

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт педагогики, психологии и социологии  
Кафедра информационных технологий обучения и непрерывного образования

## **МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**Профессиональная адаптация молодых педагогов в общеобразовательной  
организации (на примере МБОУ СШ №64)**

44.04.01 «Педагогическое образование»

44.04.01.02 «Образовательный менеджмент»

Научный руководитель: \_\_\_\_\_ канд. пед. наук, доц. Т.В.Седых  
подпись, дата      должность, ученая степень      инициалы, фамилия  
Выпускник \_\_\_\_\_  
подпись, дата

Рецензент: \_\_\_\_\_ докт. пед. наук, проф. Г.И.Чижакова  
подпись, дата      должность, ученая степень      инициалы, фамилия

Красноярск 2020

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1 Теоретические предпосылки проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации .....</b>	<b>8</b>
1.1 Профессиональная адаптация молодых педагогов как психолого-педагогическая проблема	8
1.2 Факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации	20
1.3 Анализ факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в МБОУ СШ №64	31
<b>2 Опытно-экспериментальная работа по профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации.....</b>	<b>43</b>
2.1 Создание «Совета молодых педагогов», направленного на организацию систематической работы по адаптации молодых педагогов	43
2.2 Разработка «Навигатор-64», направленного на развитие умения молодых педагогов ориентироваться в необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсах образовательной организации	54
2.3 Привлечение молодых педагогов к участию в онлайн-конференциях, направленных на изучение и разрешение актуальных затруднений в профессиональной деятельности	62
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>75</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....</b>	<b>77</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>77</b>

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования:** стремительные темпы изменения современного мира и общества актуализируют вопросы профессиональной подготовки и дальнейшего развития кадров для международного и российского рынка труда. Подтверждение этого является декларируемая в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» ориентация государства на развитие человеческого капитала организаций, в том числе и образовательных [6]. Особенно важным становится установление таких социальных пропорций в основных характеристиках персонала организаций, которые способствуют ее росту и развитию, в том числе за счет привлечения и закрепления в кадровом составе профессионально подготовленных молодых специалистов. Это актуализирует проблему их адаптации в современной организации, поиска новых управленческих средств, методов и технологий ее успешного осуществления.

Работа с молодыми специалистами и педагогами является одним из ключевых направлений реформирования и совершенствования системы современного российского образования. Однако в настоящий момент не сложилась единого представления о моделях, оптимальных условиях и механизмах адаптации молодых специалистов и педагогов.

Существует достаточно большое количество публикаций по проблеме адаптации молодых специалистов в организациях производственной сферы и сферы услуг, включая систему образования. Закономерности профессионального становления педагога в процессе профессиональной адаптации изучены А. Ю. Нагорновой, Л. Х. Джабраиловой, С. Н. Фортыгиной, и др. посвященные анализу начального периода деятельности молодого педагога, когда происходит его социально-профессиональное становление, А. И. Матвеева, В. И. Долгова, Н. Н. Сидорова, А. И. Хаустова в своих работах рассматривают ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации начинающего педагога.

Таким образом, изучение теоретических предпосылок и анализ современного этапа развития системы образования позволяет выявить ряд противоречий между:

- возрастающей потребностью государства и общества в развитии кадрового потенциала сотрудников образовательных организаций и недостаточным вниманием к организации работы с молодыми специалистами, направленной на их профессиональное становление и развитие после завершения обучения в системе профессионального и высшего образования;
- потребностями общеобразовательных организаций в научно-педагогическом обеспечении процесса профессиональной адаптации молодых педагогов и недостаточной разработанностью данного обеспечения;
- стремлением молодых педагогов к профессиональному развитию и отсутствием организационно-педагогических условий, способствующих реализации названного стремления в ходе процесса их профессиональной адаптации.

Названные противоречия актуализируют **проблему** исследования, которая состоит в поиске оптимальных условий профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации.

Недостаточная изученность проблемы, ее актуальность, высокая теоретическая и практическая значимость обусловили выбор **темы** исследования: «Профессиональная адаптация молодых педагогов в общеобразовательной организации (на примере МБОУ СШ №64)».

**Цель исследования:** выявить, научно обосновать и проверить опытно-экспериментальным путем результативность организационно-педагогических условий профессиональной адаптации молодых педагогов общеобразовательной организации (на примере МБОУ СШ №64).

**Объект исследования:** профессиональная адаптация молодых педагогов в общеобразовательной организации.

**Предмет исследования:** организационно-педагогические условия профессиональной адаптации молодых педагогов в МБОУ СШ №64.

**Гипотеза:** профессиональная адаптация молодых педагогов будет более результативной, если в общеобразовательной организации будут реализованы следующие организационно-педагогические условия:

- создание «Совета молодых педагогов», направленного на организацию систематической работы по адаптации молодых педагогов;
- разработка «Навигатор-64», направленного на развитие умения молодых педагогов ориентироваться в необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсах образовательной организации;
- привлечение молодых педагогов к участию в онлайн-конференциях, направленных на изучение и разрешение актуальных затруднений в профессиональной деятельности.

В соответствии с проблемой, целью, объектом, предметом, гипотезой исследования были сформулированы следующие **задачи** исследования:

1. Раскрыть сущность процесса профессиональной адаптации молодых педагогов на основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы.
2. Выявить факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации.
3. Проанализировать факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в МБОУ СШ №64.
4. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации.

5. Реализовать организационно-педагогические условия профессиональной адаптации молодых педагогов в МБОУ СШ №64 и оценить их результативность.

**Методологическую основу исследования** составляют психолого-педагогические теоретические положения о формировании личности учителя (А. Ю. Нагорнова, С. Н. Фортыгина и др.) о сущности профессиональной адаптации молодых педагогов (А. И. Матвеева, В. И. Долгова, Н. Н. Сидорова, А. И. Хаустова).

Для решения поставленных задач применялся комплекс **методов исследования**: теоретические – анализ, сравнение, обобщение, синтез; эмпирические – анализ литературы, изучение опыта, опрос, факторный анализ, формирующий эксперимент.

Исследование осуществлялось поэтапно с 2018 по 2020 гг.

**Первый этап** – поисково-теоретический (2018–2019 гг.). Осуществлялось изучение и анализ теоретических и методологических источников по проблеме исследования; разрабатывался категориальный аппарат исследования; определялись основные положения; уточнялась тема, цель, задачи, гипотеза; обосновывался выбор методов изучения исследуемого явления.

**Второй этап** – опытно-экспериментальный (2019–2020 гг.). Проводилась опытно-экспериментальная работа, направленная на поиске оптимальных условий профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации. Осуществлялся анализ и обобщение результатов исследования; уточнялись теоретические положения и выводы; осуществлялось литературное оформление текста диссертации.

**База исследования:** Муниципальное Бюджетное Общеобразовательное Учреждение «Средняя школа №64».

**Объем и структура:** диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Текст содержит иллюстрации в виде таблиц, рисунков, диаграмм.

# **1 Теоретические предпосылки проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации**

## **1.1 Профессиональная адаптация молодых педагогов как психологопедагогическая проблема**

В современном непрерывно изменяющемся и трансформирующемся мире проблема адаптации человека к различным условиям жизнедеятельности являются одной из наиболее актуальных. В связи с происходящими во всех отраслях жизни страны изменениями, носящими инновационный характер, особенно остро встает вопрос о диагностике и управлении процессом адаптации сотрудников организаций. Актуальность решения данной проблемы обусловлена теми жесткими требованиями, которые предъявляются сегодня к адаптационным возможностям человека.

Понятие «адаптация» (от лат. «adapto» – приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление к окружающей среде [1, с. 51].

Адаптация – это приспособление организма к обстоятельствам и условиям мира. Адаптация человека осуществляется посредством его генетических, физиологических, поведенческих и личностных особенностей. С адаптацией происходит регулирование поведения человека соответственно к параметрам внешнего окружения.

В процессе трудовой деятельности работник регулярно сталкивается с новыми для него обстоятельствами, порой требующими овладения новыми профессиональными знаниями и навыками, выработки определенной линии поведения, изменения установок, взглядов, убеждений и др. Особенно остро проблема повышения адаптационного потенциала стоит для тех специалистов, работа которых связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно изменяющихся обстоятельствах. К таким специалистам относятся, в том числе, и педагогические работники. Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида:

- социально-психологическую адаптацию молодого педагога;
- социально-организационную адаптацию молодого педагога;
- психофизиологическую адаптацию молодого педагога;
- профессиональную адаптацию молодого педагога [2, с. 17].

Социально-психологическая адаптация молодого педагога предполагает приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление трудового опыта, установление и последующее налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, проявление заинтересованности в достижениях организации наряду с личными успехами [8, с. 32]. Основными задачами новых сотрудников является осознание своей роли в служебной иерархии, усвоение ценностей педагогической деятельности, представляющих собой важные элементы корпоративной культуры, которая, в свою очередь, оказывает существенное влияние на эффективность трудовой деятельности работников.

Социально-организационная адаптация молодых педагогов подразумевает процесс усвоения сотрудником роли и организационного статуса рабочего места в общей организационной структуре, а также понимание и принятие особенностей организационного механизма управления организацией. Эта разновидность адаптации включает административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты [37, с. 177].

Психофизиологическая адаптация молодого педагога представляет собой приспособление сотрудника к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте [31, с. 40]. Данный вид адаптации напрямую зависит от состояния здоровья специалиста и воздействия внешних факторов: температуры, уровня шума, освещенности и т. д.

Понятие профессиональной адаптации ряд исследователей связывает с овладением знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности. Но более целесообразно под профессиональной адаптацией педагога понимать процесс интеграции в профессию, овладения мастерством, приложения профессиональных знаний,

умений и навыков к конкретным ситуациям [46]. Адаптация к профессиональной деятельности восходит ко времени обучения в общеобразовательном учреждении и продолжается в ходе проведения профориентационных мероприятий, направленных на оптимальный выбор профессии, соответствующей способностям и склонностям будущего работника, а также в начальный период трудовой деятельности.

Профессиональная адаптация - процесс становления равновесия в системе «человек - профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе[2, с.18].

Профессиональная адаптация (occupational adjustment) - сложный и длительный процесс, который начинается со времени вступления в трудовую деятельность и продолжается на протяжении всей жизни [12, с. 78].

Профессиональная адаптация – это процесс выработки, по возможности, оптимального режима целенаправленного функционирования личности, т.е. приведение ее в конкретных условиях времени и места в такое состояние, когда вся энергия, все физические и духовные силы человека направлены и расходуются на выполнение ее основных задач самосохранения или развития. Такое состояние достигается превращением внешних условий жизнедеятельности, переживаемых как новые, непривычные, в «свои условия»; в результате адаптации человек действует естественно, непринужденно.

Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым, подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми

формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия. Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспосабливаются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс профессиональной адаптации. Таким образом, профессиональная адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой [53, с. 555].

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности, эффективности труда (его количестве, качестве), в усвоении социальной информации и ее практической реализации, в росте всех видов активности (трудовой, общественно – политической, познавательной), удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.)

В процессе трудовой адаптации работник проходит следующие стадии [20, с. 77]:

- стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе;
- стадия приспособления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;
- стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой;
- стадия идентификации, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, акционерного общества, кооператива и т. д.

Мы рассмотрели профессиональную адаптацию молодых специалистов в целом, теперь рассмотрим профессиональную адаптацию именно молодых педагогов.

В педагогическом поле исследования интересны работы П. А. Хроменкова, который, исследуя адаптацию личности студента к условиям учебы в вузе, пишет, что «адаптироваться означает не более чем освоиться, а, следовательно, в процессе адаптации еще нет ничего от собственно предметной деятельности, направленной непосредственно на достижение цели (например, получение новых знаний, навыков, умений), хотя и адаптация и положительная деятельность протекает одновременно» [47].

И.А. Кылосова развивает в своих трудах положение о ведущей роли труда в процессе человеческой адаптации, в жизнедеятельности человека, и именно на основе совершенствования труда человек совершенствует общество, предупреждает всякого рода случайности. В классической педагогике таким трудом выступает просветительская, образовательная, воспитательная и обучающая деятельность учителя [19, с. 175].

В гуманной личностно-развивающей педагогике это также отношения сотрудничества и диалоговое общение. А. Л. Свенцицкий утверждает, что адаптация начинается с включения в официальную структуру отношений, представляющих собой такую матрицу поведения, когда «каждый должен взаимодействовать с остальными членами организации совершенно определенным, предписанным ему образом». [39, с. 204]

Понятие профессиональной адаптации ряд исследователей связывает с овладением знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности. Но более целесообразно под профессиональной адаптацией педагога понимать процесс интеграции в профессию, овладения мастерством, приложения профессиональных знаний, умений и навыков к конкретным ситуациям [3, с. 59].

Адаптация к профессиональной деятельности восходит ко времени обучения в общеобразовательном учреждении и продолжается в ходе

проведения профориентационных мероприятий, направленных на оптимальный выбор профессии, соответствующей способностям и склонностям будущего работника, а также в начальный период трудовой деятельности.

Специалисты выделяют первичную и вторичную профессиональную адаптацию молодых педагогов. Первичная адаптация предполагает первоначальное включение работника в трудовую деятельность, в то время как вторичная адаптация охватывает все последующие изменения в профессиональной биографии (переход на новую работу, изменение профиля деятельности организации и т. д.) [51, С. 134].

Во время первичной профессиональной адаптации начинающего педагога происходит совершенствование им полученных в вузе знаний, умений и навыков, педагогического мастерства, умения в процессе деятельности осуществлять оптимальный выбор методических приемов в зависимости от конкретной ситуации учебно-воспитательного процесса, предвидеть результаты педагогического воздействия коллектива и отдельной личности, приспособление к конкретным условиям организации работы.

Если более детально рассматривать первичную профессиональную адаптацию педагога, то она включает несколько этапов [48]:

1 этап — время обучения студентов на старших курсах педагогических учебных заведений. На данном этапе факторами адаптации могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценостной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности.

2 этап адаптации педагога происходит на первом году работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду. Показателями положительной адаптации на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу.

3 этап профессиональной адаптации педагогического работника ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации (характеризуемого первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и формированием защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности. Временной промежуток третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации. На данном этапе растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста [48].

По окончанию данного этапа наблюдается стабилизация психологических функций молодого специалиста. Так, практические исследования педагогов со стажем от 1 до 2 лет свидетельствуют о том, что у молодых педагогов уже сформировано достаточное самопринятие и высокий уровень принятия других, поддерживается средний эмоциональный комфорт и средний уровень адаптации.

Во время вторичной профессиональной адаптации педагога происходит оптимизация уже выработанных и закрепленных у него методов и подходов к преподаванию той или иной дисциплины в соответствии с измененными условиями (новые образовательные программы, иные принципы работы в новом педагогическом коллективе и т. д.).

При вторичной адаптации с социально-психологической точки зрения педагогический сотрудник проходит следующие стадии [48]:

- стадия ознакомления, на которой педагог получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе;
- стадия приспособления или формального вступления — на этом этапе педагог переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;

- стадия асимиляции, когда осуществляется полное приспособление педагога к среде, идентификация с новым коллективом;

- идентификация, когда личные цели педагога отождествляются с целями трудовой образовательной организации.

В итоге, результатом адаптации педагога выступает не только закрепление профессиональных навыков, но и изменение норм и ценностей молодого специалиста под воздействием трудового коллектива. Таким образом, процесс адаптации педагогических работников в профессиональной среде является многокомпонентным и многоэтапным.

Как правило, наиболее важными периодами адаптации педагога как профессионала является последний курс вуза, а также первые два года работы в педагогическом коллективе. Именно в этот период формируются все адаптационные механизмы, как в аспекте профессиональной деятельности, так и в аспекте межличностных отношений.

Это обусловлено рядом факторов:

- процесс получения информации, соответствующей профессии, лишен во многом конкретности, непосредственности, практической осязаемости;

- студенты получают, в основном, теоретические знания в той или иной области знаний, закрепляемые на практике в процессе обучения. Но этого недостаточно для привития навыков профессиональной адаптации молодых педагогов;

- профессиональная жизнь молодого педагога не ограничивается рамками одной группы, даже если в ней человек осуществляет свою ведущую деятельность. Одновременно он является членом семьи (своей и родительской), дружеских приятельских объединений, представителем своего этноса, его обычая и культуры, законов поведения, где, хочет он или нет, но проявляются педагогические способности. Учитель не может за стенами школы стереть из памяти все профессиональные навыки общения. Необходимо учитывать роль опыта, который личность получила в своем этническом, родовом объединении,

роль жизненного опыта, которые получены до приобретения профессии [34, с. 112].

