МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р пед. наук, доцент
_____ И.Н. Емельянова
_____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Управление образованием»

Выполнил работу
Студент 3 курса
заочной формы обучения
Петренко
Елена
Игоревна

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент
Патрушева
Инга
Валерьевна

Рецензент
канд.пед.наук, доцент
кафедры психологии и
педагогики детства
Брук
Жанна
Юрьевна

Тюмень 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ГЛОССАРИЙ 3
ВВЕДЕНИЕ 4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ 13
1.1. Молодой учитель – субъект процесса образования 13
1.2. Профессиональная адаптация как организационно-педагогическая задача 17
1.3. Подходы к изучению управления профессиональной адаптацией молодых учителей 27
1.4. Организационно-педагогические условия управления профессиональной адаптацией молодых учителей 33
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ 42
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ 43
2.1. Анализ опыта управления профессиональной адаптацией молодых учителей в общеобразовательной школе 43
2.2. Реализация модели управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе. 49
2.3. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования управления процессом адаптации молодых педагогов в общеобразовательной школе 55
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ 64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 66
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ 69
ПРИЛОЖЕНИЯ 78

ГЛОССАРИЙ

Адаптация – приспособление уже имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых умений и навыков, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности [27].

Молодой специалист – считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения [5].

Профессия – род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний, умений и опыта, позволяющих квалифицированно выполнять определенный вид работ [43].

Профессиональная адаптация – прежде всего приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций и к новым для него условиям труда [44].

Управление − это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей [46].

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования.

С изменениями в политической, экономической, социальной сферах жизни российского общества напрямую связано и состояние системы образования. Особенно остро чувствуется негативное влияние на педагогическую сферу. К отчетливо прослеживающимся проблемам системы образования можно отнести: свертываемость сети образовательных учреждений; снижение престижа профессии учителя; отток квалификационных кадров из системы образования.

Отечественная статистика на протяжении десятилетий отмечала прирост количества специалистов, работающих в педагогической сфере. Хотя, с 1991 года, наблюдается обратная тенденция. Численность педагогических кадров сокращается примерно на 2-3% в год. Подобное состояние системы образования разъясняется недооценкой его значения на протяжении многих десятков лет, также и со стороны государства [38].

В этих условиях можно прогнозировать только возрастающий дефицит преподавателей. Старение кадров также неизбежное явление, учитывая нехватку творческих и ответственных людей, которые могут за короткое время изучить новую профессию и применять ее на практике.

Из вышесказанного становится очевидно, что главная задача современной политики государства Российской Федерации в сфере образования – модернизация, затрагивающая все отрасли педагогической деятельности. Прежде всего, необходимо понимать, что естественная возрастная ротация, как норма успешного существования любой профессиональной группы, неизбежна. В противном же случае образовательная отрасль не может функционировать без свежего притока, в нашем конкретном случае без молодых учителей. Несомненно, нехватка молодых кадров до сих пор ощущается в современных образовательных учреждениях. Лишь за последние несколько лет наблюдается тенденция к увеличению числа молодых специалистов. Так по данным Минобрнауки за

период с 2012 по 2015 года «доля молодых учителей до 35 лет за три года возросла с 8 до 13 %». Данную положительную динамику можно связать с реализацией комплекса мероприятий, направленных на привлечение в школы молодых учителей и повышение престижа профессии педагога. Так, в мае 2014 года в соответствии с поручением Президента РФ разработана и утверждена «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. На сегодняшний день модернизация кадров в сфере науки и образования закреплена в государственной программе Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, государственной программе Российской Федерации "Экономическое развитие и инновационная экономика", Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы, концепции федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы [2].

Дефиниция «молодой специалист» сегодня используется в формате имплицитного значения: каждый считает, что понимает, о какой категории специалистов идет речь. Однако, на уровне федерального законодательства этот статус нормативно никак не определен. Мы выделили некоторые критерии, характеризующие «молодого специалиста» из ст.70 Трудового кодекса, определяющие его виртуальный статус. Молодым специалистом можно назвать «лицо», которое: имеет диплом аккредитованного образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования; впервые поступает на работу по полученной специальности; трудоустраивается по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения [5].

Однако, выпуститься из ВУЗа не равно сразу же стать первоклассным специалистом. Любой человек, начинающий свою карьеру сталкивается с затруднениями, связанными, прежде всего с отсутствием или недостатком необходимого опыта в выбранной профессии. Профессиональное становление профессии учителя происходит гораздо сложнее, чем у

представителей другой профессии потому, что наличие педагогического образования не гарантирует успех молодому учителю, ведь чтобы стать учителем недостаточно одних только аудиторных программных знаний.

В многочисленных работах отечественных ученых, посвятивших себя изучению трудностей образования, начиная от основателей советской педагогики и до настоящего времени, особое внимание уделяется вопросу назначения учителя, о необходимости постоянного повышения квалификации, а также его общественной активности, что не представляется возможным, по нашему мнению, без успешно реализованного процесса профессиональной адаптации [19].

Отметим, что в рамках данного подхода роль учителя не определяется как-то принципиально иначе традиционной и это обуславливается в первую очередь тем, что обучение и воспитание, являясь фундаментом процесса образования, представляют собой вечные ценности.

Потребность в управлении процессом профессионального развития молодого учителя имеет ряд причин.

Во-первых, каждый учитель обязан быть высоким профессионалом своего дела. Помимо этого, также существует и процесс адаптации педагога со всеми его разногласиями. Сложности этого периода имеют свое отражение при переходе от теории к практике, что является основополагающим для молодого учителя на этом этапе.

Во-вторых, от итогов деятельности молодого учителя зависит будущее следующего поколения, так как объектом труда преподавателя являются ученики. Можно условно считать достижения учеников равнозначными успехам их учителя, соответственно, эффективность работы педагога может определяется через обучающихся.

В-третьих, не стоит забывать, что именно адаптация – ключевой момент профессионального становления учителя и, управляя этим процессом, можно вырастить отличные кадры. Более того, контролируя процесс адаптации, можно предопределить дальнейший профессиональный вектор развития

молодого сотрудника в качестве педагога в образовательном учреждении [14].

Стоит принять во внимание и тот факт, что для периода профессионального становления личности, следующего сразу по окончанию учебного заведения, характерна новая система отношений. Зачастую в коллективе, в котором работают люди разного возраста, человек имеет совершенно другую социальную роль, новые отношения с коллегами. Главной деятельностью человека становится его профессия, несмотря на то, что уровень ее на данном этапе не велик.

В-четвертых, хотелось бы отметить, что профессиональные способности формируются безусловно в ходе обучения, однако продолжают развиваться в ходе управления процессом профессиональной адаптации и последующей трудовой деятельности.

Под адаптацией молодого учителя следует понимать процесс согласования личности и профессиональной среды, в процессе которого происходит познание целей, ценностей, норм, в котором сочетаются как внешние, так и внутренние факторы, которые обеспечивают качественное функционирование и развитие человека в деле.

На процесс профессиональной адаптации молодого учителя влияют в большей степени два фактора.

Первый – это так называемый «двойной негативный отбор кадров»: выпускники школ идут в педагогический вуз не по собственному желанию, а потому как поступить в более престижный вуз не получилось; лучшие выпускники педвуза, из-за невысокой привлекательности условий работы, а именно низкой заработной платы, невозможности расти по карьерной лестнице и т.д., не идут работать в учебные заведения [46].

Второй, усложняет адаптацию молодого учителя факт требования наличия новых компетенций и их осуществление.

Поскольку процесс профессиональной адаптации очень сложный требуется более тщательное изучение данного вопроса.

Встает вопрос о том, что именно необходимо сделать руководителю и в каком порядке, для того чтобы молодой учитель включился и эффективно адаптировался в новой среде.

Педагог как профессионал своего дела описывается в работах таких известных ученых как Ш.А. Амонашвили [8], С.И. Архангельского [11], Е.П. Белозерцева [15], Ю.Н. Кулюткина [41], А.С. Макаренко [45], А.К. Маркова[46], А.В. Мудрика [50], Б.П. Невзорова [53], М.М. Поташника [60], С.Н. Чистякова[66] и др.

Общей разработке и исследованию проблем профессиональной подготовки специалиста посвящены работы О.А. Абдуллиной [6], В.П. Беспалько[16], А.А. Вербицкого[21], Ф.Н. Гоноболина[30] и др.

Сущности процесса социализации личности педагога уделено особое внимание в трудах: К.А. Абульхановой-Славской [7], А.Г. Асмолова [13], А.А. Бодалева [17], И.Н. Никитиной [54] и др.

Профессиональное становление молодых учителей в период профессиональной адаптации изучали: Т.А. Аржакаева [10], С.Г. Вершловский [22, 23, 24, 25], Ф.Н. Гоноболин [30], В.А. Сластенин [62, 63] и др. Также следует упомянуть исследования Г.В. Кондратьевой [39], М.-И.Я. Педаяс [58], Т.С. Поляковой [59]и др., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя.

Вопросы управления персоналом, адаптации персонала изложены в работах А. П. Егоршина, А. Я. Кибанова [38].

В публикациях доктора психологических наук Л.М. Митиной представлена разработанная концепция и технология профессионального развития учителя, а также описан ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации молодого учителя [43].

Мы можем сделать вывод о том, что проблемой управления процессом адаптации педагогических кадров уже давно и тщательно занимаются ученые и практики. Однако следует подчеркнуть, что данная проблема не занимает центрального места в педагогике и управлении образованием, хотя является

достаточно актуальной на сегодняшний день. Не достаточно освещались возможности управления процессом адаптации молодых учителей в условиях современной общеобразовательной среды.

Анализ педагогического опыта подсказывает что, в регионах России наблюдается практика по использованию различных форм и методов по управлению процессом адаптации молодых учителей, но эта практика носит фрагментарный характер, не содержит диагностического инструментария самооценки и экспертной оценки по выявлению профессиональных затруднений, образовательных и индивидуально – личностных потребностей молодого учителя. Процесс адаптации молодого учителя рассматривался в основном с точки зрения «личность и среда», не достаточно освещались возможности управления данным процессом в условиях современной общеобразовательной среды.

Таким образом, существуют **противоречия**:

1. между трудностями, возникающими в практике адаптации и большим отсевом молодых учителей в первые годы работы и отсутствие единой системы управления; процессом профессиональной адаптации молодых учителей;
2. между наличием теоретических разработок в области профессиональной адаптации молодых учителей и недостаточной обоснованностью условий управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей.

Выявленные противоречия актуализируют **проблему** нашего исследования: каковы условия управления процессом профессиональной адаптацией молодых учителей?

Цель исследования – выявить, научно обосновать и экспериментально проверить организационно-педагогические условия управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе.

Объектом исследования является процесс управления профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия управления процессом профессиональной адаптацией молодых учителей в общеобразовательной школе.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что, если в процессе управления профессиональной адаптацией молодых педагогов школы реализуются следующие организационно-педагогические условия:

– организована служба поддержки молодого учителя в совокупности с самообразованием самого педагога;

– осуществляется методическая поддержка процесса профессиональной адаптации молодого учителя;

– создаются условия для поддержания благоприятного психологического климата в коллективе,

то профессиональная адаптация молодых учителей будет более успешной, то есть будут выполняться следующие критерии адаптивности:

– успешная профессиональная деятельность;

– стрессоустойчивость и умение найти индивидуальный подход;

– удовлетворённость собой и отношениями с товарищами;

– адекватность взаимодействия с другими участниками учебного процесса.

Задачи исследования:

1. Раскрыть понятие процесса профессиональной адаптации молодых учителей на основе теоретического анализа литературы.
2. Определить факторы, оказывающие влияние на эффективность профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе.
3. Выявить и экспериментально проверить организационно – педагогические условия управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе.

4. Составить и апробировать модель управление процессом профессиональной адаптации молодого учителя.

5. Составить и апробировать план работы педагога-наставника с молодым учителем.

Теоретико-методологической базой нашего исследования послужили положения о деятельностной сущности процесса становления личности, разработанные Б.Г. Ананьевым, А.Н. Леонтьевым, К.К. Платоновым, а также на положения о формировании личности учителя Н.В. Кузьмина и А.И. Щербакова, о педагогическом творчестве В.И. Загвязинского, о сущности управления профессиональной адаптацией молодых учителей, предложенной С.Г. Вершловским [22, 23, 24, 25], И.Д. Лушниковым, В.А. Сластениным [62, 63].

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой нами гипотезы, мы применяли ряд исследовательских **методов**: изучение и анализ психолого-педагогической литературы, использование диагностических методов (анкетирование, интервьюирование), внутренний анализ документов.

Экспериментальная база исследования: МАОУ Гимназия № 16 города Тюмени. Исследованием было охвачено на разных этапах исследования 25 молодых учителей, 25 наставников.

Этапы исследования. Исследование проводилось с сентября 2016 по декабрь 2017 г. и включало три этапа.

На первом (теоретическом) этапе был осуществлен анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, разработан его понятийный и научный аппарат, были определены и конкретизированы задачи и гипотеза исследования, проведена подготовка опытно-экспериментальной базы исследования в МАОУ Гимназии №16 г. Тюмени.

На втором (опытно-экспериментальном) этапе было проведено анкетирование, показывающее насколько молодые специалисты

заинтересованы в своей профессии и реализована модель и программа адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе, проведена оценка результативности работы.

На третьем (обобщающем) этапе подведены итоги формирующего эксперимента, проведен качественный и количественный анализ результатов опытно-экспериментальной работы, обработка данных, осуществлено литературное оформление текста работы.

