

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П.АСТАФЬЕВА**
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Выпускающая кафедра экономики и менеджмента

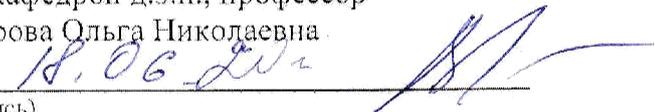
Халилова Лейла Джалиловна

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ
ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:
Менеджмент организации

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

И.о. зав. кафедрой д.э.н., профессор
Владимирова Ольга Николаевна

18.06.20 
(дата, подпись)

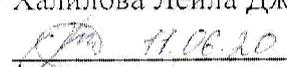
Научный руководитель профессор, д-р физ.-
мат. наук

Кирко Владимир Игоревич 

17.06.20
(дата, подпись)

Дата защиты 22 «июня» 2020 г.

Обучающийся
Халилова Лейла Джалиловна

11.06.20 
(дата, подпись)

Оценка _____
(прописью)

Красноярск 2020

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
 «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра экономики и менеджмента

Обучающийся Халилова Лейла Джалиловна

Код, направление подготовки, направленность (профиль) образовательной программы:

38.03.02 Менеджмент, Менеджмент организации

Курс 5, группа ОЗ-Б15Н(1), 555

Тема РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Руководитель Кирки Владимир Игоревич, профессор, доктор физико-математических наук
 (Ф.И.О., ученая степень, ученое звание, должность)

Срок сдачи завершённой работы руководителем 13 «мая» 2020 г.
 (за 6 недель до защиты)

Перечень вопросов, подлежащих разработке: *Изучение литературы, составление плана; написание основной части; написание введения, заключения, оформление библиографического списка, подготовка к защите, защита*

ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

Этапы работы	Сроки выполнения	Вид отчетности	Отметка руководителя о выполнении
1. Изучение литературы, составления плана	Не позднее 2-х недель после закрепления темы ВКР октябрь-ноябрь	Оглавление (проект плана), предварительный список использованных источников	
2. Написание основной части	декабрь-март	Текст (черновой вариант)	
3. Написание введения, заключения, оформление списка использованных источников	Не позднее чем за 6 недель до предзащиты апрель	Текст, введение, список использованных источников	
4. Доработка, исправление ошибок	май	Текст вместе с листом замечания	
5. Подготовка к защите	За месяц до защиты, после прохождения предзащиты май-июнь	Текст доклада, слайдовая презентация ВКР	
6. Защита	В сроки ГИА июнь	Приказ о допуске к защите, размещенная в ЭБС ВКР (не менее 5 дней до защиты), сланная за 2 дня до защиты ВКР в ГЭК, протокол защиты	
Консультации	Согласно утвержденному кафедрой графику консультаций	Текст работы	

Утверждено на заседании кафедры, протокол № 4 от 17.04.2020.

Заведующий кафедрой _____

Руководитель _____

Задание принял к исполнению _____

(подпись)

(подпись)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(расшифровка подписи)

(расшифровка подписи)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1. Особенности сопровождения молодых специалистов в образовательной организации	7
1.2. Методологические основы изучения профессиональной деятельности...19	
1.3. Модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации	28
Выводы по главе 1.....	32
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ МОДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	33
2.1. Характеристика базы и методов исследования.....	33
2.2. Разработка программы по сопровождению молодых специалистов в образовательной организации.....	43
2.3. Анализ результатов исследования.....	55
Выводы по главе 2.....	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
ЛИСТ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИК.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования современных специалистов в области управления персоналом доказывают, что эффективность работы в большой степени определяется слаженной работой персонала организации. От уровня психологического здоровья и благополучия зависит профессиональная мотивация, лояльность к организации и производительность труда. Поэтому очевидно, что сопровождения молодых специалистов в образовательной организации - одна из важных задач в управлении персоналом, и инструмент успешной кадровой политики. Профессиональное развитие молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того как молодой педагог начнет свой профессиональный путь зависит его развитие в карьере педагогической направленности либо он уйдет в другую профессию.

Противоречие темы исследования обосновывается тем, что процент молодых педагогов, готовых начать свою профессиональную карьеру в образовательном учреждении, в том числе и в образовательной организации по направлению культуры и искусства, в настоящее время крайне низок. Многие молодые педагоги уходят из профессиональных колледжей, так как не могут справиться с трудностями педагогической деятельности. И если молодому педагогу вполне достаточно теоретических знаний, полученных в процессе обучения в институте, университете академии, то практика показывает, что ему не хватает практического педагогического опыта. Но при этом Вузы только сокращают практические часы, но не увеличивают их.

Проблема исследования заключается в том, что возникающие у молодого педагога трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием опыта организации собственной педагогической деятельности, сложностями владения приемами и методами обучения. Следующая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, связана с его адаптацией в новом коллективе. Это сопряжено с тем, что молодой

педагог попадает в незнакомую для него среду, каким является сложившийся педагогический коллектив. От имеющегося у него арсенала профессиональных знаний на первых порах зависят не только общий успех работы молодого специалиста, но и уровень самооценки и притязаний.

Объект исследования - модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.

Предмет исследования – процесс разработки модели сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.

Цель исследования – теоретически и экспериментально проверить модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.

Задачи исследования:

1. Изучить особенности сопровождения молодых специалистов в образовательной организации;
2. Обосновать методологические основы изучения профессиональной деятельности;
3. разработать модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации;
4. Характеризовать базу и методы исследования;
5. Разработать программу по сопровождению молодых специалистов в образовательной организации;
6. Проанализировать результаты исследования.

Методологическая и теоретическая основа исследования раскрывается с позиции Д. Небылицына, который сделал предположение о том, что существуют взаимосвязи между некоторыми индивидуальными параметрами и характеристиками профессиональных качеств личности, и ее ведущими свойствами нервной системы. Е. П. Ильина в своем исследовании доказала влияние индивидуально-психологических характеристик личности на надежность и эффективность его трудовой деятельности. В. А. Бодров и Н. Ф. Лукьянова, систематизировала зависимости трудовой и функциональной

надежности личности от некоторых их индивидуально-психологических особенностей. К. Рифф, автор концепции психологического благополучия, описывает данное понятие как базовый субъективный конструкт, который отражает восприятие и оценку собственного функционирования с точки зрения пика потенциальных возможностей личности. Исследования П. П. Фесенко и Т. Д. Шевеленкова сыграли большую роль в разработке содержания психологического благополучия. Все перечисленные исследователи определяют актуальное психологическое состояние (благополучие) человека.

Методы исследования:

Теоретические – анализ, систематизация, обобщение, моделирование, абстрагирование.

Эмпирические – наблюдение, тестирование, анкетирование, беседа.

База и выборка исследования: в исследовании приняли участие молодые специалисты МАОУ «Средняя школа № 3» в количестве 25 человек.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и апробации модели и программы по сопровождению молодых специалистов в образовательной организации.

Описание структуры ВКР включает в себя введение, основную часть из двух глав, заключение, список литературы и приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Особенности сопровождения молодых специалистов в образовательной организации

На современном этапе развития и модернизации российского образования приориттной целью является обеспечение его высокого качества, которое не сводится к обученности учащихся, набору знаний, умений и навыков, а связывается с воспитанием, понятием «качество жизни», раскрывающихся через такие категории как «здоровье», «социальное благополучие», «самореализация», «защищенность». В законодательных документах: «Законе Российской Федерации «Об образовании», «Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года», «Концепции модернизации российского образования до 2010 года» школа определена как важнейший фактор гуманизации общества.

Признавая значительную роль школы в сопровождения молодых специалистов в образовательной организации, государство предъявляет новые социальные требования к школе по формированию самостоятельной, ответственной и социально мобильной личности, способной к успешной социализации и активной адаптации на рынке труда. Данная задача может быть успешно решена лишь посредством организации психолого-педагогического сопровождения, основанном на парадигме личностно-развивающего образования, толерантных взаимоотношениях педагогов и обучающихся.

Термин «сопровождение» впервые появился в книге Г. Бардиер, Н. Ромазан, Т. Чередниковой (1993) в сочетании со словом «развитие» – «Психологическое сопровождение естественного развития маленьких детей». Несмотря на то, что этот термин в настоящее время широко известен и активно используется (Э. Александровская, М. Битянова, Т. Дворецкая, Е.

Казакова, Е. Козырева, А. Колеченко, В. Семикин, Т. Чиркова и др.), следует отметить, что он еще не получил устойчивого определения. Само слова «сопровождение» многозначно: от «сопровождения под конвоем» до совместного согласованного типа музыкального модулирования; от значения корня этого слова – «вождение», до «проводить», «оставить идти самостоятельно и независимо»; не привязать к себе, а наоборот «проводить в путь», при необходимости и «сопроводить» как немощного и поддержать (Т.И. Чиркова). В словаре С.И. Ожегова понятие сопровождение раскрывается через глагол «сопровождать» - следовать рядом, вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь [18].

В «Словаре русского языка» В. Даля дается такое определение глаголу «сопровождать» - провожать, сопутствовать, идти вместе с кем-то для проводов, быть провожатым, следовать. Рассматривая определения «сопровождения» в словарях, можно отметить, что это понятие символ, в нем заложены идеи общего пути, пространстве и времени, общих динамичных отношений между участниками, совместных действий и активности обеих сторон взаимодействия. В нем речь идет о совместном бытии людей в определенный временной период человеческой жизни. В зарубежной и отечественной науке феномен сопровождения стал предметом психологического освоения лишь в последние десятилетия.

В конце 90-х годов XX века в отечественной психологии и педагогике психолого-педагогическое сопровождение рассматривается широко как в контексте образовательного процесса, направленного на развитие личности, так и в качестве инструмента по оказанию социально-психологической помощи. Н. Осухова отмечает, что сопровождение понимается как «поддержка психически здоровых людей, у которых на определенном этапе развития возникают личностные трудности» [19]. Автор рассматривает сопровождение как системную интегративную «технология» социально-психологической помощи личности, которая открывает перспективы личностного роста, помогает человеку войти в ту «зону развития», которая

ему пока еще недоступна. Н. Осухова утверждает, что сопровождение - это особая форма осуществления пролонгированной социальной и психологической помощи, которая предусматривает поддержку естественно развивающихся реакций, процессов и состояний личности. Е.И. Казакова под психолого-педагогическим сопровождением понимает оказание помощи ребенку, его семье и педагогам, в основе которой лежит сохранение максимума свободы и ответственности субъекта развития за выбор решения актуальной проблемы; мультидисциплинарный метод, обеспечиваемый единством усилий педагогов, психологов, социальных и медицинских работников; органическое единство диагностики проблемы и субъектного потенциала ее разрешения, информационного поиска возможных путей решения, конструирования плана действий и первичная помощь в его осуществлении; помощь в формировании ориентационного поля, где ответственность за действия несет сам субъект развития [20].

Сопровождение как педагогическое понятие представляло отдельные компоненты базовых педагогических процессов: стратегию, методику, технологию воспитания, обучения, образования. В связи с этим сопровождение представляет собой особый, получивший широкое распространение, педагогический процесс и, соответственно, может относиться к базовой категории современной педагогики. В последние годы педагогическое сопровождение выделяется исследователями (Е. А. Александрова, Т. Н. Сапожникова, М. В. Шакурова и др.) в отдельный вид педагогического процесса, несущий особый педагогический смысл и принципиально отличающийся от воспитания, обучения, образования. Сущность и своеобразие сопровождения связывают с оказанием помощи различным участникам педагогических процессов в саморазвитии и осуществлении самостоятельных действий. М. В. Шакурова видит своеобразие процесса педагогического сопровождения в его направленности на саморазвитие личности и его «вспомогательного характера» по отношению к самобытию человека.

Психологи выделяют следующие начала в человеке, задающие противоречивую целостность человеческой природы: индивид, личность, субъект, индивидуальность (В. И. Слободчиков). Всплеск интереса в российском обществе к индивидуальности человека в девяностые годы двадцатого века послужил основным фактором для расцвета психологии и педагогики индивидуальности. В рамках педагогики поддержки (О. С. Газман) возникло и получило обоснование понятие педагогическое сопровождения самоопределения. Е. А. Александрова определяет педагогическое сопровождение как «тип педагогической деятельности, сущность которого состоит, как в превентивном процессе научения ребенка самостоятельно планировать свой жизненный путь и индивидуальный образовательный маршрут, организовывать жизнедеятельность, разрешать проблемные ситуации, так и в перманентной готовности адекватно отреагировать на ситуации его эмоционального дискомфорта» [21].

Таким образом, первый подход можно обозначить как сопровождение самоопределения и творческой деятельности индивидуальности человека. Второй подход строится на приоритете субъектного начала в человеке, его можно обозначить как компетентностный, системнодеятельностный, направленный на помощь в решении проблем. Сопровождение есть помощь в достижении успеха и повышении качества самостоятельной деятельности сопровождаемого. Е. И. Казакова, определяет его как «метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных сложных ситуациях жизненного выбора» [22]. Таким образом, второй подход можно обозначить как сопровождение развития субъектности (успешности, компетентности) и качества продуктивной деятельности человека как субъекта бытия. Третий подход связан с выделением в качестве приоритета личностное развитие человека. Сопровождение есть помощь в развитии личности (или отдельных качеств) сопровождаемого. Необходимость такой помощи возникает при возникновении проблем личностного развития (задержка в личностном

развитии, развитие негативных личностных качеств, несформированность социально-значимых качеств), которые не могут быть решены в рамках определенного педагогического процесса (к примеру, учителем в процессе обучения ученика).

Проблемы личностного развития молодых специалистов в образовательной организации возникают при сравнении уровня личностного развития с требованиями к личности ученика, предъявляемыми ему в образовательном процессе.