При определении уровня и закономерностей протекания процесса профессиональной адаптации молодых педагогов необходимо учитывать специфические, этносоциальные, духовно-нравственные особенности как субъекта, так и группы, к которой адаптируется личность. Молодые педагоги, должна адаптироваться к разнообразным условиям профессиональной среды: специфике педагогического труда, особенностям личности каждого обучающегося, педагогическому сообществу образовательного учреждения и т. д.

Подтверждает нашу мысль Е. И. Петренко, который указывает на неправомерность попыток оценить условия и напряженность труда учителя только психологическими методами, путем изучения эмоционально-волевых характеристик, функций внимания, памяти и т.д., так как они не учитывают, что высокая работоспособность часто поддерживается за счет сильного психологического и соматического функционального перенапряжения и это пагубно сказывается на внешней и внутренней, кажущейся и подлинной адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности [35, С. 257].

Профессиональная адаптация педагога — это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами [25, С. 143].

Молодой учитель, который начинает свою педагогическую деятельность, испытывает затруднения. Знаний, полученных в колледже или вузе достаточно, а практика показывает на недостаток педагогического опыта. Он испытывает состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью»[28, С. 221]. В течение периода обучения и освоения будущей специальности молодой человек имеет высокие ожидания развития своего профессионального пути. Но, после начала работы, молодой специалист осознает, что некоторые его ожидания нереалистичны.

Важнейший этап в профессиональном становлении молодых педагогов – первый год их работы. Этот первый год работы может укрепить его веру в свои силы, а может стать источником разочарования и неверия в себя.

Профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением. В период адаптации он делает ошибки и испытывает многочисленные затруднения.

Ему кажется, что все осуждают его, негативно оценивают за погрешности. Особые волнения доставляют первые уроки. Впечатления от них часто остаются в памяти на всю жизнь. Оставшись один на один со своими проблемами, молодой педагог считает свой первый неудачный опыт профессиональной непригодностью и делает вывод о неправильности выбора своей профессии. Отсюда и не всегда оправданный отток молодых преподавателей, не нашедших себя в выбранной специальности [14, с. 2].

Преодоление возникающих затруднений во многом зависит от определения факторов, оказывающих влияние на процесс профессиональной адаптации молодых специалистов. Профессиональная адаптация молодых педагогов учреждений общего образования определена совокупностью внутренних и внешних факторов социокультурного, социально-экономического характера.

В виде ключевых внешних факторов, оказывающих влияние на положение процесса профессиональной адаптации молодых специалистов и выявляющих эффективность их функционирования в области образования, установлены такие факторы, как материальное положение молодых специалистов, содержание и качество подготовки педагога, образовательная среда, семья, организация методической работы, СМИ, гендер, престиж данной профессии в обществе [10, с. 103].

Внутренними факторами могут выступать следующие: система ценностей, профессиональный стаж, мотивы избрания педагогической профессии, самообразование, профессионально важные качества

(отсутствие/наличие), самооценка специалистами готовности к реализации педагогической деятельности (профессиональные затруднения).

Ведущие факторы, оказывающие влияние на процесс профессиональной адаптации молодого специалиста: материальное положение педагога, престиж профессии учителя, мотивация, степень коммуникативной и психолого-педагогической готовности учителя, образовательная среда [18, с.226].

В первое время молодой педагог должен получать стабильную поддержку и помочь со стороны методистов, коллег и администрации образовательного учреждения. Ситуация, в которой он остается один на один с уроком, классом, школой, формирует тяжелые условия для молодого педагога.

Чтобы молодые педагоги с первых дней своей работы чувствовали себя комфортно и уверенно, чтобы у них не было разочарования в своей профессии, необходимо организовывать систематичную работу с молодыми педагогами, оказывать методическую помощь в их профессиональном становлении, сформировать профессионально - адаптированного компетентного молодого педагога.

Для этого каждое учебное заведение должно разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога, модель процесса профессиональной адаптации молодого педагога. Цель ее - сделать молодого специалиста успешным, создать пространство, где он мог бы реализовать себя. Многое зависит от самого молодого педагога, его личностных качеств, но и роль руководителя учебного заведения и всего педагогического коллектива в его профессиональной судьбе велика [21, с. 94].

С первых дней работы необходимо познакомить начинающего педагога с коллективом, разъяснить его права и обязанности, определить рабочее место, ознакомить с условиями работы, с требованиями организации учебного процесса, системой отчетности в учебном заведении, ознакомиться с его социально – бытовыми проблемами, поставить его в позицию равноправного члена коллектива [42].

В современной образовательной практике существует много большое количество форм работы с молодыми педагогами, способствующих более эффективной профессиональной адаптации молодых педагогов, в том числе совет молодых педагогов; школа молодого специалиста; проблемные семинары; эстафеты педагогического мастерства; стажерские площадки; дискуссионные клубы; супervизия (наставничество); проведение тренингов; консультирование.

Однако не все образовательные организации используют представленные формы работы в силу отсутствия формализованной системы работы, направленной на организацию оптимальных условиях профессиональной адаптации молодых педагогов.

Таким образом, процесс адаптации педагогических работников в профессиональной среде является многокомпонентным и многоэтапным. Как правило, наиболее важными периодами адаптации педагога как профессионала является последний курс вуза, а также первые два года работы в педагогическом коллективе. Именно в этот период формируются все адаптационные механизмы, как в аспекте профессиональной деятельности, так и в аспекте межличностных отношений.

Становление в профессиональном плане молодого специалиста происходит со временем, шаг за шагом. В результате качественное, грамотное управление процессом становления и профессиональной адаптации начинающих учителей способствует как профессиональному росту самих молодых педагогов, так и помогает развитию общеобразовательного учреждения. Ни один педагогический колледж или вуз не выпускает из своих стен полностью сформированные, высококвалифицированные педагогические кадры [13, с. 60].

Практика показывает, что процесс становления учителя как профессионала осуществляется непосредственно в образовательном учреждении. От того, как пройдет период адаптации, поладит ли он с

коллегами, напрямую зависит, состоится ли молодой специалист как педагог, останется ли он в сфере образования или найдет себя в ином деле.

## **1.2 Факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации**

В ходе работы над данным параграфом нами поставлена задача выявления наиболее значимых факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации.

Под факторами адаптации понимается совокупность условий и обстоятельств, которые определяют темпы, результат, уровень и устойчивость адаптации [18, с. 227]. Иными словами, факторы адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты адаптации молодого специалиста в организации.

В начале необходимо рассматривать общие факторы, влияющие на адаптацию работников организации, поскольку они будут актуальны и для молодых педагогов. Опишем далее ряд типологий факторов, влияющих на адаптацию работников в различных организациях разных авторов.

По мнению Л. М. Митиной, на профессиональную адаптацию оказывают влияние средовые факторы (рабочее место, технологический процесс и т.д.); индивидуально-личностные факторы, (связанные с индивидуальными особенностями самого работника); а также факторы управления процессом адаптации со стороны организации [28, с. 67].

А.И. Хаустова разделяет факторы, влияющие на успешность протекания процесса адаптации, на две группы: субъективные и средовые. К субъективным автор относит демографические (возраст, пол), физиологические и психологические характеристики человека; к средовым - условия жизнедеятельности, условия труда, режим и характер деятельности, особенности социальной среды [46].

В работах О. А. Наумовой успешность адаптации зависит от ряда факторов [32, С. 57]:

**1. Личностные факторы:**

- социально-демографические характеристики;
- социально-обусловленные факторы (образование, стаж, квалификация);
- психологические факторы (уровень притязания, восприятия самого себя) и др.

**2. Производственные факторы** - это, по сути, элементы производственной среды (включающие, например, характер и содержание труда данной профессии, уровень организации условий труда, и т.д.).

**3. Социальные факторы:**

- нормы взаимоотношений в коллективе;
- правила трудового распорядка и др.

**4. Экономические факторы:**

- размер заработной платы;
- различные дополнительные выплаты и др.

По мнению В. И. Долговой на ее процесс влияют три основных фактора [12, С. 77]:

1. Объективные факторы адаптации;
2. Индивидуально-личностные факторы;
3. Факторы управления процессом профессиональной адаптации.

**Объективные факторы адаптации.** К ним можно отнести организационную адаптацию. Организационная адаптация - усвоение работником роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, а также понимание особенностей организационного и экономического механизма управления организацией.

Организационная адаптация является одним из самых сложных этапов освоения сотрудника в компании, так как она подразумевает получение и анализ большого объема информации [12, с. 78]. Адаптация начинается с оборудования рабочего места и приспособления его в связи с индивидуальными

психофизиологическими, физическими и психологическими особенностями сотрудника. Кроме того большое значение приобретает "вхождение" сотрудника в ритм работы, приспособление к технологическому процессу деятельности. Сутью организационной адаптации является усвоение новым сотрудником писанных и "неписанных" норм и правил организации.

К числу индивидуально-личностных факторов определяющих процесс профессиональной адаптации следует отнести: исходный (предадаптационный) уровень знаний и умений сотрудника; мотивацию деятельности и уровень мобилизованности; адаптационные способности, включающие в себя ряд психологических свойств и умений [23, с. 79].

К индивидуально-личностным факторам относится социальная адаптация. Социальная адаптация - процесс активного приспособления человека к изменившейся среде с помощью различных социальных средств.

Приходя на работу, человек принимает те нормы поведения и общения, которые существуют в коллективе, включается в систему взаимоотношений с коллегами. На этом этапе он знакомится с "атмосферой компании" - корпоративной культурой. Часто случается, что хорошего кандидата "отбраковывают" на этапе подбора, из-за того что он не подходит по стилю поведения и вероятность неприятия им ценностей организации очень высока. Очень важно приложить максимальные усилия, чтобы выбранный специалист чувствовал себя в коллективе комфортно. Сутью социальной адаптации является включение работника в коллектив компании [29, с. 220].

К факторам управления процессом профессиональной адаптации можно отнести производственную адаптацию. Производственная адаптация - включение человека в непосредственно производственный процесс, изучение новых для него процессов, освоение технологий и процедур деятельности [26, с. 56].

Суть производственной адаптации заключается в освоение новым сотрудником системы профессиональных знаний и навыков и эффективное их применение на практике.

Ниже рассмотрим классификации факторов, влияющих на профессиональную адаптацию работников в образовательных организациях, представленных разными авторами.

Процесс профессиональной адаптации молодого педагога достаточно сложен. Можно предположить, что он касается как изменения отдельных качеств личности, так и стиля педагогической деятельности.

Согласно работе О. В. Бондаревой всю систему факторов, которые влияют на процесс адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности, можно разделить на две большие группы [4, с. 43]:

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

Рассмотрим более детально внутренние факторы успешной социально-психологической адаптацией педагогического сотрудника к профессиональной деятельности. К таким факторам автор относит:

- во-первых, личностные характеристики педагога;
- во-вторых, его профессиональные компетенции.

Безусловно, педагог должен обладать широким спектром личностных качеств, способствующих профессиональному становлению личности. Среди таких качеств можно назвать: способность к эмпатии, способность к рефлексии, способность обучать других, способность планировать свое будущее, упорство, чувство ответственности, терпеливость, способность к устным высказываниям, стремление понять позицию другого, дружелюбие, тщательность действий, общительность, энтузиазм в трудовой деятельности, аккуратность и последовательность в работе [36, с. 227].

Среди внешних факторов, которые могут способствовать (или же препятствовать) адаптации педагога к профессиональной деятельности, автор выделил:

- 1) материальные и социальные факторы трудовой деятельности;
- 2) условия профессиональной среды (коллектива).

К первой группе выделенных внешних факторов адаптации можно отнести такие как:

- отношение государства и общества к профессии учителя ее престиж;
- материально-техническое обеспечение отечественного образования и конкретного образовательного учреждения;
- материальная обеспеченность учителя и его бытовые условия;
- условия труда и отдыха учителя;
- возможности повышения квалификации и профессионального роста молодого учителя [54, с. 130].

Среди условий профессиональной среды, которые влияют на адаптацию молодого специалиста, можно назвать:

- взаимодействие администрации образовательного учреждения и молодого учителя;
  - зрелость педагогического коллектива и его психологический климат;
  - качество помощи со стороны наставника, опытных коллег, коллектива;
  - роль и влияние общественных организаций (Совета молодых учителей, профсоюза);
- эффективность взаимодействия с учениками и их родителями [54, с. 133].

По мнению Ж. В. Чернышевой, если рассматривать классификацию факторов в зависимости от этапов профессиональной адаптации педагогов, то можно отметить следующее:

1) на первом этапе адаптации (последние курсы вуза) факторами влияния могут быть социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. Если первая направлена на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативно-ценностной базы профессии, то вторая мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности.

2) на втором этапе адаптации (первый год работы в организации) наиболее важными факторами адаптации являются материально-технические условия труда педагога и психологический климат в коллективе;

3) на третьем этапе адаптации (интеграция норм и ценностей личности педагога и трудового коллектива) начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности [48].

С. Н. Фортыгина отмечает, что в целом, по результатам ряда исследований, ведущими факторами, влияющими на процесс социально-профессиональной адаптации молодого педагога, являются следующие:

- мотивация,
- профессиональные ценности,
- образовательная среда,
- уровень психолого-педагогической и коммуникативной подготовки учителя [44].

Таким образом, по мнению А. Г. Фролова на процесс адаптации педагога в профессиональной деятельности влияет значительное количество факторов, которые включают как внутренние факторы (личностные характеристики молодого специалиста и уровень его профессиональной подготовки), а также внешние факторы (условия труда, его оплаты, технического обеспечения, а также организационные условия работы в коллективе и его психологический климат) [45].

Основные проблемы профессиональной адаптации начинающих педагогов затронуты в работах: Е. С. Беляева [3, с. 58], А. И. Матвеева [24, с. 20], Е. И. Петренко [35, с. 256], В. И. Метелица [27, с. 381], Н. П. Шаталовой [49, с.73], О.Н. Пузиковой [38, с. 252] и др. Учёными обстоятельно исследуются вопросы адаптации как основного этапа в становлении будущего профессионала, в результате которого «молодой» специалист осваивает новую систему взаимоотношений в коллективе, приобретает профессиональный и социальный опыт.

Конечно, в основном проблемы, с которыми сталкиваются в работе молодые специалисты в различных организациях, аналогичны и для начинающих педагогов. Так современные исследователи: выделяют следующие факторы (категории), оказывающие влияние на процесс адаптации, молодого сотрудника:

- организация управления процессом адаптации молодого педагога в образовательной организации;
- среда, в которой осуществляется адаптация, подразумевает особенности организационной культуры учреждения, социально-психологический климат, особенности и условия труда, гибкость системы обучения, действующей в организации и т.д.;
- индивидуально-личностные качества сотрудника - уровень знаний, умений и навыков, возраст, семейное положение, мотивация, определяющая отношение к деятельности [17].

Проанализировав работы различных авторов, можно выделить три наиболее подходящие для нашего исследования группы факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации молодого педагога в условиях образовательного учреждения (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации молодого педагога в условиях общеобразовательной организации

Группа факторов	Описание
Управленческие	<ul style="list-style-type: none"><li>- формирование общеорганизационных ценностей и норм;</li><li>- организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;</li><li>- создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога;</li><li>- организация системы наставничества для молодых педагогов.</li></ul>

Продолжение Таблицы 1

Средовые	<ul style="list-style-type: none"> <li>- техническое оснащение классов в общеобразовательной организации;</li> <li>- обеспечение учебно – методической литературой;</li> <li>- наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы;</li> <li>- функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций.</li> </ul>
Поведенческие	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта;</li> <li>- мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности;</li> <li>- наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;</li> <li>- внедрение современных способов, методов и средств организации образовательного процесса в условиях очной и дистанционной форм обучения.</li> </ul>

Все выделенные факторы, способствуют созданию педагогически комфортной среды, обеспечивая успешность адаптации молодым педагогам в общеобразовательной организации. Организация систематической работы с молодыми педагогами, действия направленные на помочь в ориентировании в новой среде, работа с затруднениями в профессиональной среде - все это непременные условия профессиональной адаптации молодого учителя и его творческого долголетия.

В процессе адаптации молодых педагогов к реальной профессиональной деятельности учёные выделяют следующие трудности: отсутствие знаний о специфике отраслевой деятельности, отсутствие четкого представления о конкретном содержании своей работы [4, с. 44]. Анализируя данные трудности, были определены управлеченческие факторы (таблица 1), влияющие на процесс

профессиональной адаптации молодого педагога в условиях общеобразовательной организации.

Рассмотрим подробнее описание данной группы факторов. На первом месте стоит формирование общеорганизационных ценностей и норм, так как молодому педагогу с первых дней важно понять, какие традиции и нормы существуют в данной общеобразовательной организации.