Научная новизна исследования заключается в разработке и научном обосновании подходов организационно-педагогических условий управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей.

Теоретическая значимость данного исследования состоит в разработке модели управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей в школе.

Практическая значимость исследования определяется тем, что: сделанные выводы являются своего рода руководством к управлению процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе; составленные методические рекомендации нацелены на улучшение процесса адаптации молодого специалиста в общеобразовательной школе.

Апробация результатов исследования. Основные результаты исследования освещены в электронном журнале «Молодой учитель». (Петренко Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении // Молодой ученый. — 2017. — №50. — С. 256-260. — URL https://moluch.ru/archive/184/47316/).

Структура диссертации состоит из глоссария, введения, двух глав, выводов, заключения, библиографического списка и четырех приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

1.1. Молодой учитель – субъект процесса образования

На сегодняшний день практически перед любой школой встает проблема – это стремительные изменения в требованиях родителей учеников – клиентов образования. Все чаще родители задаются вопросом: «Почему дети должны страдать, пока молодой учитель освоится?». Получается, всем и сразу необходим только высококвалифицированный и опытный специалист. Сейчас родители становятся ключевыми клиентами, на оценку и одобрение которых опирается администрация образовательной организации. Такие «привередливые» клиенты являются катализаторами развития образовательной организации. И в случае, если директор школы берет на работу молодого учителя, то он должен сначала составить план работы с молодым учителем, найти ему учителя-наставника, для более эффективной адаптации специалиста на новом рабочем месте и педагогическом коллективе [43].

Нехватка новых педагогических кадров обозначена в государственной программе Тюменской области «Основные направления развития образования и науки до 2020 года». Как отмечено в госпрограмме, главный из рисков, оказывающих влияние на развитие Тюменской школы, является: повышение количества работающих пенсионеров (более 25%), недостаточно быстрое появление новых педагогических кадров и, впоследствии, появляющаяся кадровая нехватка педагогических сотрудников. Несмотря на то, что численность молодых педагогов растет в направлении «Кадровый капитал», поставлена задача по поддержке молодых педагогов. В государственной программе идет речь о том, что необходимо создать и запустить систему поддержки молодых учителей, создать организацию, помогающую выпускникам педагогических вузов стажироваться на базе

общеобразовательных учреждений, создать и активно использовать систему наставничества в образовательных учреждениях [2].

В современном обществе не только в организациях, но и в нормативно-правовых документах акцентируется «молодой специалист». Благодаря поддержке государства, в образовательные учреждения приходят только начинающие специалисты, только что закончившие вуз. Научные исследования А. С. Батышева, И. В. Горлинского, А. Д. Лазукина, В. В. Серикова, А. М. Столяренко подтверждают текущее положение дел. В их трудах говорится, что это составляет 30–40 % от всех педагогических кадров.

К этой группе научные работники относят преподавателей в возрасте до 30-35 лет, которые имеют диплом аккредитованного педагогического учебного заведения высшего либо среднего профессионального образования, пришедший на работу впервые в течение одного года после окончания университета [27].

Эта категория учителей также имеет свои минусы: у них нет психолого-педагогической подготовки, что не может не влиять на преподавательскую деятельность. В работе в школе у учителей в основном имеется лишь предметная направленность, остальные воспитывающие аспекты, к сожалению, отсутствуют. Очень часто молодые учителя еще не овладели методикой преподавания предмета. Молодые учителя также могут испытывать как психологические, так и дидактические трудности в процессе преподавания предмета. Опыт показывает, что касаемо педагогической деятельности, неудовлетворенными остаются одни из главных участников учебного процесса – родители. В связи с этим, процесс профессиональной адаптации молодых специалистов является одним из ключевых в школе.

Ведь, как показывает статистика и практика, меньше трети выпускников педагогических вузов идет работать в школы, наблюдается приток молодых специалистов из других вузов. Но большинство из них уходит из системы образования в первый год педагогической практики.

Большие затруднения в процессе профессиональной адаптации испытывают и сами молодые учителя. В своей диссертации О. В. Назарова [51] ссылается на работы Т.С. Поляковой, С.Г. Вершловского, Г.С. Засобиной, которые выделяют в молодом учителе так называемый «адаптационный синдром». Он в себя включает следующие признаки:

– повышенная тревожность;

– отсутствие стрессоустойчивости.

Остановимся на них подробнее. В первый год работы, молодой специалист подвергается огромнейшему количеству стрессов на эмоционально-психическом уровне. Данный период является переломным, так как молодой педагог страдает от нехватки опыта в данной организации, от самой педагогической деятельности, трудно вливается в уже сформировавшийся педагогический коллектив, не имеет опыта общения с родителями. Приступив к работе, молодой специалист сразу чувствует нехватку практических умений, не высокий уровень коммуникативных навыков, испытывает проблемы в общении со всеми участниками учебного процесса. В итоге не сумев пройти через эти трудности и стрессы, которые связаны с адаптацией учителя к профессиональной деятельности, он попросту «угасает».

Не маловажным является и то, что проработавший многие годы педагогический коллектив, не готов к принятию новых молодых учителей. Они встречают их с равнодушием, догматизмом, пассивностью, отсутствием желания что-то менять и как результат нацеленность на то, чтобы выжить из коллектива молодого педагога.

Плохая материально-техническая оснащенность рабочего места в начале работы либо же вовсе отсутствие такового; большие объемы бумажной работы; ненормированный рабочий день; невозможность карьерного роста; недисциплинированность как педагога, так и учеников – все вышеперечисленное является факторами стресса и ведет к тому, что молодой

педагог может быть не удовлетворён своей профессиональной деятельностью и может являться причиной ухода из образовательного учреждения.

Обратимся к нормативно-правовым документам, которые касаются поддержки молодого педагога в России [64].

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования № 326 от 11.07.2016 г. «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов» описывает направленности работы с молодыми учителями в России:

– умение организовать свое рабочее время;

– повышение квалификации;

– прохождение аттестации;

– рост статуса и распространение работы советов молодых педагогов.

Данные направленности обусловили проблематику работы Профсоюза с молодыми учителями, что значительно отличается от общественных групп, в основе которых только досуговая деятельность, которая, к сожалению, не может помочь молодым учителям [3].

Согласно документу «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года» (утв. Правительством РФ 31.01.2013), в России будет подниматься качество институтов социальной сферы до европейского уровня, одним из которых является образование.

Для достижения поставленной цели используется система так называемого «эффективного контракта», заключение трудового договора, который включает в себя показатели и критерии оценки продуктивности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат. Также создаются условия для повышения престижа данной профессии и наличие конкуренции за бюджетное финансирование.

Немаловажным фактором является и заработная плата современного молодого учителя. Учителя, работающие в школах, также смогут наблюдать

повышение заработной платы до 100 процентов уровня средней заработной платы в соответствующем регионе [4].

Еще одним документом, способствующим привлечению молодых учителей в профессию, является «Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов» (утв. Президентом РФ 03.04.2012 N Пр-827), основные задачи которой:

– формирование условий способствующих развитию умений детей и молодежи вне зависимости от места жительства, социального положения и финансовых возможностей семьи;

– помощь лучшим преподавателям и образовательным учреждениям, распространение наилучшей практики их деятельности и современных технологий преподавания;

– помощь образовательным учреждениям высшей категории для детей, подростков и молодежи, обладающие особыми талантами [2].

Подводя итог, «молодым учителем» будем называть специалиста до 30-35 лет, с непрерывным педагогическим стажем не более 3 лет, имеющего высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении.

1.2. Профессиональная адаптация как организационно-педагогическая задача

Рассмотрим поподробнее ключевые понятия нашей работы. Прежде всего, хотелось бы отметить, что адаптация в широком, философском смысле трактуется как «процесс любого взаимодействия индивида с окружающей средой, при котором происходит согласование их структур, поведения и функций». В рамках такого подхода адаптацию рассматривают как способ

связи микросоциума и личности, обуславливается смена общественного положения человека, то есть в некотором роде адаптация сопряжена с социализацией.

Адаптация в узком смысле, социально-психологическом аспекте определяется как взаимоотношения личности с малой группой, как правило, производственной или студенческой. Процесс адаптации приравнивается к процессу внедрения личности в некую малую группу, имеющую устоявшиеся нормы, отношение, определенную иерархическую структуру обязанностей.

Адаптация по Э. Штейну: «процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях» [68].

Т. Ю. Базаров и Б. Л. Ерёмин считают, что адаптация — это активное приспособление человека к новой среде; активное знакомство с работой организации и изменение своего поведения в согласовании с требованиями новой среды [14].

А.Я. Кибанов под адаптацией понимает взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных, и организационно-экономических условиях труда [38].

Под адаптацией молодого педагога будем понимать процесс активного приспособления учителя к содержанию и условиям профессиональной деятельности, а также к социальной среде образовательной организации.

Обратимся к еще одним значимым, по нашему мнению, для работы терминам. Профессия – род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний, умений и опыта, позволяющих квалифицированно выполнять определенный вид работ. Таким образом, профессиональная среда включает в себя объект и предмет труда, средство труда, цели и профессиональные задачи, условия труда и социальную среду [43].

В нашей работе профессиональная адаптация понимается как процесс становления равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Процесс становления проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворении человека самим процессом труда и собой в качестве профессионала, его результативностью. Немаловажное значение приобретают и взаимоотношения в коллективе, создающие атмосферу на протяжении всей трудовой деятельности.

Анализ подходов к понятиям «профессиональная адаптация» и «управление», позволяет рассматривать управление профессиональной адаптацией молодых специалистов как планируемый и регулируемый процесс создания условий по включению молодого специалиста в профессиональную среду.

Существуют и другие подходы к определению профессиональной адаптации. Так, известный психолог В.В. Николаев считает, что под профессиональной адаптацией стоит понимать сложный и длительный процесс, который начинается со времени вступления в трудовую деятельность и продолжается на протяжении всей жизни.

В трудах Э.Ф. Зеера профессиональная адаптация представлена иначе: как «приспособление уже имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых умений и навыков, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности» [34].

Вопросам процедуры адаптации в образовательных организациях в российской практике уделялось недостаточно внимания. У вчерашних студентов и выпускников педагогических вузов, как правило, заранее формируются представления о будущей профессии. Нередко возникает ситуация, когда ожидания оказываются напрасными или необоснованными.

В таком случае, любой молодой специалист может разочароваться, чувствуя неудовлетворённость в сфере выбранной деятельности.

Как показывает практика, большая часть новых сотрудников увольняется в первый год профессиональной деятельности. Основные причины ухода – несовпадение действительности с ожиданиями и сложности, связанные с интеграцией в коллектив, взаимодействие с участниками образовательного процесса. Именно в это период происходит освоение основного вида педагогической деятельности – преподавание в рамках такой организационной формы как урок.

Помочь и поддержать молодого учителя, чтобы он мог получить позитивный профессиональный опыт – первостепенная и главная задача образовательного учреждения, принимающего его на работу. Осуществление данной задачи возможно только при условии соблюдения организованного процесса профессиональной адаптации молодых специалистов.

Основываясь на результатах опроса, проведённого в 2016 году центром содействия трудоустройству РГПУ им. А. И. Герцена, 90% образовательных учреждений реализуют деятельность по профессиональной адаптации молодых специалистов. Отметим, что самым распространённым способом взаимодействия молодого учителя с коллегами, а также ознакомление с должностными обязанностями считается наставничество. Данный метод применяется в 34% учреждений, осуществляющих комплекс мер по адаптации вчерашнего студента. Для 20% организации приемлемо обучение в виде специализированных курсов, семинаров, тренингов. Немного меньше – 17% устраивают молодому специалисту персональные консультации. В 9% организаций проводятся мастер-классы. 8% работодателей обеспечивают молодых сотрудников методическими пособиями. Обзорный инструктаж проводится в 5% образовательных учреждений. Лишь 4% работодателей отправляют молодых учителей на стажировки, а 3% применяют материальную компенсацию и предлагают социальные льготы в период адаптации [65].

Безусловно, возложить всю ответственность за успех управлением процессом профессиональной адаптации только на работодателя было бы не совсем верно. Подразумевается, что одним из ключевых условий эффективной адаптации признаются личность и уже имеющаяся профессиональная подготовка специалиста. По отзывам работодателей, затрудняет процесс адаптации молодых педагогов отсутствие навыков владения аудиторией, отсутствие лидерских способностей и организаторских навыков, неспособность применить теоретические знания на практике, нехватка опыта общения с родителями учеников и взаимодействия с педагогическим коллективом. Кроме того, у многих молодых специалистов наблюдается низкая мотивация работать и развиваться в выбранной сфере. Затруднено так же восприятие конструктивной критики, отмечается не готовность следовать советам и наставлениям более опытных педагогов. Более всего, не понятен тот факт, что молодые учителя не всегда стремятся задействовать современные подходы как при самообучении, как и при обучении учеников, хотя большинство школ достаточно хорошо оснащены всеми необходимыми современными гаджетами, призванными облегчить и разнообразить работу учителя.

Для подробного объяснения природы проф. адаптации был выдвинут ряд теорий. К примеру, теоретик в области профессионального развития Д. Сьюпер и его последователи выделяют 3 стадии в процессе адаптации: определение, поддержание и спад. Теоретик изложил задачи развития, которые решаются индивидуумом на каждом из этапов. На фазе определения карьеры реализуются профессиональные предпочтения и предполагается осознание потребности достижения стабильности в выбранной деятельности. На второй фазе индивидуум либо оказывается на стабильной работе, либо смиряется с более или менее постоянной нестабильностью. На третьем – заключительном этапе индивидуум прогрессирует в избранной профессии [65].

