профессиональной адаптации начинающих педагогов; повышение эмоциональной устойчивости и сплочённости молодых педагогов; становление молодого педагога как педагога-профессионала; повышение методической, интеллектуальной культуры молодых педагогов.

Подводя итог выше изложенному в параграфе, мы можем сделать следующие выводы:

1. С целью подтверждения и уточнения выдвинутой гипотезы была проведена опытно-поисковая работа, направления которой мы разработали в соответствии с критериями оценки эффективности процесса адаптации молодых специалистов дошкольного образования.

2. В соответствии с организационно-педагогическими условиями адаптации молодых педагогов нами разработан и реализован план адаптации педагогов дошкольного образования, предполагающий реализацию четырех направлений работы: диагностико-ориентированное, организационно-содержательное, процессуальное, оценочно-рефлексивное.

3. Эффективность управления процессом профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях дошкольного образовательного учреждения достигается при наличии определенных факторов, в том числе социально-психологического, дидактического и методологического характера.

Таким образом, в ходе второго этапа исследования были уточнены структура и содержание управляющей системы адаптацией молодых специалистов в логике их профессиональной деятельности, осуществлялось изучение затруднений педагога, усваивающего традиции дошкольного образовательного учреждения и вводимые новшества, реализован комплекс мероприятий дидактического характера (организованы мероприятия по адаптации педагогов, обобщен опыт работы педагогов и пр.).

Для определения эффективности организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов дошкольного образования были проведены диагностические срезы в опытных группах, позволившие определить динамику уровней адаптации педагогов дошкольного образования. Результаты диагностических срезов и их анализ будут приведены в параграфе 2.3. настоящего исследования.

2.3 Анализ результатов опытно-поисковой работы

Констатирующий этап экспериментальной работы показал низкий уровень адаптации молодых педагогов. Вследствие этого опытно-поисковая работа была направлена на реализацию организационно-педагогических условий адаптации педагогов ДОО. Контрольно-обобщающий этап опытно-поисковой работы был направлен на уточнение и конкретизацию основных положений гипотезы, обобщение и оформление результатов педагогического исследования.

Основные задачи контрольно-обобщающего этапа:

– выявление эффективности проводимой работы по адаптации молодых педагогов в системе дошкольного образования;

- формулировка выводов диссертационного исследования.

Для определения эффективности реализации организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов на фоне выявления динамики уровня адаптации педагогов в ходе опытно-поисковой работы, нами был проведен контрольный срезы в период с ноября 2024г. – января 2025 г. получены данные, характеризующие уровень адаптации педагогов по трем критериям: когнитивный компонент адаптации, технологический компонент, социально-психологический компонент.

Определение уровня адаптации педагогов на контрольном срезе осуществлялось на основе того же диагностического инструментария, что и на констатирующем этапе. В таблице 8 представлены результаты итогового среза.

Результаты итогового среза позволяют отметить позитивные изменения в уровнях адаптации молодых педагогов. Произошло перераспределение педагогов на более высокий уровень. Результаты контрольного среза подтвердили наличие положительной динамики у всех молодых педагогов, по первому направлению итогового этапа, связанное с изучением уровня сформированности когнитивного компонента адаптации.

Таблица 8 – Результаты диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов (Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ (Т. В. Лаврентьева))

Педагог	Уровни			
	Оптимальный	Достаточный	Критический	Недопустимый
Респондент 1		87		
Респондент 2	115			
Респондент 3		69		
Респондент 4		58		
Респондент 5		70		
Респондент 6		62		
Респондент 7		52		

Респондент 8		54		
Респондент 9		56		
Респондент 10	112			
Респондент 11	98			
Респондент 12	103			
Респондент 13		60		
Респондент 14	99			
Респондент 15		59		
Респондент 16		54		
Респондент 17	105			
Респондент 18		50		
Респондент 19		53		
Респондент 20		68		
Респондент 21		76		

По результатам повторной диагностики с использованием данной методики отмечено, что у 6 (было 3) педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (28, 6%), у 15 педагогов – достаточный уровень, в том числе у 4 молодых специалистов (71,6%), и не выявлено ни одного респондента с критическим уровнем профессиональной компетентности (0%).

Второе направление проведения контрольного этапа опытно-поисковой работы было связано с изучением, также как и на констатирующем этапе, уровня сформированности технологического компонента, в который мы включили изучение факторов, вызывающих затруднения у педагогов в педагогической деятельности.



Рисунок – 7. Факторы, вызывающие затруднения у педагогов в педагогической деятельности в период адаптации в дошкольной образовательной организации в МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска»

Третье направление проведения контрольного этапа опытно-поисковой работы было связано с изучением уровня сформированности социально-психологического компонента.

На рисунке 8 представлены данные контрольного среза, посвященные определению уровня удовлетворенности педагогов условиями для адаптации в дошкольной организации.