Следующий фактор является, на наш взгляд, самым главным. Это организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации. Важно создать именно систематическое взаимодействие с молодыми педагогами для того, чтобы проводить мониторинг и оказывать своевременную помощь молодым педагогам. Организация работы с молодыми педагогами значительно влияет на успешность их профессиональной адаптации.

Немаловажным фактором является создание условий для профессионального развития и повышения квалификации. Молодым педагогам необходимо постоянно развиваться, улучшать свои знания, умения, навыки, а администрация общеобразовательной организации должна создать все условия для этого.

Последним фактором в данной группе является организация системы наставничества. В роли наставника могут выступать: опытные педагоги, молодые педагоги, вузовские преподаватели, методисты.

Современной школе нужны педагоги с новым педагогическим мышлением, способные стать активными субъектами инновационных процессов в образовании. Учитель должен обладать высоким уровнем академических знаний по выбранной специальности, общепедагогической и методико-технологической культурой [9, с.179]. В связи с этим были определены средовые факторы (таблица 1), влияющие на процесс профессиональной адаптации молодого педагога в условиях общеобразовательной организации. Рассмотрим подробнее описание данной группы факторов. Первым фактором является материально – техническое

обеспечение общеобразовательной организации. Оснащенность образовательного процесса играет большую роль в адаптации молодых педагогов.

Следующим фактором является обеспечение учебно – методической литературой. Наличие данных методических и дидактических пособий, содержащих практические рекомендации по какому-либо вопросу, значительно упрощает процесс адаптации.

Перейдем к следующему фактору - наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы. Данный фактор является, на наш взгляд, наиболее важным в данной группе, так как он помогает молодому педагогу сориентироваться в условиях образовательной среды.

Последним фактором является функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций. Данные мероприятия помогают молодым педагогам развивать свой творческий потенциал, перенимать опыт коллег.

Молодому педагогу в процессе профессиональной адаптации приходится осваивать одновременно несколько профессиональных ролей: учителя, воспитателя, классного руководителя, подчиненного, коллеги, члена методического объединения учителей и везде необходимо демонстрировать профессиональную компетентность и умения, которых, к сожалению, многим недостает [33, с. 74]. Учитель должен уметь культурно, ненавязчиво общаться с учащимися на основе субъектно-субъектных отношений, строить отношения с коллегами и вышестоящими структурами на основе дружбы, сотрудничества, взаимопомощи. В связи с этим были определены поведенческие факторы (таблица 1), влияющие на процесс профессиональной адаптации молодого педагога в условиях общеобразовательной организации.

Рассмотрим подробнее описание данной группы факторов. На первом месте стоит соответствие уровня профессиональной компетентности молодых

педагогов требованиям профессионального стандарта, так как от этого зависит, появятся ли затруднения в дальнейшей работе молодых педагогов.

Следующим фактором является мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности. Мониторинг и выявление затруднений позволяют администрации общеобразовательной организации оценить как проходит процесс адаптации и вовремя принять нужные управленческие решения.

Помимо этого, к факторам данной группы можно отнести наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленной на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений. Данный фактор мы выбрали основным, так как совместное разрешение затруднений является бесценным опытом для молодых педагогов.

В качестве последнего фактора можно назвать внедрение современных способов, методов и средств организации образовательного процесса в условиях очной и дистанционной форм обучения. Когда все затруднения выявлены и разрешены в предыдущих факторах данной группы, остается найти современные способы, методы и средства организации образовательного процесса, используя которые не появятся затруднения.

Таким образом, профессиональная адаптация молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. В результате грамотное, качественное управление данным процессом помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательной организации. При этом факторы управленческие, средовые, поведенческие влияют на процесс профессиональной адаптации молодого педагога в условиях общеобразовательной организации.

### **1.3 Анализ факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в МБОУ СШ №64**

Основной целью данного параграфа является изучение факторов профессиональной адаптации молодых педагогов в конкретной общеобразовательной организации. Базой для исследования выступило Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Средняя школа №64.

МБОУ СШ №64 была создана в 1959 году, первый директор - Павел Федорович Сакович. Открыв новую школу, он отдал ей ни мало ни много 40 лет своей жизни. Павла Федоровича – заслуженного учителя школы РСФСР – знает несколько поколения педагогических работников города и края. Первый директор является основателем школьного музея.

Школьный музей боевой славы – самая большая гордость Павла Федоровича. На его создание школа не получила финансирования. Деньги для ее оформления и поездок по городам-героям ребята зарабатывали когда-то сами в летнем трудовом лагере. Здесь хранятся материалы о героях Великой Отечественной войны, стоят урны с землей, взятой на полях сражений.

Школа №64 – единственная в крае, имеющая обсерваторию. В ее строительстве принимала участие вся школа. Под жёстким куполом ведется научно-исследовательская работа, которую вместе с учениками осуществляет Лазуткин Виктор Георгиевич. Школьная обсерватория даже занесена в астрономический справочник России.

Приоритетная цель школы: создание условий для развития и успешной социализации личности.

Основные принципы педагогической деятельности:

- общечеловеческое развитие на основе национальных и школьных традиций. Воспитание учащихся на духовных и материальных ценностях русской культуры, сочетание традиций и инноваций;
- индивидуализация и дифференциация образования и воспитания;
- гуманизм и демократизация жизнедеятельности коллектива школы;

- интеграция воспитательно-образовательных усилий семьи, школы, внешкольных учреждений и правоохранительных органов;
- преемственность педагогических действий в дошкольном и школьном развитии личности.

В школе получили развитие следующие направления в содержании образования:

1. Раннее изучение иностранного языка с последующим выходом на изучение второго языка;
2. Компьютеризация процесса обучения;
3. Школьная обсерватория как центр астрономических исследований;
4. Музей - центр учебно-воспитательной работы с учащимися.

В МБОУ СШ №64 средний возраст учителя - 45 лет. При этом возрастная группа до 30 лет - 20 человек (46,00), а старше 55 лет - 6 человек (06,00). В опытно-экспериментальной работе приняли участие 12 молодых педагогов. В исследовании мы ограничимся рассмотрением и анализом профессиональной адаптации молодых педагогов в рамках их трудовой деятельности до 5 лет.

В первую очередь считаем нужным провести анализ факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в МБОУ СШ №64. Для необходимо воспользоваться методом факторного анализа.

Факторный анализ представляет собой комплекс мер, которые позволяют определить влияние конкретного фактора, критерия на ситуацию или объект[52, с. 38]. Этапы проведения факторного анализа:

Этап №1. Постановка цели. Здесь необходимо определить какой результативный показатель должен быть проанализирован.

Этап №2. Отбор факторов, оказывающих влияние на результативный показатель. Здесь исследователь определяет, что будет анализировать: влияние каждого фактора или какого-то конкретного.

Этап №3. Составляем формулу результативного показателя и определяем подходящий вид факторного анализа.

Этап №4. Расчет влияния факторов с учетом выбранного метода.

Этап №5. Формирование итогов по результатам факторного анализа [52, с. 40].

Для оценки выраженности факторов, влияющих на профессиональную адаптацию молодых педагогов в МБОУ СШ№64 воспользуемся следующей методикой, которая будет состоять из пяти этапов.

На первом этапе:

- определить факторы, влияющие на профессиональную адаптацию молодых педагогов;
- оценить данные факторы в МБОУ СШ№64.

Для оценки факторов используется метод экспертных оценок, в качестве экспертов будут выступать: администрация школы, 12 молодых педагогов. Каждый фактор оценивается по пяти бальной шкале, таблица 2.

Таблица 2 – Оценка выраженности факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации

Наименование	Степень выраженности факторов			
	Сильно выражен	Умеренно выражен	Слабо выражен	Не выражен
Оценка, баллы	5	4-3	2-1	0

На втором этапе определить удельный вес каждого фактора.

Удельный вес иллюстрирует значимость показателя среди однородных показателей. Показатель применяют, чтобы показать динамику: роста активов, затрат и других показателей.

Формула расчета удельного веса может быть представлена по-разному, но принцип всегда один – часть от целого делим на все число и умножаем на 100%.

Целое всегда составляет 100%. Если мы находим часть целого, то есть долю, удельный вес, то сложение всех долей даст в сумме 100. Если этого не случилось, значит, были сделаны неверные округления, необходимо пересчитать с десятыми или сотыми долями.

На третьем этапе определить среднюю оценку каждого фактора экспертами и отразить ее результат. Оценки экспертов представлены в Приложении А.

На четвертом этапе – рассчитать интегральную оценку отдельно для молодых педагогов, и отдельно для администрации школы. Для этого среднюю оценку каждого фактора будем умножать на удельный вес этого фактора и делить на сто.

На пятом этапе – на основании рассчитанных оценок, сделать выводы о том какие факторы в большей степени присутствуют и какие отсутствуют в данном образовательном учреждении, оценки факторов представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Оценка факторов, влияющих на профессиональную адаптацию молодых педагогов МБОУ СШ №64

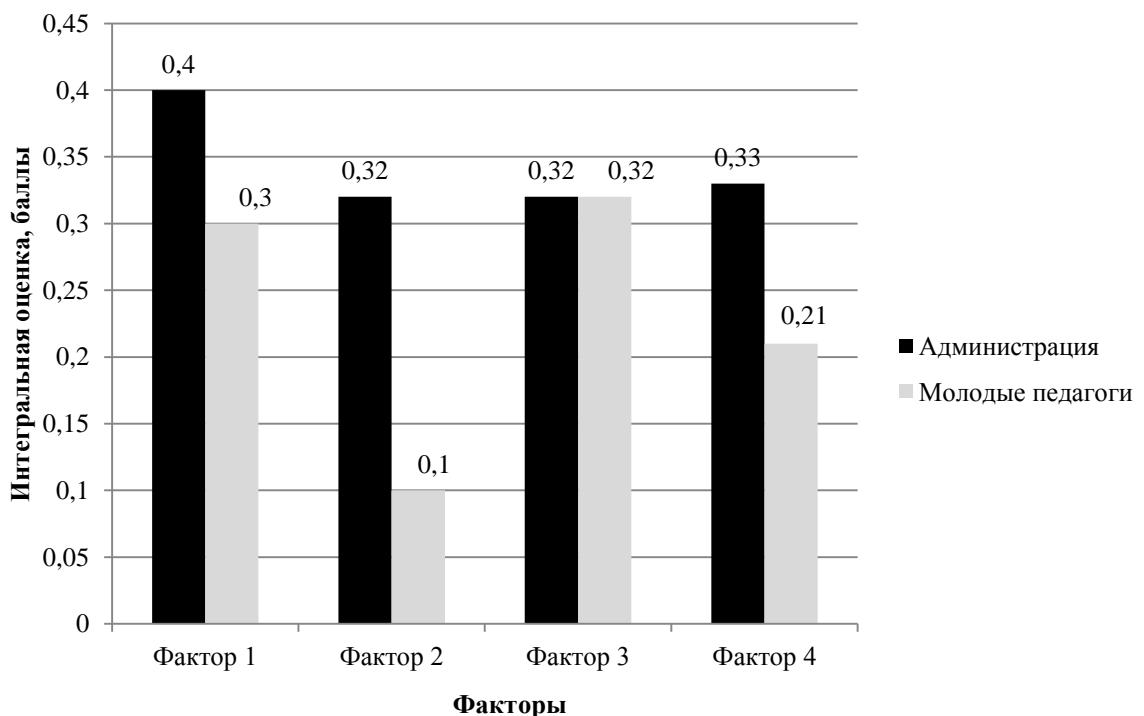
Факторы	Уд. Вес %	Средняя оценка		Интегральная оценка	
		Адми- нистра- ция, балл	Моло- дые педагоги, балл	Админ истрац ия, балл	Молодые педагоги, балл
Управленческие факторы					
- формирование общехорганизационных ценностей и норм;	08,00	5,00	3,80	0,40	0,30
- организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;	10,00	3,25	1,00	0,32	0,10

Продолжение таблицы 3

- создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога;	08,00	4,00	4,00	0,32	0,32
- организация системы наставничества для молодых педагогов.	07,00	4,75	2,90	0,33	0,20
<b>Средовые факторы</b>					
- техническое оснащение классов образовательного учреждение;	07,00	5,00	3,80	0,35	0,26
- обеспечение учебно – методической литературой;	07,00	4,00	2,90	0,28	0,20
- наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно - образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы;	11,00	1,75	1,75	0,19	0,19
- функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций;	09,00	4,00	3,10	0,36	0,27
<b>Поведенческие факторы</b>					
- соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта;	08,00	4,75	4,75	0,38	0,38

Окончание таблицы 3

- мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности;	08,00	4,00	3,00	0,32	0,24
- наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;	10,00	2,00	1,25	0,20	0,12
- внедрение современных способов, методов и средств организации образовательного процесса в условиях очной и дистанционной форм обучения.	07,00	3,00	3,00	0,21	0,21
Итого	100,00	45,5	35,25	3,66	2,79

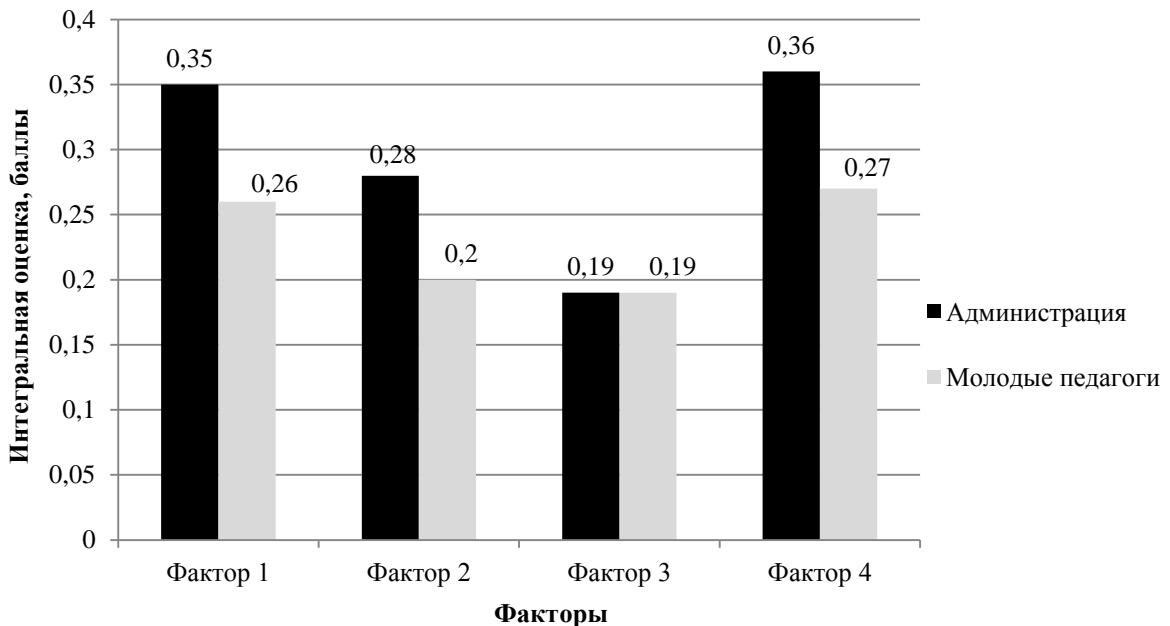


- фактор 1 - формирование общеорганизационных ценностей и норм;
- фактор 2 - организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;
- фактор 3 - создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога;
- фактор 4 - организация системы наставничества для молодых педагогов.

Рисунок 1 – Интегральная оценка управлеченческих факторов

На рисунке 1 мы видим, что интегральная оценка экспертов совпала только по фактору 3 (создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога). Наибольшее расхождение в оценках получилось по фактору 2 (организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении), причем мы видим, что администрация дает намного выше оценку, в отличие от молодых педагогов. В данном случае это показывает нам несогласие молодых педагогов с тем, что данный фактор выражен в школе, они дают ему минимальную оценку.

По фактору 1 (формирование общеорганизационных ценностей и норм) и фактору 4 (организация системы наставничества для молодых педагогов) есть небольшие расхождения в оценках, при этом и администрация школы и молодые педагоги считают фактор 1 (формирование общеорганизационных ценностей и норм) наиболее выраженным в школе.



- фактор 1 - техническое оснащение классов образовательного учреждения;
- фактор 2 - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами;
- фактор 3 - наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы;
- фактор 4 - функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций.