Интересная теория была выдвинута и эмпирически обоснована Лофквистом и Дэвисом в их совместном труде «Профессиональная адаптация». Эта теория гласит, что профессиональное окружение вырабатывает разнообразные средства подкрепления, которые вступают во взаимодействие с потребностями и способностями индивидуума. Соответствие между сотрудником и его окружением, будет приводить к удовлетворённости и удовлетворительности и, как результат, к определённому уровню постоянства и трудовой стабильности [38].

Учитывая важность процедуры проф. адаптации, рассмотрим детально нормативно-правовые источники, регулирующие этот процесс. Например, в Ст. 21 ТК РФ «Основные права и обязанности работника» в разделе прав содержатся следующие положения, обосновывающие адаптацию на рабочем месте:

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

– своевременная и в полном объеме выплата заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

– подготовка и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами [5].

Ст. 22 ТК РФ «Основные права и обязанности работодателя» в разделе обязанностей содержит следующие обоснования адаптации персонала:

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей [5].

Кроме того, Ст. 196 ТК РФ «Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров» закрепляет решение вопроса о профессиональной подготовке, в которую входит и введение сотрудника в должность, за работодателем.

Ст. 197 ТК РФ «Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации» закрепляет право работников на вышеуказанные мероприятия [5].

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что профессиональная адаптация имеет недостаточно развитую нормативно-правовую базу и нуждается в конкретизации проводимых процедур на местах. Локальные источники трудового права должны содержать конкретные мероприятия по адаптации персонала.

На основе рассмотренных нами нормативно-правовых источников термин «профессиональная адаптация» не употребляется напрямую. Вместо него употребляются близкие по смыслу: «профессиональная ориентация», «профессиональная подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации». Такая ситуация с подменой понятий позволяет работодателю двусмысленно трактовать закон, освобождая себя от дополнительных процедур по адаптации персонала.

Применительно к теме нашей работы, в которой рассматривается молодой специалист в образовательной среде, мы можем сделать вывод о том, что без надлежащих процедур по профессиональной адаптации, педагог вероятно не сможет осуществлять свою трудовую деятельность. Таким образом, профессиональная адаптация молодого учителя является одной из значимых организационно-педагогических задач.

Ключевой фигурой в процессе сопровождения профессиональной адаптации молодого учителя в образовательном учреждении могут являться коллеги-наставники. Современный наставник должен быть готов педагогически управлять процессом адаптации молодых учителей к изменяющимся условиям образовательной среды и прежде всего обеспечивать их полное организационно-педагогическое сопровождение. Содержание педагогических действий в ходе организационно педагогического сопровождения в период адаптации обозначено функциями сопровождения. С точки зрения функционального подхода, в исследованиях Р.Х. Шакурова выделены две группы функций: целевые и инструментальные.

В целевых функциях со стороны руководства образовательного учреждения доминирующее значение имеет функция организационно-педагогического сопровождения профессиональной адаптации. Инструментальные функции, позволяющие работодателю эффективно выполнять целевую функцию [61].

Таким образом, в содержании организационно-педагогического сопровождения администрации учебного заведения адаптации педагога в школе выделяется два аспекта: первый – организационно-педагогические мероприятия, направленные на помощь молодому учителю, на создание условий для саморазвития, самореализации потребностей; второй аспект – система взаимодействия работодателя и нового сотрудника, направленная на устранение возникающих трудностей путем выбора оптимального решения их преодоления для обеих сторон.

Организационно-педагогическое сопровождение адаптации молодого педагога рассматривается в нашей работе как активный процесс, который имеет свою цель, критерии эффективности и результат. В ходе организационно-педагогического сопровождения реализуются две цели: идеальная – адаптация молодого учителя к новым условиям работы в школе и процессуальная – отражение в педагогических средствах актуальных потребностей личности, на основании которых педагог может решить любую

личностную проблему, возникшую на рабочем месте. Выполнение данной цели осуществляется с учетом базовых принципов сопровождения педагога-куратора адаптации молодого учителя в школе: центрирования, персонификации влияния, конвенциальности, оптимистической стратегии и социального закаливания; также определены условия и правила реализации принципов в процессе организационно-педагогического сопровождения, которые отражены в модели [67].

Рассмотрим самый распространённый способ профессиональной адаптации через посредника между администрацией школы и новеньким учителем. Такой посредник в основном называется наставником или куратором и выполняет роль связующего звена между новым сотрудником и работодателем. Как правило, наставник обладает богатым педагогическим опытом и при наличии желания и мотивации имеет возможность поделиться и передать ее естественным путем, не вызывая у молодого сотрудника ощущения собственной некомпетентности.

При решении организационно-педагогической задачи, реализуемой через наставника, основными этапами сопровождения профессиональной адаптации молодого учителя, согласно исследованию, М. И. Рожкова являются несколько последовательных этапов [61]. Рассмотрим каждый детально.

На этапе проблематизации задача педагога-куратора состоит в обнаружении и актуализации совместно с молодым учителем предмета сопровождения: проблемы, ситуации, трудности; отмечается суть проблемы, причины возникновения, противоречия, формулируется проблема.

Поисково-вариативный этап предполагает алгоритм путей решения проблемы и определение степени участия педагога-куратора в этом процессе и нахождение оптимальных средств сопровождения (наблюдение, консультация, личностное участие и др.).

В ходе **практико-действенного этапа** реализуются реальные или виртуальные действия педагога-наставника совместно с молодым учителем, которые приводят его к решению проблемы.

На **аналитическом этапе** педагогом и его куратором анализируются текущая ситуация, делаются прогнозы на вероятность появления новых трудностей и намечаются пути их решения. В целях повышения эффективности взаимодействия молодого учителя и наставника в процессе организационно-педагогического сопровождения определены приемы открытой педагогической поддержки (похвала, одобрение, сочувствие и др.) и скрытой педагогической поддержки (намек, предположение, безадресное упоминание об ошибке и др.). [61]

На основании содержания организационно-педагогического сопровождения адаптации молодых учителей в школе и теоретико-методологических положений личностно-ориентированного подхода определены условия организационно-педагогического сопровождения профессиональной адаптации с участием администрации учебного заведения:

– личностно-ориентированная позиция педагога-наставника; представлено содержание, структура и сущность личностно − ориентированной позиции педагога-куратора; этапы ее формирования;

– субъект-субъектные отношения между куратором и молодым учителем, протекающие на принципах диалогичности и сотрудничества;

– событийная общность педагога-наставника и молодого учителя как пространство для саморазвития личности.

Данные условия способствуют личностно-ориентированному взаимодействию между куратором и молодым учителем в процессе организационно-педагогического сопровождения. Таким образом, организационно-педагогическое сопровождение представлено как процесс, включающий цель, задачи, средства, этапы, а также условия, способствующие успешной профессиональной адаптации недавно пришедшего работать в школу молодого педагога.

Мы уже упоминали, что на успешность профессиональной адаптации влияют различные факторы. По мнению М.А.Павловой факторы делятся на субъективные и объективные. К субъективным характеристикам специалиста традиционно относят: возраст, пол,семейное положение,физиологические оссобенности, эмоциональная стабильность, адекватная самооценка, активность личности [56]. Рассмотрим некоторые факторы побробнее.

Относительно возраста как фактора, влияющего на профессиональную адаптацию существуют противоречивые мнения. С одной стороны, адаптационные возможности молодого педагога выше, в пожилом возрасте они значительно снижаются; с другой – с возрастом накапливается профессиональный опыт и как его результат уравновешивание с профессиональной средой.

На основе статистических данных в профессиональной адаптации женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, в то время как мужчины адаптируются прежде всего к деятельности. Понимать это различие важно при выборе путей управления профессиональной адаптацией молодого педагога.

Семейный статус так же влияет на успешность адаптации. Наличие собственной семьи делает специалиста представителем малой социально-психологической группы со своими правилами, традициями и нормами поведения. В дальнейшем специалист должен скорректировать свое профессиональное поведение в соответствии с принадлежностью к семье. Однако, отсутствие семьи, с одной стороны, позволяет специалисту больше времени уделять работе, с другой – снижает удовлетворенность жизнедеятельностью, поскольку педагог лишен необходимых компонентов жизненного равновесия.

Самооценка молодого педагога является немаловажным фактором, влияющим на процесс управления адаптацией. Считается, что резко завышенная самооценка может создать на определенном этапе деятельности зону постоянных неудач, что в свою очередь снижает мотивацию.

Заниженная самооценка способствует развитию пассивности, боязни ответственности, снижению субъективной вероятности успеха. Результатом неадекватной самооценки обычно является неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях даже наблюдается отказ от нее и кардинальная смена деятельности [56].

Активность личности как фактор выделяется в последнее время все чаще в рамках инновационного подхода к процессу образования. Сейчас особо ценится активное стремление молодого специалиста привнести нечто новое, свежее в профессиональную среду с целью ее качественного изменения. Низкий уровень личностной активности характеризует пассивную адаптацию к среде и даже может идентифицировать низкии интерес к собственному роду деятельности.

Теперь рассмотрим объективные факторы, к которым относят: условия труда, организация технологического процесса, режим труда и отдыха. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Организация технологического процесса включает в себя содержание производственных заданий, особенности нормирования и оплаты труда, стимулирование успешного выполнения производственных заданий, систематический анализ допущенных адаптантом ошибок, обучение посредством примера, задание темпа включения специалиста в технологический процесс и т. д.

Режим труда и отдыха – чередование периодов работы и перерывов, устанавливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работников [44].

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что принимая во внимание наличие данных факторов, можно скорректировать процесс

управления адаптацией нового сотрудника, сделав его максимально естественным и эффективным.

1.3. Подходы к изучению процесса управления профессиональной адаптацией молодых учителей

Всем известно, что школа, как организация − сложный организм, который имеет есть свой облик, культуру, традиции, репутацию и имидж. Она развивается тогда, когда эффективно используются ресурсы, отвечающие запросам общества. Перестраиваются, когда не отвечают поставленным целям и разрушаются, когда перестают достигать необходимых задач. Для того, чтобы организация могла добиться своих целей, ее задачи должны быть скоординированы. Мы полагаем,что сущность и содержание процесса управления проявляется в его функциях. В широком смысле под управлением учреждением понимается «интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля, необходимый для достижения целей организации».

Американский ученый, внесший огромный вклад в развитие теорий управления, Питер Фердинанд Друкер считал: «Управление − это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен».

Известный социолог Т. П. Галкина в своей книге «Социология управления: от группы к команде» говорит о том, что термин «управление» и термин «менеджмент» отождествляются, приводит несколько определений понятия «управление», ссылаясь на общепризнанные исследования:

– это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей;

– это эффективное использование и координация таких ресурсов, как капитал, здания, материалы, и труд для достижения заданных целей с максимальной эффективностью;

– это процесс оптимизации человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения организационных целей;

– это вид деятельности человека, возникший в ее структуре по мере ее оформления в сознательную деятельность по производству необходимых человеку благ. Особенностями этого вида деятельности являются предвидение, самоорганизация, контроль по плану действий, осознание потребностей;

– это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу;

– это процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенных результатов [31].

Американский публицист М. Х. Мескон под управлением понимает процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. По его мнению, суть управления заключается в оптимальном использовании ресурсов для достижении поставленных целей и представляет собой взаимосвязанные элементы – функции: планирования, организации, координации, мотивации и контроля [47]. В нашей работе мы будем рассматривать содержание процесса управления с этих позиций, указанных на рисунке 1.

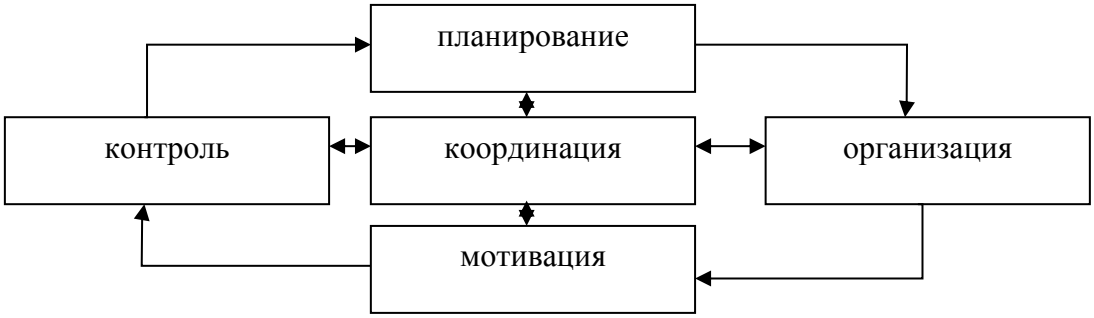

Рис. 1. Процесс управления

С помощью функции планирования определяются цели деятельности организации, средства и наиболее эффективные методы для достижения этих целей [47].

Организация – это функция управления, которая формирует структуру организации и обеспечивает ее персоналом, ресурсами. Создаются условия для достижения целей организации. Организационная функция управления требует проработки следующих элементов: структурное закрепление функций профессионального становления, технология процесса управления, информационное обеспечение данного процесса.