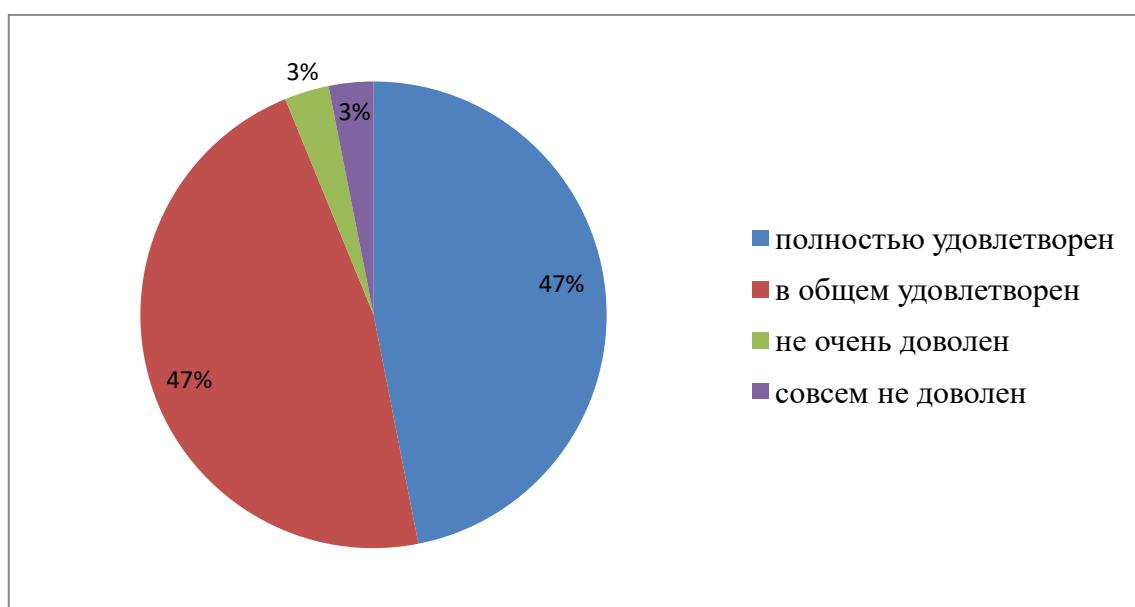


Рисунок 8. – Результаты изучения уровня удовлетворенности педагогов дошкольного образования МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» условиями для адаптации в организации

По результатам повторного диагностирования педагогов с использованием «Модифицированного теста Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой» были получены следующие данные (Рисунок 9): 53% – высокий уровень, 47% – средний уровень.

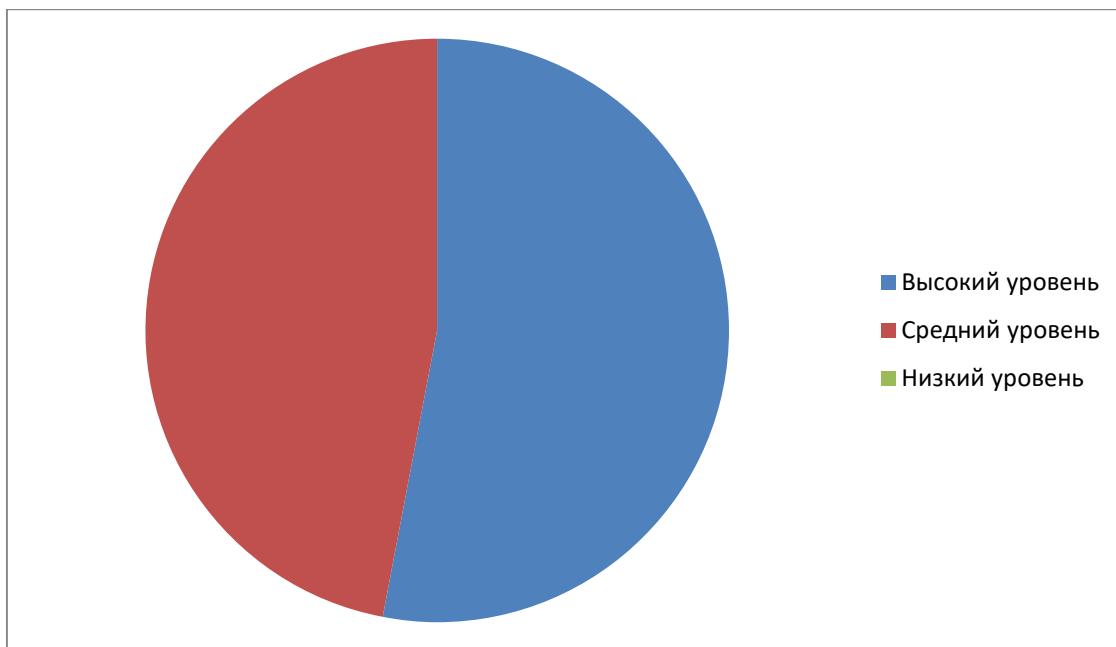


Рисунок – 9. Результаты диагностирования педагогов МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» с использованием «Модифицированного теста Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой»

На основании сравнительного анализа двух срезов с использованием отобранных нами методик для выявления уровня адаптации молодых педагогов можно сделать вывод о положительных результатах и эффективности проводимого нами исследования.

Таким образом, в процессе опытно-поисковой работы нами установлено, что реализация организационно-педагогических условий адаптации молодых педагогов дошкольного образования является достаточной для достижения высоких результатов.