В российской системе образования оказание подобной помощи является функциональной обязанностью школьного психолога. М. Р. Битянова, анализируя основные функции деятельности школьного психолога определяет сущность сопровождения как «создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития ребенка в ситуациях школьного взаимодействия». Таким образом, третий подход выделяет смысл сопровождения как процесса, способствующего личностному развитию (ценностно смысловой ориентации, определения системы отношений к себе, людям, миру) и межличностному взаимодействию в соответствии с социальными и педагогическими требованиями. Четвертый подход связан с рассмотрением социально-педагогических аспектов сопровождения, с вопросами адаптации человека как индивида с ограниченными возможностями к внешним социальным требованиям. Сопровождение, в этом случае, рассматривается как помощь в решении проблем сопровождаемого. Т. В. Глазкова под педагогическим сопровождением развития личности понимает помощь «молодым специалистам в образовательной организации, испытывающим профессиональные трудности личностного, дистрессового характера, проявляющиеся в устойчивых негативных эмоциональных переживаниях, что вызывает затруднения и деформации развития личности». Е. Н. Леонова рассматривает сопровождение как организацию педагогом – наставником «совместного с молодым специалистом в образовательной организации

поиска путей наиболее оптимального протекания адаптационного процесса, в результате которого происходит активизация механизмов совпадающего поведения». И. А. Липский определяет социально-педагогическое сопровождение и рассматривает его как «циклическое непосредственное и опосредованное воздействие друг на друга в условиях социума с целью гармонизации отношений индивидов, участвующих во взаимодействии с этим социумом в определенном пространстве и во времени, в процессе которого происходит развитие ребенка». М. И. Губанова в своем докторском исследовании рассматривает педагогическое сопровождение как «содействие молодым специалистам в образовательной организации в формировании: благоприятных условий социализации личности». Таким образом, четвертый подход можно обозначить как сопровождение социальной адаптации индивида и самостоятельного выполнения им социальных норм и требований. В связи с тем, что в человеке важно гармоническое развитие всех начал в условиях образовательного процесса имеют право на существование все выделенные подходы, а соответственно понимание категории «сопровождение» становится полипарадигмальным. Значимость процесса сопровождения подтверждается его востребованностью в профессиональной деятельности разнообразных категорий специалистов. Анализ психолого-педагогических исследований свидетельствует, что в качестве объекта сопровождения могут выступать как дети, учащиеся, студенты, так и воспитатели, учителя, социальные педагоги и т.д. Следует отметить, что понятие педагогическое сопровождение, прежде всего в нашем исследовании, относится к сопровождению молодых специалистов в образовательной организации. В последнее десятилетие появилось большое количество научных работ, в которых анализируется сопровождение профессиональной педагогической деятельности и подготовки к ней. Например, сопровождение личностно-профессионального развития педагога в период его профессиональной адаптации анализирует Л. Н. Харавинина, опираясь на «целостную модель, основанную на личностно-ориентированном,

деятельностно - ориентированном, компетентностном и вариативном подходах, общих и специальных принципах сопровождения; ориентированную на достижение результата – успешную адаптацию педагога к условиям новой профессиональной среды и повышение уровня его профессиональной компетентности». В качестве объекта сопровождения в педагогике рассматриваются не только определенные учащиеся или педагоги, но и педагогические коллективы, социальные среды и т.д. И. П. Соловьевой рассмотрено и осуществлено научно-методическое сопровождение деятельности педагогического коллектива различных образовательных учреждений. В сопровождении нуждаются люди различного возраста, любой профессии, оказавшиеся в различных жизненных ситуациях, имеющие различные отклонения в развитии и т.д. Особо следует отметить универсальность сопровождения как педагогического процесса, осуществление которого может быть возложено на каждого педагогического работника, но при этом могут быть соответствующие специалисты в области педагогического сопровождения. В педагогической науке выделена целая группа специалистов-профессионалов, чьим обязательным функционалом является осуществление сопровождения: тьютор, психолог, социальный педагог, валеолог, методист.

Сопровождение способствует:

- процессам самоопределения, становления и развития личности субъектов образовательного процесса;
- повышению качества самостоятельной деятельности субъектов образовательного процесса;
- решению педагогических задач по совершенствованию личности субъектов образовательного процесса;
- решению жизненных и профессиональных проблем субъектов образовательного процесса.

Анализ практики осуществления сопровождения показал, что наиболее неразработанным и требующим особых педагогических исследований,

является процесс сопровождения повышения качества самостоятельной деятельности субъектов образовательного процесса [23].

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» впервые нормативно закреплено понятие непрерывного образования, которое обеспечивает возможность реализации права граждан на образование в течение всей жизни. Все больше исследователей привлекает проблема образования взрослых, в том числе и современные подходы к организации дополнительного профессионального образования. В теоретических исследованиях уточняются ключевые понятия, относящиеся к образованию взрослых. Исследователями выстраивается понятийный ряд, анализируются подходы к определению понятий: взрослый, образование взрослых, дидактика образования взрослых, формальное, неформальное. В современном мире информация очень быстро обновляется, постоянно требуются новые навыки для работы с новейшим оборудованием, появляются новые профессии. Обостряется конкуренция на рынке труда. Современная экономика требует обновления знаний на протяжении всей жизни. В противном случае работник просто становится неконкурентоспособным на рынке труда и проигрывает более многопрофильным специалистам, обладающим всеми современными навыками в той или иной профессии или даже в нескольких. Особенно актуальной эта тенденция становится в периоды экономических кризисов. Специалисты ведущих кадровых агентств сейчас отмечают значительный рост требований к персоналу, введение системы аттестации и оценки квалификации персонала, замены неэффективных сотрудников на более эффективных. Еще с советских времен сложился стереотип, что частая смена работы – это показатель наличия каких-либо проблем с квалификацией, во взаимоотношениях с коллективом. Зачастую люди годами терпят низкую заработную плату, у них отсутствует интерес к работе и специальности. Доказано, что отсутствие удовлетворенности в работе влияет и на все другие

сферы жизни человека: происходит снижение интереса к культурному развитию, семье и воспитанию детей, ведению здорового образа жизни.

В настоящее время существуют десятки видов обучающих краткосрочных курсов. Они проходят в виде цикла лекториев, семинаров, практикумов и основной своей целью имеют практическую ориентацию получаемых знаний. Организации, предоставляющие подобного рода курсы, имеют право самостоятельно определять их тематику и продолжительность. Десятки тысяч людей ежегодно проходят обучение на подобного рода курсах (как в частных, так и в государственных центрах), меняют после этого свою жизнь в лучшую сторону, добиваются поставленных целей.

В последние годы законодательство системы образования развивается быстрыми темпами, и это положительно сказывается на развитии учреждений образования, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых. Открытость образовательных стандартов способствует доступности и пониманию сущности программ переподготовки для любых категорий граждан и работодателей. Это соответствует концепции образования для устойчивого развития, в которой система дополнительного образования взрослых играет ключевую роль [12].

Наряду с быстрым устареванием, прежде всего технических знаний и производственных технологий, усиливающейся социальной динамикой, свойственным всем развитым странам, вводятся новые системы хозяйствования и управления. Реорганизация отечественной экономики и общества в целом приводит к реструктуризации производственных отраслей, значительным изменениям на рынке труда, сокращению ряда традиционных рабочих мест, появлению новых профессий и выставлению дополнительных требований уже имеющимся. В ответ на новые потребности рынка усиленно развивается дополнительное образование взрослых, которое переключается в режим разнообразной и мобильной системы образовательных услуг, интеграции традиционно сложившейся системы с учебными заведениями нового типа.

В отечественной педагогической теории дополнительное образование взрослых традиционно рассматривалось как вспомогательное, дополняющее полученное ранее основное образование. Исторически и до недавнего времени оно действительно выполняло компенсирующую, факультативную, функцию. Теперь ситуация начинает меняться: дополнительное образование превращается в одну из ведущих форм социальной активности человека и важнейшую сферу деятельности общества, при этом основное образование выступает главным условием и предпосылкой дальнейшего развития личности. Важно и то, что в системе дополнительного образования взрослых исходят интенсивные процессы разработки новых моделей обучения, формирования инновационных педагогических технологий, которые затем распространяются на другие звенья образовательной системы. Важность теоретического обоснования развития дополнительного образования взрослых особенно ясна в контексте новых, утвердивших себя во всем мире педагогических идей - непрерывного образования и человекоцентризма, которые должны стать основой современной трактовки дополнительного образования взрослых. Превращение конечного образования в непрерывное, что становится всеобщей тенденцией, требует переосмысления целей, и назначения дополнительного образования взрослых. В настоящее время оно представляет собой одну из главных форм реализации этой идеи. С переходом к непрерывному образованию дополнительное образование взрослых не может более рассматриваться как некое прибавление к основному образованию, а становится жизненной необходимостью для каждого социально активного члена общества. [10].

Формирование и развитие профессиональной компетентности обучающегося взрослого, успешная адаптация к особенностям новой профессии во многом обусловлены мотивацией выбора дополнительного профессионального образования, сложившейся системой его ценностных ориентаций и направленности личности.

Преимущества современной системы дополнительного образования взрослых состоят в ее мобильности, быстром отклике на меняющиеся потребности в квалифицированных кадрах, реализации актуализированных потребностей личности. Она является важнейшей частью реформирования всей образовательной системы общества, однако важность этого образовательного направления остается не оцененной в должной мере и его развитие имеет во многом стихийный характер.

На современном этапе образование является не только средством передачи подрастающему поколению социально-исторического опыта. Образование становится сферой культурного производства, отраслью экономики, фактором социально-экономического развития государства. Образование мы рассматриваем как синтез обучения, учения, индивидуальной познавательной деятельности, воспитания и самовоспитания, творческого развития. Образование – это такое пространство жизнедеятельности личности, в котором создается множество условий для ее развития и саморазвития. В современной науке образование рассматривается как специальная сфера социальной деятельности, выполняющая главную функцию – обеспечивать образованность граждан. Приобретенная образованность влияет на осуществление человеком своей профессиональной деятельности.

Следует отметить, что идея получения образования один раз и на всю жизнь уже давно признана утопичной. Человеку необходимо учиться всю жизнь. Но на протяжении своей жизни человек изменяется и учится в разные годы по-разному, поэтому система образования должна быть вариативной и достаточно гибкой. Современная система образования будет эффективной, если она ориентирована на потребности социальных заказчиков и не сдерживается ведомственным диктатом. Сложившаяся в течение десятилетий отраслевая практика образования, порождающая рассогласование и деформацию интересов без учета их многообразия вступила в противоречие с потребностями человека. Это обусловило совершенствование системы

образования в аспекте удовлетворения социального заказа общества и интересов личности с помощью дополнительных образовательных услуг.

К образованию как социальному явлению можно подходить двояко: либо понимать его как реализуемый подрастающим поколением способ познания, способ передачи человеческого опыта от поколения к поколению, либо воспринимать как способ постоянного и непрерывного саморазвития человека. В российском образовании в последние десятилетия произошли заметные изменения: наряду с общеобразовательными учебными заведениями появились негосударственные образовательные учреждения – школы, гимназии, лицеи, институты. И в тех, и в других стремятся создать условия для самореализации обучающихся в системе образования с учетом конкретных интересов и склонностей личности. Однако, как отмечает в монографии С.А.Иванов, типичные недостатки академической системы образования все же присутствуют как в государственных, так и в негосударственных образовательных учреждениях:

1) обособленность образовательных учреждений друг от друга и сосредоточенность их на решении своих локальных задач;

2) прерывистый характер образования, при котором люди, получив исходный уровень знаний и навыков по жесткой и единой для всех программе, этим и ограничиваются и надолго выпадают из образовательной системы;

3) ориентация профессионального обучения на подготовку узкого специалиста-исполнителя, малоспособного к гибкой реакции и творческому осмыслению перемен в технико-технологической и социально-экономической обстановке;

4) при получении достаточно высокого уровня знаний во всех областях науки имеется низкий уровень умения применять их в практической деятельности, в непредвиденных обстоятельствах.

Психолого-педагогического сопровождения является ключевым ориентиром современной системы образования. Правильно выстроенная

система сопровождения будет способствовать успешному просвещению, воспитанию и обучению методам самоорганизации, самосовершенствования, самоконтроля, формирование социальной компетенции в новых жизненных условиях, осмысление происходящего и проектирование определенных действий личности, направленных на гармонизацию отношений с окружающей действительностью.

1.2. Методологические основы изучения профессиональной деятельности

В начале 1970 годов А. Н. Леонтьев сформулировал теорию деятельности на основе развиваемых ведущими советскими психологами [12] и физиологами взглядов на системность строения психики, на понимание психических функций как сложных функциональных динамических систем, включающих в себя различные процессы, и их разнообразные взаимосвязи. В основу этой теории были положены принципы марксистско-ленинской философии, а также достижения советской теоретической, экспериментальной и прикладной психологии.

Профессиональная деятельность в теории, сформулированной А. Н. Леонтьевым, рассматривается как философская категория. Она (деятельность) «входит в предмет психологии, но не особой своей «частью» или «элементом», а своей особой функцией. Это функция полагания субъекта в предметной действительности и ее преобразования в форму субъективности» [19].

Психологический анализ профессиональной деятельности, по мнению А. Н. Леонтьева, состоит «не в выделении из нее ее внутренних психических элементов для дальнейшего обособленного их изучения, а в том, чтобы ввести в психологию такие единицы анализа, которые несут в себе психическое отражение в его неотторжимой порождающих его и им опосредствуемых моментов человеческой деятельности» [5]

Попытки применения системного подхода при решении конкретных прикладных задач привели к появлению целого ряда концептуальных схем изучения деятельности, разработке некоторых требований к методам, формированию новых понятий и т. д. Так, например, Г. М. Зараковский и В. И. Медведев, развивая концепцию психофизиологического исследования деятельности оператора [17], сформулировали функциональную гипотезу изучения профессиональной деятельности для решения задач инженерной психологии. В рамках этой гипотезы деятельность включает в себя четыре компонента: интенциональный, операциональный, активационно-регуляторный и базовый. Между данными компонентами существует тесная связь, но каждый из них отличается один от другого.

Критериями выделения психологического содержания действий и структуры являются следующие:

1. характер задачи (содержание задачи с точки зрения соотношения между объективно заданными путями достижения цели и имеющимися в концептуальной модели оператора средств ее решения);
2. содержание технологических операций, «отразившихся в сознании оператора»;
3. комплекс объективных характеристик, которые можно зарегистрировать в процессе деятельности.

Выявление взаимосвязей между «миром» профессий, многообразием интересов и возможностей людей положено в основу современных принципов психологической классификации профессий, разрабатываемых Е. А. Климовым [32]. Основными признаками данной классификации и ее структурными компонентами являются предмет труда, цель, орудия и условия труда. В качестве системообразующего признака данной классификации можно выделить предмет труда, который рассматривается как динамическая «система свойств и взаимоотношений вещей, явлений, процессов, которыми человек, работающий на определенном трудовом посту, должен мысленно или практически оперировать (распознавать,

учитывать, упорядочивать, преобразовывать, сохранять или отыскивать их)» [29]. Именно этот признак позволяет сформировать представление о целях и задачах профессии, выделить конкретные цели и средства труда, а также условия осуществления деятельности.

А. А. Крылов раскрывает динамическую картину функционирования информационных процессов на основе реализации системного подхода. Исходя из «концепции включения» (включение новых информационных процессов в текущий процесс), он предлагает систему частных принципов организации информационных процессов применительно к деятельности оператора. К этим принципам относятся совместимость, динамизм структуры, актуализация информационных функций и др. [17].

Основной целью методологии профессионального труда, выступает поиск путей улучшения эффективности работы отделов и структур организации. Улучшение эффективности работы отделов и структур организации может произойти только в том случае, если, каждый руководитель будет полностью использовать все рычаги управления, а также если руководящие должности будут занимать компетентные и талантливые люди.

В настоящее время, как в нашей стране, так и в других странах, не существует единого мнения относительно проблемы методов и инструментов изучения профессиональной деятельности. Вся трудность изучения заключается в том, что процесс профессиональной деятельности связан с производственным процессом и его итоговым результатом, поэтому отечественной наукой разработаны подходы и инструменты для оценки профессиональной деятельности.

Наибольшее распространение среди методов и инструментов изучения профессиональной деятельности получили:

- Метод определения эффективности труда;
- Метод оценки мотивации профессиональной деятельности;

- Метод анализа коммуникативных и организаторских склонностей;
- Метод оценки профессиональной компетенции и соответствия занимаемой должности [38]

Метод определения эффективности труда предполагает расчеты, которые связаны с определением коэффициента выработки рабочего времени и результатов проделанной работы. Метод оценки мотивации профессиональной деятельности используется в рамках психологической диагностики с целью определения типа мотивации, ее структуры, уровня развития общей профессиональной мотивации. Для разработки рычагов влияния на персонал для улучшения качества и объема работы, не нарушая психологической эмоциональной и физическое состояние работников. Метод анализа коммуникативных и организаторских склонностей необходим для поддержания и развития положительного психологического климата в коллективе. Так же данный метод позволяет выявить категорию работников, которые предпочитают использовать творческий подход в решении своих профессиональных задач. Имея список сотрудников, которые обладают высоким уровнем коммуникативных и организаторских склонностей руководители могут поручать задания, связанные с организацией корпоративной деятельности и адаптации нового персонала в организации. Метод оценки профессиональной компетенции и соответствия занимаемой должности необходим для выявления персонала, чьи результаты не удовлетворяют качеству проделанной работы. Таких сотрудников направляют на аттестацию занимаемой должности, курсы повышения квалификации, или предлагают другие варианты продолжения или прекращения сотрудничества [19].