Мотивация – это процесс побуждения других людей к деятельности для достижения целей организации. Директор или администрация школы, выполняя эту функцию, создают благоприятные условия для проявления способностей людей и их профессионального развития. Процесс мотивации предполагает создание для сотрудников возможности удовлетворения их потребностей при условии надлежащего выполнения ими своих обязанностей. Прежде чем мотивировать сотрудника необходимо выяснить его реальные потребности.

Функция контроля предполагает оценку и анализ эффективности результатов деятельности организации. Процесс контроля включает установление ориентиров, сравнение полученных результатов с планируемыми, по необходимости коррекция поставленных целей. Функция контроля позволяет связать все функции управления, направлять деятельность организации в соответствии с поставленными целями, своевременно корректировать неверные шаги.

Координация, регулирование – обеспечение необходимой согласованности действий в процессе осуществления функций управления.

Таким образом, в рамках нашего исследования, под управлением будем понимать − целенаправленное воздействие субъекта управления на объект через интегрированный процесс планирования, организации, мотивации и

контроля. Интеграция управления достигается за счет координирования функций управления.

Управление процессом профессиональной адаптации молодого педагога – это воздействие на факторы, которые определяют его развитие, вследствие этого снижают неблагоприятные последствия, преодолеваются трудности, удовлетворяются базовые потребности. Основные задачи управления профессиональной адаптацией молодого учителя − устранение причин и снижение негативных моментов, которые могут возникнуть при приспособлении учителя к новым условиям внешней и внутренней среды, при изменении этих условий, создание условий, в которых у молодого учителя будет формироваться готовность к саморазвитию и самоактуализации [32].

Объединяя категории «управление», «профессиональная адаптация», под управлением процессом профессиональной адаптации молодого педагога − интегрированный процесс планирования, организации, координации, мотивации и контроля начального этапа профессионального развития учителя с целью формирования способности у молодого учителя выбирать способы решения задач по организации учебной деятельности учащихся в изменяющихся условиях, готовности к самоактуализации и саморазвитию.

Многообразие видов управления включает специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определенных задач управления. Одним из видов управления является управление персоналом. Под персоналом организации принято понимать совокупность всех работников, другими словами трудовой коллектив, занятых трудовой деятельностью [41].

Исследования в области Управления персоналом ведут многие ученые, специалисты, например, такие как: В. Р. Веснин, Л. И. Евенко, А. П. Егоршин, А. Я. Кибанов, Е. Ф. Коханов, С. Лиз и др. А. П. Егоршин, ссылаясь на специалиста школы международного управления Г. М. Озерова,

который имеет опыт обучения нескольких тысяч руководителей, полагает, что управление персоналом базируется на принципах:

– человек – основа корпоративной культуры. Если человека ставят во главу перемен, то он становится движущей силой этих перемен;

– управление осуществляется на трех уровнях: высшее руководство, среднее звено («команда»), нижнее звено («сотрудники»);

– эффективность как критерий успеха организации, заключающийся в достижении целей с оптимальным использованием ресурсов;

– взаимоотношения как критерии успеха организации. Возникающие проблемы из «мира чувств» (психологические отношения, коммуникации, ценности, мотивы) должны быть приоритетными;

– принцип ориентации на клиента как внутреннего (персонал), так и внешнего (учитель, ученик, родитель);

– качество – критерий эффективности: качество личности. Качество команды, качество сервиса (услуги), качество организации;

– команда – как критерий успеха организации. Все команды и отдельные сотрудники, входящие в команды, внося вклад, как в успех, так и в провалы организации;

– обучение – как неотъемлемая часть продвижения организации. Все программы обращены к персоналу, удовлетворяют их дефициты, направлены на развитие организации.

Вышеизложенные принципы положены в основу управления процессом профессиональной адаптации молодого учителя [33].

1.4. Организационно-педагогические условия управления профессиональной адаптацией молодых учителей

Новый профессиональный стандарт педагога порадил большое количество дискуссий на эту тему. Проблема разности федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и профессионального является первостепенной при управлении

профессиональной адаптацией молодых учителей в школе как сразу после вуза, так и после некоторого времени работы в образовательном учреждении. Этот вопрос становится еще более актуальным в связи с большой «текучкой» молодых кадров [54].

Неразрывная связь между вузом и институтами профессиональной поддержки и профессионального развития молодых учителей доказывает продуктивность взаимосвязи между вузами и общеобразовательными организациями в процессе вступления молодого педагога в профессию [28].

В нашей работе мы будем рассматривать систему профессиональной поддержки процесса адаптации и профессионального развития молодого педагога в общеобразовательной школе.

С самого начала молодой учитель имеет те же обязанности и является также ответственным как и более опытные коллеги. В то же время ученики и их родители ждут высокой компетентности от молодого учителя.

Кроме того, молодой учитель также нуждается в усиленном внимании со стороны администрации и педагогического коллектива. Молодые учителя, не получившие поддержку от более опытных педагогов и администрации школы, могут почувствовать себя никому не нужными. Довольно часто реальная школьная жизнь противоречит с представлениями, что вызывает шоковое состояние у молодого педагога. У молодого преподавателя всегда много поводов для волнения: это и взаимоотношения с учениками и их родителями, это и отношение и критика коллег, это и боязнь совершить какую-либо ошибку. Очень часто случается, что тревожность, страх и неуверенность в себе носят постоянный характер. Это способствует тому, что молодые учителя не проработав и года уходят из школы в другие сферы труда [27].

Учителя, только что закончившие вуз, страдают от нехватки опыта и преподавательских умений и навыков, знания педагогических технологий, которые отвечают требованиям ФГОС и профессиональному стандарту.

М. Пинская подмечает: «Данные исследования предоставляют ряд других свидетельств того, что молодые учителя острее других переживают нехватку профессиональных умений. Наиболее ярким примером служит описание того, как они организуют работу класса на уроке. Они значительно реже, чем старшие коллеги, предоставляют учащимся возможность работать активно и самостоятельно, например в группах и над проектами. И даже свои несомненные преимущества в области ИКТ молодые учителя не “конвертируют” в соответствующие формы работы учеников. Их ученики используют ИКТ даже реже, чем те, кого обучают менее оснащенные информационными умениями педагоги старшего возраста».

Работа с молодым учителем в школе должна проводиться по следующим направлениям:

– адаптация молодого педагога в образовательном учреждении;

– развитие профессиональной компетентности молодого учителя;

– формирование единого молодежного педагогического сообщества.

Ниже представлены три этапа реализации динамики управления процесса адаптации молодого учителя в общеобразовательной школе.

Первый этап: анкетирование и выделение основных проблем, составление программы Школы молодого учителя.

Второй этап: прохождение курсов повышения квалификации по введению профстандарта «Педагог»; организация постоянно действующей Школы молодого учителя; организация наставничества в виде дней мастер-классов, проведение открытых уроков; разработка и ведение портфолио молодого учителя как средства оценки профессионального роста.

Третий этап: проведение анализа по результатам мониторинга; анализ, изучение и обобщение опыта работы, отслеживание результатов.

Главным условием профессиональной адаптации молодого учителя считается статус педагога, уважаемый как коллегами, так и учениками, и их родителями [33].

Разграничение профессионального стандарта с лимитированием самостоятельности молодого учителя даст возможность урегулировать эмоциональное и психологическое состояние молодого учителя, с одной стороны, и задать направление профессионального развития и карьеры – с другой.

Таким образом, при грамотной организации процессом управления профессиональной адаптацией молодого учителя в школе, задается определенный темп обучения в процессе деятельности, что является неотъемлемой частью профессиональной педагогической деятельности современного учителя.

Интеграционные процессы в российской системе профессионального образования имеют тесную связь с событиями, происходящими в мире. Государственная кадровая политика намерена повысить образовательный и профессиональный уровни, подготовку квалифицированных кадров, которые так нужны нашему рынку труда. Потребность соотнесения уровня образования успехам инновационной экономики поспособствовало возникновению компетентностного подхода, в истоке которого лежит создание компетенций т.е. совокупности возможностей человека, позволяющей ему использовать знания и умения для выполнения определенных задач, образующихся в профессиональной, социальной и личной сферах. Продуктивность обновления образования, который связан с компетентным подходом, зависит от того, в которой мере педагогические сотрудники смогут принять эти изменения.

В ходе усовершенствования образования сегодняшнему поколению преподавателей приходится беспрерывно адаптироваться к инновациям и новшествам. Для того, чтоб приспособление происходила менее безболезненно, нужно предугадать изменения, которые произойдут, чем с запозданием, психическими и финансовыми потерями адаптироваться к ним. В этом контексте под адаптацией преподавателей понимается процесс сотрудничества и взаимовлияния личности преподавателя с изменяющейся

образовательной средой, согласование притязаний личности с ее возможностями и потребностями перемен, с целью заслуги рационального состояния, который содержит тенденции предстоящего прогрессивного развития [65].

Адаптация, как основа предстоящего актуального и действенного развития зависит от наличия системы поддержки, в виде организационно-педагогических условий, которые облегчают подготовку молодых преподавателей к изменениям, а именно:

– наличие благоприятного психологического климата в коллективе;

– организована служба поддержки молодого учителя в совокупности с самообразованием самого педагога;

– наличие содержания и вида деятельности методической поддержки адаптации молодого учителя [9].

В свете компетентностного подхода огромное значение принадлежит самостоятельности профессиональных учебных заведений.

Поэтому актуальной является подготовка и обучение преподавателей в рамках самого образовательного учреждения, имеющая ряд преимуществ: оперативность (в связи со скоростью изменений); соответствует настоящим потребностям; без отрыва от учебного процесса; управляется и корректируется администрацией; экономия времени и средств; вероятен личный подбор программ обучения; неотделима от практики; подготовка в более удобных условиях для педагогов; оборотная связь; взаимопомощь; учет местных особенностей региона, образовательного учреждения.

Изменения в образовании невозможны без сложностей, которые большей частью ложатся на плечи преподавателей.

Одним из самых важных условий адаптации педагогических работников является наличие благоприятного психологического климата в коллективе, осознание того, что ты делаешь благое дело, направленное на эффективность решения общих задач.

Для формирования этого условия необходима система мер:

1. Диагностика проблем, которые связаны с принятием перемен.
2. Индивидуальная работа, которая была основана на выявлении обстоятельств дискомфорта, заключается в личных разговорах, коллективном составлении личных планов развития преподавателей, который нужно начать с рефлексии.
3. Опора на актив-группу преподавателей, которые способны к быстрому приспособлению, гибких, мобильных, просто обучающихся, которые способны к саморазвитию, которых можно применять как консультантов для остального коллектива.
4. Решительность, напористость и жесткий контроль в условиях открытости и широкой гласности содействует вовлечению всего коллектива в процесс коллективной работы по подготовке к изменениям.
5. Лучший выбор средств, форм и способов коллективной целенаправленной работы, где каждый член коллектива может проявить и воплотить свои способности.
6. Постоянный мониторинг психического состояния, отношений в коллективе, уровня готовности к принятию перемен.
7. Прогнозирование и профилактика отрицательных мнений, конфликтов, сложных ситуаций в целях сотворения подходящего климата и удобного состояния в коллективе.
8. Открытое обсуждение вопросов и вопросов, которые возникают в коллективной работе.
9. Поощрение передового опыта, наглядность, доступность информации [44].

Следующие условия, хотя и второстепенные, но не менее важные – организация службы поддержки молодого учителя в совокупности с самообразованием самого педагога.

Для формирования этого условия, необходимо создание группы опытных преподавателей, которые смогут взять на себя ответственность за группу молодых учителей, взять над ними «шефство».

Последнее условие – наличие методической поддержки адаптации молодого учителя.

Это условие формируется при организации регулярных курсов методической поддержки молодого педагога, с последующим тестированием на выявление пробелов в знаниях.

Отталкиваясь от этого, система поддержки преподавателей к принятию перемен, которые связаны с компетентностным подходом в образовании, обязана иметь следующие функции:

– диагностическая − выявление основных трудностей и проблем, связанных с мотивацией, недостаточным уровнем компетентности и индивидуальными психологическими особенностями;

– реабилитационная − устранение «белых пятен» в профессиональных педагогических знаниях педагогов, актуализация опыта в связи с изменением в образовании;

– организационная − обучение основам педагогического менеджмента, способам и формам организации труда педагогов, эффективному использованию ресурсов;

– познавательная − развитие информационной культуры, удовлетворение потребностей в новых профессиональных и общественных знаниях;

– корректирующая − развитие рефлексных способностей, контроль и коррекция в соответствии с целями и мотивацией;

– прогностическая − раскрытие творческого потенциала, прогнозирование возможностей, профилактика затруднений.

При наличии поддержки изменения будут восприниматься не как очередные трудности, а как причина для неизменного самосовершенствования, самоактуализации, обновления собственной профессиональной педагогической деятельности и личности.

Нами была разработана модель управления процессом адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе (см. рисунок 2). Она представляет собой схему-последовательность действий. Можно выделить

главные субъекты нашей модели, а именно Администрация школы, научно-методический совет, учителя-наставники и сами молодые учителя. Каждый из субъектов, кроме самих молодых учителей, по-своему влияет на процесс профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе. Был составлен комплекс мер по управлению процессом адаптации молодых учителей. Влияние администрации и научно-методического совета выглядит следующим образом: для начала, чтобы выявить проблему, необходимо провести диагностику по выявлению затруднений; затем, следует сформировать системы, создающие условия для профессионального роста молодого учителя; немаловажным фактором является и создание комфортных условий труда; при работе с молодыми специалистами большую роль играют как информационные ресурсы, так и участие в семинарах, конференциях и конкурсах разного уровня.