Опираясь на результаты исследования, мы сделали выводы:

- 1) с целью подтверждения гипотезы исследования в ходе опытно-поисковой работы был проведен контрольный срез, позволяющий определить динамику уровня адаптации педагогов в системе дошкольного образования и выявить эффективность выделенных организационно-педагогических условий адаптации педагогов;
- 2) сравнительный анализ нулевого и контрольного срезов показал, что по результатам повторного диагностирования педагогов с использованием «Модифицированного теста Е.И. Рогова «Удовлетворенность работой» были получены следующие данные: 53% – высокий уровень, 47% – средний уровень.

Выводы по второй главе

1. Основной целью опытно-поисковой работы явилась проверка выдвинутой гипотезы. Опытно-поисковая работа проводилась с педагогами, работающими в МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» в рамках реализации методической работы. Результаты констатирующего этапа показывают, что уровень адаптации педагогов находится на недостаточном уровне: необходима специальная, целенаправленная работа в этом направлении.
2. Опытно-поисковая работа показала, что адаптация педагогов протекает более успешно при реализации выявленных нами организационно-педагогических условий.
3. Критериями эффективности адаптации педагогов являются когнитивный компонент адаптации, технологический компонент, социально-психологический компонент. Диагностика уровня адаптации педагогов дошкольного образования после проведения опытно-поисковой работы по выделенным критериям показала, что организационно-педагогические условия являются необходимыми и достаточными.
4. В соответствии с организационно-педагогическими условиями адаптации молодых педагогов нами разработан и реализован план адаптации

педагогов дошкольного образования, предполагающий реализацию четырех направлений работы: диагностико-ориентированное, организационно-содержательное, процессуальное, оценочно-рефлексивного.

3. Эффективность управления процессом профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях дошкольного образовательного учреждения достигается при наличии определенных факторов, в том числе социально-психологического, дидактического и методологического характера.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В своей работе мы предприняли попытку осветить опыт работы и теоретически обосновать структуру и содержание управления процессом адаптации молодых педагогов в логике совершенствования профессионализма педагога, показать важнейшие подходы и реализовать организационно-педагогические условия управления процессом адаптации молодого специалиста в условиях дошкольного образовательного учреждения. Данная проблема недостаточно исследована, в связи с этим опыт, предъявленный в нашем исследовании, видится нам, несомненно, ценным, поскольку позволяет подойти к новому пониманию адаптации и становления педагога в профессиональной педагогической деятельности в современных условиях развития образования.

Рассмотрев основные характеристики процесса адаптации начинающего педагога как основы совершенствования его профессионализма, отметим принципиальные, на наш взгляд, положения:

1. Под профессиональной (педагогической) адаптацией мы понимаем процесс активного осознанного приспособления личности (педагога) к условиям труда в дошкольном образовательном учреждении с целью получения высокого уровня успешности профессиональной (педагогической) деятельности в оптимально короткий промежуток времени.

2. Педагогическая адаптация выступает как специфический вид педагогической деятельности, лежит в основе самосовершенствования педагога с целью достижения им своего профессионального мастерства.

3. Успешность процесса адаптации обусловлена самой логикой протекания профессиональной деятельности педагога, а также целым рядом фактов и условий внутреннего и внешнего порядка.

4. Педагогическая адаптация, рассматриваемая нами как педагогическая система, для которой характерны определенные структурные

и содержательные компоненты, является в то же время педагогическим процессом, который отличает управляемый характер.

5. Эффективность управления процессом профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях дошкольного образовательного учреждения достигается при наличии определенных факторов, в том числе социально-психологического, дидактического и методологического характера.

Основной целью опытно-поисковой работы явилась проверка выдвинутой гипотезы. Опытно-поисковая работа проводилась с педагогами, работающими в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 17 г. Челябинска» в рамках реализации методической работы.

Основой управления процессом адаптации молодых педагогов является психолого-педагогическое диагностирование затруднений, возникающих в процессе адаптации.

Критериями адаптации являются когнитивный компонент адаптации, технологический компонент, социально-психологический компонент.

Успешной адаптации педагогов дошкольного образования способствует соблюдение ряда организационно-педагогических условий:

- осуществляется изучение и анализ затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОУ;
- содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования;
- используются разнообразные формы методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

В соответствии с организационно-педагогическими условиями адаптации молодых педагогов нами разработан и реализован план адаптации педагогов дошкольного образования, предполагающий реализацию четырех направлений работы: диагностико-ориентированное, организационно-содержательное, процессуальное, оценочно-рефлексивного.

Эффективность управления процессом профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях дошкольного образовательного учреждения достигается при наличии определенных факторов, в том числе социально-психологического, дидактического и методологического характера.