Таким образом, методы изучения профессиональной деятельности ориентируют руководителей на грамотное использование человеческих ресурсов, повышения качества труда. В целом все методы направлены на

оценивание результатов профессиональной деятельности с целью совершенствования организации.

Считается, что умение руководителей организовать свой профессиональный труд персонала влияет на общие результаты работы предприятия. Поэтому в первую очередь в профессиональной деятельности изучается качество и своевременность исполнения производственных заданий, качественное исполнение профессиональных обязанностей, ресурсов, инструментов, оценивается умения соблюдения правил технической безопасности, а также экономное расходование материалов трудовых ресурсов [28]

Рассмотрев методологическую сторону оценки управленческого труда, перейдем к рассмотрению инструментов оценки управленческого труда.

При оценке управленческого труда, как правило, работают с различными данными, которые отображают развитие или регрессию анализируемого объекта. В таком случае принято использовать такой инструмент как динамика основных элементов, в которую входят:

а) показатели времени (под которым подразумеваются определенные даты или отдельные временные периоды);

б) уровень развития оцениваемого признака.

Показатели времени и уровень развития признака – это перечень расчетного инструментария, с помощью которого производится оценка результатов деятельности управленческого труда [30].

Таким образом, методы и инструменты оценки управленческого труда, в совокупности представляют собой мероприятия по диагностике соответствия количества и качества управленческого труда требованиям технологии производства. К оценочным методам управленческого труда относят методы индивидуальной оценки, оценочные анкеты, описательные методы оценки, методы оценки по решающей ситуации, шкалу наблюдения за поведением, метод групповой оценки, методы классификации методы заданного распределения. Оценка управленческого труда позволяет решить

такие стратегические задачи для организаций как: верно оценивать потенциал для карьерного продвижения, что снижает риск продвижения по службе некомпетентных сотрудников, снизить затраты на обучение персонала, позволяет поддерживать среди сотрудников нормальный психологический климат в коллективе и повышать трудовую мотивацию, а так же организовать обратную связь персоналом о качестве их работы.

Попытка формулирования системной концепции производственного обучения профессиональной деятельности была сделана В. Д. Шадриковым. Рассматривая деятельность как многоуровневое поли структурное образование, он выделил следующие уровни анализа деятельности: лично-мотивационный; компонентно-целевой; структурно-функциональный; информационный; психологический; индивидуально-психологический.

Н. П. Ерастов предпринял попытку выделить некоторые методические пути решения проблемы рациональной организации труда на основе метода «структурно-психологического анализа» деятельности [21] Г. В. Суходольский выделил три основных требования к психологическому изучению профессиональной деятельности.

Первое — это требование психологической адекватности описания содержания, обусловленное выделением взаимосвязей предметной, орудийной и процессуальной сторон конкретной деятельности.

Второе — это полнота психологического отображения реальной действительности, обеспечиваемая включением в описание следующих характеристик:

- 1) морфологии (состав и структура внешнего и внутреннего планов деятельности);
- 2) системы мотивов и функций, раскрывающей цели и результаты деятельности;
- 3) динамики развития и функционирования деятельности и ее подсистем в их взаимосвязи;
- 4) особенностей существования форм и компонентов деятельности;

5) целостных и парциальных характеристик, определяющих специфику этих форм и разнообразие деятельностей.

Третье требование — требование конструктивности описания деятельности, структурирование определенной последовательности описания действий и операций [37].

Таким образом, для современного развития психологической науки характерны для тенденции формирования теории системного исследования профессиональной деятельности и реализации системно-структурного подхода в решении научно-практических задач.

Методическими средствами реализации системного подхода при анализе профессиональной деятельности служат основные принципы и методы, разработанные не только в последние десятилетия, но и выдвинутые советскими психотехниками.

В современной советской психологии сложилось основное методологическое направление развития подходов к психологическому изучению профессиональной деятельности, которое ориентирует на разработку системного исследования профессиональной деятельности. Также появились новые методические средства исследования и анализа профессиональной деятельности. И тем не менее следует отметить наличие своеобразного методического кризиса, когда, с одной стороны, много разного рода теоретико-концептуальных схем, «ценных указаний» и также новых методических средств, а с другой стороны, нет отработанного целостного инструментально-методического арсенала для построения исследований в психологии труда. Кроме того, накоплено уже много удачных методических приемов, рационализаторских усовершенствований к методам. Но в то же время это множество методов есть некая сумма, а не система методов, раскрывающая пути их взаимосвязанного применения [28].

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что у практических психологов и нет целостного единого инструментария для работы. Поэтому достаточно остро в психологии труда, и именно на современном этапе

развития психологической науки, назрела необходимость решения такой задачи, как построение целостной системы психологического анализа профессиональной деятельности.

Успех деятельности предприятия во многом определяется уровнем квалификации его сотрудников, уровнем сплоченности команды, работающей на единую идею. Поэтому подбор персонала дело первостепенной важности для любого предприятия [41].

Понятие подбора персонала трактуется как сложная задача, решение которой на каждом предприятии происходит по индивидуальному плану. Социально психологические методики подбора персонала сегодня имеются в огромном разнообразии, но лишь HR-специалистам выбирать, какая из них будет надежной в конкретной ситуации. Рассмотрим особенности процедуры подбора персонала.

Методы подбора персонала делится на два этапа:

1. Этап - поиск кандидатов.
2. Этап – выбор среди них наиболее подходящих.

На сегодняшний день существует четыре метода подбора персонала, которые используются в работе HR-менеджерами практически на всех предприятиях и организациях [10].

Таблица 1

Методы подбора персонала

Название метода	Краткая характеристика	Аудитория
Рекрутинг	Работники низкого и среднего звена	Лица, находящиеся в поиске трудоустройства
Прелиминаринг	Привлечение к работе через стажировку и практику молодых специалистов.	Студенты и выпускники вузов
Хедхантинг	Переманивание лучших специалистов у конкурентов к себе, деятельность которых поможет вывести компанию на более высокий уровень развития	Профессионалы и ведущие руководители высшего звена
Эксклюзивный поиск	Целенаправленный поиск редких специалистов высшего руководящего звена	Свободные, так и работающие специалисты

Перечисленные методики, в таблице 1, поиска и оценки кандидатов в ходе процедуры подбора персонала являются в равной степени эффективными, в том случае, если применяются по назначению. Анализ обязанностей вакантной должности, положения дел в организации, срочности вакансии и сложившейся ситуации на рынке труда должны быть основными факторами отбора для подходящего метода.

В ходе анализа литературных источников было определено, что методов оценки кандидатов на определенную должность при расширении или планировании штата больше, чем методов непосредственного поиска [20].

Следует отметить, для одних организаций необходимо, чтобы новый работник, обеспечит полноценный результат в первый же день работы, и в полном объеме будет соответствовать заявленным требованиям. Другой работодатель согласится выделить время на обучение нового работника, только бы он смог быстрее вписаться в корпоративную культуру и имел необходимый набор личностных качеств. Третья организация может не учитывать опыт предыдущей профессиональной деятельности, так как для руководителя на первом месте являются личностные особенности кандидата. Поэтому, мы пришли к выводу о том, что не существует универсальной схемы выбора лучшего кандидата из соискателей [14]. Но все же необходимо владеть определенным набором методов оценки персонала, с целью выбора наиболее подходящего молодого специалиста, а именно такого который будет в лучшей степени соответствовать критериям организации.

Таким образом, социально психологическими методиками подбора персонала могут выступать как профессиональные тестовые опросники, с помощью которых выявляют не подходящих, так и практические методы, в которых происходит непосредственная проверка профессиональных умений и навыков. Практические методы могут осуществляться опытным путем, когда эксперт определяет уровень профессионализма кандидата в момент выполнения профессиональной задачи, которая в дальнейшем будет входить

в его должностные обязанности. Как показывает практика, выбор подходящего метода удастся сделать после проведения некоторого количества экспериментов на основе известных методов отбора персонала.

1.3. Модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации

Разработаем модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.



Рисунок 1. Модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации

Цель: сопровождения молодых специалистов в образовательной организации в рамках адаптации и профессионального развития.

Задачи:

1. Разработка программы.
2. Организация производственных условий сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.
3. Достижение желаемого результата.

На протяжении всего сопровождения должна производиться оценка деятельности работы модели и по мере необходимости ее корректировка.

Этапы:

1. Картирование ресурсов и проектирование сопровождения молодых специалистов в образовательной организации;

В качестве оптимальной структуры сопровождения молодых специалистов в образовательной организации может выступить административно-управленческий персонал и психологическая служба.

Получение согласия на участие в сопровождения и курировании молодых специалистов в образовательной организации.

Наличие подготовленного персонала

2. Навигация в период реализации сопровождения молодых специалистов в образовательной организации;

Обеспечение финансового ресурса для реализации сопровождения молодых специалистов в образовательной организации;

Обеспечение материально-технических условий;

3. Осознание и самооценка своих достижений, новых возможностей и перспектив развития

Диагностическая и консультативная деятельность.

Результатом модели становится рефлексия молодых специалистов в образовательной организации в рамках адаптации и профессионального развития.

Работа административно – управленческого персонала и психологической службы по сопровождению молодых специалистов в образовательной организации включающего в себя:

а) Инструменты сопровождения молодых специалистов в образовательной организации;

К инструментам сопровождения молодых специалистов в образовательной организации относится избыточный технологический конструктор совместной профессиональной деятельности молодого специалиста. В него входит инструмент, который является ресурсом для заполнения технологического конструктора. Должны использоваться техники и приемы, которые являются открытыми: - возрасту, работают с любыми возрастными категориями молодых специалистов; профессиональной направленности, работают с любым предметным содержанием; организационно «открытые», работают на любых организационных условиях сопровождения, как на уроке, так и во внеурочной деятельности. Реализация выбранного молодым специалистом приема и/или техники должна задавать формирование определенных профессиональных компетенций.

б) Макет сопровождения молодых специалистов в образовательной организации. Макет сопровождения молодых специалистов в образовательной организации может быть разработан по такому содержанию: тема профессиональной деятельности, цель профессиональной деятельности.

Завершится макет должен описанием ожидаемых результатов. В основание может быть положена структурная дифференциация процесса адаптации и профессионального развития, для перепроектирования в соответствии с интересами, особенностями, возможностями молодого специалиста. Это предполагает включение в профессиональный процесс еще одной составляющей – специально организованных образовательных

ситуаций, позволяющих индивидуализировать профессиональную деятельность.

В целом модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации направлена на помощь в личностной и социально-педагогической адаптации, так как молодые специалисты и новые сотрудники, уже имеющие стаж работы, должны быть адаптированы к организационной культуре образовательного учреждения и соблюдать корпоративные (устав) требования.

Так же разработанная модель имеет направленность на включение педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность образовательного учреждения. Это возможно в рамках самообразования педагогического персонала и научной деятельности.

Кроме того, модель имеет направленность на обеспечение развития профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям, способствует предупреждению наиболее типичных ошибок, разрешению противоречий и ликвидации затруднений в организации учебных занятий. Так же предусматривает стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Таким образом, модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации и вновь принятых сотрудников направлена на обеспечение организации: наставничества (принятых молодых специалистов обеспечивают кураторами (наставниками) по профессиональной направленности, у которого можно ознакомиться с рабочими программами и документацией); работы методической службы (методисты помогают в разработках плановой документации, дают ценные рекомендации); административно-структурного подразделения (внимание к эмоциональному состоянию молодых специалистов, оказание помощи и моральной поддержки).

Выводы по главе 1

Признавая значительную роль школы в сопровождения молодых специалистов в образовательной организации, государство предъявляет новые социальные требования к школе по формированию самостоятельной, ответственной и социально мобильной личности, способной к успешной социализации и активной адаптации на рынке труда. Данная задача может быть успешно решена лишь посредством организации психолого-педагогического сопровождения, основанном на парадигме личностно-развивающего образования, толерантных взаимоотношениях педагогов и обучающихся. Понятие сопровождение раскрывается через глагол «сопровождать» - следовать рядом, вместе с кем-нибудь, находясь рядом. Сопровождение как педагогическое понятие представляло отдельные компоненты базовых педагогических процессов: стратегию, методику, технологию воспитания, обучения, образования. В связи с этим сопровождение представляет собой особый, получивший широкое распространение, педагогический процесс и, соответственно, может относиться к базовой категории современной педагогики.

Наибольшее распространение среди методов и инструментов изучения профессиональной деятельности получили: метод определения эффективности труда; метод оценки мотивации профессиональной деятельности; метод анализа коммуникативных и организаторских склонностей; метод оценки профессиональной компетенции и соответствия занимаемой должности.

Разработанная модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации является и графической, и описательной. Представлена цель, задачи, оценка деятельности, которая происходит по этапам, и завершается модель результатом.

Глава 2. Анализ исследования модели сопровождения молодых специалистов в образовательной организации

2.1. Характеристика базы и методов исследования

Настоящее эмпирическое исследование проводилось с 8 января 2020 года по 30 марта 2020 года в организации МАОУ «Средняя школа № 3».

В исследовании приняли участие молодые специалисты МАОУ «Средняя школа № 3». В ходе исследования было организовано наблюдение за работой психолога, изучались особенности работы: контроль деятельности выполнения тестирования кандидатов на работу, ведение беседы с кандидатами на работу и молодого специалистами, обратившимися за консультацией на доступном для них языке. Была организована разработка методических материалов на основе примерных с учетом особенностей сотрудников. Велось оформление психодиагностических листов, заполнялись журналы отчетности.

Исследование проводилось в два этапа:

I этап – разработка программы эмпирического исследования и подбор диагностических методик. Проведение диагностического исследования, в котором изучались особенности социально психологических аспектов сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.

II этап – проводилось качественная и количественная обработка данных, полученных в ходе тестирования респондентов, далее обобщение и интерпретация данных.

Методы исследования: наблюдение, анализ деятельности предприятия по найму сотрудников.

Методики исследования:

- сбор данных о кандидатах;
- интервьюирование;
- ассесмент-собеседование;

- психологическое тестирование (Методики диагностики профессиональной компетентности («Якоря карьеры» (Э. Шейна), опросник организационной пригодности (Л. Портер)). Опросник оценки профессиональной мотивации (Е. А. Климов). Методика коммуникативные и организаторские склонности (Фетискин Н.П)

1. Методика «Якоря карьеры» (Э. Шейна)

Методика была разработана Э. Шейном, который в профессиональном плане субъекта рассматривает и описывает через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности. Этим понятиям в американской психологии соответствует понятие карьерных ориентаций.

Карьерные ориентации представлены следующими видами:

1. Профессиональная компетентность.
2. Менеджмент.
3. Автономия (независимость).
4. Стабильность.
5. Служение.
6. Вызов.
7. Интеграция стилей жизни.
8. Предпринимательство [30, с. 102].