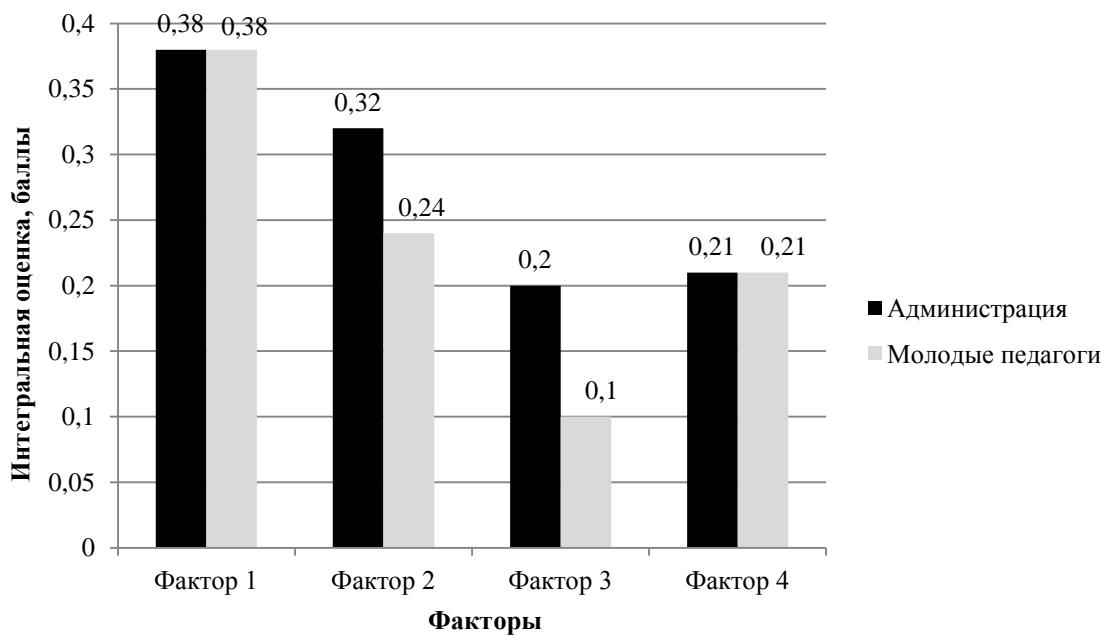
Рисунок 2 – Интегральная оценка средовых факторов

На рисунке 2 – наглядно видно совпадение оценок только в факторе 3 (наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-

образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы), при этом данный фактор получил самую низкую оценку от всех экспертов. Это говорит о том, что и администрация, и молодые педагоги считают его наименее выраженным в школе.

Наибольшее расхождение в оценках мы видим у фактора 4 (функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций), молодые педагоги не согласны с тем, что в школе достаточно функционируют творческие лаборатории и проводятся тренинги, в отличие от администрации школы.

Фактор 1 (техническое оснащение классов образовательного учреждения) и фактор 2 (обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами) тоже имеют разную оценку экспертов. Отметим, что молодые педагоги в данной группе факторов дают наименьшую оценку фактору 2 (обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами). Делаем вывод, что они не получают методическую литературу в полном объеме.



- фактор 1 - соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта;
- фактор 2 - мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности;
- фактор 3 - наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;
- фактор 4 - организация системы наставничества для молодых педагогов.

Рисунок 3 – Интегральная оценка поведенческих факторов

На рисунке 3 мы видим совпадение в оценках фактора 1 (соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта) и фактора 4 (организация системы наставничества для молодых педагогов). При этом выраженность фактора «соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта» эксперты оценили выше, чем всех остальных факторов данной группы.

Молодые педагоги отмечают, что меньше всего выражен фактор 3

(наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений), администрация с ними согласна, но дает оценку чуть выше.

Оценивая фактор 2 (мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности), эксперты разошлись во мнениях. Молодые педагоги считают не достаточно выраженным данный фактор, в отличии от администрации школы.

Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод о том, что по мнению администрации школы наиболее выражены факторы: формирование общеорганизационных ценностей и норм; техническое оснащение классов образовательного учреждение; соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта. Средний балл данных факторов «5» - высшая оценка.

В отличие от администрации школы, молодые педагоги поставили высший балл только фактору - соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта. По их мнению, это единственный ярко выраженный фактор в школе, и их оценки не совпадают с администрацией.

Эксперты выделили наименее выраженные факторы в МБОУ СШ №64:

- организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;
- наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;
- наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений.

При этом удельный вес у них самый большой – 10,00 – 11,00, т.е. эти факторы должны быть самыми значимыми, но они отсутствуют, либо слабо

выражены в данном образовательном учреждении.

В этой связи, адаптационные мероприятия предполагают решение двуединой задачи: повышение лояльности педагогического коллектива к новым сотрудникам и создание оптимальных условий для эффективной работы молодого педагога. А именно, в первую очередь, администрации учреждения необходимо продемонстрировать готовность принять молодого педагога без опыта работы, заранее выделить и подготовить рабочий кабинет, ознакомить его с функциональными и должностными обязанностями, организовать систематическую работу по адаптации. Решением этой задачи может стать создание «Совета молодых педагогов».

Для информирования молодого педагога возможно создание «Навигатора молодого педагога», включающего в себя знакомство со школой, обозначение праздников, важных для школы событий, советы молодым педагогам, включая список педагогического состава по методическим объединениям.

Следующим, одним из ведущих факторов, положительно влияющим на адаптацию молодого педагога является взаимодействие молодых педагогов с более опытными. Для решения данной задачи предлагаем привлекать молодых педагогов к участию в онлайн-конференциях, направленных на изучение и разрешение актуальных затруднений в профессиональной деятельности.

## **2 Опытно-экспериментальная работа по профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации**

### **2.1 Создание «Совета молодых педагогов», направленного на организацию систематической работы по адаптации молодых педагогов**

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. В предыдущем параграфе мы увидели, что в МБОУ СШ №64 нет систематической работы с молодыми педагогами. Первым этапом решения этой проблемы мы выбрали – создание «Совета молодых педагогов».

Необходимо отметить, что в практике производственных и непроизводственных организаций, в том числе и образовательных, существует традиция создавать объединения молодых специалистов, которые чаще всего называются советами. Это обусловлено тем, что в теории и практике управления совет рассматривается как распорядительный или совещательный орган при каком-либо учреждении, организации, обществе [7].

Давайте рассмотрим причины объединения молодых специалистов в Советы. Совет молодых специалистов (СМС) целесообразно создать в целях объединения молодых специалистов организации, их быстрой и эффективной адаптации и закрепления, для выявления и максимально эффективного использования творческого потенциала молодых специалистов.

В задачи СМС входит:

1. Содействие в адаптации и закреплении молодых специалистов в организации.

2. Содействие в создании условий для активизации творческой инициативы молодых специалистов и в привлечении их к участию в перспективных разработках.

3. Содействие в повышении квалификации молодых специалистов, обеспечении их профессионального роста.

Основными направлениями работы являются:

- участие в проведении мероприятий, направленных на оказание помощи молодым специалистам в освоении ими своей профессии, в приобретении навыков практической работы, способствующих ускорению роста деловой карьеры, производственно-технического роста и адаптации в организации;
- участие в аттестации молодых специалистов;
- воспитание у молодежи чувства патриотизма, корпоративного мышления, личной ответственности за порученное дело;
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, досуг [43, 774].

СМС могут создаваться не только в отдельной организации, но и на уровне муниципалитета, региона. К примеру, рассмотрим «Совет молодых ученых и специалистов при Губернаторе Красноярского края». Совет является коллегиальным совещательным органом при Губернаторе Красноярского края, созданным для реализации молодыми учеными и специалистами своих интересов, привлечения их к участию в общественно-политической жизни Красноярского края и консультирования по вопросам осуществления на территории Красноярского края государственной молодежной политики в областях науки, образования и инновационной деятельности[41].

Основными задачами Совета являются:

- формирование предложений Губернатору Красноярского края, представление интересов молодых ученых и специалистов,
- обеспечение взаимодействия молодых ученых и специалистов с органами исполнительной власти, местного самоуправления,
- реализация мероприятий, направленных на популяризацию достижений молодых ученых, специалистов и науки в целом,
- разработка предложений по стимулированию деятельности молодых ученых и специалистов [41].

Делаем вывод, данный Совет направлен на помочь в реализации молодыми учеными и специалистами своих интересов и обеспечение взаимодействия молодых ученых и специалистов с более опытными коллегами.

Совет дает возможность проявить творческие и организаторские способности, помогает молодым специалистам совершенствовать свои профессиональные качества. Этому способствуют проводимые советом мероприятия.

Очень важно с самого первого дня трудовой деятельности грамотно выстроить систематическую работу с молодым специалистом. Это является одним из успешных факторов быстрого и качественного вхождения его в профессиональную среду. Молодой специалист адаптируется в новой среде, изучает ее особенности, специфику стиля поведения, приобщается к традициям и нормам заведения. Поэтому очень большое значение в этот период имеет морально-психологический климат, атмосфера взаимопонимания, нравственная основа коллектива.

В настоящее время актуальна проблема профессиональной адаптации молодых педагогов общеобразовательных школ. Система, способствующая сохранению молодых учителей в общеобразовательных организациях, не выработана. По нашему мнению, организация «Совета молодых педагогов» может способствовать профилактике ранних увольнений по причине сложности прохождения адаптации на этапе их вхождения в профессиональную деятельность. «Совет молодых педагогов» также может помочь современной системе общего образования в вопросах постоянного повышения качества образования, оптимальной организации образовательного процесса и высокой профессиональной компетентности педагогов [30, с.140].

По мнению авторов данного исследования «Совет молодых педагогов» является педагогическим сообществом молодых, креативных, ярких педагогов, которое направлено на их профессиональное становление и совершенствование, обмен опытом, установление и развитие профессиональных и дружеских контактов. В совете реализуют свои творческие и интеллектуальные способности молодые педагоги, создавая грамотную, активную, инициативную и профессиональную команду.

Основная цель Совета – это объединение молодых педагогов общеобразовательной организации для содействия их профессиональному становлению и развитию.

Задачи Совета:

- содействовать закреплению молодых кадров в общеобразовательной организации;
- оказывать помощь молодым педагогам в повышении их профессионального мастерства (обобщать и распространять среди молодых педагогов передовой педагогический опыт, оказывать методическую помощь);
- содействовать обеспечению достойных условий труда, жизни и организации досуга молодых педагогов общеобразовательной организации;
- формировать и развивать корпоративную и профессиональную культуру;
- способствовать развитию инновационной деятельности молодых педагогов и оказывать помощь в ее реализации;

«Совет молодых педагогов» ведет свою деятельность по трем основным направлениям:

- *научно-методическое*: дает возможность совершенствовать свои творческие и организаторские способности, помогает молодым учителям проявить свои профессиональные качества и познавать новые грани специальности педагога. В этом помогают посещение курсов по повышению квалификации, творческие и профессиональные конкурсы, открытие уроки, семинары, стажировки, мастер-классы;
- *социальное*: члены совета принимают участие в мероприятиях различного рода с целью общения со своими коллегами с других школ и смежными общественными организациями. А такие события, как встречи с опытными педагогами, ветеранами педагогического труда и психологические тренинги, позволяют перенять положительный опыт у педагогов-профессионалов, которые всегда готовы оказывать молодым учителям помощь в становлении и совершенствовании на их профессиональном пути;

- *досуговое*: отдых для молодых специалистов. Проводятся различные праздничные мероприятия, что позволяет отвлечься от насущных проблем, развеяться, накопить силы и в результате дать ход новым идеям и творческому толчку.

Таким образом, молодой педагог, вступая в ряды «Совета молодых педагогов», получает поддержку, соответствующий опыт в профессиональной и организационной деятельности, овладевает современными педагогическими компетенциями, также получает возможность проявить себя, свой талант, амбиции и иметь успех в пути профессионального становления личности педагога.

Система работы общеобразовательной организации с начинающими педагогами должна регламентироваться следующими локальными документами [ 40, с. 275]:

1. Положением о «Совете молодых педагогов»;
2. Планом работы образовательной организации;
3. Графиком заседаний, на которых будут заслушиваться обозначенные вопросы.

При создании «Совета молодых педагогов» в общеобразовательной организации мы предлагаем один из вариантов пошагового подхода к созданию Совета.

Шаг 1: выбрать направления деятельности Совета; выйти с инициативой создания «Совета молодых педагогов» к директору общеобразовательной организации. Привести примеры действующих объединений молодых педагогов, показать готовность активно участвовать в создании подобного общественного органа.

Шаг 2: Выбрать председателя, заместителей председателя Совета, секретаря путем открытого или тайного голосования.

Шаг 3: Составить конкретный план работы Совета на год, с учетом проблем молодых педагогов вашей общеобразовательной организации. Для

этого вновь созданный Совет может провести мониторинг в бумажном и/или электронном виде.

Шаг 4: Приступить к реализации плана мероприятий, организовав освещение деятельности на сайте общеобразовательной организации. По окончании года рекомендуется провести заседание Совета молодых педагогов, на котором подвести итоги работы и наметить планы на будущее.

Данный вариант пошагового создания «Совета молодых педагогов» был составлен на основе алгоритма создания совета молодых педагогов в регионе.

Администрация общеобразовательной организации является ключевым звеном в создании условий оптимальной адаптации молодого специалиста. Именно их усилиями формируется та среда, в которую попадает выпускник педагогического вуза. Под их руководством складывается педагогический коллектив, они первыми встречают молодое пополнение кадров, ставят перед ним задачи, контролируют вхождение в профессию, дают наставления. В значительной степени от администрации учебного заведения зависит психологический комфорт всех членов коллектива и особенно начинающего педагога, а также устоявшаяся в коллективе система приоритетов и взглядов на деятельность педагога, на особенности взаимодействия и взаимоотношений [15, с. 163].

Функциональные обязанности администрации общеобразовательной организации по адаптации молодых педагогов:

*Директор:*

1. Утверждает положение «Совета молодых педагогов», контролирует его выполнение, оценивает результаты деятельности молодого специалиста;

2. Представляет молодого педагога коллективу на ближайшем педагогическом совете;

3. Проводит вводное ориентационное собеседование, основные вопросы которого касаются образовательной организации и его внутренней структуры:

- учебное заведение - история, развитие, организационная структура, ключевые фигуры, традиции, тенденции, нормы, стандарты, процедуры, внутренние отношения, наиболее важные документы (устав, правила трудового распорядка);
- учащиеся - социальный состав, приоритеты, проблемы, политика в области работы с родителями;
- заработка плата - нормы и правила начисления, оплата труда в случае замены уроков, условия премирования;
- режим труда и отдыха - порядок предоставления отпусков, методических дней, отгулов;
- дополнительные льготы - возможность бесплатного повышения квалификации, наличие общежития, оздоровительных секций;
- охрана труда и техника безопасности;
- вопросы управления подчиненными - условия назначения на должность, перемещения, увольнения; права и обязанности; отношения с заместителями директора; оценка работы;
- дисциплина, поощрения и взыскания; система профессиональной подготовки и повышения квалификации;
- правила внутреннего распорядка;
- возможности решения бытовых проблем;
- положение образовательной организации в городе - престижность, спонсорская поддержка, помошь родителей.

4. Проводит беседы по необходимости для решения профессиональных, материальных, бытовых, семейных проблем, вопросов самообразования и повышения квалификации, для разрешения конфликтных ситуаций.

*Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:*

1. Показывает новому подчиненному его учебный кабинет, оснащение, места хранения документов, методической литературы и других

общих материалов, проводит инструктаж по работе с техническими средствами;

2. Проводит собеседование с новым сотрудником на первой неделе работы; объясняет молодому педагогу его задачи и требования к их решению, консультирует по вопросам и рассматривает его предложения;

3. Оценивает профессиональный уровень молодого специалиста для разработки наиболее эффективной программы адаптации;

4. Обозначает перечень его задач на ближайшее время, требования к работе педагога;

5. Проводит после оформления всех необходимых документов нового сотрудника по основным помещениям учебного заведения;

6. Планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом;

7. Проводит каждые две недели первого полугода-года работы беседы с новым сотрудником для выяснения его мнения о социально-психологическом климате, организационной культуре, задачах, принципах, организации деятельности с точки зрения их соответствия личным целям, установкам, ожиданиям, стереотипам.

Партнерами администрации общеобразовательной организации в работе по адаптации начинающих педагогов выступают «опытные» педагоги, психологическая и методическая службы, председатель и заместитель председателя.

Адаптацией молодого специалиста в общеобразовательной организации непосредственно руководит председатель «Совета молодых педагогов».

*Руководитель (председатель) «Совета молодых педагогов»:*

- является членом профсоюза общеобразовательной организации и осуществляет организацию деятельности Совета;
- утверждает перспективный план работы Совета;
- формирует повестку, созывает и проводит заседания Совета;

- имеет право быть делегированным в состав других общественных объединений в системе образования.