Перспективными направлениями дальнейших исследований являются: широкое внедрение в управление процессом адаптации системы повышения квалификации методистов, заведующих дошкольными образовательными организациями, проектирование педагогической технологии и модели управления процессом адаптации молодых педагогов; изучение дальнейшей дифференциации этапов адаптации педагогов дошкольного образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдулина О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. – М.: Просвещение, 1984. – 207 с.
2. Абдулина О. А. Проблема педагогических умений в теории и практике высшего педагогического образования // Советская педагогика. – М., 1976. – № 1.
3. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – 336 с.
4. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
5. Авдеев А. В. Психотехнология решения проблемных ситуаций. – М.: Феликс, 1992. – С. 56.
6. Адаптация персонала [Электронный ресурс]. – URL: <https://goo.gl/fd3FM8> (дата обращения: 6.12.2016).
7. Адаптация персонала. // Организация работы службы персонала: Методическое пособие. / Приложение к журналу «Справочник кадровика». – 2006. – № 4.
8. Адаптация человека. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. – 112 с.
9. Акбашев Т. Ф., Терегулов А. В. Комплексный подход к исследовательской работе студентов – один из путей их профессиональной подготовки / Профессиональная направленность внеаудиторной работы в педагогическом вузе. – Саратов, 1985. – С. 25-29.
10. Акопов Г. В. Психологические аспекты формирования профессионально-педагогического сознания. // Психология учителя. – М.: Просвещение, 1989. – С. 3-4.
11. Алексеева Л. П. Преподавательские кадры: состояние и проблемы профессиональной компетентности. / Л. П. Алексеева, Н. С. Шаблыгина. – М.: НИИВО. – 1994. – 141 с.

12. Алферов А. Д., Рогов Е. И. Ускорение профессионального развития личности с помощью рейтинговой системы контроля. // Психологические и педагогические проблемы развития профессиональной личности. – Армавир, 1990. – С. 3-5.
13. Аминов Н. А., Гусева Е. П., Левочкина И. А. Природные предпосылки общительности у школьников педагогических классов. // Новые исследования в психологии. – М, 1986. – № 2. – С. 46-49.
14. Аминов Н. А. Диагностика педагогических способностей. / Н. А. Аминов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – с. 29-31.
15. Аминов Н. А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей. // Вопросы психологии. – М., 1988. – № 5. – С. 71-77.
16. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.
17. Анастази А. Психологическое тестирование. Т.2. – М.: Педагогика, 1982. – 336 с.
18. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – 3-е изд. – Казань: центр инновационных технологий. – 2013. – 308 с.
19. Андреева Д. А. О понятии адаптации. Исследование адаптации студента. Человек и общество. / Сб-к научных трудов. – Л.: ЛГУ, 1976. – С 62-69.
20. Анисимов В. Е., Пантина Н. С. Методологические вопросы разработки модели специалиста. // Советская педагогика. – М., 1977. – № 5. – С. 27-31.
21. Антипенко В. И. Практическое руководство процессом профессиональной адаптации школьников на производстве / Автореф. дисс. . канд. пед. наук. – М., 1993. – 20 с.
22. Ануфриев Е. А. Социальная роль и активность личности. – М.:

Педагогика, 1971. – С. 123.

23. Ариевич И. М. Функциональная характеристика этапов формирования профессиональной деятельности. // Психологические проблемы обучения. – М., 1989. – С. 101-102.
24. Архангельский С. И. Применение методов моделирования в дидактике, (под ред. Мизинцева В. Н). – Хабаровск, 1976. – 124 с.
25. Архипова Н. И. Менеджмент/ Н. И. Архипова, О. Л. Седова. – М.: Изд. Ипполитова, 2003 – 360 с.
26. Асмолов А. Г. Личность как предмет психологического исследования. – М.: Педагогика, 1984. – 105 с.
27. Атмахова Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Дисс. на соиск. степ. канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2006. – 177 с.
28. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание, управление. – М.: Наука, 1991. – С. 69.
29. Ахтариева Л. Г. Психологическая подготовленность студентов к профессионально-педагогической деятельности: Автореф. дис. канд. пед. наук – Л., 1978. – 16 с.
30. Бабанский Ю. К. Методическая работа в школе: организация и управление / под ред. Ю. К. Бабанского. – М.: Педагогика. – 1988.
31. Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса / Ю. К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1982. – 192 с.
32. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.
33. Багаутдинова С. Ф. Особенности методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2004. – № 3. – С. 21.
34. Балбасова Е. Г. О структуре дидактических способностей учителя. // Психологические проблемы формирования педагогической

направленности и педагогических способностей. – М., 1982. – 109 с.

35. Банщикова Т. Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности // Акмеология. – 2007. – №1. – С. 25.

36. Баранова Г. П. Факторы профессиональной адаптации молодого учителя в общеобразовательной школе. Дисс. канд. пед. наук – Л., 1987. – 16 с.

37. Басов М. Я. Личность и профессия. – М.-Л., 1926. – 146 с.

38. Батманова Н. В. Формирование представлений о профессии в процессе адаптации студента в вузе. // Вестник МГУ. Сер. Философия, экономика, право. – М., 1976. – № 11. – С. 131-135.

39. Безделина Р. П. Повышаем квалификацию педагогов / Р. П. Безделина // Дошкольное воспитание. – 2003. – №6. – С. 123-124.

40. Белая К. Ю. Система управления дошкольным образовательным учреждением: автореф. канд. пед. наук. - М.: Московский государственный университет. – 1998. – 21 с.

41. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ : Анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 289 с.

42. Белая. К. Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. – М.: «Творческий центр», 2010. – 81 с.

43. Белкин А. С. Педагогический мониторинг / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков. – Екатеринбург: Екатеринбургский гос. пед. ун-т. – 1977.