В данном исследовании методика применяется для того, чтобы определить какого характера и напряженности работа больше подойдет молодым специалистам в образовательной организации, где им стоит начинать работать, в каких видах деятельности, в каких ориентациях им имеет смысл ориентироваться.

Опросник организационной пригодности (профессиональной компетентности) (Л. Портер)).

Целью методики является изучение профессиональной компетентности, организационной пригодности персонала. Испытуемым предлагается ответить на 15 вопросов, в которых выразить свое согласие или

не согласно согласно трактовкам в бланках опросника. Результаты исследования выражаются через сумму и средние значения профессиональной компетенции и организаторской пригодности. Для этого учитывается возраст и стаж работы испытуемого.

Опросник оценки профессиональной мотивации Е. А. Климов

Целью методики является определение мотивов профессиональной деятельности.

Методика включает в себя сам текст опросника и лист для ответов испытуемых.

По инструкции испытуемым предлагается выбрать один ответ из ряда утверждений, которые представляют вариацию из трех различных ответов. И отметить свой ответ в листе для ответов испытуемых.

Обработка результатов предполагает анализ по четырем группам факторов оценки профессиональной мотивации: мотивы собственного труда, мотивы социальной значимости труда, мотивы самоутверждения в труде, – мотивы профессионального мастерства.

Методика коммуникативных и организаторских склонностей

Целью методики является исследование коммуникативных и организаторских склонностей. Испытуемым необходимо ответить на вопросы, отмечая свой ответ в бланке ответов. Итоговая оценка результатов происходит по пятибалльной шкальной оценке коммуникативных и организаторских склонностей.

Далее в работе представим программу профессионального подбора и подготовки персонала, а затем проанализируем полученные результаты исследования.

Полное наименование – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» города Когалыма, сокращенное – МАОУ «Средняя школа № 3». МАОУ «Средняя школа № 3» находится по адресу: 628486, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, город Когалым, улица

Дружбы Народов, дом 10/1. Директор школы – Маренюк Вячеслав Михайлович.

Организация зарегистрирована в 1985 году и создана путем изменения типа существующего Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» на основании постановления Администрации города Когалыма от 31.10.2016 № 2717 «Об изменении типа и наименования муниципальных бюджетных образовательных организаций».

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3» города Когалыма имеет столовую, спортзал и актовый зал на 120 мест. Для осуществления образовательного процесса в школе 46 кабинетов. Из них 37 классных комнат (включая учебные кабинеты и лаборатории), 2 мастерские – 36 рабочих мест, 2 кабинета основ информатики, которые оборудованы специализированными интерактивными технологиями и вычислительной техникой – 26 рабочих мест с электронно-вычислительной техникой; остальные помещения отведены для руководителей, психологов, педагогов и других работников школы.

Степень обеспечения школы материально-техническим оснащением (МТО) достаточно высока, в таблице 2 показана динамика изменения МТО за последние 5 лет.

Таблица 2

Динамика материально-технического оснащения МАОУ «Средняя школа №3» за период 2015 – 2019 года

№ п/п	Наименование оборудования	2015	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Компьютеры и ноутбуки (шт.)	140	145	162	179	108
2	Мультимедиа проекторы и интерактивные доски, телевизоры (шт.)	33	36	49	56	57
3	Принтеры (шт.)	24	27	29	30	36
4	Цифровые лаборатории (шт.)	2	2	2	2	22
5	Мобильный класс(шт.)	2	2	2	2	22

1	2	3	4	5	6	7
6	Мини-лаборатория «Science-In-Vox» (нанотехнологии) (шт.)	-	1	1	1	22
7	Кабинет БОС (биологической обратной связи) (шт.)	1	1	1	1	11

Исследуя показатели таблицы 2, можно сделать вывод, что уровень материально-технического обеспечения школы находится на современном высоком уровне. Образовательное учреждение создает благоприятные условия для функционирования образовательного процесса и стабильно развивает свою материально-техническую базу.

В январе 2015 года в учебно-воспитательный процесс МАОУ «Средняя школа №3» была внедрена информационно-аналитическая система «АВЕРС: Электронный журнал», который систематически заполняется педагогами школы и отслеживается родителями учащихся.

На 01.01.2019 года в школе обучается 965 учащихся, в соответствии с уровнями общеобразовательных программ трех ступеней образования, существуют вакантные места для приема (перевода):

- начальное образование (срок освоения 4 года) – 9 мест;
- основное общее образование (срок освоения 5 лет) – 11 мест;
- основное (полное) общее образование (срок освоения 2 года) – 6 мест.

В 2019 – 2020 году – 16 классов, из них 6 классов обучаются по программе «Школа XXI века», 2 класса по технологии «Школа развития индивидуальности», 1 класс с социально-оздоровительной направленностью и 7 классов по программе «Школа России»;

- в основной школе – 19 классов;
- в старшей школе – 4 класса.

В муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №3» города Когалыма линейно-функциональная организационная структура, которая представлена на рисунке 1.

МАОУ «Средняя школа №3» имеет четко слаженную систему организации и управления учебным процессом. Директор школы несет персональную юридическую ответственность за организацию жизнедеятельности школы. Эффективно определены функциональные обязанности заместителей директора, прежде всего они, выполняют оперативное управление образовательным процессом.



Рисунок 2. Организационная структура МАОУ «Средняя школа № 3»

По состоянию на 30.12.2019 года списочная численность МАОУ «Средняя школа № 3» составляет 105 работника, из которых 13 находятся в декретном отпуске. Всего по утвержденному штатному расписанию 151,25 штатных единиц, занято из них 149,08 штатных единиц.

Педагог-психолог, ведет полное комплексное психолого-педагогическое сопровождение сотрудников, учащихся и их родителей в условиях введения ФГОС.

Возрастная структура является неотъемлемой частью и основным критерием, на который опирается педагог-психолог при психологическом сопровождении персонала. Возрастная структура МАОУ «Средняя школа № 3» представлена в таблице 3.

Таблица 3

Качественный анализ персонала МАОУ «Средняя школа № 3» по возрасту на конец 2017-2019 годов

Наименование показателя	Возраст														
	до 30 лет			30-40 лет			40-50 лет			50-60 лет			более 60 лет		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Административно-управленческий персонал (чел.)	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	0	0	0
Педагогический персонал (чел.)	6	6	7	15	12	12	26	27	25	11	13	10	4	4	3

В соответствии с таблицей 3, возрастная структура административно-управленческого персонала в течение трех лет практически не меняется, что является положительной стороной. Средний возраст административно-управленческого персонала 40 лет.

Средний возраст по МАОУ «Средняя школа № 3» составляет 42 года, данный показатель остается неизменным в течение трех исследуемых лет, нельзя сказать, что это хорошо или плохо. Средний возраст не увеличивается в тенденции, это плюс, поскольку в современном мире остается такая проблема, когда опытные работники уходят на пенсию, и появляется нехватка квалифицированного персонала.

Говоря об опыте, необходимо изучить качественный анализ персонала по стажу, изображенный на рисунке 5.

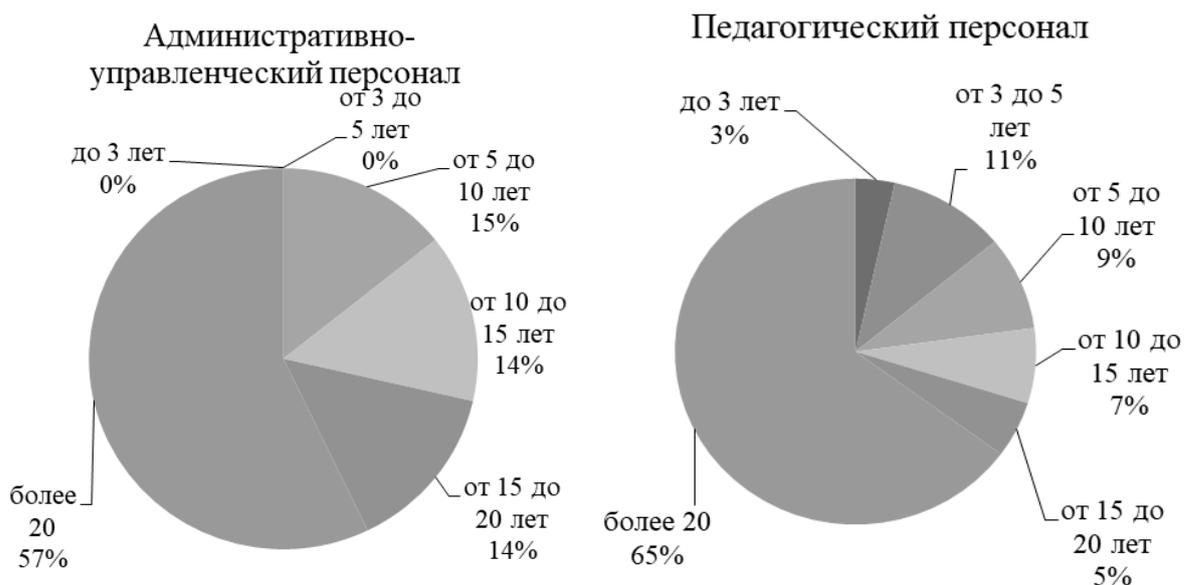


Рисунок 3. Сравнительно-качественный анализ персонала МАОУ «Средняя школа 3» по стажу

По данным рисунка 3 можно сделать вывод, что профессиональный уровень административно-управленческого персонала высок – 57% работников имеет стаж более 20 лет по своей специальности, также как педагогический персонал – 65% работников.

Если анализировать персонал по гендерному признаку, то видно, что женщины занимают наибольшую часть работников МАОУ «Средняя школа № 3» (рисунок 4).

Таким образом, анализ структуры персонала по гендерному признаку выявил что, преобладающее количество персонала составляют женщины 83% и 17% мужчины.

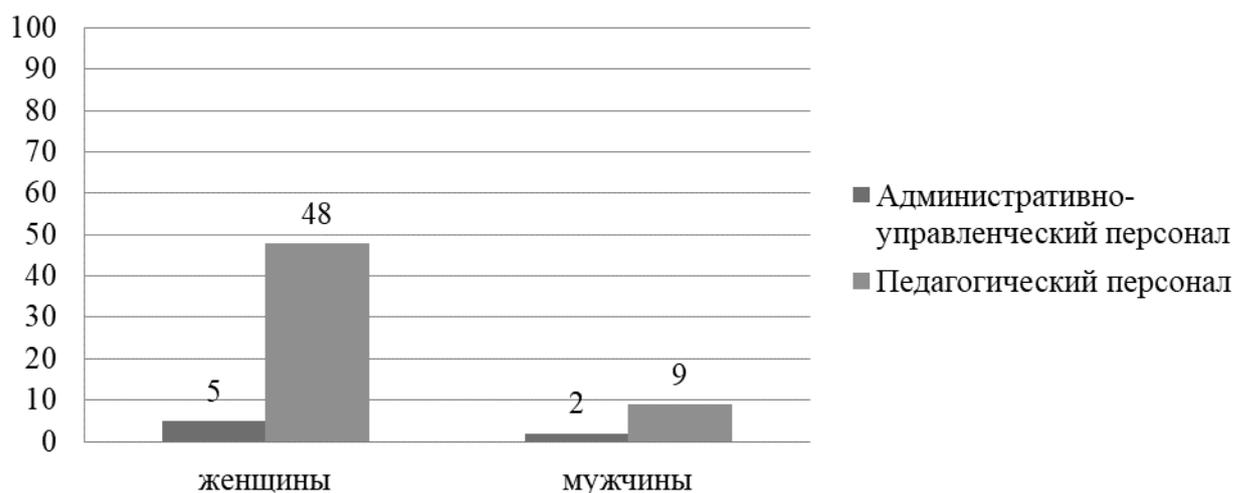


Рисунок 4. Структура персонала МАОУ «Средняя школа № 3» по гендерному признаку

К выводу стоит отметить, что в целом анализ кадрового состава показывает, что административно-управленческий персонал МАОУ «Средняя школа №3» представлен высококвалифицированными работниками, которые имеют достаточный уровень образования и опыт работы. Среднестатистический работник административно-управленческого персонала школы является женщина, возрастом около 40 лет, имеющая стаж работы в школе как минимум три года и высокий уровень профессиональной подготовки.

Психологическая служба в МАОУ «Средняя школа № 3» ведет достаточно большую работу с персоналом организации.

Работа с персоналом ведется по таким направлениям: психодиагностическая работа, коррекционно-развивающая работа, консультативная работа, просветительская работа, экспертная работа, организационно-методическая работа, профилактическая работа.

В течение года ведется плановая диагностика учителей (педагогов) и администрации школы. Пополняется психологическая база данных на весь персонал. Цели планового обследования персонала разрабатываются для

сохранения и стабилизации психологического здоровья учителей и администрации школы.

Это изучение эмоционального выгорания. Проводится с помощью методики диагностики уровня эмоционального выгорания (В. В. Бойко).

Изучается динамика акцентуаций личности по методике акцентуаций личности» К. Леонгарда (модификация С. Шмишека).

Так же проводится психодиагностика развития эмоционального интеллекта персонала по тесту эмоциональный интеллект (Н. Холл).

Изучается локус контроль по методике определения локуса контроля (Дж. Роттер).

В работе используется опросник самоотношения (В.В. Столин, С. Р. Пантелеев) для определения содержания «Я-образа».

Кроме плановой диагностики проводится и текущая диагностика по запросу. Больше всего запросов связаны с трудностями в поведении, в понимании учащихся.

Коррекционно-развивающая работа в течение года ведется в групповой и индивидуальной форме. Результаты проведенной коррекционной работы как правило положительные. Все ее участники имеют положительную мотивацию к работе и стабилизированный уровень профессионального и эмоционального выгорания.

Консультативная работа с персоналом популярна по таким направлениям: по запросу (как правило личные вопросы), по результатам диагностики, по проблемам саморазвития, по профессиональному выгоранию, по эмоциональному выгоранию.

Просветительская работа ведется на методических совещаниях, совещаниях классных руководителей, педагогических советах школы. Как правило темы связаны с межличностным общением, с тревожностью и как с ней справиться, с распознаванием манипуляций, с бесконфликтным общением и мн. др. Просвещение проводится по обязательным темам от управления образованием.

Экспертная работа проводится работа, согласно плану, на образовательной организации на год: экспертиза портфолио учителей, подавших заявку на аттестацию. Работа по осуществление наблюдения в процессе посещения уроков, беседы с учителями.

В рамках исследования психологической поддержки персонала был проведен констатирующий анализ эмоционального выгорания персонала школы. В исследовании приняли участие 50 педагогов средней школы. Возраст всех респондентов составил от 32 до 39 лет.

Социальная характеристика испытуемых. Все испытуемые состоят в браке. Образование испытуемых не ниже среднего. 78% имеют высшее образование; 17% - среднее специальное образование и 5 % полное среднее образование. Все представители данной выборки трудоустроены. Все респонденты являются работниками бюджетной сферы.

Далее в работе представим программу сопровождения молодых специалистов в образовательной организации, а затем проанализируем полученные результаты исследования.

2.2. Разработка программы по сопровождению молодых специалистов в образовательной организации

Недостаточное внимание администрации к проблеме сопровождения начинающих сотрудников, отсутствие четко регламентированных процедур по адаптации новых сотрудников влечет за собой комплекс проблем, которые ложатся непосредственно на плечи молодого специалиста в момент его первых попыток вхождения в ритм работы педагогического коллектива, снижению персональной мотивации, социальной активности. Помочь молодому специалисту безболезненно пережить этот период должна администрация.