Влияние учителя-наставника имеет следующие факторы: мониторинг сформированности компетенций у молодого педагога, наставничество, создание Школы молодого педагога, создание индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства [48].

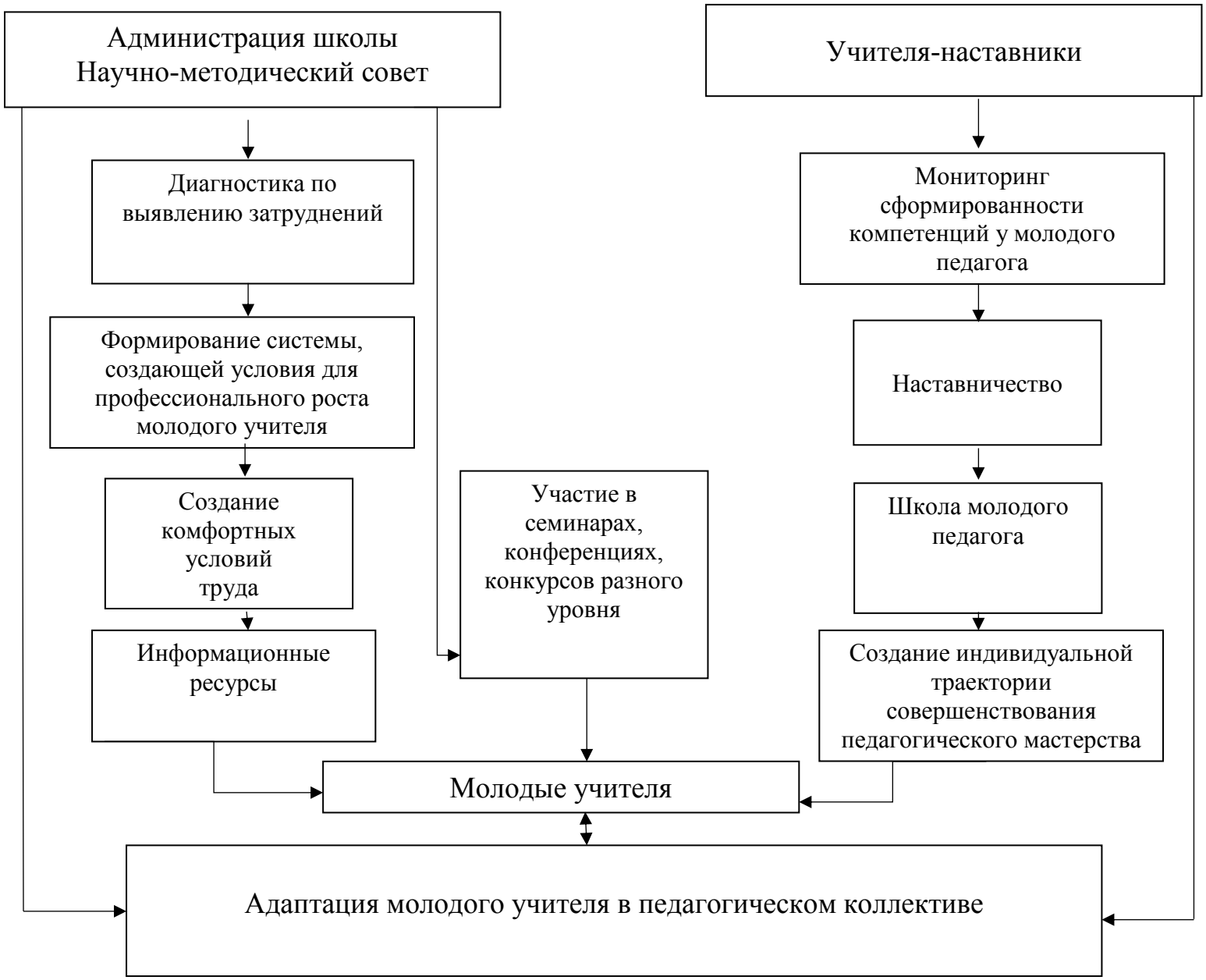

Рис. 2. Модель управления процессом профессиональной адаптации молодого учителя в общеобразовательной школе

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

На основании рассмотренного теоретического материала по управлению процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе было установлено, что

профессиональная адаптация — это процесс становления равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Процесс становления проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворении человека самим процессом труда и собой в качестве профессионала, его результативностью.

К категории «молодой учитель» будем относить специалиста до 30-35 лет, с непрерывным педагогическим стажем не более 3 лет, имеющего высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении.

Профессиональная адаптация имеет недостаточно развитую нормативно-правовую базу и нуждается в конкретизации проводимых процедур на местах. Локальные источники трудового права должны содержать конкретные мероприятия по адаптации персонала.

При грамотной организации процессом управления профессиональной адаптации молодого учителя в школе, задается определенный темп обучения в процессе деятельности, что является неотъемлемой частью профессиональной педагогической деятельности современного учителя.

При наличии поддержки изменения будут восприниматься не как очередные трудности, а как причина для неизменного самосовершенствования, самоактуализации, обновления собственной профессиональной педагогической деятельности и личности.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

2.1. Анализ опыта управления профессиональной адаптацией молодых учителей в общеобразовательной школе

Становление молодого педагога является достаточно сложным процессом, касающимся как социального, психологического, так и профессионального аспектов. Период становления характеризуется тем, что в это время четко отражаются результаты воздействия на личность огромного числа факторов − позитивных и негативных, внутренних и внешних. Задачей образовательной организации является оказать помощь молодому педагогу осознать себя талантливым, одаренным, способным добиваться хороших результатов труда и демонстрировать в профессиональной деятельности высокие качества.

На констатирующем этапе эксперимента нами был проведен опрос среди 25 молодых учителей, пришедших в школу и не имеющих ранее педагогического опыта. Каждому была предоставлена анкета (см. приложение 1). Анкета «Адаптация молодых учителей» состояла из 9 вопросов. Целью анкетирования было выявление уровня адаптированности молодых учителей в общеобразовательной школе.

При ответе на первый вопрос: «С каким настроением вы приступили к своей педагогической деятельности?» 100% респондентов ответили положительно. Это говорит о заинтересованности молодых людей в данной профессии.

У 47% педагогов впечатление от встречи с коллегами и коллективом негативное, это почти половина. Причиной сложившейся ситуации можно считать четко прослеживающуюся возрастную ротацию, сложно найти схожие интересы и влиться в такой коллектив. У 33% опрошенных знакомство с коллегами можно назвать удовлетворительным. Только у 20%

педагогов знакомство с коллективом вызвало положительные эмоции. Это очень опасная тенденция, ведь именно климат в коллективе задает весь тон работе. Работать в тяжелой атмосфере никому не понравится, и зачастую молодые педагоги просто уходят с работы либо же меняют профессиональную среду.

Следующий вопрос выявил, что 60% молодых специалистов имеют хорошее впечатление после первой встречи с коллегами. 25% имеют удовлетворительное впечатление, и лишь 15% остались с негативным впечатлением. Это обуславливается в большей степени личными симпатиями и антипатиями между людьми.

Четвертый вопрос, затрагивающий эмоциональное состояние после первой встречи с учениками, показал следующие результаты: 45% респондентов ответили, что состояние осталось хорошее, 50% состояние удовлетворительное, и 5% плохое. Это и не удивительно, ведь работая учителем, человек вкладывается в учеников с максимальной отдачей. Очень трудно предугадать какая же она будет.

Очередной вопрос, касающийся учебной нагрузки, оказался неоднозначен. 50% ответили, что имеют большую учебную нагрузку, 45% - достаточную, и только 5% имеют недостаточную.

80% опрошенных сказали, что на первом курсе университета даже и не представляли себя в роли учителя, так как пошли на эту специальность не по своей воле, и относились к данной профессии безразлично. 20% точно знали, кем они хотят стать заранее и видели себя в этой профессии, поэтому отнеслись к ней положительно.

В настоящее время 75% молодых учителей положительно относятся к работе учителем и лишь 15% безразлично, так как пошли в профессию по нужде.

Примечательно, что в 77% администрация школы не интересуется деятельностью недавно пришедшего педагога. Это можно рассматривать как нежелание мешать, либо как халатность со стороны администрации. В любом

случае не интересуясь делами у молодого учителя администрация школы рискует навлечь неприятные ситуации, как и в трудовом коллективе, так и среди учеников. Случаются разные ситуации, которые без участия более опытных коллег разрешить весьма затруднительно молодому педагогу. 13% ответили, что только при возникновении конфликтов. Например, бывают ситуации, когда молодого педагога еще не ввели в курс дела всех его обязанностей, и узнает молодой педагог об этом уже при возникновении претензий к нему. У 8% педагогов администрация активно интересуется учебной деятельностью, не забывая при этом и про личное общение. У педагогов спрашивают с какими трудностями они сталкиваются и помогают их преодолеть по возможности. 2% ответили на заданный нами вопрос по–своему: «Администрация школы в первую рабочую неделю уточняла, хорошо ли прошли уроки, а потом подобных вопросов не возникало», «только перед открытыми уроками администрация узнает есть ли все необходимое».

На вопрос про коллегу-наставника большая часть ответила положительно, это 68%. 22% отметили, что это не конкретный человек, а состав педагогов, что кстати, тоже очень хорошо и полезно для молодого учителя. Всего 10% признались, что педагога-наставника у них нет. Кстати, в комментариях к этому вопросу все те, у кого нет наставника отметили, что иметь в коллективе такого человека им бы очень хотелось: «это могло бы облегчить мою работу», «было бы у кого спросить даже глупые вопросы», «я не знаю, как лучше для учеников, а вокруг все заняты своими делами, стыдно спрашивать».

Ну и наконец, последний вопрос расставил все на свои места. 55% опрошенных отметили, что профессиональная адаптация проводилась, но с разной степенью успешности. И 45% признались, что никаких мер по вовлечению в новую среду и адаптации к ней со стороны коллег не производилось. К сожалению, этот высокий показатель говорит о том, что еще не во всех образовательных учреждениях почувствовали значимость

данного процесса либо проведённые мероприятия были малоэффективными и не оказали должного эффекта на молодых педагогов. Результаты анкеты можно увидеть на рисунке 3 и 4.

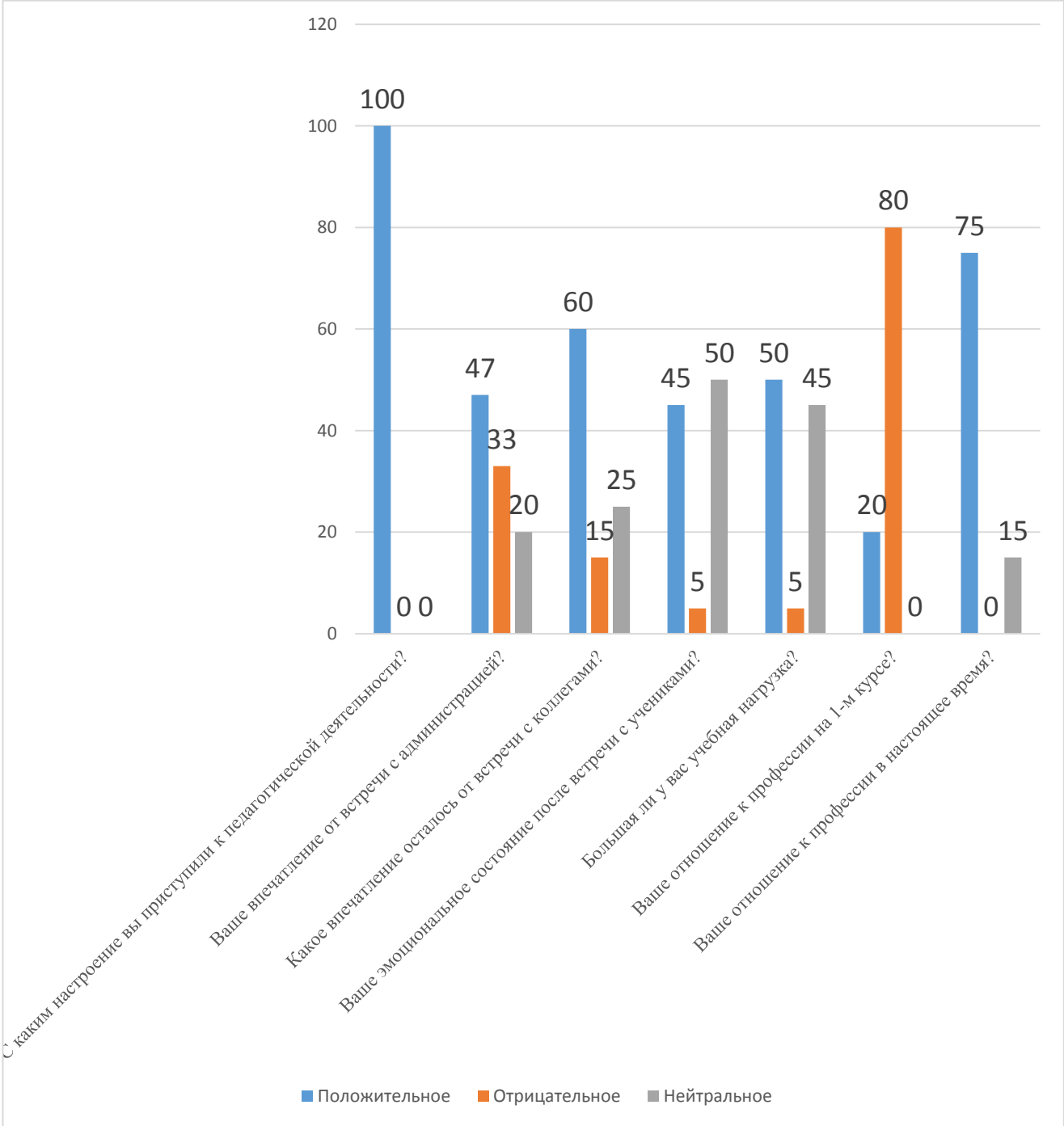

Рис. 3. Результаты анкетирования «Адаптация молодых учителей», n=25, октябрь 2016 г.