44. Белозерцов Е. П. Подготовка учителя в условиях перестройки. – М: Педагогика, 1990.

45. Беляева И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – №12. – С. 6-15.

46. Бесpal'ko B. P. Slagаемye pedagogicheskoye tekhnologii. / B. P. Bespal'ko. – M.: Pedagogika. – 1989. – 192 c.

47. Беспал'ко В. П., Татур Ю. Г. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов. –

М.: Высшая школа, 1989. – 141 с.

48. Бессолицина Р. В. Инновационные подходы к организации научно-методической работы / Р. В. Бессолицина // Методист. – 2006. – №1. – С. 25-27.

49. Битянова М. Р. Практическая психология в школе / М. Р. Битянова. – М. : Совершенство, 1997. – 296 с.

50. Блохина Е. В. Методическая работа: понятие, сущность, управление/ Е. В. Блохина. – Курган. – 2003. – С. 34-39.

51. Богославец Л. Г. Менеджмент в профессиональной деятельности молодого руководителя ДОУ / Л. Г. Богославец, О. И. Давыдова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2007. – № 5. – С. 8-14.

52. Бодалев А. А. Личность и общение. Избр. труды. – М., 1983. – 272 с.

53. Бондаревская Е. В. Воспитание как возрождение человека культуры и нравственности: Основные положения концепции воспитания в изменяющихся социальных условиях. – Ростов н/Д. – 1991. – 30 с.

54. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования. – Р.-на-Д., 2010. – 352 с.

55. Борисова Е. М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности. – М., 1981. – С. 159-177.

56. Бритвихин А. Н., Вершловский С. Г. Социально-педагогические проблемы адаптации молодого учителя. – Л.: НИИ 00В АПН СССР, 1981. – 68 с.

57. Будякина М. П., Русалинова А. А. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации новичков на предприятии. Социальная психология и социальное планирование. / Сб-к науч. трудов – Л.: ЛГУ, 1973. – С. 51.

58. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей

школы: учебное пособие / М. В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 544 с.

59. Бурдина Н. Г. Организационно-педагогические основы профессионального образования учителей (на мат. Московской области). - Автореф. дисс. . канд. пед. наук. – М., 1997. – 20 с.

60. Бурков В.Н., Ириков В.А. Модели и методы управления организационными системами. – М.: Наука, 1994.

61. Бушманова И. П., Бачаева И. Д. Формирование профессионально-педагогической направленности у будущего учителя // Проблемы формирования профессионального мастерства. – Алма-Ата, 1984. – С. 60-64.

62. Варданян Ю. В. Становление и развитие профессиональной компетентности педагога и психолога / Ю.В. Варданян / под науч. ред. В.А. Сластенина. – М.: Изд-во МПГУ, 1998. – 180 с.

63. Введенский В. Н. Непрерывное профессиональное образование. / В. Н. Введенский // Социально-гуманитарные знания. – 2004. – № 3. – 208 с.

64. Вейт М. А., Оганянц Б. К. Непрерывное образование и совершенствование педагогического процесса в школе. – Липецк, 1990. – 114 с.

65. Веккер Л. М. Психические процессы и личность. // Личность и деятельность. – Л., 1982. – С. 20-26.

66. Венгер Л. А. Программы «Развитие» и «Одаренный ребенок». – М., 1997.

67. Вершинина Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.

68. Веселова Т. Б. совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ / Т. Б. Веселова. – СПб.: ООО «Издательство «Детство – пресс», 2012. – 96 с.

69. Виноградова Н. А. Управление качеством образовательного

процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.

70. Виханский О. С., Наумов А. Н. Менеджмент. – М., 2006. – 670 с.

71. Волина В. Методы адаптации персонала // Управление персоналом. – 2010. – № 7.

72. Волкова Н. А., Корабелина Е. П. Значение профессиональных качеств в процессе адаптации к трудовой деятельности. // Психологическое обеспечение трудовой деятельности. – Л., 1987. – С. 91-93.

73. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л. М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 231 с.

74. Волобуева Л. М. Структура управления дошкольным образовательным учреждением // Управление ДОУ. – 2004. – №1.

75. Воробьев А. В. Степень и направленность влияния учителя на нравственную сферу личности учащихся. // Индивидуальность педагога и формирование личности школьника. – Даугавпилс, 1988. – С. 20-26.

76. Гальперин П. Я. Введение в психологию. – М.: Изд-во МГУ, 1976. – 150 с.

77. Глотовкин А. Д. О личностной, социально-психологической адаптации // Актуальные психолого-педагогические проблемы обучения и воспитания в школе и вузе. – Тверь, 1994. - с. 102 -105.

78. Годник Н. А. О сущности профессионально-педагогической деятельности. // Приобщение к педагогической профессии: практика, концепции, новые структуры. – Воронеж. 1992. – С. 11-14.

79. Голубева Э. Комплексное исследование способностей. Вопросы психологии. – М., 1986. – № 5. – с. 18-30.

80. Голубцова Т. М. Факторы повышения эффективности взаимодействия школы и педвуза по педагогической профориентации: Дис. канд. пед. наук. – Курган, 1990. – 269 с.

81. Голянская Н. М. Организационно-педагогические условия профессиональной адаптации будущего учителя. Автореф. дисс. канд. пед.