Высокий уровень кадрового потенциала учреждения профессионального образования определяется и таким фактором, как

методическая работа с педагогами, направленная на совершенствование их профессиональной деятельности. При этом признаки дифференциации могут быть различными: принадлежность педагога к той или иной предметно-цикловой комиссии, научно-исследовательские интересы педагога, его принадлежность к возрастной группе, психологические особенности личности (темперамент, мотивация достижения успеха, самооценка и др.), уровень профессиональной деструкции, уровень профессиональной адаптированности и т.д.

Программу сопровождения молодых специалистов в образовательной организации необходимо использовать не только для молодых сотрудников, потребность в но и всех тех, кто испытывает в этом потребность, в данный момент мы говорим о педагогах старшего возраста. Специфика их сопровождения схожа с особенностями сопровождения молодых специалистов. Однако, в отличие от молодых преподавателей, им труднее войти в ритм работы, коллектив из-за «накопленного груза» в период работы в предыдущем образовательном учреждении.

Программа адаптации решает следующие задачи:

1. Помощь в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Включение педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
3. Развитие профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
4. Предупреждение наиболее типичных ошибок, разрешение противоречий и ликвидация затруднений в организации учебных занятий;
5. Стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Программа сопровождения молодых специалистов в образовательной организации и вновь принятых сотрудников должна включает в себя следующие элементы:

– Наставничество (вновь принятого молодого специалиста прикрепляют наставнику по профессиональной направленности, у которого можно ознакомиться с рабочими программами и документацией);

– Методическая служба (методисты помогают в разработке учебно-планирующей документации, дает ценные указания);

– Администрация структурного подразделения (внимание к эмоциональному состоянию вновь принятого молодого специалиста педагога, оказывают помощь и моральную поддержку).

Структура программы адаптации содержит такие этапы, как:

- 1) Общая ориентация.
- 2) Вхождение в должность.
- 3) Действенная адаптация.
- 4) Функционирование.

Рассмотрим более подробно из каждого этапа.

Ориентация – практическое знакомство молодых специалистов в образовательной организации со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. На этом этапе происходит знакомство впервые пришедшего педагога и его подразделениями, с общими правилами учебного заведения.

Руководитель информирует молодых специалистов в образовательной организации о ее специфике. В частности, доводит до сведения:

- историю и этапы развития, участие в Программах;
- о положении в регионе - престижность, достижениях, участие родителей в общественной жизни школы;
- о профильных направлениях деятельности, штатно-организационной структуре;
- о сложившихся традициях, тенденциях их развития, нормах, стандартах, характере взаимоотношений внутри коллектива;

- об основных документах (Устав учебного заведения, правила трудового распорядка, годовом плане);
- об уровне заработной платы – нормы и правила начисления, оплата труда в случае замены уроков, условия премирования;
- о режиме труда и отдыха – порядок предоставления отпусков, методических дней, отгулов;
- о дополнительных льготах – возможность бесплатного повышения квалификации, наличие столовых, оздоровительных секций;
- об охране труда и технике безопасности;
- о вопросах управления подчиненными – условия назначения на должность, перемещения, увольнения; права и обязанности; отношения с заместителями директора; критериях оценки работы;
- о вопросах дисциплины, поощрениях и взысканиях;
- о возможности рассмотрения и содействия в решении бытовых проблем.

В свою очередь, заместитель директора по УВР и руководитель профильного методического объединения:

- производят оценку профессионального уровня молодых специалистов в образовательной организации для разработки наиболее эффективной программы адаптации; определяют круг его задач на первые дни;
- разъясняют требования к работе учителя (качество, итоговые показатели, правила ведения классного журнала), знакомят с ответственностью за результаты;
- назначают наставника;
- разрабатывают систему стимулирования для повышения заинтересованности наставника в успешной адаптации его «подопечного».

На этапе вхождения в должность новичок ближе знакомится с членами своего методического объединения, на практике изучает обязанности и

требования, которые к нему предъявляются со стороны руководства. Система требований внутри может быть представлена на собеседованиях с директором школы и/или завучем, а также в виде существующей в школе нормативной документации (должностной инструкции, положения о методическом объединении и/или предметной кафедре, материалов, касающихся обязанностей, и др.).

В процессе вхождения в должность руководитель профильного методического объединения вместе с педагогом-наставником предоставляет новому молодому специалисту следующую информацию о функции методического объединения: цели и приоритеты, организация и структура; направления деятельности; связь с другими методическими объединениями; взаимоотношения внутри объединения. Разъясняет правила и процедуры, характерные для каждого конкретного вида учительской работы; порядок действий в экстраординарных случаях; отношения с молодыми специалистами; поведение с детьми; контроль нарушений дисциплины учениками и прогулов уроков; организация отдыха, порядок прихода в школу, приема пищи, перерывов; возможность личных телефонных разговоров; использование оборудования и технических средств обучения; виды помощи, в каких случаях она может быть оказана; список документов, с которыми новичку необходимо ознакомиться в первую очередь.

Руководитель методического объединения представляет новичку членов объединения, особое внимание обращает на тех, к кому всегда можно обратиться с вопросом или за советом.

Наставник нового молодого специалиста должен последовательно и более детально ознакомить его с особенностями должностных обязанностей; требований к конфиденциальности педагогической информации; внутреннего распорядка; стиля управления; со спецификой культуры, традиций, норм и т. д., принятыми; основных процедур и политикой руководства в отношении сотрудников; процедур коммуникации и связи по

должности; информации о традициях методического объединения или группы, в которой сотрудник будет работать.

На этапе действенной адаптации новичок в ходе работы привыкает к своему статусу, начинает самостоятельно выстраивать отношения с коллегами, осваивается в школе. В этот период времени ему необходимо предоставить возможность активно действовать в различных сферах, проявить себя в педагогической, методической и общественной жизни учебного заведения. Существенное значение имеет практическая поддержка руководителя и/или завуча. Руководство должно регулярно, вместе с молодыми специалистами в образовательной организации, оценивать итоги его труда и формирующуюся индивидуальную специфику общения с другими педагогами. При этом немаловажно соблюдать баланс между непосредственной работой педагога и адаптационными процедурами.

В этот период, каждые две недели первого полугодия учебного года работы, педагог-наставник организует и проводит беседы с молодыми специалистами для выяснения их личного мнения о социально-психологическом климате, организационной культуре, его видении задач, принципов, организации деятельности в школе с точки зрения их соответствия личным целям, установкам, ожиданиям, стереотипам. Целью проводимых бесед является формирование представления о том, как новичок оценивает следующие аспекты своей работы, а именно:

- интерес к профессии, должности: устраивает ли содержание и условия выполнения работы, статус, оплата труда, перспективы, возможности для реализации своего потенциала;

- стремление к совершенствованию в выбранной специальности: доволен ли сотрудник существующим уровнем сложности и ответственности, который предполагает его деятельность;

– психологический комфорт и безопасность: успешно ли выстраиваются взаимоотношения с сослуживцами и руководством, дает ли работа в школе ощущение уверенности в своих силах, в завтрашнем дне;

– справедливость: признает ли новичок, что его труд оценивается должным образом (получает ли он вознаграждение, соответствующее его вкладу, отношению к обязанностям);

– затрачиваемые усилия: считает ли он, что психологическое напряжение, усталость, стресс, появляющиеся во время выполнения задач, приемлемы для него;

– взаимоотношения нового молодого специалиста с учениками: налаживание контакта, восприятие себя в роли учителя, особенности общения с конкретными детьми.

По итогам бесед и на основе их анализа, наставник выявляет имеющиеся психологические сложности в процессе сопровождения молодых специалистов при осуществлении отдельных видов деятельности и предлагает молодым специалистам решения для их успешного преодоления. Помимо этого, наиболее эффективно составить и обсудить с руководством программу личностно-профессионального развития с молодыми специалистами.

Именно в рамках этого этапа очень важно оказывать максимальную поддержку новому молодому специалисту, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности его деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, для чего руководитель методического объединения и наставник:

1) проводят собеседования для выявления потребности новичка в дополнительной информации;

2) оценивают результаты деятельности молодого специалиста за прошедшие две недели, анализируют успехи, а также неудачи (выявляют причины и способы их преодоления);

3) определяют типы задач, которые необходимо освоить на данном этапе;

4) составляют или корректируют программы личностно-профессионального развития;

5) выясняют у работника впечатления о школе и соответствия его ожиданиям; прогнозируют возможности согласования целей, принципов, организации деятельности в школе с его личными установками и стереотипами, а также проектируют пути достижения их взаимного соответствия; выявляют его пожелания.

Процесс адаптации завершается этапом функционирования, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1-1,5 года работы. Если же процессом адаптации эффективно и последовательно управлять, то этап эффективного функционирования может наступить уже буквально через несколько месяцев.

Нельзя не сказать, что смена этапов вызывает трудности, так называемые «адаптационные кризисы», поскольку воздействие социальной среды на молодых специалистов имеет тенденцию к росту. В результате у работника возникает состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода из складывающейся ситуации, возникновение потребности в более активном освоении всего неизвестного.

Перечисленные этапы сопровождения молодых специалистов должны быть пройдены последовательно и могут не ограничиваться конкретными временными рамками, однако, как уже отмечалось, контроль со стороны администрации и продуманная последовательность в сопровождении молодых специалистов может значительно сократить сроки вхождения в рабочий ритм нового молодого специалиста.

Конечно, что в процессе организации сопровождения молодых специалистов возможны и ошибки. Вот наиболее распространенные из них:

- Чрезмерно большой объем сведений в первые дни на рабочем месте.
- Отсутствие необходимых инструкций, памяток, руководств.
- Пренебрежение письменным оформлением процессов сопровождения молодых специалистов.
- Перегрузка наставников, отвлечение их от собственной учебной работы.
- Отсутствие контроля за ходом сопровождения молодых специалистов со стороны администрации.

Таким образом, разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик молодого специалиста (пол, возраст, его психофизиологические характеристики, а также образование, стаж и др.), так и факторов производственной среды, педагогического мастерства, характера их влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты адаптации. Поэтому при оптимизации процесса сопровождения молодых специалистов следует исходить из имеющихся возможностей учебного заведения (в части условий труда, распределения рабочего времени, организации труда и т.д.) и ограничений в изменении молодого специалиста (в развитии тех или иных способностей, в освобождении от отрицательных привычек и т.п.), необходимо также учитывать различия на новом и на прежнем месте работы, особенности новой и прежней должностей, ибо они могут быть существенными, что послужит серьезным барьером для профессиональной мобильности и проведения кадровой политики организации.

При этом успешность сопровождения молодых специалистов зависит от характеристик среды учебного заведения и самого педагога. Чем сложнее среда, чем больше отличие ее от привычной среды на прежнем месте работы, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс адаптации. Адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, и, следовательно, имеет свое начало и окончание. Если

в отношении начала адаптации вопросов не возникает (это начало деятельности учителя в новых условиях), то определить ее окончание весьма трудно. Дело в том, что адаптация – это процесс, протекающий постоянно в меру изменения факторов внешней среды трудовой деятельности работника, да и изменения самого человека. Поэтому адаптация имеет отношение и к человеку, который не менял рабочего места. С позиций управления кадрами, формирования трудового потенциала, определения сроков адаптации большое значение имеет выяснение такого понятия, как предел адаптации.

При определении сроков сопровождения молодых специалистов (а с ними и возможного ущерба) в качестве ее предела, или точки отсчета завершения ее как процесса, могут использоваться определенные количественные показатели, характеризующие отдельные стороны адаптации, или система показателей. В частности, можно выделить:

1) объективные показатели – уровень и стабильность количественных показателей труда;

2) субъективные показатели – уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др.

Процесс адаптации педагога можно считать законченным, если:

– работа не вызывает у молодого специалиста чувства напряжения, страха, неуверенности, стала привычной для него;

– он овладел необходимым объемом знаний и навыков;

– поведение новичка отвечает требованиям его должности и начальства;

– показатели академической успеваемости обучающихся у впервые пришедшего педагога устраивают родителей школьников и соответствуют установленным нормативам;

– у педагога, как человека, выражено желание совершенствоваться в профессии, с которой он связывает свое будущее;

- он чувствует удовлетворенность выполняемой работой, считает оценку своего трудового вклада справедливой;
- пользуется уважением и любовью учеников;
- удачу в профессиональной деятельности связывает с жизненным успехом.

Как правило, такая оценка осуществляется на основе двух главных показателей: текучести кадров в период прохождения испытательного срока, а также количестве не прошедших испытательный срок по отношению к общему числу молодому специалисту, умноженному на 100%. В некоторых компаниях помимо данной оценки используются показатели КРІ обученных (адаптированных) сотрудников.

Разработанная программа сопровождения молодых специалистов была предложена руководителю и была апробирована совместно с отделом кадров, методическим отделом и внедрена в работу председателей цикловых комиссий.

Действие данной программы начинается с марта 2019 г. По март 2020 г и продолжает свою работу. За данный период было трудоустроено 3 молодого специалиста. На данных молодых специалистах программа была апробирована.

С марта 2019 все сотрудники работают, желающих уволиться нет.

Оценкой эффективности данной программы является: количество уволенных, показатели деятельности молодых специалистов (снижение или рост результатов профессиональной деятельности), случаи нарушения дисциплины молодыми специалистами (прогулы, плохое поведение на работе, опоздания, неопрятный внешний вид).

Анализ деловой активности, участие вновь принятых сотрудников в общих мероприятиях.

Для анализа программы эффективности адаптации был проведен сравнительный анализ двух периодов: 1 сентября 2019 – по декабрь 2019

(программы по адаптации не было) и января 2019 – по март 2020 (программа была предложена и начала работу). Оценка эффективности программы адаптации представлен в таблице 4.

Таблица 4

Оценка эффективности программы адаптации, ед. измерения кол-во человек

Период	01.09.2019 – 30.12. 2019	1.01.2020-1.03.2020
Количество уволенных	3 молодых специалиста	Нет уволенных
Качество работы	4 - неуспевающих, 2 переведены с академической за должность	2- неуспевающих, с академической за должность отсутствуют
Нарушения дисциплины	5 человек	2 человека
Нарушения дисциплины вновь принятых сотрудников	5 человек	нет
Участие молодых специалистов в общих мероприятиях	нет	3 человека

Начало внедрения программы сопровождения молодых специалистов было организовано недавно, поэтому оценивать ее эффективность еще рано, т. к. весь механизм еще не запущен в работу. Но можно провести анализ первых итогов работы программы.

Результат работы 1-го этапа программы:

1. отсутствие уволенных сотрудников показывает, что вновь принятые (молодые) педагоги успешно проходят свою профессиональную адаптацию, формируют представление о ролях, принятых в коллективе, обращаются за помощью к наставникам и получают от них поддержку, устанавливают эффективное взаимодействие с педагогическим коллективом;

2. отсутствие дисциплинарных нарушений у молодых педагогов говорит о том, что педагогический коллектив оказывает новичкам поддержку, эффективно вводит в рабочий процесс, своевременно информирует об особенностях корпоративной культуры учреждения и способствует успешной адаптации вновь принятых сотрудников;

3. повышение уровня качества работы показывает, что молодые педагоги также имеют высокие показатели развития профессиональных знаний и навыков, что благоприятно отражается на учебном процессе;

4. показатель нарушения дисциплины вырос, что свидетельствует о необходимости упрочить молодыми специалистами свою позицию в коллективе, проявить лидерские качества и установить эмоционально-положительную связь с молодыми специалистами, получить их уважение и признание авторитетности молодого педагога;

5. анализ рассмотренных периодов показывает, что руководство учреждения привлекает молодых специалистов к общественным мероприятиям, что может сказываться на отношении, т. к. у них есть возможности увидеть педагогов как разносторонне развитых личностей.