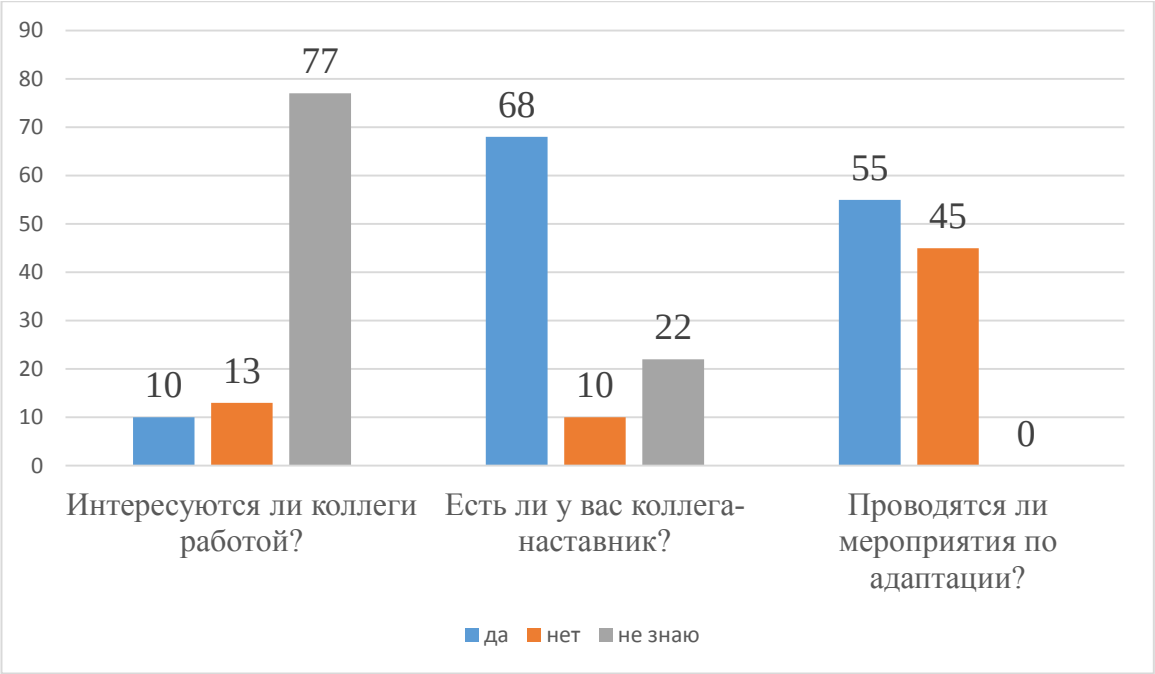

Рис. 4. Результаты анкетирования «Адаптация молодых учителей», n=25, октябрь 2016 г.

Таким образом, результат анкетирования показывает, что у молодых учителей в основном преобладают нейтральные и положительные ответы на вопросы, что говорит о достаточном уровне адаптированности.

Для анализа документов нами был выбран традиционный метод. Использование данного метода означает изменение первоначальной формы в нужную исследовательскую, иными словами это истолкование содержания документа, его понимание. В традиционном анализе документов существует внешний и внутренний анализ. В чем различия? Внешний анализ – это анализ «исторического контекста» документа. Цель – определить вид документа, форму, время и место создания, авторов, цели его создания, определить надежность и подлинность. Внутренний анализ – это изучение содержания документа.

При изучении наших документов был использован внутренний анализ.

Мы изучили приказ директора школы об организации наставничества. В нем назначались конкретные педагоги-кураторы, который были закреплены за молодыми учителями; был также утвержден план работы с молодыми педагогами.

Нами также был изучен план работы педагогического совета на 2016-2017 учебный год. Для рассмотрения в него были включены следующие темы педагогических советов: реализация годового плана работы школы и перспективы работы на 2016-2017 учебный год; «Психологический комфорт в школе – важное условие эффективности обучения и воспитания»; тематический педагогический совет «Развитие профессиональной компетентности» педагогов школы как фактор повышения качества образования в соответствии с современными требованиями»; тематический педагогический совет «ФГОС НОО ОВЗ: актуальные проблемы и перспективы внедрения»; об итоговой и промежуточной аттестации обучающихся школы; об итоговой аттестации выпускников школы и промежуточной аттестации обучающихся школы; о допуске к итоговой и промежуточной аттестации, переводе в следующий класс; итоговый педагогический совет.

Мы проанализировали годовой план работы совета наставников. Он состоял из следующего: знакомство с нормативно-правовой базой учреждения, изучение документов (Закон об образовании; Конвенция о правах ребенка; Устав МАОУ; санитарно-эпидемиологические правила); помощь в планировании воспитательно-образовательного процесса; помощь в оформлении и ведении документации; помощь в проведении родительских собраний; изучение способов разрешения конфликтных ситуаций между всеми участниками образовательного процесса.

Кроме того, нами был разработан и внедрен план работы с молодыми специалистами, который представляет собой последовательность действий наставника с молодым специалистом на учебный год.

Таким образом, на констатирующем этапе нами было проведено диагностирующее анкетирование 25 молодых учителей. Было выявлено, что их уровень адаптированности низкий, что говорит об определенных проблемах профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе.

2.2. Реализация модели управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе

Исходя из результатов констатирующего эксперимента нами была разработана и успешно внедрена в образовательный процесс модель управления процессом профессиональной адаптацией молодого учителя в общеобразовательном учреждении.

Администрации школы и научно-методическому совету было предложено на начальном этапе провести анкетирование молодых учителей с целью диагностики по выявлению затруднений. По окончанию анкетирования, было выявлено, что степень адаптированности молодых учителей не достаточная.

После проведения диагностики, администрация школы приняла решение поддержать молодых специалистов и выделить им в распоряжение отдельное рабочее место. Было выделено 5 кабинетов на 10 молодых учителей. Они были распределены по предметно. Это удовлетворяет наш третий этап адаптации, а именно создание комфортных условий труда. Имеется в виду, что при наличии отдельного рабочего места, учитель не будет отвлекаться, а значит сможет качественно производить подготовку к урокам и открытым занятиям.

На следующем этапе апробации модели администрацией школы была создана группа учителей-наставников, которые были закреплены за молодыми учителями.

Со стороны учителей-наставников был проведен мониторинг сформированности компетенций у молодого педагога. Учителя-наставники опросили своих подопечных на знание и умение применять педагогические компетенции на практике используя разработанную нами диагностическую карту.

Нами была создана и успешно запущена Школа молодого педагога. В нее входят около 10 молодых учителей. На данный момент в состав школы

входят молодые педагоги и педагоги-наставники. Нами было проведено 10 занятий. Темы занятий представлены в таблице 1.

Табл. 1.

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с профессией учителя.	1. Организационные вопросы: • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями школы; • выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	Август 2016
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Обучение ведения документации.	1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых учителей.	Сентябрь 2016
3.	Посвящение в учителя	Празднование Дня Учителя совместно с Школой Молодого Педагога	Октябрь 2016
4.	Проблемы современного урока. Требования к организации.	1. Методические требования к уроку. 2. «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 4. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 5. Примерная схема тематического	Ноябрь 2016

		плана урока. 6. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.	
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований 5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.	Декабрь 2016
6.	Эмоциональная устойчивость учителя.	1. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 2. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»	Февраль 2017
7.	Самообразование учителя	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с молодыми педагогами в школе и уровни компетенции	Апрель 2017

		молодого специалиста	
8.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания.	Октябрь 2017
9	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	ноябрь 2017
10	Анализ урока	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Декабрь 2017

Хочется отметить, что педагоги посещали занятия с удовольствием и всегда с интересом участвовали во всех мероприятиях.

Немаловажным фактором адаптации молодого учителя в общеобразовательной школе является и создание индивидуальной траектории совершенствования педагогического мастерства. Завуч совместно с учителем-наставником совместно помогли составить индивидуальный план работы на год на каждого молодого учителя.

Также для более успешного процесса адаптации, мы составили годовой план работы молодого педагога с наставником.

Мы решили предложить данную модель в те образовательные учреждения, где работали опрошенные нами ранее педагоги, не имеющие педагогов наставников. Это десять педагогов, работающих в МАОУ Гимназии №16. Заручившись поддержкой администрации школы, мы попробовали внедрить разработанную нами модель профессиональной адаптации.

Отметим, что начало наших исследований началось с августа 2016 года, это как раз перед началом учебного года и продлилось до декабря 2017, соответственно под конец учебного года.

Мы составили диагностическую карту изучения профессиональной адаптации молодых учителей к педагогической деятельности и попросили педагога-наставника заполнить ее.

На начальном этапе работы наставника и молодого педагога, отмечалось копирование стиля преподавания более опытного педагога у всех молодых учителей. Отношение к профессии у всех было на уровне «нравится», однако без планов на будущее. Отношение к самому молодому учителю было уважительное, однако добиться авторитета среди учащихся и родителей на данном этапе не удавалось.

Таким образом становится ясно, что помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными

документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Отметим этапы работы наставника с молодым педагогом.

1. Этап знакомство с молодым специалистом и решение следующих задач:

– создание благоприятной психологической атмосферы для сотрудничества;

– извлечение из первых бесед информации о личности молодого учителя, его отношении к детям, профессиональных планах, уровне общей культуры.

2. Этап определение содержания профессионального труда по следующим видам:

– обучающий;

– воспитательный;

– общественная работа;

– самообразование.

3. Этап оценка уровня профессиональной и психологической готовности к адаптации и определение перспектив стабилизации молодого специалиста:

– оценка уровня развития педагогических способностей;

– определение мотивации включения в педагогическую деятельность;

– оценка уровня профессиональной (теоретической и практической) подготовленности;

– изучение особенностей личности молодого специалиста.

На основе изучения данных показателей дается прогноз профессиональной адаптации и потенциальной стабильности каждого молодого специалиста:

Изучение характера протекания адаптации молодого учителя:

оценка эффективности и качества работы:

– оценка удовлетворенности работой (отношение к работе, преобладающее настроение, установки на продолжение работы по специальности и в данном трудовом коллективе);

– выявление факторов, затрудняющих и задерживающих процесс адаптации молодого специалиста в трудовом коллективе.

4. Этап коррекционная работа с молодым специалистом:

– информирование по основным вопросам психологии личности и общения, по вопросам психологии эмоциональных состояний и управления ими;

– консультативная помощь в познании себя и других, в решении возникающих проблем и при кризисных состояниях, в определении путей саморазвития;

– проведение тренинга по развитию навыков общения, отдельных сторон профессиональной компетентности, аутотренинга, деловых игр;

– разработка длительных психолого-педагогических рекомендаций по организации труда молодого учителя.

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования управления процессом адаптации молодых педагогов в образовательной школе

На контрольном этапе исследования нами также было проведено повторное анкетирование молодых учителей. Результаты получились следующие.

Отвечая на вопрос «С каким настроением вы приступили к своей педагогической деятельности?», 80% ответило, что они приступили к работе с желанием, лишь 20% в силу необходимости.

Вопрос, касающийся учебной нагрузки, оставил показатели без изменений.

Занятно, что после проведенной работы, коллеги и администрация школы стали больше интересоваться работой молодого учителя – 80%, только 20% интересуются при возникновении конфликтной ситуации.

Примечательно, что у 90% опрошенных появился коллега-наставник, 10% - «нет кого-то конкретного, помогают все».

Результаты можно увидеть на рисунке 4.

Рис.4. Результаты анкетирования «Адаптация молодых учителей» на контрольном этапе эксперимента, n=25, декабрь 2017 г.

Таким образом, сравнив результаты анкетирования 2016 и 2017 года, можно сказать что результаты изменились в положительную сторону, что говорит о эффективности взаимодействия педагога-наставника с молодым учителем и является показателем высокого уровня адаптированности молодых учителей в общеобразовательной школе.

В нашем эксперименте педагоги-наставники взаимодействовали с подопечными по предложенной нами модели в течении всего учебного года.

Нам было интересно проверить эффективна ли наша модель и изменились ли результаты молодых педагогов.

Как отметил педагог-наставник, все десять молодых специалистов начали успешно проявлять творческий подход при обучении, разнообразив применяемые методы. Вектор отношения к профессии остался прежним, положительным, однако устремился в будущее. Так, все опрошенные планируют остаться и работать в выбранной школе. И наконец, учителям удалось стать авторитетом не только для учащихся и их родителей, но и для педагогического коллектива.

Таким образом, мы можем считать нашу модель эффективной, так как показатели всех молодых педагогов изменились в лучшую сторону.

На основе проведенного нами анкетирования и апробированной модели мы составили ряд рекомендаций для коллектива, в котором работает молодой учитель.