наук. – М., 1994 . – 18 с.

82. Гоноболин Ф. Н. Книга об учителе. – М.: Педагогика, 1968. – 260 с.

83. Гоноболин Ф. Н. О некоторых психических качествах личности учителя. // Вопросы психологии. – М., 1975. – № 1. – С. 100-111.

84. Гончарова С. Ж. Содержание и структура методической деятельности в педагогической системе: дис. канд. пед. наук / С. Ж. Гончарова. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 1997. – 136 с.

85. Горюнова Т. А., Королева И.Ш. Путь к профессии учителя. – М.: Знание. – 1981. – 96 с.

86. Данилина Т. А., Зуйкова М. Б. Совершенствование управления ДОУ // Справочник руководителя ДОУ. – 2006. – № 9. – С. 11 – 18.

87. Демидова Г. А. Организационно-педагогические условия формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в рефлексивной среде дополнительного профессионального образования // Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы: материалы Международной заочной научно-практической конференции. Ч. I. (31 октября 2012 г.). – Новосибирск: Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. – 200 с.

88. Дружинин В. И. Методическая работа в образовательном учреждении / В. И. Дружинин. – Курган: ИРОСТ. – 2011. – 138 с.

89. Дружинин В. И. Теория и практика менеджмента в образовании / В. И. Дружинин. - Курган: ИПКиПРО. – 2007. – 80 с.

90. Дружинин В. И. Управление муниципальной системой образования/ В. И. Дружинин. – М.: Мнемозина. – 2007. – 167 с.

91. Дуброва В. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич. – М.: Новая школа, 1995. – 198 с.

92. Дуброва В. П., Милашевич Е. П. организация методической

работы в дошкольном учреждении. – М.: «Творческий центр», 2011. – 124 с.

93. Дударева Л. П. Методическая работа в системе общего образования субъекта РФ / Л. П. Дударева, А. И. Панова // Методист. – 2005. – № 2. – С. 21- 25.

94. Егорова Л. Е. Организация работы Клуба молодых руководителей МДОУ г. Челябинска / Л. Е. Егорова // Справочник руководителя дошкольного образовательного учреждения. – 2010. – № 9. – С. 79-88.

95. Журавлев П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Ю. Т. Одегов. – М.: Экзамен, 2000. – 576 с.

96. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга. – 2003. – 336 с.

97. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательство Московского психолого-социального института / Э.Ф. Зеер. – 2003. – 480 с.

98. Ивлева В. В. Системный подход к адаптации сотрудников // МИКСПЕРСОНАЛ. – 2012. – № 3-4.

99. Ильенко Л. И. Теория и практика управления методической работой в образовательных учреждениях / Л.И. Ильенко. – М.: АРКТИ. – 2003. – 90 с.

100. Карастелин С. А., Поляк Г. Б. Социальное развитие трудовых коллективов. – М. 2012.

101. Карпова Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ / Л. С. Карпова, Ю. В. Тимофеева // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2007. – № 4. – С. 85 - 90.

102. Кибанов А. Я. Об управлении трудовой адаптацией / А. Я. Кибанов // Кадровик. – 2008. – № 2. – С. 4-7.

103. Кибанов А. Я. Об управлении трудовой адаптацией / А. Я. Кибанов // Кадровик. – 2008. – № 2. – С. 4-7.
104. Кибанов А. Я. Управление персоналом / А. Я. Кибанов, Н. В. Федорова. – М.: Изд. Финстатинформ, 2000. – 589 с.
105. Кирдянкина С. В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук / С. В. Кирдянкина. – Хабаровск, 2011. – 24 с.
106. Клыбин А. Ю. Комплект методического обеспечения по учебной дисциплине «Педагогические технологии» учебно-методическое пособие/ А. Ю. Клыбин. – Н. Новгород: ВГИПА. – 2003. – 67 с.
107. Кокоткина О. В. Как организовать работу по самообразованию / О.В. Кокоткина // Дошкольное воспитание. – 1999. – №10. – С. 2-5.
108. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие. Часть 1 / Т. П. Колодяжная. – М.: УЦ Перспектива, 2008.
109. Коновалова И. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов-психологов / И. В. Коновалова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. – № 11. – С. 24-27.
110. Кузнецова Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. – 2009. – № 7. – С. 63-65.
111. Кузнецова Е. А. Что требуется для саморазвития начинающего воспитателя / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2010. – № 2 – С. 20-22.
112. Кузьмина Т. С. План работы педагогической гостиной молодого воспитателя / Т. С. Кузьмина// Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. – № 5. – С. 33-34.
113. Лосев Н. П. Управление методической работой в современном ДОУ/ Н. П. Лосев. – М.: ТЦ Сфера. – 2005. – 83 с.
114. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности

педагога ДОУ: методическое пособие / А. А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.

115. Майер А. А. Философия дошкольного образования: генезис и перспективы / А. А. Майер // Мир детства и образование: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный педагогический университет, 2009.

116. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы Менеджмента (Management) = Management / пер. Л. И. Евенко. – М.: Дело, 1997. – 704 с. – (Зарубежный экономический учебник). – 12 000 экз. – ISBN 5-7749-0047-9 (0060444150).)