2.3. Анализ результатов исследования

Диагностическая работы организована с персоналом организации в количестве 25 человек (в диагностическую группу вошли 3 новых молодых специалиста и персонал со стажем работы до 5 лет).

Рассмотрим результаты исследования по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейна)

Таблица 5

Результаты диагностики испытуемых по методике «Якоря карьеры» Э.

Штейна

№	Имя	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность места работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Испытуемый	7,2	8,2	9,2	8	7,3	8,6	7,4	9,2
2	Испытуемый	8,4	8,2	9,2	9	9	6,8	8,4	9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Испытуемый	6,8	7,2	9,4	5	9	9,2	7,8	9,2
4	Испытуемый	4,4	7,2	9,4	5	5	9,4	7,8	9,2
5	Испытуемый	7,8	6,2	9,4	5	5	6,2	7,2	8,6
6	Испытуемый	4,8	7,2	9,2	6	6	7,8	7,8	9
7	Испытуемый	6,4	6,8	9,2	6	6	8,2	7,4	9,2
8	Испытуемый	8,4	7,6	7,4	7,4	7,4	6,2	7,6	8,6
9	Испытуемый	4,2	8,4	8,8	4,8	3	9	8,6	9,4
10	Испытуемый	9,6	8,4	9,6	5,4	8,2	9,2	8,4	9,6
11	Испытуемый	6,2	7,2	8,2	5,4	4,3	8,4	7,8	9,2
12	Испытуемый	4,8	6,2	9,2	7,6	2	9,2	6,2	9,4
13	Испытуемый	6,2	9,2	8,4	7,6	6,3	9,4	9,4	8,6
14	Испытуемый	7,2	8,4	8,6	4,3	1	9,2	8,4	8,6
15	Испытуемый	8,4	8,6	7,4	4,3	5	10	7,6	9,6
16	Испытуемый	6,8	9,2	7,4	5	3,6	9	7,8	7,6
17	Испытуемый	5	4,8	9,6	4	3	9,2	5,4	9,2
18	Испытуемый	5	6,2	9	6	3,6	8	6,6	9
19	Испытуемый	3,4	9	9,6	6	4,3	9,4	8	9,6
20	Испытуемый	7,8	5,4	9,6	4,3	6	9,6	6,8	8,2
21	Испытуемый	4,8	7,2	9	4,6	8	8,6	7	7,6
22	Испытуемый	7,2	7,8	7,8	6	3,6	5,6	6,8	7,2
23	Испытуемый	1,8	1,6	8,2	2,3	2,6	5,4	1,8	4
24	Испытуемый	8	6	9,6	8	5	8	7	6,1
25	Испытуемый	4	5,6	7,2	7,3	7,2	7,5	3,8	3,4
	итого кол-во человек	В 10 С 10 Н 5	В 16 С 6 Н 3	В 25 С 0 Н 0	В 6 С 15 Н 4	В 6 С 4 Н 15	В 6 С 6 Н 13	В 14 С 7 Н 4	В 17 С 6 Н 2
	итого %	В 40 С 40 Н 20	В 64 С 24 Н 12	В 100 С 0 Н 0	В 24 С 60 Н 16	В 24 С 16 Н 60	В 24 С 24 Н 52	В 56 С 28 Н 16	В 68 С 24 Н 8

Пояснения таблицы 2: В – высокий уровень, С – средний уровень, Н – низкий уровень.

В соответствии с таблицей 4, понятно, что карьерная ориентация профессиональная компетентность на высоком уровне была диагностирована у 10 человек (40%), средний уровень выявлен у 10 человек (40%), низкий уровень диагностирован у 5 испытуемых (20%).

Карьерная ориентация менеджмент выявлена на высоком уровне у 16 человек (64%), на среднем уровне у 6 человек (24%), и низкий уровень выявлен у 3 человек (12%). Карьерная ориентация автономия на высоком уровне представлена у всех 25 человек (100%). Карьерная ориентация стабильность места работы на высоком уровне показана у 6 человек (24%), средний уровень определен у 15 человек (60%), низкий уровень у 4 человек (16%).

Карьерная ориентация стабильность места жительства на высоком уровне выявлена у 6 человек (24%), средний уровень определен у 4 человек (16%), низкий уровень у 15 человек (60%).

Карьерная ориентация служение на высоком уровне представлена у 6 человек (24%), средний уровень определен у 6 человек (24%), низкий уровень у 13 человек (52%). Карьерная ориентация вызов на высоком уровне представлена у 14 человек (56%), средний уровень определен у 7 человек (28%), низкий уровень у 4 человек (16%). Карьерная ориентация интеграция стилей жизни на высоком уровне выявлена у 17 человек (68%), средний уровень определен у 6 человек (24%), низкий уровень у 2 человека (8%).

Такими образом, на основании данных таблицы 1 можем сделать вывод о том, что карьерными предпочтениями основной массы должностных лиц является автономия. В наименьшей степени для испытуемых оказалась привлекательной такая карьерная ориентация как стабильность места жительства.

Опираясь на данные результатов диагностики по методике «якоря карьеры» представим каждую карьерную ориентацию испытуемых должностных лиц.

На рисунке 5 изображена гистограмма, отображающая уровень такой карьерной направленности, как менеджмент (управление). 16 (64%) испытуемых показали высокий результат данной карьерной направленности, что говорит о высоком стремлении вести управленческую деятельность, расширять свою сферу профессиональной деятельности. 6 (24%)

респондентов показали результат среднее значение, что говорит о значимости карьерной ориентации на управление должностных лиц. 3 (12%) испытуемых показали результат ниже среднего значения.

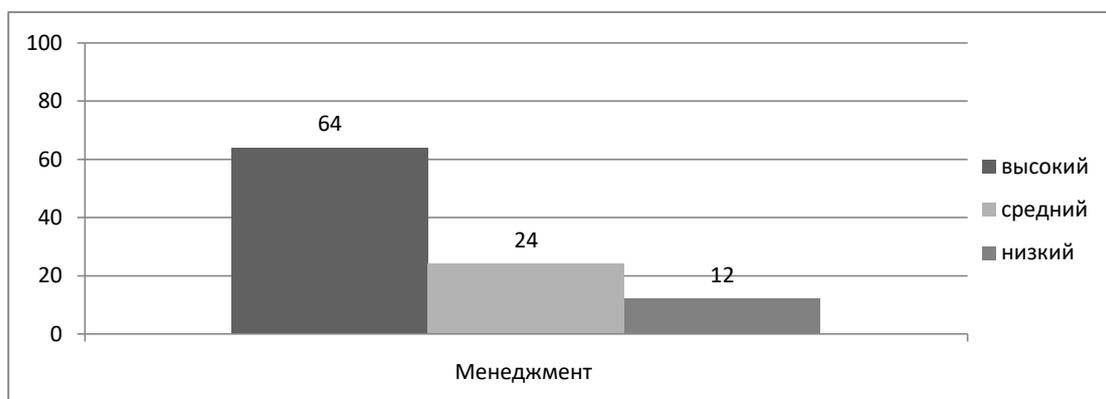


Рисунок 5. Карьерная ориентация на менеджмент

Одной из лидирующих карьерных ориентаций среди всех измеренных оказалась ориентация на автономию. На рисунке 6 изображена гистограмма, показывающая уровень направленности на автономию. Все 25 (100%) должностных лиц показали очень высокие ориентации на автономию.

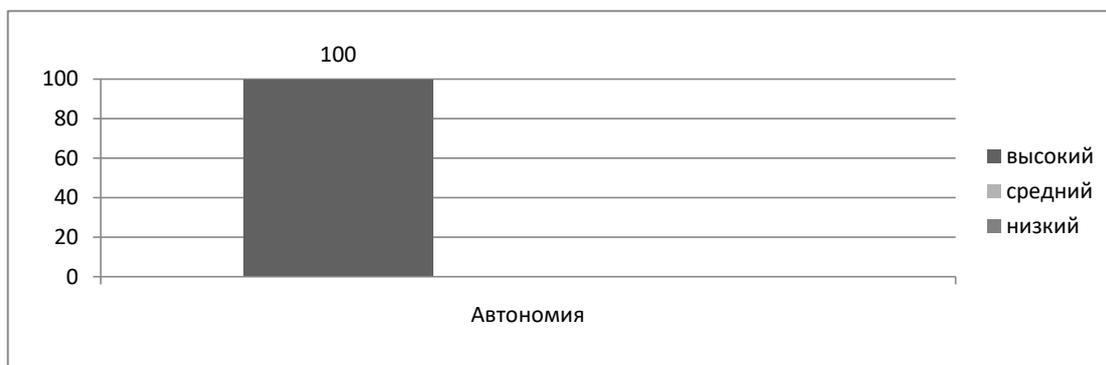


Рисунок 6. Карьерная ориентация на автономию

Ориентация на стабильность места работы (рис. 7) оказалась индивидуальной. Полученные данные сильно разнятся. С одной стороны, персонал кадровой службы и подготовки персонала желают, чтобы персонал предприятия был профессионально стабилен, с другой, они осознают, что

они находятся в риске и о стабильности тут не может быть и речи. Так же играет фактор того, как испытуемые интерпретировали вопрос, касающийся стабильности. Поэтому мы не можем говорить о валидности данного результата.

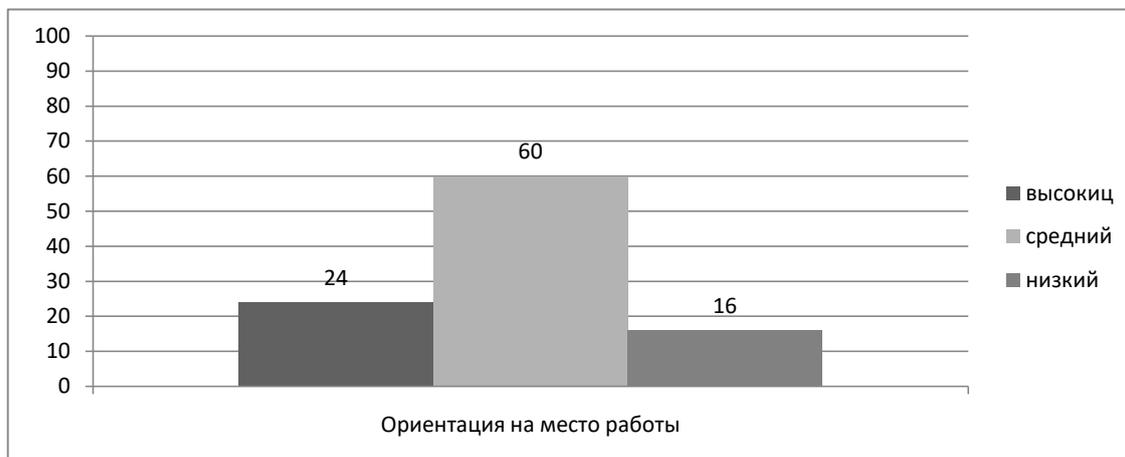


Рисунок 7. Карьерная ориентация на ориентацию на места работы

Направленность на стабильность места жительства (рис. 8) зависит от многих факторов, таких как наличие или отсутствие детей/семьи, само направление профессиональной деятельности и очень многие факторы, не касающиеся карьеры. Из этого можно сделать вывод, что ориентация на стабильность не является критерием успешной деятельности в работе должностных лиц.

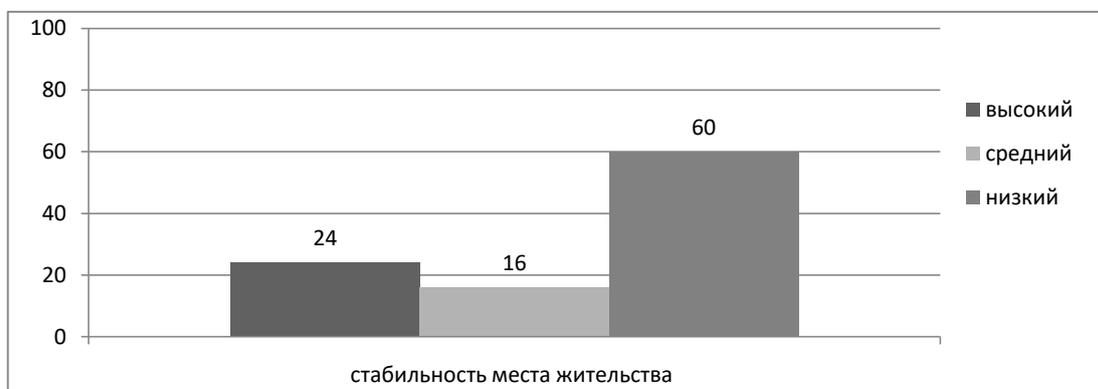


Рисунок 8. Карьерная ориентация на стабильность места жительства

В исследовании карьерной ориентации на служение прослеживается социальная направленность деятельности должностных лиц в работе с персоналом. 6 (24%) испытуемых отметили высокий уровень данной карьерной направленности, что подтверждает тот факт, что должностные лица в работе с персоналом предприятия стараются выбрать направление, максимально полезное персоналу. 6 (24%) испытуемых отметили средний уровень направленности на служение. 13 (52%) испытуемых отметили низкий уровень направленности на служение.

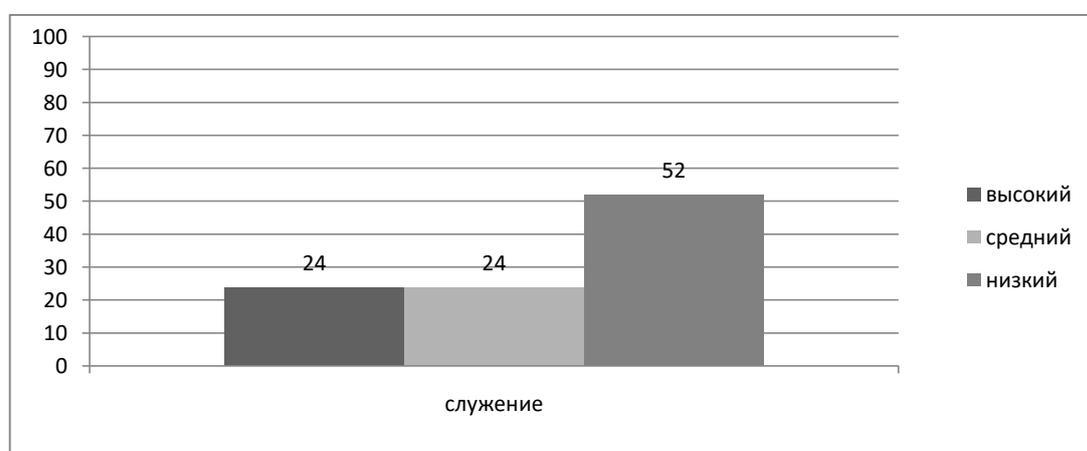


Рисунок 9. Карьерная ориентация на служение

Исследование такой карьерной ориентации как вызов, показало, что испытуемые являются успешными молодыми специалистами профессионального подбора и подготовки персонала организации, вызов и конкуренция для них не является лидирующей карьерной ориентацией. В целом 14 (56%) респондентов показали уровень выше среднего, средний уровень отмечен у 7 (28%) человек, 4 (16%) респондентов отметили эту карьерную ориентацию очень низко.