*Функциональные обязанности председателя «Совета молодых педагогов»:*

1. Предоставляет новому сотруднику следующую информацию:

- функции Совета: цели и приоритеты, организация и структура; направления деятельности; взаимоотношения внутри объединения;

- рабочие обязанности и ответственность: нормативы качества выполненной работы; должностная инструкция, обязанности и ответственность; продолжительность и распорядок дня; требуемая отчетность;

- правила, процедуры, характерные для каждого конкретного вида преподавательской работы; порядок действий в экстраординарных случаях; отношения с сотрудниками; поведение с учащимися; контроль нарушений дисциплины студентами и прогулов уроков; организация отдыха, порядок прихода в учебное заведение, перерывов; возможность личных телефонных разговоров; использование оборудования и технических средств обучения; виды помощи, в каких случаях она может быть оказана; список документов, с которыми новичку необходимо ознакомиться в первую очередь.

2. Проводит консультативные беседы по плану, ежемесячно, но при необходимости и чаще (по запросу педагога). В консультативные беседы входят: изучение нормативных документов; урочная и внеурочная деятельность; самоанализ и анализ урока; диагностика результатов обучения; педагогические технологии; формы организации деятельности учащихся на уроке; а так же любая методическая помощь.

С первого дня работы начинающему педагогу необходима целенаправленная систематическая помощь, способствующая плавному вхождению в коллектив, согласованию личностных ценностей и принципов с нормами организационной культуры.

При создании «Совета молодых педагогов» мы руководствовались пошаговому плану создания:

1 шаг: Вместе со своими коллегами (молодыми педагогами), мы обратились с инициативой создания «Совета молодых педагогов» к администрации МБОУ СШ №64. Привели примеры действующих объединений молодых педагогов, и показали свою готовность активно участвовать в создании данного общественного органа в нашей школе. Администрация поддержала нашу инициативу, и в МБОУ СШ №64 был создан «Совет молодых педагогов» в сентябре 2019 г.

2 шаг: Путем открытого голосования были выбраны председатель, заместитель председателя и секретарь

3 шаг: Опираясь на выбранные факторы и их оценку в первой главе диссертационного исследования, был составлен план мероприятий Совета на год, с учетом проблем молодых педагогов МБОУ СШ №64.

Таблица 4 – План мероприятий «Совета молодых педагогов» в МБОУ СШ №64 на 2019-2020 учебный год

Мероприятие	Сроки
Выбор председателя, заместителя председателя и секретаря Совета. Рассмотрение плана работы «Совета молодых педагогов» на 2019-2020 учебный год.	Сентябрь 2019 года
Анкетирование молодых педагогов с целью выявления и предупреждения трудностей в педагогической деятельности. Проведение консультаций по результатам анкетирования.	Октябрь 2019 года

Окончание таблицы 4

Круглый стол: «Эффективные условия профессионального развития молодых педагогов».	Ноябрь 2019 года
Круглый стол «Адаптация и профессиональное становление».	Январь 2020 года
Тренинг «Построение эффективного общения, взаимодействия с родителями»	Февраль 2020 года
Семинар: «Проведение родительских собраний», «Сплочение: ученик-учитель, родитель-учитель».	Апрель 2020 года
Мероприятия посвященные «Дню учителя»	Октябрь 2019 года
Организация концерта посвященного «Новому году»	Декабрь 2019 года
Мероприятие, посвященное «Дню защитника Отечества» и «Международному женскому дню»	Февраль-март 2020 года
Участие в конкурсах профессионального мастерства	в течение 2019-2020 года
Семинар-практикум «Имидж современного педагога»	Декабрь 2019 года
Итоговый семинар. Отчет о проделанной работе за год. Утверждение плана работы на следующий год	Май 2020 года

4 шаг: Приступить к реализации плана мероприятий, организовав освещение деятельности на сайте образовательной организации.

В состав «Совета молодых педагогов» в 2019-2020 учебном году входят 12 молодых педагогов.

Для реализации поставленных задач для молодых педагогов проводятся заседания на темы: методика преподавания учебного предмета; проблемы обучения, воспитания обучающихся. Для готовящихся к аттестации молодых

педагогов организуются консультации по вопросам анализа собственной педагогической деятельности, подготовки компьютерной презентации практических достижений профессиональной деятельности или Интернет-ресурса, подготовки к компьютерному тестированию.

Методистами МБОУ СШ №64 проводятся обучающие онлайн-конференции для молодых педагогов (подробнее о них мы расскажем в параграфе 2.3), разрабатываются информационное обеспечение («Навигатор-64»), проводятся диагностические исследования по изучению профессиональных затруднений молодых педагогов в обучении и воспитании обучающихся, по изучению готовности молодых педагогов к работе по новым образовательным технологиям.

Для молодых педагогов организуются посещения открытых уроков и мастер-классов опытных учителей-предметников, а также обмен опытом среди молодых педагогов, посещение открытых уроков молодых педагогов.

## **2.2 Разработка «Навигатор-64», направленного на развитие умения молодых педагогов ориентироваться в необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсах образовательной организации**

Современной школе необходим профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, отличающийся мобильностью, динамизмом, умеющий самостоятельно принимать решения, готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований [11, с.166], даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов [16, с. 108]. Решить эту стратегическую задачу поможет создание системы мер, способных оптимизировать процесс профессионального

становления молодого учителя.

При анализе факторов было выявлено, что в МБОУ СШ №64 не достаточный уровень информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы систематической работы с молодыми педагогами. Возможным условием для его повышения выступила разработка навигатора по соответствующей общеобразовательной организации, получившего название «Навигатор-64».

«Навигатор-64» помогает молодому педагогу ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе школы.

Разработка «Навигатора - 64» направлена на развитие у молодых педагогов умения ориентироваться в необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсах МБОУ СШ №64.

«Навигатор - 64» мы относим к информационной поддержке. Информационная поддержка – процесс информационного обеспечения, ориентированный на пользователей информации, занятых управлением сложными объектами. Информационная поддержка используется при подготовке и реализации управленческих решений [20].

По мнению Е.В. Виноградова, информационная поддержка – системный процесс совместного использования участниками образовательного процесса информационного, содержательного, технологического компонентов единого информационного образовательного пространства школы, для определения и формирования личностных интересов ребенка, целей, возможностей и путей его развития в процессе обучения, воспитания, общения [5, с. 5].

Придерживаясь данной научной трактовки, мы можем дать следующее определение, что информационная поддержка адаптации молодых педагогов – вид педагогического взаимодействия, направленный на системное использование участниками образовательного процесса информационного,

содержательного, технологического компонентов единого информационного пространства образовательного учреждения.

«Навигатор - 64» начал свою работу в конце апреля 2020 года. Наличие данного ресурса в МБОУ СШ №64 способствует профессиональному становлению молодых педагогов. Рассмотрим ниже более подробно основные разделы «Навигатора - 64».

---

Администрация Учебная деятельность Воспитательная деятельность



Контакты Полезные советы Библиотека

## Навигатор - 64

МБОУ СШ №64 была создана в 1959 году, первый директор - Павел Федорович Сакович.

Школа №64 – единственная в крае, имеющая обсерваторию.

Приоритетная цель школы: создание условий для развития и успешной социализации личности.

Важные даты:  
22 октября отмечается день рождения школы;  
12 марта день рождения первого директора школы Саковича Павла Фёдоровича, который в течение 40 лет руководил школой.

[Вернуться к редактированию](#)



Рисунок 4 - Первая страница «Навигатора - 64»

На первой странице символично изображен главный вход в школу. Слева перечислена основная информация об учреждении:

- МБОУ СШ №64 была создана в 1959 году, первый директор - Павел Федорович Сакович;
- школа №64 – единственная в крае, имеющая обсерваторию;
- приоритетная цель школы: создание условий для развития и успешной социализации личности;

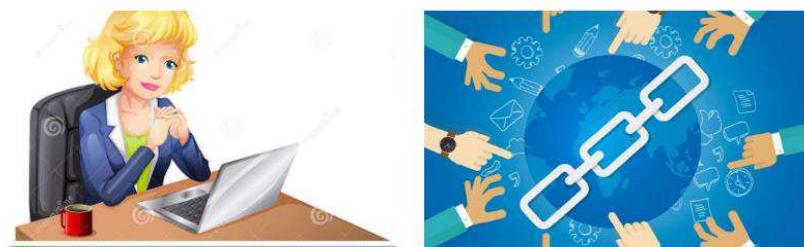
— важные даты: 22 октября отмечается день рождения школы; 12 марта день рождения первого директора школы Саковича Павла Фёдоровича, который в течение 40 лет руководил школой.

В середине изображен логотип школы и перечислены разделы меню «Навигатора - 64». В меню входят:

- администрация;
- учебная деятельность;
- воспитательная деятельность;
- полезные советы;
- библиотека;
- контакты.

Рассмотрим более подробно каждый из разделов меню.

### Администрация



#### Администрация

Директор школы - Ольга Фёдоровна Костюкевич

Заместитель директора по УВР:

- Ильина Лариса Ивановна
- Дроzd Галина Ильинична
- Кобер Татьяна Викторовна
- Олейник Людмила Даниловна

Заместитель директора по АХЧ - Сидоров Сергей Анатольевич

Порядок взаимодействия с администрацией

#### Важные документы

1. Устав от 13.08.2015

2. Коллективный договор

3. Положение об оплате труда работников

4. Калькулятор зарплаты учителя

Рисунок 5 – Раздел «Администрация»

Данный раздел меню состоит из двух блоков: «Администрация» и «Важные документы». В первом блоке описан административный состав школы (директор и его заместители), прикреплена ссылка «Порядок взаимодействия с администрацией». При ее открытии мы можем увидеть режим работы, номера телефонов и номера кабинетов директора школы и его заместителей.

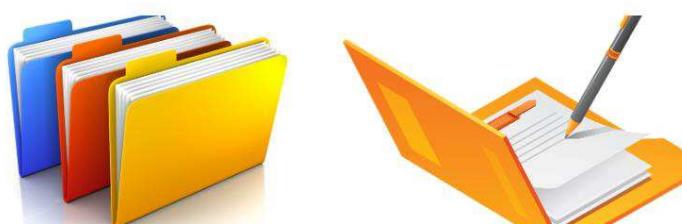
Во втором блоке перечислены все необходимые документы с которыми молодой педагог должен ознакомиться, начиная свою трудовую деятельность в данном образовательном учреждении.

### Учебная деятельность



<b>ШМО учителей гуманитарных наук</b> Руководитель ШМО: Дегтярева В.В. Состав ШМО: Васютина А.В., Скогорева Е.М., Колесникова Т.В.  Направления работы: - Информационно-методическое сопровождение реализации стандартов образования; - Совершенствование методической культуры педагога; - Научно-методическое содействие инновационному развитию.	<b>ШМО учителей математики и информатики</b> Руководитель ШМО: Вильхина Н.В. Состав ШМО: Принина Е.А., Дульнева Н.М., Егорова К.Г.  Направления работы: - Научно-методическое содействие инновационному развитию - Развитие системы поддержки талантливых детей; - Совершенствование педагогического потенциала; - Повышение профессионализма педагогов.	<b>ШМО учителей начальных классов</b> Руководитель: Коевер Т.В. Состав: Заборовская И.Г., Роза Е.Ю., Пузырева О.Г., Образцова Л.П.  Направления работы: - Аналитическая деятельность; - Информационная деятельность; - Организационно – методическая деятельность; - Консультационная деятельность.  Заседания проходят каждую первую среду
--	---	---

Рисунок 6 – Раздел «Учебная деятельность»



<b>Нормативно-правовые документы</b> • 1-4 классы Стандарт нового поколения ФГОС НОО • 5-9 классы Стандарт нового поколения ФГОС ООО • 10-11 класс Стандарт 2004 г • Основная образовательная программа начального общего образования МБОУ СШ № 64 2016 – 2022 г. • Годовой календарный график 2019-2020 • Учебный план	<b>Справочно - информационные документы</b> - Методическая карта <a href="#">скачать</a> - Форма отчета <a href="#">скачать</a> - Пример графика контрольных работ <a href="#">скачать</a> - Оценочный лист по ежемесячной стимулирующей оплате труда <a href="#">скачать</a>
---	---

Рисунок 7 – Раздел «Учебная деятельность»

Данный раздел меню содержит пять блоков:

— ШМО (школьное методическое объединение) учителей гуманитарных наук;

- ШМО (школьное методическое объединение) учителей математики и информатики;
- ШМО (школьное методическое объединение) учителей начальных классов;
- нормативно – правовые документы;
- справочно – информационные документы.

В первых трех блоках перечислены руководители, состав, основные направления работы и время проведения заседаний школьных методических объединений.

Следующие два блока содержат перечень основных необходимых документов со ссылками, для осуществления учебной деятельности.

### **Воспитательная деятельность**



#### **ШМО классных руководителей**

Руководитель ШМО: Крыщенко И.Ю.  
Состав ШМО: Трошкина М.А., Ховрина А.В., Пирогова Т.В.,  
Михайлова Г.Г., Васютина А.Л.

Направления работы:  
- Ведет методическую работу по всем направлениям профессиональной деятельности классного руководителя.  
- Изучает и анализирует состояние воспитательной работы в классах, выявляет и предупреждает недостатки, затруднения в

#### **Важные ссылки для организации воспитательной работы с учащимися**

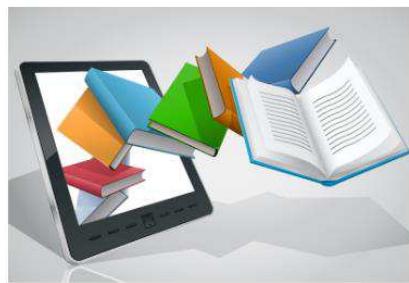
Социально-педагогическое направление:  
- Интернет-ресурсы по профориентации  
[http://www.apkpro.ru/theme/internet\\_res/page4283432.html](http://www.apkpro.ru/theme/internet_res/page4283432.html)  
- Тесты для выбора профессии  
<http://all-photo.ru/empire>  
<http://www.mapuru.com>  
- 35 лучших виртуальных музеев мира

**Рисунок 8 – Раздел «Воспитательная деятельность»**

Данный раздел меню «Навигатора - 64» состоит из блока «ШМО классных руководителей» и блока «Важные ссылки для организации воспитательной работы с учащимися». Первый блок включает в себя руководителя, состав и направление деятельности ШМО. Во втором блоке представлены полезные ссылки по разным направлениям: социально-

педагогическое, художественно-эстетическое, физкультурно-оздоровительное, туристско – краеведческое.

## Онлайн библиотека



### Полезная литература

- Методические разработки учителей
- <http://www.alleng.ru/> здесь можно скачать любой УМК (учебники, рабочие тетради, книги для учителя и т. д.)
- <https://busylteacher.org/> можно найти много полезного материала (игры, раздаточные материалы, презентации) и почитать актуальные статьи о преподавании
- <https://learninggaps.org/> интерактивные упражнения по многим предметам. Есть готовые, а также вы можете создавать свои
- <http://resh.edu.ru> видеокурсы, задания, конспекты уроков
- <https://lecta.ru/teacher> программы, презентации, залания



### Онлайн-конференции

#### Расписание:

- 24.03.2020 - «Обзор онлайн-сервисов для перехода на дистанционное обучение».  
16.04.2020 - «Рекомендации по проведению родительских собраний?»  
30.04.2020 - «Обмен опытом по использованию инструментария платформы ZOOM для организации образовательного процесса»;  
14.05.2020 - «Семья и школа. Классный руководитель на границе семьи и школы»  
21.05.2020 - «Обмен опытом по использованию инструментария

Рисунок 9 – Раздел «Онлайн библиотека»

Данный раздел меню состоит из двух блоков: «Полезная литература» и «Онлайн-конференции». В первом блоке расположены ссылки на литературу, которые будут полезны молодым педагогам, а также ссылка на методические разработки учителей МБОУ СШ № 64, расположенная на сайте школы, которая периодически обновляется. Во втором блоке представлено расписание онлайн-конференций с активной ссылкой, конференции проводятся в дистанционном режиме, с помощью сервиса Zoom.