117. Макарова Т. Н. Планирование и организация методической работы в школе/ Т. Н. Макарова. – М.: Педагогический поиск. – 2002. – 160 с.

118. Мардахаев Л. В. Социально-психологическое сопровождение и поддержка человека в жизненной ситуации / Л. В. Мардахаев // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 6. – С. 7–10.

119. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание». – 1996. – 312 с.

120. Махина Т. А. Адаптация новичков: слагаемые эффективности // Кадровый менеджмент. – 2013. – № 3.

121. Мелихов Ю. Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учеб.-практ. пособие. – М.: Дашков и К, 2010. – 342 с.

122. Микляева Н. В. К проблеме формирования традиции наставничества в ДОУ / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. – 2004. – № 6. – С. 26 – 30.

123. Микляева Н. В. Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. – 2004. – № 5. – С. 33 – 34.

124. Микляева Н. В. Инновации в детском саду / Н. В. Микляева. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.

125. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования – М., Спб.: Нестор-История, 2018. – 456 с.
126. Мих Е. В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е. В. Мих // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. – № 8. – С. 24-27.
127. Моисеев А. М. Основы стратегического управления школой: учебное пособие / А. М. Моисеев, О. М. Моисеева. – М.: Центр педагогического образования. – 2008. – 253 с.
128. Мудрик А. В. Социальная педагогика: учеб. для студ. пед. вузов / под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Академия, 2000. – 200 с.
129. Немов Н. В. Управление методической работой в школе/ Н. В. Немов. – М.: Сентябрь. – 1999. – 176 с.
130. Подласый И. П. Педагогика / И. П. Подласый. – М.: ВЛАДОС. – 1996. – 432 с.
131. Поташник М. М. Управление качеством образования / под ред. М. М. Поташника. - М.: Педагогическое общество России. - 2000.- 448 с.
132. Поташник М. М. Управление развитием современной школы / М. М. Поташник, А. М. Моисеев. – М.: Новая школа. – 1997. – 350 с.
133. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской области / сост. М. Ю. Лимонова. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования». – 2011. – 201 с.
134. Пугачёва М. Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления / М. Л. Пугачёва // Практика управления ДОУ. – 2011. – № 2. – С. 35–40.
135. Сазонова С. Е. Наставничество в детском саду / С. Е. Сазонова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2010. – № 5. – С. 58–64.

136. Симонов В. П. Педагогический менеджмент в высшей и средней школе/ В. П. Симонов. – М.: Просвещение. – 1994. – 152 с.
137. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хай в области управления образовательным процессом. Учебное пособие / В. П. Симонов. – М.: Российское педагогическое агентство. – 1997. – 264 с.
138. Соколова С. В. Формирование педагогической компетентности будущих преподавателей дошкольной педагогики / С. В. Соколова // Начальная школа плюс До и После. – 2003. – № 9. – С. 47 – 49.
139. Управление дошкольным образованием / под ред. Н. А. Виноградовой, Н. В. Микляевой. – Магнитогорск: Юрайт. – 2017. – 396 с.
140. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Письма и приказы Министерства образования и науки РФ / ред. Т. В. Цветкова. – М.: Сфера, 2019. – 96 с. – Текст: непосредственный. – Текст: непосредственный.
141. Федеральный закон РФ «Об образовании в РФ» / КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ – Текст: электронный.
142. Федосова Л. П. Методическая служба как фактор повышения качества профессионального образования / Л. П. Федосова. - М.: Оренбург. - Изд-во ООИПКРО. – 1999. – 211 с.
143. Ямбург Е. А. Управление качеством образования: Практико-ориентированная монография и методическое пособие / Под ред. Поташника М. М. – Изд. 2-е, перераб., доп. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 448 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета для изучения затруднений молодых педагогов

№ п/п	Вопросы	Да	Иногда/ частично	Нет
1	Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?			
2	Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии?			
3	Возможно, Ваши затруднения связаны с тем, что Вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации воспитанников?			
4	Вызывает ли у Вас затруднение планирования: - занятия			
	- работы с родителями			
5	Вызывает ли у Вас трудности использования различных форм организации деятельности воспитанников?			
6	Применение разнообразного дидактического материала вызывает затруднение?			
7	Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам: внедрения современных педагогических технологий			
	методы и приемы развивающего обучения			
	анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности воспитанников			
8	Испытываете ли вы трудности: при подборе материалов к занятиям			

	в планировании работы над проектом			
9	В какой методической помощи Вы нуждаетесь:			
	в семинарах по педагогике, методиках			
	в индивидуальных методических консультациях			
	в просмотре занятий у опытных воспитателей			
	организации самостоятельной деятельности детей			
	создание благоприятного микроклимата в группе			
10	Применяете ли Вы в своей работе педагогические инновации			
11	Владеете ли Вы средствами ИКТ			
12	Используете ли Вы в работе здоровьесберегающие технологии			

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ДОУ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помочь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному.

1.2. Наставничество в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 17 г. Челябинска» является разновидностью форм методической работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, не имея опыта работы до трёх лет.