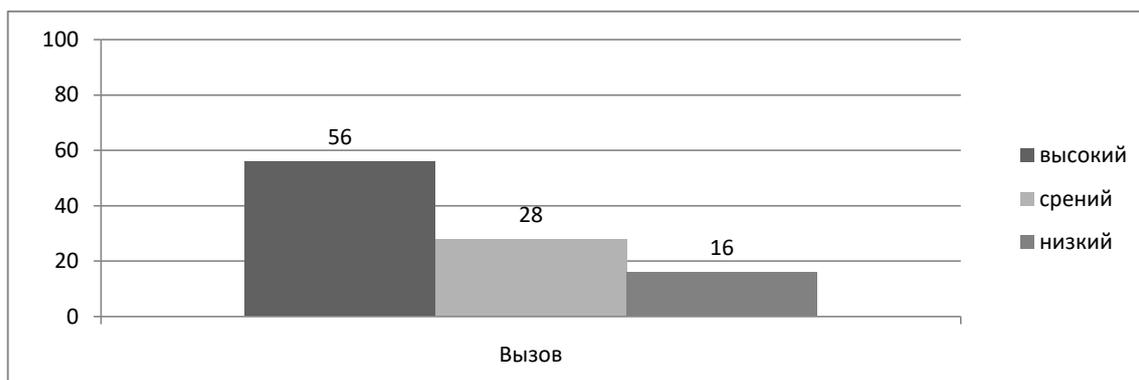


Рисунок 10. Карьерная ориентация на вызов

Исследуемая карьерная ориентация на интеграцию стилей жизни показала высокие результаты у большинства испытуемых – 17 (68 %) человек, средний уровень у 6 (24%) человек и низкий результат показали 2 (8%) человек, что дает нам возможность говорить о том, что эта карьерная ориентация является статистически высокой для осуществления сопровождения молодых специалистов.



Рисунок 11. Карьерная ориентация на интеграцию стилей жизни

Таким образом, были представлены и описаны результаты исследования карьерных ориентаций сопровождения молодых специалистов в образовательной организации. Выяснили, что большинство респондентов предпочитают основными карьерными ориентациями интеграцию стилей

жизни, автономия, вызов в рамках сопровождения молодых специалистов в образовательной организации

Рассмотрим результаты по опроснику оценки профессиональной мотивации Е. А. Климова.

Таблица 6

Средние результаты оценки профессиональной мотивации

Профессиональная мотивация	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Мотивы собственного труда	10 чел. (40%)	11 чел. (44%)	4 чел. (16%)
Мотивы социальной значимости труда	9 чел. (36%)	8 чел. (32%)	8 чел. (32%)
Мотивы самоутверждения в труде	13 чел. (52%)	9 чел. (36%)	3 чел. (12%)
Мотивы профессионального мастерства	8 чел. (32%)	11 чел. (44%)	6 чел. (24%)

В соответствии с таблицей 6 испытуемые имеют в доминирующем большинстве мотивы самоутверждения в труде таких сотрудников 13 человек (52%). Мотивы самоутверждения в труде выражаются в результате реализации собственных значимых мотивов работы. Человек испытывает моральное и личное удовлетворение от выполненной работы в профессиональной деятельности тем самым улучшая положение и результаты деятельности предприятия.

На втором месте у данной группы испытуемых доминируют мотивы собственного труда 10 человек (40%) – данные люди получают моральное удовлетворение от собственных результатов труда, то есть им профессионально выгодно проводить подбор и подготовку персонала на высоком профессиональном уровне, так как результаты деятельности влияют на их собственный труд, и предположительно на материальное положение.

Мотивы социальной значимости труда на высоком уровне выражены у 9 человек (36%) это говорит о том, что данные люди преследуют социальные мотивы свои собственные или людей, но чаще всего персонал реализует

потребность в общении, потребность в необходимом человеку социальном положении, не упускают возможность принести пользу родственникам или знакомым, при помощи людям.

Наименее выражены на высоком уровне мотивы профессионального мастерства испытуемых 8 человека (32%). Такие показатели обусловлены тем, что механизмы профессионального мастерства (стажа) направлены на изменение отношения к деятельности профессии. Значимым является участие в трудовой деятельности в целом для этих людей. Через участие в профессиональной деятельности у них происходит личностное самоутверждение себя как профессионала, по-новому воспринимают роль социальной значимости профессиональной деятельности. Поэтому предположительно, что данная группа мотивов зависит от профессионального стажа работы.

На рисунке 12 наглядно рассмотрим результаты по анализируемой методике.

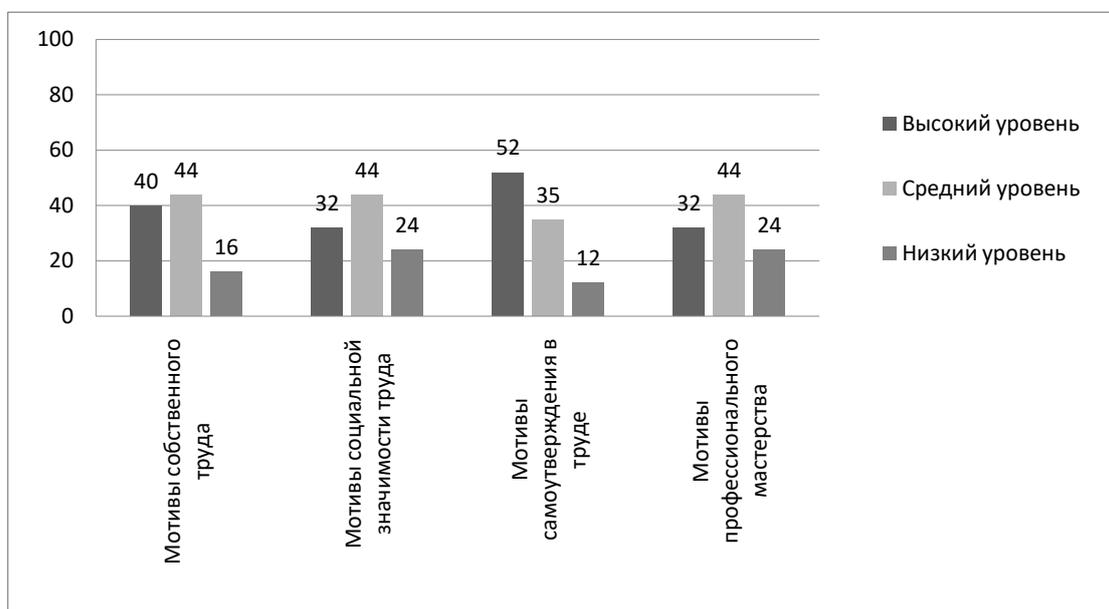


Рисунок 12. Средние результаты оценки профессиональной мотивации

В соответствии с рисунком 12 мотивы социального труда на высоком уровне выражены у 40% испытуемых, на среднем уровне у 44%, на низком

уровне у 16 % человек. Это говорит о том, что мотивы собственного труда выражены в своем большинстве на среднем уровне.

Мотивы социальной значимости труда на высоком уровне выражены у 32% испытуемых, на среднем уровне у 44%, на низком уровне у 24 % человек, большая часть испытуемых располагает средним уровнем сформированности данной группы мотивов.

Мотивы самоутверждения в труде на высоком уровне выражены у 52% испытуемых, на среднем уровне у 35%, на низком уровне у 12 % человек. Данная группа мотивов является доминирующим критерием в оценке профессиональной мотивации испытуемых.

Мотивы профессионального мастерства на высоком уровне выражены у 32% испытуемых, на среднем уровне у 44%, на низком уровне у 24 % человек, доминирующим является средний уровень.

Рассмотрим результаты исследования по методике коммуникативные и организаторские склонности (Фетискин Н.П)

Таблица 7

Средние результаты коммуникативных и организаторских склонностей

Критерий	Высокий уровень 17-20 баллов	Средний уровень 9-16 баллов	Низкий уровень 1-8 баллов
Коммуникативные склонности	9 чел. (36%)	10 чел. (40%)	6 чел. (24%)
Организаторские склонности	12 чел. (48%)	6 чел. (24%)	7 чел. (28%)

В соответствии с таблицей 7 испытуемые с низким уровнем коммуникативных и организаторских склонностей не стремятся к общению, так как предпочитают профессиональную деятельность, связанную с минимальным общением. В большом коллективе такие люди чувствуют себя скованно и испытывают трудности в налаживании контактов с другими людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

У испытуемых со средним уровнем сформированности коммуникативных и организаторских склонностей проявляется стремление к работе с людьми, но потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Тем не менее они не теряются в общении с новыми людьми и обстановке, быстро налаживают контакты с новыми сотрудниками, стремятся к расширению круга своих коллег, оказывают помощь своим коллегам, проявляют инициативу в профессиональном общении, способны принимать решения подборе и обучении касающихся трудных или нестандартных ситуациях.

Испытуемые с высоким уровнем коммуникативных и организаторских склонностей наблюдается у испытуемых четко сформированная потребность в коммуникативной и организаторской деятельности по подбору и подготовке нового персонала. Такие сотрудники быстро ориентируются в трудных профессиональных ситуациях. Чаще всего комфортно чувствуют себя с новыми сотрудниками. Такие люди инициативны и принимают самостоятельные решения. Могут независимо от руководства отстаивать свое мнение и добиваться принятия профессиональных решений. Получают удовольствие от корпоративной организаторской деятельности и стремятся к развитию карьеры.

На рисунке 13 рассмотрим наглядно результаты по обсуждаемой методике.

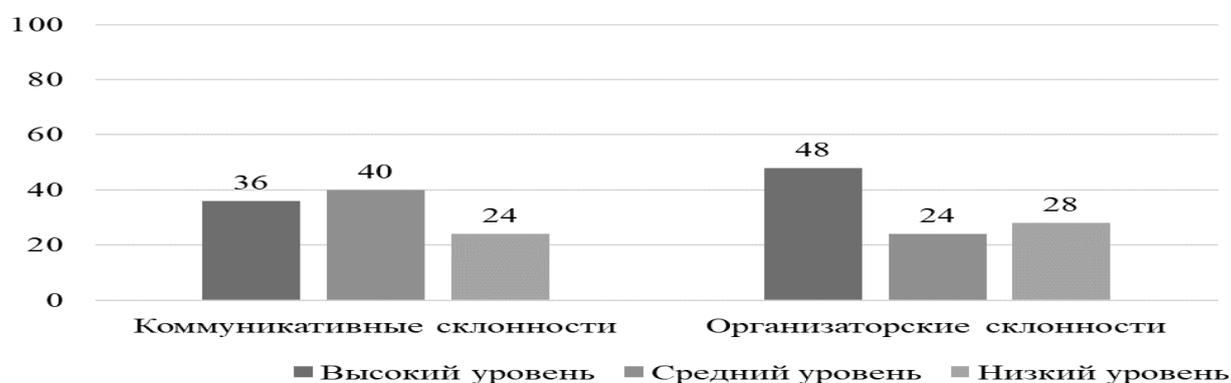


Рисунок 13. Средние результаты коммуникативных и организаторских склонностей

В соответствии с рисунком 13 в среднем уровень организаторских склонностей в коллективе развит лучше, чем коммуникативные склонности. Так как на высоком уровне коммуникативные склонности развиты у 36%, а организаторские у 48% испытуемых. На среднем уровне сформированы коммуникативные склонности развиты у 40 % человек, а организаторские у 24% испытуемых. На низком уровне развиты коммуникативные склонности у 24% человек, а организаторские у 28% испытуемых. Таким образом, в своем большинстве персонал по подбору и профессиональной подготовке имеет достаточные ресурсы для реализации задач и цели в своей профессиональной области.

Особенности сопровождения молодых специалистов в образовательной организации в МАОУ «средняя школа № 3». заключается в сборе данных о молодой специалистах, проведении интервьюирования, ассесмент-собеседовании, психологическом тестировании.

Для определения личностных качеств используют тесты Сонди, Люшера, Майерса-Бриггса. Цветовой тест Люшера позволяет составить общий психологический портрет молодой специалиста, определить его действия в стрессовой ситуации, а также коммуникативные навыки, степень активности и взгляды на жизнь.

С помощью теста Майерса-Бриггса психолог определяет психотип молодой специалиста, что помогает определить подходит для человека работа или нет. Тест Сонди дает 8 портретов, из которых нужно выбрать два наиболее и два наименее симпатичных. Данный выбор определяет склонности личности, его характер и некоторые предрасположенности к соматическим заболеваниям.

С помощью интеллектуальных тестов определяется интеллектуальная готовность молодой специалиста к работе. В работе психолог применяет тест Амтхауэра, позволяющий определить уровень интеллекта, его структуру. Тест Айзенка, направленный на определение склада ума личности, его способности логически думать и анализировать ситуацию.

Тесты на стрессоустойчивость: тест Роршаха, позволяющий определить уровень психологической устойчивости молодой специалиста на работу и умение контролировать себя.

Вербальные тесты применяются для проверки молодой специалиста на внимательность, умение, оценивать, понимать, анализировать информацию и делать по ней умозаключения.

В ходе данной исследовательской работы была использована методика, разработанная Л. Портером, которая называется Опросник организационной пригодности. Традиционно данная методика считается одномерной. Однако такие авторы, как Гилберт, утверждают, что десять из пятнадцати вопросов, оценивают два элемента установочной пригодности, а именно дополнительные усилия работника, и сходство ценностей организации и сотрудника в то время, как пять оставшихся вопросов измеряют намерение сотрудника оставаться в организации. По целевому назначению указанная методика достаточно прозрачна и хорошо работает при анонимных исследованиях. Эффективнее всего использовать данную методику можно, когда необходимо получить общую картину по компании и отдельным подразделениям, а также для оценки динамики пригодности персонала при подборе кадров.

Таблица 8

Нормативные значения для методики ООП, разработанные Л. Портером.

Пол	Балл пригодности или соответствия должности
В целом	4,5
Мужчины	4,5
Женщины	4,4

В ходе эмпирического исследования мы получили данные при тестировании молодой специалистов на приеме на работу, которые потом были сведены в таблицу 9.

Таблица 9

Результаты анализа профессиональной компетентности подбора и
 профессиональной подготовки персонала

П/п	Пол	Возраст	Стаж	Сумма	Среднее значение
1	м	25	3	74	4,9
2	м	25	4	62	4,1
3	м	32	5	57	3,8
4	м	25	5	74	4,9
5	м	28	5	68	4,5
6	ж	27	5	83	5,5
7	ж	22	2	81	5,4
8	ж	28	4	52	3,4
9	ж	25	5	45	3
10	ж	24	3	73	4,8
11	м	25	5	80	5,3
12	м	26	5	64	4,2
13	м	31	5	45	3
14	м	25	4	83	5,53
15	м	26	4	94	6,2
16	ж	25	4	62	4,1
17	ж	26	2	63	4,2
18	ж	22	2	54	3,6
19	ж	31	3	64	4,2
20	ж	28	5	79	5,2
21	м	22	1	73	4,8
22	м	22	1	39	2,6
23	м	25	3	86	5,7
24	м	25	3	93	6,2
25	м	25	2	96	6,4

В соответствии с таблицей 6 следует, что именно персонал со стажем работы более 4 лет имеет достаточные профессиональные компетенции по уровню сформированности выше среднего, а именно из десяти человек, только двое показали неудовлетворительные результаты. Также в данной группе испытуемых выявлены респонденты с наибольшими значениями (5,7 - 6,4). Однако необходимо отметить, что также в данной группе выявлены субъекты с наименьшим значением пригодности (2,6).