## Полезные советы

- 1 Что делать, когда ты заболел?**  
Обязательно сообщи об этом перед проведением уроков, сделать это можно позвонив любому завучу, либо написав об этом в общем чате Viber.
  - 2 Что делать, если тебе поставили "замешания"?**  
На данных уроках ты можешь вести свой предмет, в случае, если их у тебя два, обязательно предупреди учеников какой именно предмет будет. После проведения не забудь записать себя в журнал "замешаний", который находится в учительской.
  - 3 Что делать, если у тебя "окно"?**  
Сходи в столовую;  
Проверь тетради;  
Приготовься к следующему уроку;  
Поговори с коллегами;  
Если ты близко живешь, сходи домой, но не забудь вернуться и без опозданий!
- 
- 4 К кому обратиться, если тебе нужно отпроситься с уроков?**  
Сразу или к директору, но имей ввиду причина должна быть веской!
  - 5 Не мешай детям проявлять самостоятельность**  
Позволь ученикам самостоятельно выбрать, какое задание выполнить в первую очередь. Если на уроке предполагается работа в парах, разреши детям выбрать партнёров самостоятельно. Возможность делать выбор – бонус к уверенности в себе.
  - 6 Не применяй все новые методики сразу**  
Новые методики и игры хочется попробовать сразу, а все интересные детали по теме обязательно нужно рассказать в рамках одного занятия. Но даже интересные задачи требуют от учеников усилий. Если дети явно устают и не успевают за вашим темпом – сбивай обороты. Уроки не станут хуже, если ты ограничишь одним игровым блоком, а не всеми сразу.

Рисунок 10 – Раздел «Полезные советы»

В данном разделе меню приведены различные ситуации, с которыми сталкиваются молодые педагоги, и предложены варианты их решения. Данный раздел полезен тем, что в нем описано к кому обратиться в той или иной ситуации.

Анализируя все разделы, можем сделать вывод, что «Навигатор - 64» – это не просто еще одна инновационная форма информационного обеспечения. Это многоаспектная информационно-образовательная среда, ориентированная на создание необходимых условий для развития у молодых педагогов умения ориентироваться в необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсах образовательной организации, осуществлять самостоятельную познавательную и научно-исследовательскую деятельности. «Навигатор - 64» позволяет организовать методическое пространство для молодых педагогов, создает оптимальный доступ к необходимой информации, обеспечивает оперативную методическую помощь, дает возможность опытным педагогам поделиться своим опытом работы, с этой целью учителя размещают свои наработки по предмету, презентации к урокам, проводят онлайн-конференции.

## **2.3 Привлечение молодых педагогов к участию в онлайн-конференциях, направленных на изучение и разрешение актуальных затруднений в профессиональной деятельности**

В период профессиональной адаптации молодой педагог, который еще только овладевает новой областью жизни и деятельности, делает немало ошибок, у него возникают затруднения. Ему кажется, что все видят его погрешности, осуждают, негативно оценивают его.

В этот период молодому педагогу необходимо взаимодействие с более опытными коллегами, которые будут готовы оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Для того, чтобы организовать данное взаимодействие педагогов, мы предлагаем привлекать молодых педагогов к участию в онлайн-конференциях, которые будут направлены на изучение и разрешение актуальных затруднений в их профессиональной деятельности.

Онлайн-конференция - это сеанс связи между двумя пользователями или группой пользователей, независимо от их месторасположения, при этом, участники видят и слышат друг друга согласно правилам, определяемым видом видеоконференции [22, с.220].

Онлайн-конференции проводятся при условии использования специальных средств, которые могут быть реализованы как на основе аппаратных решений и систем, так и в виде программного обеспечения для ПК, мобильных устройств или браузеров.

Для обеспечения участников звуком и картинкой используется различное периферийное оборудование: камеры, экраны, микрофоны, спикерфоны, гарнитуры, конгресс-системы и проекторы. В качестве среды передачи данных может использоваться как сеть организации, построенная по различным принципам, так и глобальная сеть интернет.

Современные видео- и аудио кодеки, специализированные сетевые протоколы, различные алгоритмы обработки сигналов позволяют добиться качественной связи практически на любых каналах связи.

Зачастую во время сеанса онлайн-конференции необходима демонстрация различных медиа данных, для этого системы онлайн-конференций позволяют захватывать и передавать удалённым участникам презентации, изображение рабочего стола или отдельных его окон, а так же различные по форматам документы. Достигается это за счёт использования специального программного обеспечения, дополнительных камер (например, документальных камер), захвата сигнала с видеовыходов ноутбуков, ПК и прочих систем, включая медицинские комплексы [22, с.221].

Чаще всего для проведения онлайн-конференций преподаватели используют Skype, однако существует множество других платформ, которые ничем не хуже, а иногда и лучше. В нашем исследовании был использован сервис Zoom.

Zoom — сервис для проведения видеоконференций, онлайн- конференций и дистанционного обучения школьников. Организовать встречу может любой, создавший учетную запись. Программа отлично подходит для индивидуальных и групповых занятий, педагоги могут заходить как с компьютера, так и с планшета с телефоном. К видеоконференции может подключиться любой, имеющий ссылку, или идентификатор конференции. Мероприятие можно запланировать заранее, а также сделать повторяющуюся ссылку, то есть в определенное время можно сделать одну и ту же ссылку для входа [55].

Преимущества:

- Видео и аудио связь с каждым участником. У организатора есть возможность выключать и включать микрофон, а также выключать видео и запрашивать включение видео у всех участников. Можно войти в конференцию как участник с правами только для просмотра;
- Можно делиться экраном (screensharing) уже со звуком. Демонстрацию экрана можно поставить на паузу. Более того, можно делиться не всем экраном, а только отдельными приложениями, например, включить демонстрацию браузера. В настройках можно дать всем участникам возможность делиться экраном, либо включить ограничения, чтобы делать это мог только

организатор;

- в платформу встроена интерактивная доска, можно легко и быстро переключаться с демонстрации экрана на доску;

- есть чат, в котором можно писать сообщения, передавать файлы всем или выбрать одного участника конференции. Чат можно настроить на автоматическое сохранение или сохранять вручную при каждой конференции;

- можно производить запись конференции, как на компьютер, так и на облако. Удобно, что можно настроить автовключение записи, а также ставить ее на паузу;

- во время конференции можно назначить со-организатора, у которого будут такие же возможности как и у организатора: включать и выключать микрофон у отдельных педагогов, переименовывать и делить на комнаты. Можно педагогов разделить на пары, группы и распределить их в отдельные комнаты— сессионные залы (мини-конференции), где они будут общаться только друг с другом, остальные их не будут ни видеть, ни слышать. Количество комнат определяет организатор, участников можно распределить автоматически или вручную. У организатора есть возможность ходить по комнатам и проверять, что там происходит. Также можно перемещать участников из комнаты в комнату.

Первым этапом привлечения молодых педагогов к участию в онлайн-конференциях, является создание и утверждение плана проведения онлайн-конференций. Онлайн – конференции должны быть направлены на изучение и разрешение актуальных затруднений в профессиональной деятельности молодых педагогов.

Таблица 5 – План проведения онлайн-конференций

№	Дата	Продолжите льность, акад.час	Название онлайн-конференции
Поиск и решение затруднений с организацией дистанционного обучения			
1	24.03.2020	1	Обзор онлайн сервисов для перехода на дистанционное обучение
2	31.04.2020	1	Обучающая конференция: «Функции и инструментарий платформы Zoom. Демонстрации экрана» (назначение, приглашение, роли и пр.)
3	21.05.2020	1	Обмен опытом по использованию инструментария платформы ZOOM для организации образовательного процесса
Поиск и решение затруднений с организацией очного обучения			
4	16.04.2020	1	Рекомендации по проведению родительских собраний
5	30.04.2020	1	Как объективно оценить образовательные результаты учащихся
6	14.05.2020	1	Семья и школа. Классный руководитель на границе семьи и школы

Так как проведение онлайн-конференций совпало с пандемией COVID-19, было решено разделить их на два блока: «Поиск и решение затруднений с организацией дистанционного обучения», «Поиск и решение затруднений с организацией очного обучения».

Первая онлайн-конференция была проведена 24.03.2020 на актуальную тему «Обзор онлайн сервисов для перехода на дистанционное обучение». На конференции сравнивали сервисы Skype и Zoom. Обсуждали преимущества и недостатки для того, чтобы определиться на каком сервисе будет комфортнее

осуществлять дистанционное обучение. В конференции участвовала большая часть учителей, в том числе представитель административного состава школы. В результате обсуждения был выбран сервис Zoom.

Следующая онлайн-конференция была проведена 16.04.2020 на тему «Рекомендации по проведению родительских собраний». На конференции обсуждали вопросы: подготовка к собранию; форма проведения; правила успешного проведения; типичные ошибки педагогов.

Опытные педагоги отвечали на вопросы молодых педагогов, делились полезными советами. В целом данная онлайн-конференция прошла успешно.

30.04.2020 была проведена онлайн-конференция на тему «Как объективно оценить образовательные результаты учащихся». Оценивание является системообразующим элементом учебного процесса. Во-первых, без него невозможно понять как идет обучение, куда оно движется, насколько успешен ученик, каковы его возможности для развития. Во-вторых, результаты оценки показывают как образовательное учреждение реализует образовательные программы, выполняет муниципальное задание, соблюдает нормы законодательства.

На конференции обсуждали инструменты и техники оценивания, позволяющие сделать его объективным. Педагоги обменивались опытом и делились приемами успешной работы.

31.04.2020 мы провели онлайн-конференцию на тему «Функции и инструментарий платформы Zoom. Демонстрации экрана (назначение, приглашение, роли и пр.)». Обсуждались актуальные вопросы использования сервиса Zoom, в частности инструмента «Демонстрация экрана». Молодые и более опытные педагоги рассказывали о возникших затруднениях при реализации дистанционного обучения и совместно в ходе обсуждения находили решение данных проблем. В целом конференция прошла успешно, педагоги давали положительные отзывы и отмечали полезность данного мероприятия.

14.05.2020 была проведена онлайн-конференция на тему «Семья и школа. Классный руководитель на границе семьи и школы». Система образования

переживает непростые времена. На фоне происходящих изменений переосмыняется и усиливается роль классного руководителя. На нашей встрече мы обсудили круг вопросов, ответы на которые позволяют взглянуть на деятельность классного руководителя в контексте горячих тем цифровой культуры и этики, управления профессиональным развитием, взаимодействия семьи и школы.

Вопросы и положения для обсуждения:

- Как меняется роль классного руководителя при изменении взаимоотношений семьи и школы?
- Классный руководитель как самый значимый взрослый в школе.
- Классный руководитель и другие педагоги: конфликт или диалог?
- Жизнь классного руководителя: как все успеть и никого не потерять?

Молодые и более опытные педагоги отвечали на данные вопросы, приводили примеры из своей педагогической практики, обменивались мнениями.

Заключительная конференция в этом учебном году была проведена 21.05.2020 на тему «Обмен опытом по использованию инструментария платформы ZOOM для организации образовательного процесса». Педагоги обсуждали какие трудности у них возникали, и совместно решали какие нужно принять меры, чтобы в будущем их избежать.

На заключительной онлайн-конференции молодые педагоги и административный состав школы получили оценочные листы, чтобы повторно оценить факторы, влияющие на профессиональную адаптацию молодых педагогов МБОУ СШ №64, после проведения мероприятий по их улучшению (Приложение С).

По окончании опытно-экспериментальной работы была осуществлена диагностика оценки факторов, влияющих на профессиональную адаптацию молодых педагогов МБОУ СШ №64.

Обработка полученных данных показала следующее. В сравнении с началом опытно-экспериментальной работы в среднем уровень выраженности

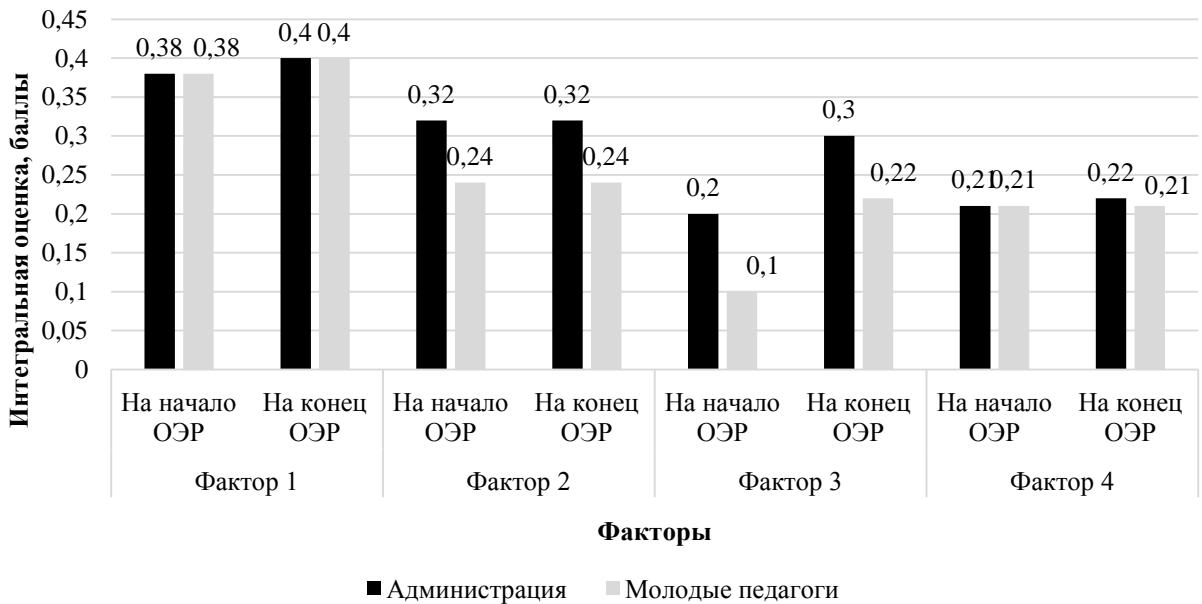
факторов, влияющих на профессиональную адаптацию молодых педагогов МБОУ СШ №64 стал выше. Результаты диагностики по окончании опытно-экспериментальной работы представлены в приложении В, таблице 6, на рисунках 11-13.

Таблица 6 – Оценка факторов, влияющих на профессиональную адаптацию молодых педагогов МБОУ СШ №64

Факторы	Уд. Вес %	На начало опытно-экспериментальной работы				На конец опытно-экспериментальной работы			
		Средняя оценка		Интегральная оценка		Средняя оценка		Интегральная оценка	
		Адми-нистрация, балл	Молодые педагоги, балл	Адми-нистрация	Молодые педагоги, балл	Адми-Нистрация, балл	Молодые педагоги, балл	Адми-нистрация, балл	Молодые педагоги, балл
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Управленческие факторы									
- формирование общеорганизационных ценностей и норм;	08,00	5,00	3,80	0,40	0,30	5,00	3,80	0,40	0,30
- организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;	10,00	3,25	1,00	0,32	0,10	4,00	2,50	00,40	0,25
- создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога;	08,00	4,00	4,00	0,32	0,32	4,00	4,00	0,32	0,32
- организация системы наставничества для молодых педагогов.	07,00	4,75	2,90	0,33	0,20	4,75	2,90	0,33	0,20
Средовые факторы									
- техническое оснащение классов образовательного учреждение;	07,00	5,00	3,80	0,35	0,26	5,00	3,8	0,35	0,38
- обеспечение учебно – методической литературой;	07,00	4,00	2,90	0,28	0,20	4,00	4,00	0,28	0,28
- наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы;	11,00	1,75	1,75	0,19	0,19	3,00	2,75	0,33	0,30
- функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций;	09,00	4,00	3,10	0,36	0,27	4,00	3,30	0,38	0,29
Поведенческие факторы									
- соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта;	08,00	4,75	4,75	0,38	0,38	4,75	4,75	0,38	0,38

Продолжение таблицы 6

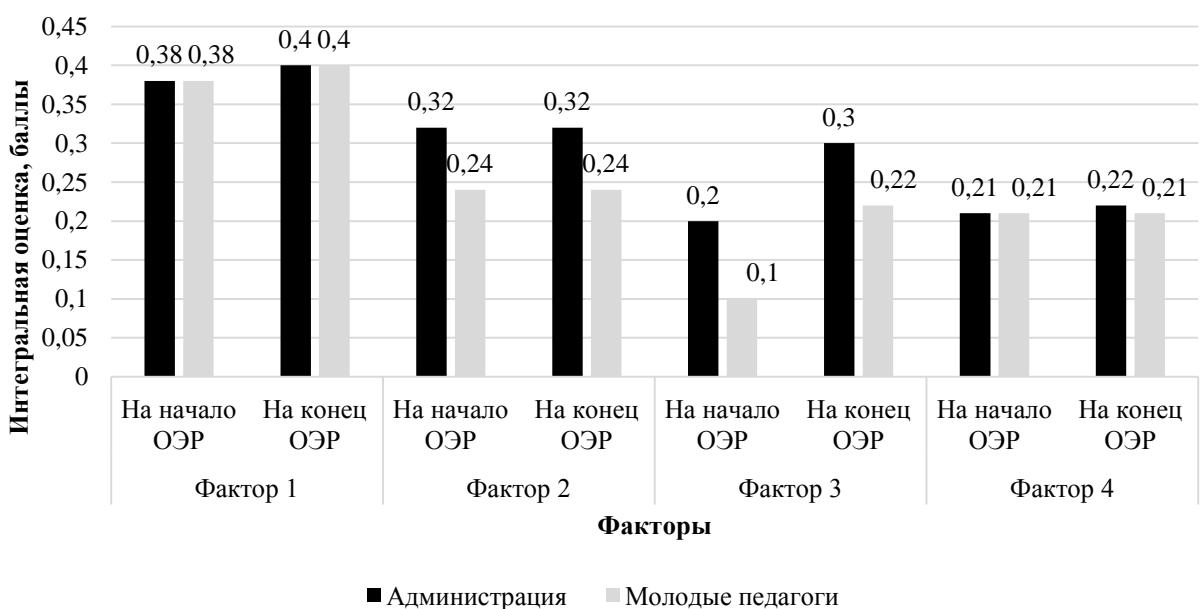
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности;	08,00	4,00	3,00	0,32	0,24	4,00	3,00	0,32	0,24
- наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;	10,00	2,00	1,00	0,20	0,10	3,00	2,25	0,30	0,22
- внедрение современных способов, методов и средств организации образовательного процесса в условиях очной и дистанционной форм обучения.	07,00	3,00	3,00	0,21	0,21	3,25	3,15	0,22	0,21
Итого	100,00	45,5	35,25	3,66	2,79	49,00	42,2	4,03	3,31



- фактор 1 - формирование общеорганизационных ценностей и норм;
- фактор 2 - организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;
- фактор 3 - создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога;
- фактор 4 - организация системы наставничества для молодых педагогов.