Руководство образовательного учреждения является главным звеном в создании условий оптимальной адаптации молодого учителя. Непосредственно их усилиями формируется данная среда, в которой оказывается выпускник педагогического университета. Под их руководством формируется педагогический коллектив, они первыми принимают молодых педагогов в свои ряды, ставят перед ними задачи, осуществляют контроль вступления в профессию, дают наставления. В большой степени от администрации учебного заведения зависит и психологический климат в коллективе, кроме того устоявшаяся в коллективе система ценностей и представлений в работе преподавателя, также характерные черты взаимодействия и взаимоотношений.

Функциональные обязанности администрации образовательной организации по адаптации молодых учителей:

Действия директора:

– утверждает программу адаптации молодого специалиста, контролирует ее выполнение, оценивает результаты деятельности молодого учителя;

– представляет молодого учителя коллективу на ближайшем педагогическом совете;

– проводит вводное ориентационное собеседование.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

– организует индивидуальную работу с молодыми специалистами и их наставниками;

– знакомит учителя с местом работы;

– проводит собеседование с новым сотрудником на первой неделе работы;

– консультирует по всем необходимым вопросам;

– оценивает профессиональный уровень молодого специалиста для разработки наиболее эффективной программы адаптации;

– обозначает перечень его задач на ближайшее время, требования к работе педагога;

– прикрепляет к нему наставника и разрабатывает программу стимулирования наставника для того, чтобы повысить интерес в более короткой и успешной адаптации «подопечного»;

– составляет совместно с руководителем соответствующего методического объединения необходимо план личностно-профессионального развития молодого педагога;

– обеспечивает вместе с педагогом-наставником обратную связь, сообщая работнику динамику и направление его реальных и предпочтительных изменений;

– проводит после оформления всех необходимых документов нового сотрудника по основным помещениям учебного заведения;

– планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом;

– 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 образовательной организации в работе по адаптации молодых педагогов выступают педагоги-наставники, психологическая и методическая службы, председатель методического объединения и школа молодого педагога.

Адаптацией молодого специалиста в образовательном учреждении непосредственно руководит педагог-наставник.

Наставничество – процесс передачи социального опыта, форма преемственности поколений, одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых педагогических кадров.

Действия наставника:

– знакомит молодого специалиста с требованиями законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих его права и обязанности по занимаемой должности;

– разрабатывает совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

– изучает деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

– вводит в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

– проводит необходимое обучение;

– контролирует и оценивает самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

– разрабатывает совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
– дает конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
– контролирует работу, оказывать необходимую помощь;
– оказывает молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявляет и совместно устранять допущенные ошибки;
– развивает личным примером положительные качества молодого специалиста, корректирует его поведение в учебном заведении, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;
– участвует в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносит предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; ведет дневник работы наставника и периодически докладывает руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
– подводит итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составляет отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации молодых педагогов и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения, которые участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы организации.

Действия руководитель (председатель) методического объединения:

1. Предоставляет новому сотруднику следующую информацию:

функции цикловой комиссии (методического объединения):

– цели и приоритеты, организация и структура;

– направления деятельности; связь с другими методическими объединениями; взаимоотношения внутри объединения;

– рабочие обязанности и ответственность: детальное описание методики преподавания, учебного процесса и ожидаемых результатов;

– разъяснение важности труда нового педагога, его соотношение с другими предметами курса; 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;

– 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 молодому учителю необходимо ознакомиться в первую очередь.

2. Представляет членов метод объединения, особое внимание обращает на тех, к кому всегда можно обратиться с вопросом или за советом.

3. Организует обзор новинок методической литературы.

4. 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 также любая методическая помощь.

С первого дня работы молодому педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь, способствующая плавному вхождению в

коллектив, согласованию личностных ценностей и принципов с нормами организационной культуры.

Действия психолога:

– организовывает индивидуальную встречу с каждым молодым педагогом, знакомит молодого специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы;

– изучает личность молодого педагога с помощью диагностических исследований, с целью составления психологического портрета (степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; уровень психологической подготовки; оценка профессиональной направленности);

– проводит занятия в школе молодого педагога;

– устраивает тренинги по вопросам: содействия успешной социально-психологической адаптации молодых педагогов; оказания помощи молодым специалистам в осознании профессиональных страхов, и пути их преодоления; профилактике эмоционального выгорания учителя.

При наличии в общеобразовательном учреждении группы молодых специалистов создается Школа молодого педагога. Она призвана обеспечить адаптацию молодых педагогов к профессии, к условиям работы в организации, развитие базовых профессиональных компетенций.

Действия руководителя Школы молодого педагога:

– оказывает практическую помощь молодым специалистам в адаптации их к работе в образовательной организации, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания учебной дисциплины;

– выявляет базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействует их решению;

– организует групповые занятий для молодых педагогов, проведение практических семинарских занятий, научно-практических конференций;

– заслушивает отчёты членов школы молодого педагога по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию;

– организует изучение профессиональных потребностей молодых педагогов и передового педагогического опыта в образовательных организациях.

Профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. Снятию затруднений способствует присутствие на уроках членов администрации, его наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога. Самое ценное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога проводить анализ своего труда, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейший анализ, планирование, коррекция, и опять анализ позволяют ему вместе со своим наставником-педагогом получать хорошие результаты в организации учащихся на уроке, применять наиболее эффективные приемы работы с детьми. Все это одухотворяет молодого специалиста, способствует достижению ситуации успеха, которая является залогом его педагогической и личностной состоятельности.

Самое главное в работе с молодыми специалистами – создать атмосферу успеха и пространство для их самореализации, где они могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

На констатирующем этапе мы провели анкетирование среди 25 молодых учителей, составили и внедрили в учебный процесс модель управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе.

Исходя из результатов анкетирования нами была разработана и успешно внедрена в образовательный процесс модель управления процессом профессиональной молодого учителя в общеобразовательном учреждении (см. приложение 2). Также для более успешного процесса адаптации, мы составили годовой план работы молодого педагога с наставником (см. приложение 3).

Также отметим, что помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Так как все условия адаптации молодого специалиста выполнены, то можно считать выдвинутую гипотезу подтвержденной.

Профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. Снятию затруднений способствует присутствие на уроках членов администрации, его наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога. Самое ценное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога проводить анализ своего труда, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейший анализ, планирование, коррекция, и опять анализ позволяют ему вместе со своим педагогом-наставником получать хорошие результаты в организации учащихся на уроке, применять наиболее эффективные приемы работы с детьми. Все это одухотворяет молодого специалиста, способствует достижению ситуации успеха, которая является залогом его педагогической и личностной состоятельности.

Самое главное в работе с молодыми специалистами – создать атмосферу успеха и пространство для их самореализации, где они могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении сформулируем основные выводы, полученные в результате диссертационного исследования.

Цели и задачи нашего исследования выполнены, а именно мы выявили, научно обосновали и экспериментально проверили организационно-педагогическую модель профессиональной адаптации молодых учителей в современной общеобразовательной школе.

Нами была раскрыта сущность процесса профессиональной адаптации молодых учителей на основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы; выявили факторы, влияющие на эффективность профессиональной адаптации молодых учителей в современных общеобразовательной школе; определили и экспериментально проверили организационно-педагогические условия эффективности управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей.

На основании рассмотренного теоретического материала по управлению процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе было установлено, что профессиональная адаптация — это процесс становления равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Процесс становления проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворении человека самим процессом труда и собой в качестве профессионала, его результативностью.

Отметим, что профессиональная адаптация имеет недостаточно развитую нормативно-правовую базу и нуждается в конкретизации проводимых процедур на местах. Локальные источники трудового права должны содержать конкретные мероприятия по адаптации персонала.

Хотелось бы также сказать, что без надлежащих процедур по профессиональной адаптации, педагог вероятно не сможет осуществлять свою трудовую деятельность. Таким образом, профессиональная адаптация молодого учителя является одной из значимых организационно-педагогических задач.

Ведущими факторами, влияющими на процесс социально-профессиональной адаптации молодого педагога, определены следующие: мотивация, профессиональные ценности, образовательная среда, уровень психолого-педагогической и коммуникативной подготовки учителя.

На констатирующем этапе мы провели анкетирование среди 25 молодых учителей, составили и внедрили в учебный процесс модель управления процессом профессиональной адаптации молодых учителей в общеобразовательной школе.

Исходя из результатов анкетирования нами была разработана и успешно внедрена в образовательный процесс модель управления процессом профессиональной молодого учителя в общеобразовательном учреждении. Также для более успешного процесса адаптации, мы составили годовой план работы молодого педагога с наставником.

Также отметим, что помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Так как все условия адаптации молодого специалиста выполнены, то можно считать выдвинутую гипотезу подтвержденной.

Профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. Снятию затруднений способствует присутствие на уроках членов администрации, его наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога. Самое ценное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога проводить анализ своего труда, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейший анализ, планирование, коррекция, и опять анализ позволяют ему вместе со своим педагогом-наставником получать хорошие результаты в организации учащихся на уроке, применять наиболее эффективные приемы работы с детьми. Все это одухотворяет молодого специалиста, способствует

достижению ситуации успеха, которая является залогом его педагогической и личностной состоятельности.

Самое главное в работе с молодыми специалистами – создать атмосферу успеха и пространство для их самореализации, где они могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Концепция «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» [Текст] // Психологическая наука и образование. – 2014. – Том 19. № 3. С. 5–10.

2. "Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов" [Текст]. – М., 2012. – 15 с.

3. Постановление Правительства РФ N 497 "О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 – 2020 годы" [Текст]. – М., 2015. – 21с.

4. "Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года" [Текст]. – М., 2013. – 40 с.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 [Текст]. – М.: Эксмо, 2013. – 210 с.

6. Абдуллина, О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: учеб. пособие [Текст] / О.А. Абдуллина. – М.: Просвещение, 1990. – 141 с.

7. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности [Текст] / К.А. Абульханова-Славская. – М: Наука, 1980. – 335 с.

8. Амонашвили, Ш. А. Личностно гуманная основа педагогического процесса [Текст] / Ш.А. Амонашвили. – Минск: Университет, 1990. – 552 с.

9. Андреева, Д А. О понятии адаптации. Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе [Текст] / Д.А. Андреева. – Л:1973. – Вып. 13. – С.62 – 69.

10. Аржакаева, Т А. Психологические трудности общения начинающих учителей [Текст]: Автореф. дис. канд. пед. наук. – М., 1995. – 20 с.

11. Архангельский, С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы [Текст] / С.И. Архангельский. – М.: Высшая школа, 1980. – 368 с.

12. Асеев, В.Г, Теоретические аспекты проблемы адаптации [Текст] // В сб.: Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности / В.Г.Асеев. – Иркутск: ИГПИ, 1986. – 17с.

13. Асмолов, А.Г. Культурно историческая психология и конструирование миров [Текст] / А.Г. Асмолов. – М,: Инст. практической психологии. Воронеж: НПО «Модэк», 1996. – 768 с.

14. Базаров, Т.Ю., Еремин, Б.Л. Управление персоналом, Учебник для вузов [Текст] / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.

15. Белозерцев, Е.П. Гуманистические основы педагогической подготовки учителя [Текст] // Гуманизация образования / Е.П. Белозерцев. – М.:1994. – 42с.

16. Беспалько, В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов [Текст]/ В.П. Беспалько, Ю.Г. Татур. – М.: Высшая школа, 1989. – 144 с.

17. Бодалев, А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения [Текст]/ А.А. Бодалев. – М.: Флинта: Наука, 1998. – 168 с.

18. Буравихин, В.А. Учитель и общество [Текст] / В.А. Буравихин // Педагогика. –1996. – № 5. – С.60-62.

19. Буева, Л.П. Человек: деятельность и общение [Текст] / Л.П. Буева. – М., 1978. – 216 с.

20. Васильев, В.В. Социально педагогические проблемы управления адаптацией выпускников ПТУ на предприятиях металлургической промышленности [Текст]: Автореф, дис. канд. пед. наук. – Киев, 1989. – 20 с.

21. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе; контекстный подход: метод. Пособие [Текст] / А.А. Вербицкий. – М.: Высшая школа, 1991 – 207 с.

22. Вершловский, С.Г. Психолого педагогические проблемы деятельности молодого учителя [Текст] / С.Г. Вершловский. – Л.: Знание, 1984. – 32 с.

23. Вершловский, С.Г. Молодой учитель в системе непрерывного образования [Текст]/ С.Г. Вершловский //Советская педагогика. – 1986 – № 2. – С. 71 – 75.

24. Вершловский, С.Г. Непрерывное образование учителя как предмет научного исследования и управления [Текст]/ С.Г.Вершловский // В сб.: Молодой учитель в системе непрерывного образования. – М.: АПН СССР – 1987. – С. 3 – 10.

25. Вершловский, С.Г., Литвинова, Н.П., Симонова, Т.М. Особенности профессионального становления молодого учителя [Текст] / С.Г. Вершловский, Н.П. Литвинова, Т.М. Симонова // Советская педагогика – 1984. – № 4. – С. 76 – 81.

26. Выготский, Л.С. Педагогическая психология [Текст]/ Л.С. Выготский. – М., 1996. – 480 с.

27. Гапонова, С.А. Особенности адаптации студентов вузов в процессе обучения [Текст]/ С.А. Гапонова // Психологический журнал – 1994. – Т. – № 13 – С. 131-135.

28. Геворкян, Е.Н., Интернатура как форма организации постдипломной практики в системе высшего профессионального образования [Текст] / Е.Н Геврокян // Вестник МГППУ – 2013. – № 2. – С. 32-43.