1.3. Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.4. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кроме того, он должен иметь опыт воспитательной и методической работы не менее 3 лет.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель наставничества – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

2.2.1. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;

2.2.2. Формирование у молодых специалистов потребности в совершенствовании профессиональной компетентности.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Кандидатуры наставников утверждаются руководителем образовательного учреждения.

3.2. Назначение наставника производится и утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

3.3. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

3.4.1. Впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;

3.4.2. Выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившими очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

3.4.3. Педагогами, переведенными на другую должность для расширения профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

3.5. Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:

3.5.1. Увольнения наставника;

3.5.2. Перевода на другую работу подшефного или наставника;

3.5.3. Привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

3.5.4. Психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.6. Контроль деятельности наставников осуществляют старший воспитатель.

3.7. Показателем эффективности работы наставника является выполнение поставленных перед молодым воспитателем в период наставничества задач.

3.8. Для мотивации к работе наставнику устанавливается стимулирующие выплаты по итогам работы за год.

3.9. За успешную многолетнюю работу наставник может быть представлен руководителем ДОУ к награждению.

4. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

Наставник обязан:

4.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Знакомить молодого специалиста с учреждением, расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений.

4.3. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.4. Развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план самообразования и оказывать необходимую помощь.

4.6. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста в часы форм методической работы ДОУ.

4.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста с руководителем «Школы молодого педагога» (2 раза в год).

5. ПРАВА НАСТАВНИКА

Наставник имеет право:

5.1. С согласия руководителя учреждения и старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада.

5.2. Требовать у молодого специалиста рабочие отчеты в устной и письменной формах.

6. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании Совета педагогов и утверждается приказом руководителя детского сада.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

6.2.1. Изучать Федеральный закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, специфику ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;

6.2.2. Выполнять план профессионального становления в назначенные сроки;

6.2.3. Активно участвовать в «Школе молодого педагога»;

6.2.4. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

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

6.2.6. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6.2.7. Отчитываться о проделанной работе по самообразованию в рамках итоговых заседаний «Школы молодого педагога».

7. ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Молодой специалист имеет право:

7.1. Выносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.3. Защищать профессиональную честь и достоинство.

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

8. КОНТРОЛЬ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

8.2. Старший воспитатель обязан:

8.2.1. Создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

8.2.2. Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

8.2.3. Изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет руководитель учреждения.

8.4. Руководитель учреждения обязан:

8.4.1. Рассмотреть индивидуальный план работы «Школы молодого педагога»;

8.4.2. Провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

8.4.3. Обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

8.4.4. Осуществлять систематический контроль работы наставника.

9. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

9.1. Настоящее Положение;

9.2. Приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;

9.3. Протоколы заседаний «Школы молодого педагога»

9.4. Планы работы педагогического совета;

9.5. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы;

По окончании срока наставничества молодой специалист, воспитатель, в течение 10 дней должен сдать старшему воспитателю следующие документы:

- 9.6. Отчет молодого специалиста, воспитателя о проделанной работе;
- 9.7. План профессионального становления с оценкой наставника проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста, воспитателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

План мероприятий с молодыми педагогами

н/п	Содержание работы, встреч с педагогами	сроки	Ответственный
1.	Собеседование с молодыми педагогами ДОУ для определения направлений работы	Сентябрь	Заведующий ДОУ
2.	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов	Октябрь	
3.	Индивидуальное консультирование педагогов по запросам Консультирование педагогов по теме «Изучаем основную образовательную программу дошкольного образования» Тема «Психологическое развитие дошкольника» Создание условий для охраны нервной системы ребенка от стрессов и перегрузок. Особенности воспитательно-образовательной, работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. Организация двигательного режима в разных возрастных группах	В течение года ноябрь	Методист
4.	Тема «Социальное развитие дошкольника» Анализ программы по данной образовательной области. Особенности работы по формированию у дошкольников социальных знаний. Проведение занятий по формированию у дошкольников социальных знаний (разработка конспекта занятия или другой формы работы, его проведения).	Ноябрь	Методист
5.	Тема «Развитие личности ребенка в трудовой деятельности» Оборудование, необходимое для	Декабрь	Воспитатели, наставники

	<p>организации трудовой деятельности дошкольника.</p> <p>Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы.</p> <p>Самостоятельная организация и руководство трудом дошкольников.</p> <p>Сотворчество воспитателя и детей в продуктивном виде деятельности.</p>		
6.	<p>Тема «Игра и развитие личности дошкольника».</p> <p>Организация и руководство творческими играми детей.</p> <p>Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей (во второй половине дня). Организация и руководство игрой-драматизацией.</p> <p>Особенности проведения дидактических игр</p>	Январь	Воспитатели, наставники, методист
7.	<p>Тема «Я – с семьей, она – со мной, вместе мы с детским садом»</p> <p>Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями (примерная тематика родительских собраний).</p> <p>Деловая беседа о подготовке к публичному выступлению (с самодиагностикой)</p>	Февраль	Воспитатели, наставники, методист
8.	<p>Тема «Эстетическая деятельность по развитию творческих особенностей дошкольника»</p> <p>Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности.</p> <p>Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя в развитии музыкальности дошкольников.</p> <p>«Мамочка милая, мама моя...» (составление плана развлечения)</p>	Март	Воспитатели, музыкальный руководитель