Рисунок 11 – Динамика интегральной оценки управлеченческих факторов

На рисунке 11 мы видим, что интегральная оценка экспертов фактора 2 (организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении) увеличилась у администрации на 0,1 балла , а у молодых педагогов на 1,5 балла. Интегральная оценка остальных факторов осталась неизмененной.

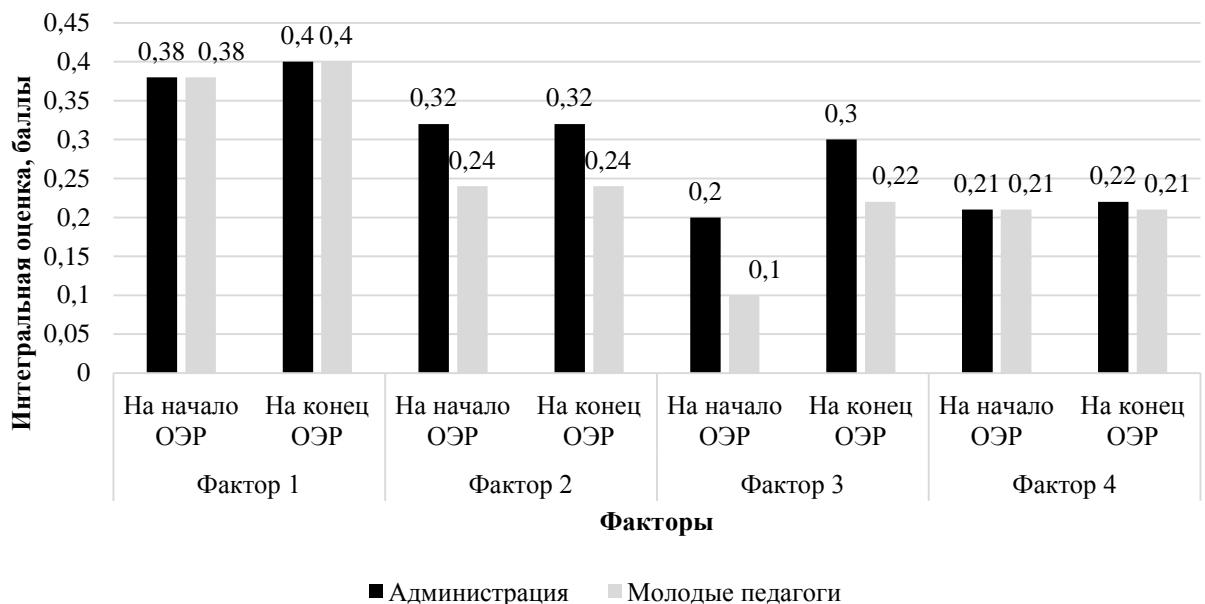


- фактор 1 - техническое оснащение классов образовательного учреждения;
- фактор 2 - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами;
- фактор 3 - наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы;
- фактор 4 - функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций.

Рисунок 12 – Динамика интегральной оценки средовых факторов

На рисунке 12 наглядно видно изменение оценок у фактора 3 (наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы) и фактора 4 (функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций). При этом по фактору 4 (функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций) оценку изменили только молодые педагоги, администрация не изменила своего мнения по окончанию опытно-экспериментальной работы. Интегральные

оценки фактора 3 (наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно-образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы) эксперты изменили на 0,11-0,14 балла.



- фактор 1 - соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта;
- фактор 2 - мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности;
- фактор 3 - наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;
- фактор 4 - организация системы наставничества для молодых педагогов.

Рисунок 13 – Динамика интегральной оценки поведенческих факторов

На рисунке 13 мы видим изменение в оценках фактора 3 (наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений) и фактора 4 (организация системы наставничества

для молодых педагогов). У фактора 3 (наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений) можем заметить изменение в лучшую сторону, свои оценки молодые педагоги и администрация изменили на 0,11-0,13 балла. Оценки остальных факторов остались без изменений.

Полученные результаты на конец опытно-экспериментальной работы свидетельствуют, что средняя оценка администрации и молодых педагогов увеличилась на 1-1,5 балла, следовательно, и интегральная оценка стала выше. Наличие позитивной динамики по всем группам факторов позволяет сделать вывод о результативности разработанных и реализованных нами организационно-педагогических условий профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенное теоретико-экспериментальное исследование по проблеме профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации позволило нам сделать следующие выводы.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что под профессиональной адаптацией понимают процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами (Е. Г. Метелёва).

В качестве факторов, профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации мы выявили:

– управленческие: формирование общеорганизационных ценностей и норм; организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении; создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога; организация системы наставничества для молодых педагогов.

– средовые: техническое оснащение классов в общеобразовательной организации; обеспечение учебно – методической литературой; наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы; функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций.

– поведенческие: соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта; мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности; наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений; внедрение

современных способов, методов и средств организации образовательного процесса в условиях очной и дистанционной форм обучения.

К организационно-педагогическим условиям профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации мы отнесли: создание «Совета молодых педагогов», направленного на организацию систематической работы по адаптации молодых педагогов; разработку «Навигатора-64», направленного на поддержку в ориентировании в необходимых для осуществления профессиональной деятельности ресурсах образовательной организации; привлечение молодых педагогов к участию в онлайн-конференциях, направленных на изучение и разрешение актуальных затруднений в профессиональной деятельности.

В процессе исследования были получены данные, подтверждающие результативность выявленных и реализованных в опытно-экспериментальной работе организационно-педагогических условий профессиональной адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеева, Е. А. Пути адаптации специалистов к условиям профессиональной деятельности / Е. А. Алексеева, Ю. Н. Глазкова // Социальные отношения. — 2016. — № 1 (8). — С. 48 — 59.
2. Афонина, О. В. Современные технологии работы с молодыми специалистами / О. В. Афонина, Т. М. Алиева // Юность науки: сборник студенческих научных статей. — Москва: РГГУ. — 2020. — С. 12 – 24.
3. Беляева, Е. С. Адаптация молодых специалистов в средней школе: комплексный подход / Е. С. Беляева // Общество: социология, психология, педагогика. — 2020. — № 2 (70). — С. 57 — 60.
4. Бондарева, О. В. Формы психологической адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях Республики Казахстан / О. В. Бондарева, Н. А. Коростелева // Образование и наука: международная научно - практическая конференция: сборник материалов. - Чебоксары: Интерактив плюс, 2017. — С. 43 — 45.
5. Виноградова, Е. В. Информационная поддержка воспитательного процесса образовательного учреждения: автореф. дис. // канд. пед. наук : Е. В. Виноградова. - Кострома, — 2009. – 28 с.
6. Долгосрочное социально-экономическое развитие Российской Федерации на период до 2020 года: концепция: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Евграфов, А. А. Совет молодых педагогов как условие профессионального становления личности молодого специалиста / А. А. Евграфов, И. С. Алексеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 25. – №6. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/770534.htm>

8. Гайдарлы, Т. Д. Образовательная технология «Квест» как одна из деятельностных форм работы с молодыми педагогами / Т. Д. Гайдарлы // Проблемы и перспективы развития образования в России: сборник материалов XVI Всероссийской научно-практической конференции / под общей редакцией С.С. Чернова. - Новосибирск: Центр развития научного сотрудничества. – 2017. — С. 29—34.

9. Годебская, О. А. Создание условий для профессионального и творческого роста молодых специалистов через работу школы «дебют» / О. А. Годебская // Актуальные вопросы развития професионализма педагога в современных условиях: материалы международной электронной научно-практической конференции. – Донецк: Истоки, 2019. — С. 178 — 181.

10. Гордеева, И. С. Условия адаптации и профессионального развития молодых специалистов на примере выпускников ФГБОУ ВПО "Челябинский государственный педагогический университет" / И. С. Гордеева // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: материалы всероссийской научно-практической конференции. - Челябинск: ФГПУ, 2016. — С. 103 — 105.

11. Джабраилова, Л. Х. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов / Л. Х. Джабраилова, А. А. Сулейманова // Известия Чеченского государственного педагогического института. — 2018. — Т. 21. — № 3 (23). — С. 164 — 171.

12. Долгова, В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова, Е. В. Мельник, Ю. В. Моторина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. — № 31. – С. 76 — 80.

13. Емельянова, О. Я. Роль образовательных учреждений в профессиональной адаптации молодых специалистов / О. Я. Емельянова, И. В. Шершень // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. — 2016. — Т. 4. – № 1 (21).— С. 58 — 62.

14. Игнатьева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатьева, Н. Ю. Базарнова // Вестник Мининского университета. — 2018. — Т. 6. — № 2 (23). — С. 1 — 3.
15. Игнатьева, Л. В. Специфика педагогической модели сопровождения профессионального становления молодых специалистов как фактор повышения качества их работы / Л. В. Игнатьева // Мир науки, культуры, образования. — 2018. — № 1 (68). — С. 162 — 164.
16. Клименко, И. В. К проблеме психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов в период трудовой адаптации / И. В. Клименко, Е. О. Абабий // Психолого-педагогические исследования в современном образовании: материалы Международной научно-практической конференции. – Москва: РУДН, 2018. — С. 105 — 111.
17. Краснова, А. А. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / А. А. Краснова // Образование в XXI веке: материалы III Всероссийской научной конференции с международным участием. – Иркутск: ИГУ, 2019. — С. 408 — 411. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37403238>
18. Кузнецова, О. А. Факторы профессиональной адаптации молодых педагогов в современной школе / О. А. Кузнецова // Молодой исследователь: от идеи к проекту : материалы I студенческой научно-практической конференции. — Йошкар-Ола : Марийский государственный университет , 2017. — С. 226 — 228.
19. Кылосова, И. А. Актуальные вопросы современного образования / И. А. Кылосова, Е. В. Орлова // Современные проблемы науки и образования. — 2016. — № 2. — С. 174 — 178.
20. Кязимов, К. Г. Методология поэтапного формирования профессиональной компетентности молодых специалистов / К. Г. Кязимов // Труд и социальные отношения. — 2016. — № 6. — С. 69—78.

21. Лисовская, Н. Б. Наставничество в системе адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении в сборнике: Герценовские чтения: психологические исследования в образовании / Н. Б. Лисовская: материалы I Международной научно-практической конференции Герценовские чтения: психологические исследования в образовании Санкт—Петербург, 10—11 октября 2018 . — Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2018. — С. 93 — 96.
22. Маматкова, А. С. Организационно-педагогические условия профессиональной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении: фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации / А. С. Маматкова // Мир науки: Международная научно-практическая конференция: сборник статей. — Пенза, 2020. С. 219 — 221.
23. Мартинович, А. В. Организационно-психологические факторы профессиональной адаптации / А. В. Мартинович // Международная научно-практическая конференция. В 2-х томах. Т. 1.: Современная прикладная психология: теория и практика. – Москва: МГОУ, 2017. — С. 78—81.
24. Матвеева, А. И. Социальная адаптация молодых специалистов в системе общего образования в период становления цифровой экономики: монография / А. И. Матвеева. – Казань: Бук, 2018. – 338с.
25. Метелёва, Е. Г. Возможности администрации школы для профессиональной адаптации молодых педагогов / Е. Г. Метелёва // Интеграция науки и практики в современном мире: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. – Уфа: Вестник науки. — 2019. — С. 142 — 146.
26. Метелёва, Е. Г. Роль администрации школы в профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения / Е. Г. Метелёва // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. — 2019. — № 2. — С. 51 — 58.

27. Метелица, В. И. Некоторые аспекты адаптации молодых специалистов в современной системе дополнительного образования / В. И. Метелица [и др.] // Учитель создает нацию: сборник материалов IV международной научно-практической конференции. — Грозный: Чеченский государственный педагогический университет, 2019. — С. 381 — 384.
28. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. — М.; СПб: Нестор—История, 2018. — 456 с.
29. Митько, М. Г. Адаптация молодого учителя в педагогическом коллективе / М. Г. Митько // Национальные приоритеты современного российского образования: проблемы и перспективы: сборник научных статей и докладов XIII Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 120-летию высшего образования и 110-летию педагогического образования на Дальнем Востоке : составитель Е. В. Глухих. – Владивосток, 2019. — С. 217 — 221.
30. Нагорнова, А. Ю. Профессиональная деятельность педагога: новые подходы и решения: монография / А. Ю. Нагорнова, А. Ю. Байгородова, Л. Ю. Шерайзина; отв. ред. А. Ю. Нагорнова. - Ульяновск: Зебра, 2017. —287 с.
31. Наставин, И. М. Социология трудовой активности личности : (опыт теоретико-прикладного исследования) : монография / И. М. Наставин. - Казань: Изд-во КНИТУ, 2017. — 416 с.
32. Наумова, О. А. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / О. А. Наумова // Дни науки — 2017: материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. — Новосибирск: Сибирский университет потребительской кооперации, 2017. — С. 56—59.
33. Низаметдинова, И. Р. Наставническая работа как условие успешной профессиональной адаптации молодого учителя / И. Р. Низаметдинова // Управление качеством образования: от проектирования к практике: материалы

Всероссийской научно-практической конференции преподавателей школ и вузов. – Ульяновск : УлГПУ , 2018. — С. 73 — 77.

34. Пермяшкина, Ю. С. Профессиональная культура педагогов - ключевой показатель качества преподавания: исследование различных направлений психологии и педагогики / Ю. С. Пермяшкина // Исследование различных направлений психологии и педагогики: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: Омега Сайнс, 2018. – С. 111–114.

35. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко // Молодой ученый. — 2017. — № 50 (184). — С. 256 — 260.

36. Подоплелова, Н. М. Адаптация молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений / Н. М. Подоплелова // сборник статей Международной научно — практической конференции: роль инноваций в трансформации современной науки. - Волгоград: Аэтерна, 2016 . — С. 227 — 228.

37. Пономарёв, В. Д. Социально-культурная деятельность: государственная культурная политика и качество профессионального образования / В. Д. Пономарёв, А. В. Шунков // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. — 2016. — №7. - С. 175—184.

38. Пузикова, О. Н. Адаптация молодых специалистов в школе / О. Н. Пузикова // Научный альманах. — 2017. — № 10—1 (36). — С. 251-253.

39. Свенцицкий, А. Л. Социальная психология: учебник / А. Л. Свенцицкий. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 408 с.

40. Сидорова, Н. Н. Коуч - сопровождение молодых педагогов как средство их успешной адаптации в педагогической среде и повышения уровня их профессиональных компетенций / Н. Н. Сидорова, Е. В. Суслова // Инновации и традиции в современном образовании, психологии и педагогике:

Международная научно-практическая конференция: сборник статей. — Челябинск : Омега Сайнс, 2018. — С. 274 —283.

41. Совет молодых ученых и специалистов при Губернаторе Красноярского края [Электронный ресурс]: Портал Гражданского общества Красноярского края. — Красноярск, 2020. — Режим доступа: <https://gokrk.ru/active-citizens/sovet-molodykh-uchenykh/>

42. Сотникова, М. С. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 [Электронный ресурс] / М. С. Сотникова. — Москва, 2017. — 24 с. — Режим доступа : <https://dlib.rsl.ru/viewer/01006658531#?page=1>

43. Тарасова, Л. Е. Параметры адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении / Л. Е. Тарасова // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук и образования: сущность, концепции, перспективы: материалы VII Международной научной конференции. — Москва, 2019. — С. 770 —777.