29. Голованова, Н.Ф. Социализация школьников как явление педагогическое [Текст]/ Н.Ф.Голованова // Педагогика, 1998. – № 5. – С.42.

30. Гоноболин, Ф.Н. О педагогических способностях учителя [Текст] / Ф.Н. Гоноболин. – М., 1964. – 111с.

31. Друкер, Ф. П. Менеджмент. Задачи, обязанности, практика [Текст] / Ф.П.Друкер. – М.: Вильямс, 2008. – 989с.

32. Забродин, Ю.М Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога [Текст] / Ю.М. Забродин // Психологическая наука и образование, 2015. – Т.: № 5. – С. 65–76.

33. Замятина, О. М. Адаптация стандарта зарубежных ERP-систем к условиям современных российских предприятий [Текст]/ О. М. Замятина, Н. Г. Саночкина, И. Г. Озерова // Известия Томского политехнического университета [Известия ТПУ]. – 2006. – № 1. – С. 193 –196.

34. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э.Ф.Зеер. – М.: Академия, 2006. – 240 с.

35. Зубок, Ю.А. Проблема риска социологии молодежи [Текст]/ Ю.А. Зубок. – М.: 2003.

36. Кан-Калик, В.А. Педагогическое мастерство [Текст]/ В.А. Кан-Калик, Н.Д. Никандров. – М.: Педагогика, 1990 – 114 с.

37. Кагальняк, А.И., Бендерская, О.Н. Опыт изучения профессиональной адаптации молодых учителей [Текст]/ А.И.Кагальняк, О.Н. Бендерская // Советская педагогика, 1981. – № 9. – С.99 – 102.

38. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник [Текст]/ А.Я. Кибанов; Государственный Университет Управления. – М.: ИНФРАМ, 2005 – 304 с.

39. Кондратьева, Г.В. Педагогические факторы и условия совершенствования адаптации молодого учителя к работе в сельской школе[Текст]: Автореф. дис. канд. пед. наук. – Челябинск, 1986. – 18 с.

40. Корсини, Р., Ауэрбах, А. Психологическая энциклопедия 2-е изд. [Текст]/ Р.Корсини, А.Ауэрбах. – СПб.: 2006. – 1096 с.

41. Кулюткин, ЮН. Творческое мышление в профессиональной деятельности учителя [Текст] / Ю.Н. Кулюткин // Вопросы психологии, 1986. – №2. – С. 21 – 30.

42. Кураков, Л.В. Экономика и право: словарь-справочник [Текст]/ Л.В. Кураков. – М: Вуз и школа, 2004. – 1072с.

43. Лесохина, Л.Н. Ориентация на воспитательную деятельность и профессиональная позиция молодого учителя [Текст] / Л.Н. Лесохина // В сб.: Особенности социально профессиональной позиции молодого учителя. – Л., 1981. – С.32 – 43.

44. Лыновская, Л.В. Организационно-педагогические условия адаптации педагогических работников к компетентностному подходу в профессиональном образовании [Текст]/ Л.В. Лыновская // В сб.: Научные исследования в образовании. – 2007. – 4 с.

45. Макаренко, А. С. Избранные педагогические сочинения [Текст] / А.С. Макаренко. — М.: Педагогика, 1983. – 392 с.

46. Маркова, А. К. Психология труда учителя: Книга для учителя [Текст] / А.К. Макарова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.

47. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 2004. – 704 с.

48. Милославова, И.А. Адаптация как социально-психологическое явление [Текст]/ И.А. Милославова // Социальная психология и философия / Под ред. Б.Ф. Парыгина. Л. – 1973. Вып.2 – С. 111 – 120.

49. Милославова, И.А. Понятие и структура социальной адаптации[Текст]: Автореф. дис. канд. филос. наук. Л., 1974. – 24 с.

50. Мудрик, А. В. Учитель, мастерство и вдохновение [Текст]/ А.В. Мудрик. — М.: Просвещение, 1986. — 160 с.

51. Назарова, О. В. Профессиональная адаптация начинающих учителей гимназии в условиях модернизации образования [Текст]: Дис. канд. пед. наук : Ставрополь, 2003. – 176 с.

52. Насырова, Г.И. Процесс профессиональной адаптации будущих учителей [Текст] / Г.И. Насырова // В сб. : Формирование социально активной личности учителя. – М.,1985. – С. 58 – 63.

53. Невзоров, Б.П. Профессиональное становление учителя в системе многоуровневого университетского образования в регионе[Текст]: Автореф. дис. док, пед. наук. – М.:, 1998. – 32 с.

54. Никитина, Н.Н. Основы профессионально-педагогической деятельности: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования [Текст] / Н.Н. Никитина, О.М. Железнякова, М.А. Петухов. – М.: Мастерство, 2002. – 288 с.

55. Овдей, СВ. Проблемы социально психологической и профессиональной адаптации молодых учителей [Текст]:Автореф. дис. канд. психол. наук. Л., 1978 – 18 с.
56. Павлова А. М. Психологические особенности оценки профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности [Текст] / А.М. Павлова: Научн.-метод. разработка. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та. 2004. – 71 с.
57. Панина, Т.С. Мониторинг процесса становления и развития учителя [Текст] / Т.С. Панина // Социально профессиональная адаптация молодежи в современных условиях: Тезисы Всероссийской научно–практической конференции. – Кемерово: ОбдИУУ, 1999. – С. 133 – 135.
58. Педаяс, М. – И.Я. Профессиональная адаптация учителя [Текст] / М. – И.Я. Педаяс // В кн.: организация учебного процесса. – Вып. 5. – Тарту, 1976 – С.5 – 44.
59. Полякова, Т.О. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей [Текст] / Т.О. Полякова. – М.: Педагогика, 1983. – 128 с.
60. Поташник, М.М. Как развивать педагогическое творчество [Текст] / М.М. Поташник. – М.: Знание, 1978. – 87 с.
61. Рожков, М.И., Байбородова, Л.В. Организация воспитательного процесса в школе [Текст] / М.И. Рожков, Л.В. Байбородова. – М.: Владос, 2000. – 256 с.
62. Сластенин, В.А. Профессиональная адаптация молодого учителя [Текст] / В.А. Сластенин // Советская педагогика. – 1976. – № 3. – С. 88 – 95.
63. Сластенин, В.А. Формирование личности советского учителя в процессе профессиональной подготовки [Текст] / В.А. Сластенин. – М.: Просвещение, 1976. – 160с.
64. Ходаков, А.Н. Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя [Текст] / А.Н.Ходаков // Кн. Воспитательная деятельность молодого учителя. – Л., 1978. – С.72 – 89.

65. Хамидулина, Н.А. Профессиональная адаптация молодых учителей в современных социально-экономических условиях [Текст]: Диссертация, канд. пед. наук. – Кемерово, 2000. – 167 с.

66. Чистякова, С. Н. Формула проектирования профессионального успеха [Текст] / С.Н. Чистякова // Профессиональное образование и занятость молодежи – XXI век. Система профессионального образования в условиях модернизации: Международная научно-практическая конференция. – Кемерово: 2014. – С. 21–27.

67. Шакуров, Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив [Текст] / Р.Х. Шакуров. – Москва: Просвещение, 1990. – 208 с.

68. Штейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Штейн. – СПб, 2002. – 130с.

Список иностранных источников:

69. Bratton J. Human Resource Management [Текст] / J. Bratton, J. Gold. London: PALGRAVE MACMILLAN, 2003. – 540 p

70. Cooper-Thomas, H. Organizational Adaptation: A field study into adaptation success and rate [Текст] / H. Cooper-Thomas, N. Anderson // International Journal of Selection and Assessment. 2005. Vol. 13. P. 116 – 128.

71. Organizational behavior: The state of the science [Текст] / ed. by J. Greenberg. 2nd ed. - Mahwah (N.J.); London: Lawrence Erlbaum associates, 2003. - 470 p.

72. Super D.E., et al. Vocational Development: A Framework of Research [Текст] –N.Y., 1957 – 391p.

73. Van Maanen, J. Toward a Theory of Organizational Adaptation [Текст] / J. Van Maanen, E. Schein // Research in Organiz. Behavior. 1979. Vol. 1. P.209-264.

Электронные ресурсы:

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/. URL: (дата обращения 15.10.2017)

2. Смольникова, И.А. Рабочий конспект для внедряющих информационные технологии в общеобразовательной школе [Электронный ресурс] – Центр «Информика». – Режим доступа: http//www.informika.ru/text/school/its.htm (дата обращения 10.12.2015).

3. Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://government.ru. URL: (дата обращения 15.10.2017).

4. Заседание Правительства // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://government.ru. URL: (дата обращения 15.08.2017).

5. Мединцева, И. П. Компетентностный подход в образовании / И.П. Мединцева // Педагогическое мастерство: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://moluch.ru/conf/ped/archive/65/3148/

6. «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (утв. Правительством РФ 28.05.2014 N 3241п-П8) // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru. (дата обращения 21.05.2016).

7. Об утверждении концепции ФЦП развития образования на 2016–2020 годы // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://government.ru. URL: (дата обращения 15.10.2017).

8. Письмо Минобрнауки России № НТ-944/08 и Общероссийского Профсоюза образования № 326 от 11.07.2016 г. «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов» [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/97_267514

9. Центр по работе с выпускниками и содействию трудоустройству РГПУ им. А.И. Герцена «Мост» [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.herzen.spb.ru/alumni/

10. Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD. 2015. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.oecd.org/edu/school/ 48627229.pdf

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета
Адаптация молодых учителей

Уважаемые коллеги!

Цель данной анкеты — выявление уровня адаптированности молодых учителей в общеобразовательной школе. Просим Вас подчеркнуть тот вариант ответа, который вам кажется наиболее верным.

1.	С каким настроением Вы приступили к своей педагогической деятельности?	с желанием работать	в силу необходимости	с безразличием	свой вариант
2.	Ваше впечатление от встречи с администрацией	хорошее	удовлетворительное	плохое	свой вариант
3.	Какое впечатление осталось у вас от первой встречи с коллегами?	хорошее	удовлетворительное	плохое	свой вариант
4.	Какое эмоциональное состояние осталось у Вас от первой встречи с учениками?	хорошее	удовлетворительное	плохое	свой вариант
5.	Какая у Вас учебная нагрузка?	большая	достаточная	недостаточная	свой вариант

6.	Ваше отношение к учительской профессии на 1-ом курсе?	положительное	отрицательное	безразличное	свой вариант
7.	Ваше отношение к учительской профессии в настоящее время?	положительное	отрицательное	безразличное	свой вариант
8.	Интересуются ли коллеги, администрация школы Вашей работой?	всегда	никогда	при возникновении конфликтной ситуации	свой вариант
9.	Есть ли у вас коллега-наставник?	да	нет	Нет кого-то конкретного все помогают	свой вариант
10.	Проводились ли мероприятия по Вашей профессиональной адаптации на рабочем месте?	да	нет	затрудняюсь ответить	свой вариант

Приложение 2

План работы с молодыми специалистами

№	Тема	Сроки	Ответственные
1	Собеседование с молодыми учителями с целью закрепления наставников.	Август, сентябрь	Зам. директора по УВР.
2	Помощь в планировании, оформлении документации, организация работы молодого специалиста.		Зам. директора по УВР. Педагог-наствник
3	Правила оформления классного журнала, журнала ОДО, дневников учащихся.	Сентябрь, в течение года	Зам. директора по УВР. Педагог-наставник
4	Беседа «Этапы планирования урока и подготовки к нему учителя. Советы молодому учителю при подготовке к уроку»		Педагог-наставник
5	Практическое заседание «Затруднения учителей в подготовке современного урока».		Педагог-наставник
6	Практическое занятие «Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана»		Педагог-наставник
7	Заседание «Современный урок. Типы уроков».	Октябрь В течение года	Зам. директора по УВР Учителя-предметники Педагог-наставник
8	Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий творчески работающих учителей-		Учителя-предметники

	предметников.		
9	Занятие «Классификация ошибок, допускаемых молодым учителем»		Педагог-наставник
10	Определение темы самообразования.	октябрь	Педагог-наставник
11	Заседание «Как провести самоанализ урока?» Предоставление самоанализов уроков, посещенных учителями-предметниками	ноябрь	Зам. директора по УВР Педагог-наставник
12	Посещение уроков молодых специалистов.	Декабрь-май	Педагог-наставник
13	Подведение итогов 1 полугодия.	январь	
14	Заседание «Нестандартные уроки в школе»	январь	Учителя-предметники Педагог-наставник
15	Заседание «Индивидуальный подход на уроках, работа в группах»	февраль	
16	Выставка методических и дидактических материалов, разработанных молодыми специалистами. Реализация темы по самообразованию	март	Зам. директора по УВР Педагог-наставник
17	Смотр кабинетов, стендов, подведение итогов.	апрель	Педагог-наставник
18	Итоги года	май	Зам. директора по УВР Педагог-наставник

Приложение 3

Диагностическая карта

1	***Стиль работы в профессиональной деятельности***	Проявляет творческий подход в работе	Использует разнообразные методы в своей профессиональной деятельности	Копирует стиль наставника
2	***Отношение к профессии***	Нравится профессия учителя	Планирует работать в школе дальше	Совершенствует свою профессиональную деятельность
3	***Отношение к молодому учителю***	Пользуется авторитетом среди учеников	Пользуется авторитетом среди коллег, администрации	Пользуется авторитетом среди родителей