44. Фортыгина, С. Н. К проблеме адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении [Электронный ресурс] / С. Н. Фортыгина, К. И. Шишкина // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. — 2017. — №11(153) . — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii/>.

45. Фролов, А. Г. Адаптации преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе [Электронный ресурс] / А. Г. Фролов, С. А. Хомочкина, Г. У. Матушанский //ОТО. — 2016. - № 2 — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsii-prepodavatelya-k-professionalno-pedagogicheskoy-deyatelnosti-v-vysshey-shkole>

46. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / А. И. Хаустова // Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/174/45875/>.

47. Хроменков, П. А. Конкурентоспособность выпускников педагогического вуза: реалии и перспективы [Электронный ресурс] / П. А Хроменков // Преподаватель XXI век . – 2015. — №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-vyusknikov-pedagogicheskogo-vuza-realii-i-perspektivy/viewer>

48. Чернышева, Ж. В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели [Электронный ресурс] / Ж. В. Чернышева // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования: опыт и перспективы» // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. - № 4 (32). - 2019. — Режим доступа: [http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva\\_peterburg.pdf](http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf)

49. Шаталова, Н. П. О некоторых проблемах адаптации молодых учителей [Электронный ресурс] / Н. П. Шаталова // Конструктивные педагогические заметки. — 2019. — № 7 — 2 (12). — С. 72 — 83. — Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=384868>

50. Шафранов - Кузев, Г. Ф. Место системы профессионального образования в формировании конкурентоспособности выпускников / Г. Ф. Шафранов-Кузев, Г. З. Ефимова // Образование и наука. — 2019. — Т. 21. — № 4. — С. 139 —161.

51. Шельдешова, Ю. В. Условия адаптации молодого учителя в образовательном учреждении / Ю. В. Шельдешова // Наука и образование: от теории к практике: материалы I Межрегиональной научно-практической конференции. – Астрахань: Индивидуальный предприниматель Сорокин Роман Васильевич, 2017. – С. 133 —137.

52. Шеметов, П. В. Менеджмент: учебное пособие / П.В. Шеметов, Л.Е. Чередникова, С.В. Петухова. – М.: Высшая школа менеджмента, 2018. – 408 с.

53. Ширшова, И. А. Адаптация молодого педагога к условиям культурной среды образовательного учреждения / И. А. Ширшова //Science XXI century Proceedings of materials the international scientific conference сборник

трудов конференции. – Киров: Международный центр научно-исследовательских проектов , 2015. — С. 557 — 565.

54. Щербаков А. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте / А. Щербаков // Народное образование . – 2016. – №6. – С. 127-133.

55. Esquenazi, Jean Pierre. Télévision et démocratie [Электронный ресурс]: La politique à la télévision fr., 1958-1990 / Jean-Pierre Esquenazi. - Paris: Presses univ. de France, 1999. 2019, № 2. — 2019. — 95, [1] с. — Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/viewer/010066585675#?page=1>

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Участник и	Управленческие факторы				Средовые факторы				Поведенческие факторы			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Администрация школы</b>												
A1	5	3	5	4	4	5	2	5	4	5	2	3
A2	5	4	3	3	5	4	1	3	5	4	1	2
A3	5	3	4	5	5	3	3	4	5	3	2	4
A4	5	3	4	4	5	4	1	4	4	4	3	3
Средняя оценка	5,0 0	3,2 5	4,0 0	4,0 0	4,7 5	4,0 0	1,7 5	4,0 0	4,7 5	4,0 0	2,0 0	3,0 0
<b>Молодые педагоги</b>												
МП1	4	1	4	3	4	3	2	3	5	3	1	3
МП2	3	0	3	2	3	2	1	2	5	2	0	2
МП3	3	2	5	4	5	3	0	4	4	2	2	4
МП4	5	1	4	2	2	2	0	5	4	4	1	3
МП5	4	0	3	2	4	3	2	2	5	5	0	3
МП6	4	1	5	5	3	3	3	3	5	1	2	3
МП7	4	2	5	3	3	1	2	3	5	3	3	3
МП8	4	1	3	4	4	4	1	4	5	2	0	4
МП9	4	1	4	3	4	2	4	3	4	3	0	2
МП10	4	1	4	2	5	4	2	2	4	4	2	3
МП11	3	1	4	2	4	5	1	4	5	4	1	3
МП12	4	1	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3
Средняя оценка	3,8 0	1,0 0	4,0 0	2,9 0	3,8 0	2,9 0	1,7 5	3,1 0	4,7 5	3,0 0	1,2 5	3,0 0

Приложение А

Пояснение:

- 1- формирование общеорганизационных ценностей и норм;
- 2- организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;
- 3- создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога;
- 4- организация системы наставничества для молодых педагогов;
- 5- техническое оснащение классов образовательного учреждение;
- 6- обеспечение учебно – методической литературой;

- 7- наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно - образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы;
- 8- функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций;
- 9- соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта;
- 10- мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности;
- 11- наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;
- 12- внедрение современных способов, методов и средств организации образовательного процесса в условиях очной и дистанционной форм обучения.

**Проект положения о Совете молодых педагогов**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя школа №64»**

**города Красноярска**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Совет молодых педагогов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №64» города Красноярска (далее - **Совет**) является объединением молодых учителей для совместной реализации целей и задач, предусмотренных настоящим Положением.

**1.2.** Совет является общественным органом при МБОУ СШ №64.

**1.3.** Совет не является коммерческой организацией, юридическим лицом, самостоятельной общественной организацией.

**1.4.** Совет в своей деятельности руководствуется принципами добровольности, равноправия всех его членов, самоуправления, законности, гласности.

**1.5.** Совет руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об общественных объединениях", Законом Российской Федерации «Об образовании» и настоящим Положением.

**1.6.** Совет имеет право на эмблему, вымпелы и гимн, установленные соответствующими Положениями.

**2. Цели и задачи деятельности Совета.**

**2.1. Основные цели деятельности Совета:**

**2.1.1.** Привлечение и закрепление молодых педагогов в МБОУ СШ №64.

**2.1.2.** Популяризация молодежного педагогического движения.

**2.1.3.** Создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов.

**2.2. В своей деятельности Совет реализует следующие задачи:**

**2.2.1.** Оказание помощи в адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

**2.2.2.** Ориентация деятельности молодых педагогов на совершенствование профессионального мастерства.

**2.2.3.** Внедрение в практическую деятельность педагогических работников МБОУ СШ №64 достижений педагогической науки и передового педагогического опыта.

**2.2.4.** Оказание информационной поддержки молодым педагогам.

**3. Функции Совета.**

**3.1.** Участвует в определении стратегических направлений общественной работы с молодыми педагогами МБОУ СШ №64.

**3.2.** Представляет интересы молодых педагогов МБОУ СШ №64 перед руководством школы.

**3.3.** Способствует созданию оптимальных условий для самореализации молодого педагога, более активному участию молодежи в профессиональных конкурсах.

**3.4.** Участвует в организации школьных и городских мероприятий правового, просветительского, методического, организационного характера, праздников и экскурсий, способствующих развитию единства молодёжного педагогического сообщества, комфортной профессиональной адаптации молодых педагогов.

**3.5.** Помогает сориентироваться в образовательном пространстве школы, понять новые тенденции в развитии образования, узнать о правовых и психологических аспектах успешной профессиональной деятельности.

#### **4. Состав Совета.**

**4.1.** Члены Совета – учителя МБОУ СШ№64 в возрасте до 30 лет включительно.

**4.2.** Руководящий состав Совета входят – Председатель Совета и два Заместителя Председателя Совета.

**4.3.** Формирование Совета происходит по принципу создания инициативной группы.

**4.4.** Войти в состав Совета может молодой педагог, работающий в МБОУ СШ№64.

**4.5.** Состав Совета и количество членов Совета определяется ежегодно на общем собрании молодых педагогов. Персональный состав Совета утверждается Приказом директора МБОУ СШ№64.

**4.6.** Внесение изменений в персональный состав Совета осуществляется приказом директора МБОУ СШ№64.

**4.7.** Члены совета, независимо от порядка и срока вхождения в состав Совета, обладают равными правами и обязанностями.

**4.8.** Члены Совета осуществляют свою деятельность в Совете безвозмездно на общественных началах.

#### **5. Избрание Председателя Совета и его функциональные обязанности.**

**5.1.** Совет молодых педагогов возглавляет Председатель Совета.

**5.2.** Избрание Председателя Совета.

**5.2.1.** Председателем Совета может стать молодой педагог, работающий МБОУ СШ№64.

**5.2.2.** Председатель Совета избирается членами Совета сроком на 3 года на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета.

**5.2.3.** Правом выдвижения кандидатуры Председателя Совета обладают все члены Совета; допускается самовыдвижение.

**5.2.4.** Председатель Совета может быть избран неограниченное число раз.

**5.2.5.** В случае досрочного сложения с себя полномочий Председателем Совета проводятся досрочные выборы.

**5.2.6.** В случае временного отсутствия Председателя Совета, его функции осуществляют заместитель Председателя Совета. В случае отсутствия одновременно Председателя Совета и его заместителя, функции Председателя Совета осуществляет один из членов Совета по решению Совета, принятому большинством голосов членов.

**5.2.7.** В случае неисполнения Председателем Совета своих обязанностей выше 3 месяцев подряд члены Совета вправе переизбрать Председателя Совета на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета.

**5.3.** Функциональные обязанности Председателя Совета.

**5.3.1.** Осуществляет общую организацию деятельности Совета.

**5.3.2.** Осуществляет контроль за реализацией плана проведения заседаний Совета.

**5.3.3.** Осуществляет контроль за соблюдением членами Совета, Заместителями Совета и секретарем Совета требований настоящего Положения.

**5.3.4.** Созывает заседания Совета и председательствует на заседаниях Совета.

**5.3.5.** Ответственен за формирование повестки дня заседания Совета, утверждает повестку дня и форму заседания (открытое или закрытое, с проведением очного или заочного голосования), если форма заседания не установлена ранее решением или планом проведения заседаний Совета, определяет необходимость неотложного рассмотрения вопросов на заседании Совета.

**5.3.6.** Контролирует исполнение решений Совета.

**5.3.7.** Комментирует решения Совета, а также выражает позицию Совета по вопросам, относящимся к компетенции Совета.

**6. Избрание заместителя председателя Совета и его функциональные обязанности.**

**6.1.** Избрание Заместителя Председателя Совета.

**6.1.1.** Заместитель Председателя Совета избирается членами Совета на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета.

**6.1.2.** Член Совета может быть избран Заместителем Председателя Совета неограниченное число раз.

**6.1.3.** В случае неисполнения обязанностей Заместителя Председателя Совета или по другой причине Совет вправе в переизбрать Заместителя Председателя Совета на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета

**6.2.** Функциональные обязанности заместителя председателя Совета.

**6.2.1.** Заместитель Председателя Совета, в соответствии с указаниями Председателя Совета, осуществляют содействие Председателю Совета в осуществлении его функций по организации работы Совета, выполняют отдельные поручения Председателя Совета.

**6.2.2.** В случае отсутствия Председателя Совета осуществляет его функции.

**6.2.3.** Принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам Совета информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня.

**7. Регламент работы Совета.**

**7.1.** Деятельность Совета осуществляется в соответствии с планом работы, составленным на год, сформированным на основании предложений членов Совета и утвержденным председателем Совета.

7.2. Заседания Совета проводятся 1 раз в месяц. Правом внеочередного созыва Совета обладают Председатель Совета, Заместитель Председателя и члены Совета.

7.3. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава Совета.

7.4. Вопросы для рассмотрения включаются в повестку дня, как правило, на предыдущем заседании Совета и сообщаются всем членам Совета.

7.5. Внеочередные вопросы вносятся членами Совета и утверждаются Председателем Совета, Заместителем Председателя Совета или решением большинства членов Совета.

7.6. Вопросы рассматриваются в порядке представления информации, внесения предложений, назначения ответственных, установления сроков подготовки решения.

7.7. Решения по рассматриваемым вопросам принимаются простым большинством голосов, носят рекомендательный характер.

7.8. Обсуждение вопросов на заседании и принимаемые решения Совета оформляются в форме протоколов и выписок из протоколов.

7.9. Для ведения протоколов избирается Секретарь сроком на один год на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета.

7.10. Протоколы подписываются Председателем Совета секретарем Совета.

## **8. Членство в Совете прекращается:**

**8.1.1.** Устным заявлением о добровольном выходе из состава Совета на заседании Совета с занесением в протокол.

**8.1.2.** В соответствии с решением Совета, если деятельность члена Совета противоречит настоящему Положению, он не участвует в деятельности Совета, либо своими действиями дискредитирует Совет.

**8.1.3.** В случае увольнения из МБОУ СШ№64.

**8.1.4.** В случае прекращении деятельности Совета.

**9. Прекращение деятельности Совета.**

9.1. Совет создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом директора МБОУ СШ№64.

9.2. Совет может быть ликвидирован по решению собрания молодых специалистов.

**10. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение Совета.**

10.1. Члены Совета могут вносить изменения и дополнения в Положение.

10.2. Изменения и дополнения к Положению утверждаются членами Совета простым большинством голосов и утверждаются директором МБОУ СШ№64.

Участник и	Управленческие факторы				Средовые факторы				Поведенческие факторы			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Администрация школы												
A1	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	3
A2	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	2	3
A3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4
A4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3
Средняя оценка	5,0 0	4,0 0	4,0 0	4,0 0	4,7 5	4,0 0	3,0 0	4,2 5	4,7 5	4,0 0	3,0 0	3,2 5
Молодые педагоги												
МП1	4	2	4	3	4	3	3	3	5	3	2	3
МП2	3	3	3	2	3	2	2	4	5	2	1	3
МП3	3	1	5	4	5	3	1	4	4	2	3	4
МП4	5	3	4	2	2	2	1	5	4	4	2	3
МП5	4	2	3	2	4	3	3	2	5	5	1	3
МП6	4	2	5	5	3	3	4	3	5	1	3	3
МП7	4	3	5	3	3	1	3	3	5	3	4	3
МП8	4	3	3	4	4	4	2	4	5	2	1	4
МП9	4	2	4	3	4	2	5	3	4	3	1	3
МП10	4	3	4	2	5	4	3	3	4	4	3	3
МП11	3	3	4	2	4	5	2	4	5	4	2	3
МП12	4	2	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3
Средняя оценка	3,8 0	2,5 0	4,0 0	2,9 0	3,8 0	2,9 0	2,7 5	3,3 0	4,7 5	3,0 0	2,2 5	3,1 5

Пояснение:

- 1- формирование общеорганизационных ценностей и норм;
- 2- организация систематической работы по адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении;
- 3- создание условий для профессионального развития и повышения квалификации молодого педагога;
- 4- организация системы наставничества для молодых педагогов;
- 5- техническое оснащение классов образовательного учреждения;
- 6- обеспечение учебно – методической литературой;
- 7- наличие информационного обеспечения, характеризующего информационно - образовательную среду организации и необходимые для осуществления учебно-воспитательного процесса ресурсы;

- 8- функционирование творческих лабораторий, проведение тренингов и научно-педагогических конференций;
- 9- соответствие уровня профессиональной компетентности молодых педагогов требованиям профессионального стандарта;
- 10- мониторинг деятельности молодых педагогов, выявление затруднений в их профессиональной деятельности;
- 11- наличие систематической деятельности по обмену педагогическим опытом между педагогами, направленному на поиск способов и средств разрешения возникающих затруднений;
- 12- внедрение современных способов, методов и средств организации образовательного процесса в условиях очной и дистанционной форм обучения.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт педагогики, психологии и социологии  
Кафедра информационных технологий обучения и непрерывного образования

## **МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**Профессиональная адаптация молодых педагогов в общеобразовательной  
организации (на примере МБОУ СШ №64)**

44.04.01 «Педагогическое образование»

44.04.01.02 «Образовательный менеджмент»

Научный руководитель: Т.В. Седых канд. пед. наук, доц. Т.В. Седых  
подпись, дата \_\_\_\_\_  
Выпускник Д.Д. Тюхай должность, ученая степень инициалы, фамилия  
подпись, дата \_\_\_\_\_  
Рецензент: Г.И. Чижакова докт. пед. наук, проф. Г.И. Чижакова  
подпись, дата \_\_\_\_\_  
должность, ученая степень инициалы, фамилия

Красноярск 2020