Что касается анализа работы с испытуемыми со стажем работы до 3 лет полученные результаты показывают, что одна половина респондентов обладает результатами выше среднего уровня развития профессиональной компетентности, в то время как вторая половина обладает ниже среднего уровня профессиональной компетентности. Данное явление можно объяснить следующим образом, молодой специалисты, вновь устраивающиеся на работу со стажем работы более десяти лет, вложили большое количество усилий, для своего личностного и карьерного роста, возможно, каждый из них самостоятельно повышал уровень своей подготовки, проходил дополнительное обучение, тратил свое личное время на работу. Также, данное явление может быть объяснено тем, что каждый из молодой специалистов «знает себе цену», знает реальный объем своих знаний и опыта, осознают, какую именно должность они могут занимать, а также понимают, какой именно объем работ могут выполнить.

Отдельно необходимо отметить, что чаще всего молодой специалист, ранее проработавший много лет в где - либо имеет если не одинаковые, то схожие ценности со своей бывшей организацией. Интересно отметить, что данное явление может быть объяснено тем, что сотрудники с большим стажем работы, менее мобильны, и они представляют меньшую ценность на рынке труда, поскольку чаще всего они не многофункциональны, так как ранее сосредоточились на одной сфере.

Что касается низкого уровня профессиональной компетентности у сотрудников со стажем работы менее 4 лет, то данное явление может

объяснено тем, что при поступлении на службу, а также при не долгой работе на предприятии молодые сотрудники сталкиваются с реальной действительностью, они начинают понимать, что теоретические знания уступают место реальной практике.

В первую очередь у них появляется негативный опыт, поскольку зачастую они не могут эффективно решать сложившиеся проблемы. У них зачастую просто не хватает практических знаний. Немаловажную роль играет невыполнение ожиданий, которые испытывают молодые специалисты при трудоустройстве, так как зачастую они хотят больше, чем реально знают и умеют. Молодые специалисты гораздо мобильнее, так как они молоды, и если обременены, то молодой семей, тем самым могут себе позволить выбирать работодателей. Также молодые специалисты многофункциональны, они способны выполнять множество задач и в принципе могут совмещать в своей работе сразу несколько профессий, тем самым, не привязываясь к какому-либо конкретному работодателю.

Таким образом, особенности сопровождения молодых специалистов в образовательной организации заключается в сборе данных о кандидатах, проведении интервьюирования, ассесмент-собеседовании, психологическом тестировании.

Анализ результатов исследования показал, что карьерными предпочтениями основной массы должностных лиц является автономия. В наименьшей степени для испытуемых оказалась привлекательной такая карьерная ориентация как стабильность места жительства.

Средние результаты оценки профессиональной мотивации показали, что по сопровождению молодых специалистов в образовательной организации имеют в доминирующем большинстве мотивы самоутверждения в труде таких сотрудников. На втором месте у данной группы испытуемых доминируют мотивы собственного труда. Далее не так ярко выражены мотивы социальной значимости труда и наименее выражены на высоком уровне мотивы профессионального мастерства испытуемых.

Средние результаты коммуникативных и организаторских склонностей показали, что в среднем уровень организаторских склонностей в коллективе развит лучше, чем коммуникативные склонности. Так как на высоком уровне коммуникативные склонности развиты у 36%, а организаторские у 48% испытуемых. На среднем уровне сформированы коммуникативные склонности развиты у 40 % человек, а организаторские у 24% испытуемых. На низком уровне развиты коммуникативные склонности у 24% человек, а организаторские у 28% испытуемых. Таким образом, в своем большинстве персонал имеет достаточные ресурсы для реализации задач и цели в своей профессиональной области.

Выводы по главе 2

В исследовании приняли участие молодые специалисты МАОУ «Средняя школа № 3». В ходе исследования было организовано наблюдение за работой психолога, изучались особенности работы: контроль деятельности выполнения тестирования кандидатов на работу, ведение беседы с кандидатами на работу и молодого специалистами, обратившимися за консультацией на доступном для них языке. Была организована разработка методических материалов на основе примерных с учетом особенностей сотрудников. Велось оформление психодиагностических листов, заполнялись журналы отчетности.

В рабочий процесс была внедрена программа адаптации, которая позволила выявить особенности адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении.

Сравнительный анализ двух периодов образовательной деятельности показал:

1. отсутствие уволенных сотрудников показывает, что вновь принятые (молодые) педагоги успешно проходят свою профессиональную адаптацию, формируют представление о ролях, принятых в коллективе, обращаются за помощью к наставникам и получают от них поддержку, устанавливают эффективное взаимодействие с педагогическим коллективом;

2. отсутствие дисциплинарных нарушений у молодых педагогов говорит о том, что педагогический коллектив оказывает новичкам поддержку, эффективно вводит в рабочий процесс, своевременно информирует об особенностях корпоративной культуры учреждения и способствует успешной адаптации вновь принятых сотрудников;

3. повышение уровня качества работы показывает, что молодые педагоги также имеют высокие показатели развития профессиональных знаний и навыков, что благоприятно отражается на учебном процессе;

4. показатель нарушения дисциплины у вырос, что свидетельствует о необходимости упрочить молодыми специалистами свою позицию в

коллективе, проявить лидерские качества и установить эмоционально-положительную связь с молодыми специалистами, получить их уважение и признание авторитетности молодого педагога;

5. анализ рассмотренных периодов показывает, что руководство учреждения привлекает молодых специалистов к общественным мероприятиям, что может сказываться на отношении, т. к. у них есть возможности увидеть педагогов как разносторонне развитых личностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Признавая значительную роль школы в сопровождении молодых специалистов в образовательной организации, государство предъявляет новые социальные требования к школе по формированию самостоятельной, ответственной и социально - мобильной личности, способной к успешной социализации и активной адаптации на рынке труда. Данная задача может быть успешно решена лишь посредством организации психолого-педагогического сопровождения, основанном на парадигме личностно-развивающего образования, толерантных взаимоотношениях педагогов и обучающихся. Понятие сопровождение раскрывается через глагол «сопровождать» - следовать рядом, вместе с кем-нибудь, находясь рядом. Сопровождение как педагогическое понятие представляло отдельные компоненты базовых педагогических процессов: стратегию, методику, технологию воспитания, обучения, образования. В связи с этим сопровождение представляет собой особый, получивший широкое распространение, педагогический процесс и, соответственно, может относиться к базовой категории современной педагогики.

Наибольшее распространение среди методов и инструментов изучения профессиональной деятельности получили: метод определения эффективности труда; метод оценки мотивации профессиональной деятельности; метод анализа коммуникативных и организаторских склонностей; метод оценки профессиональной компетенции и соответствия занимаемой должности.

Разработанная модель сопровождения молодых специалистов в образовательной организации является и графической, и описательной. Представлена цель, задачи, оценка деятельности, которая происходит по этапам, и завершается модель результатом.

В исследовании приняли участие молодые специалисты МАОУ «Средняя школа № 3». В ходе исследования было организовано наблюдение

за работой психолога, изучались особенности работы: контроль деятельности выполнения тестирования кандидатов на работу, ведение беседы с кандидатами на работу и молодых специалистами, обратившимися за консультацией на доступном для них языке. Была организована разработка методических материалов на основе примерных с учетом особенностей сотрудников. Велось оформление психодиагностических листов, заполнялись журналы отчетности.

В рабочий процесс была внедрена программа адаптации, которая позволила выявить особенности адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении.

Сравнительный анализ двух периодов образовательной деятельности показал:

1. отсутствие уволенных сотрудников показывает, что вновь принятые (молодые) педагоги успешно проходят свою профессиональную адаптацию, формируют представление о ролях, принятых в коллективе, обращаются за помощью к наставникам и получают от них поддержку, устанавливают эффективное взаимодействие с педагогическим коллективом;

2. отсутствие дисциплинарных нарушений у молодых педагогов говорит о том, что педагогический коллектив оказывает новичкам поддержку, эффективно вводит в рабочий процесс, своевременно информирует об особенностях корпоративной культуры учреждения и способствует успешной адаптации вновь принятых сотрудников;

3. повышение уровня качества работы показывает, что молодые педагоги также имеют высокие показатели развития профессиональных знаний и навыков, что благоприятно отражается на учебном процессе;

4. показатель нарушения дисциплины у выпускников свидетельствует о необходимости упрочить молодыми специалистами свою позицию в коллективе, проявить лидерские качества и установить эмоционально-положительную связь со студентами, получить их уважение и признание авторитетности молодого педагога;

5. анализ рассмотренных периодов показывает, что руководство учреждения привлекает молодых специалистов к общественным мероприятиям, что может сказываться на отношении, т. к. у них есть возможности увидеть педагогов как разносторонне развитых личностей.

Результаты исследования показали, что карьерными предпочтениями основной массы должностных лиц является автономия. В наименьшей степени для испытуемых оказалась привлекательной такая карьерная ориентация как стабильность места жительства. Так же определили, что испытуемые имеют в доминирующем большинстве мотивы самоутверждения в труде таких сотрудников 13 человек (52%). Мотивы самоутверждения в труде выражаются в результате реализации собственных значимых мотивов работы. Человек испытывает моральное и личное удовлетворение от выполненной работы в профессиональной деятельности тем самым улучшая положение и результаты деятельности предприятия.

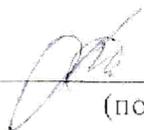
Таким образом, особенности сопровождения молодых специалистов в образовательной организации заключается в сборе данных о кандидатах, проведении интервьюирования, ассесмент-собеседовании, психологическом тестировании.

Лист нормоконтроля

Выпускная квалификационная работа выполнена мной, Халиловой Лейлой Джалиловной самостоятельно, оригинальность текста соответствует требованиям, предъявляемым к такого рода работам и подтверждается справкой об оригинальности текста, сформированной системой проверки «Антиплагиат», объем работы составил 80 страниц.

Тема ВКР: РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Обучающийся

 11.06.20
(подпись, дата)


(расшифровка подписи)

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер


(подпись, дата)

17.06.20

Кирко В.И.

(расшифровка подписи)

НОРМОКОНТРОЛЬ
выпускной квалификационной работы
обучающегося ИППО КГПУ им. В.П. Астафьева

Тема ВКР: РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Обучающийся Хагилова Лейла Джагилевна Группа 555
(фамилия, имя, отчество)

№ п/п	Объект*	Параметры	Соответствует: + Не соответствует: -
1.	Наименование темы работы	Соответствует утвержденной распоряжением директора ИППО	+
2.	Размер шрифта	14	+
3.	Название шрифта	TimesNewRoman, обычный, цвет – черный	+
4.	Межстрочный интервал	1,5	+
5.	Абзацный отступ (мм)	1,25	+
6.	Поля (мм)	левый край – 3 см.; правый – 1,5 см.; верхний и нижний края по 2 см	+
7.	Выравнивание	Основной текст – по ширине	+
8.	Общий объем работы без списка использованных источников и приложений	не менее 60 страниц текста, включая иллюстрации, таблицы, формулы, приложения (не менее 40 страниц текста без учета приложений)	+
9.	Последовательность приведения структурных частей	Титульный лист. Оглавление. Введение. Основная часть. Заключение. Список использованных источников. Приложения**. Вкладываются в ВКР: отзыв, справка Антиплагиат, согласие на обработку персональных данных, задание на ВКР, лист о прохождении нормоконтроля.	+
10.	Оформление оглавления	Написание ОГЛАВЛЕНИЯ начинается с новой страницы. Название ОГЛАВЛЕНИЯ оформляем заглавными буквами, полужирное начертание текста, по центру страницы, без абзацного отступа. Все разделы оглавления (главы, параграфы, выводы по главам, заключение, список использованных источников и приложения) должны разместиться на одной странице, отделяются от ОГЛАВЛЕНИЯ одним пробелом, выравниваются по ширине, интервал 1,5.	+
11.	Объем и наличие всех структурных элементов введения	от 3 до 5 страниц 1. Актуальность. 2. Проблема исследования. 3. Объект исследования. 4. Предмет исследования. 5. Цель исследования. 6. Задачи исследования. 7. Методологическая и теоретическая основа исследования. 8. Методы исследования. 9. База исследования. 10. Практическая значимость исследования. 11. Описание структуры ВКР.	+
12.	Объем и наличие всех структурных элементов Основной	Объем параграфов от 7 до 10 страниц. Выводы в конце параграфов и глав. Выделения по тексту работы (исключить)	+

Кирко В.И.

	части ВКР		
13.	Объем заключения	2-3 страницы	+
14.	Нумерация страниц	Нумерация страниц сквозная по всей работе, оформляется внизу страницы 14 кеглем по правому краю, номер на первой странице (Титульный лист ВКР) не ставится, нумерация продолжается со второй страницы ВКР – Оглавление (необходимо присвоить второй странице ВКР номер 2, а не 1).	+
15.	Нумерация таблиц, формул, иллюстраций	Нумерация таблиц, рисунков и др. – сквозная по всей ВКР, включая Приложения (нумеруем отдельно каждый вид графического изображения: у таблиц своя нумерация, рисунки также имеют свою сквозную нумерацию т.д.). Если таблица в работе одна, номер таблицы не указывается, при этом оформление остается таким же.	+
16.	Оформление заголовков	Написание ГЛАВ начинается с новой страницы. Название ГЛАВЫ оформляем заглавными буквами, полужирное начертание текста, по центру страницы, без абзацного отступа, интервал 1,5. Написание первого Параграфа первой главы и первого Параграфа второй главы пишем с новой строки (не отделяем от главы пробелом). Остальные параграфы принято писать или с новой страницы (если более ½ текста предыдущей страницы оформлено текстом), или продолжать страницу предыдущего параграфа (если менее ½ текста предыдущей страницы оформлено текстом). В последнем варианте особенности оформления следующие: необходимо выдержать один пробел между текстом предыдущего параграфа и заголовком нового параграфа, а также один пробел между заголовком нового параграфа и его текстовой частью. Название Параграфа оформляем с использованием полужирного начертания текста; первое слово в названии Параграфа пишем с заглавной буквы остальные буквы и слова оформляем строчными буквами без абзацного отступа. Нумерация Параграфов состоит из номера Главы и номера Параграфа. Интервал 1,5. Основной текст от заголовка отделяется одним пробелом.	+
17.	Состав списка использованных источников	Не менее 50 библиографических описаний источников различного типа. (30% из которых опубликованы за последние 3-5 лет) Соответствие источников ГОСТ 7.1-2008. Алфавитный порядок.	+
18.	Приложение (-я)	Наличие Приложений необязательно. Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. Название ПРИЛОЖЕНИЯ оформляем заглавными буквами, полужирное начертание текста, по центру страницы, без абзацного отступа. Каждое Приложение, входящее в этот раздел, начинается с новой страницы и оформляется в правом верхнем углу: Основной текст от заголовка – Приложение А – отделяется одним пробелом.	+

Выпускная квалификационная работа допускается к защите после устранения выявленных несоответствий.

Нормоконтролер ВКР

Кирко В.И

Фамилия, И.О.

подпись, дата

С результатами нормоконтроля ознакомлен:

Студент

Фамилия, И.О.

подпись, дата

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Bobrytska V.I. Value measuring of psychophysical adaptation of a teacher-beginner / V.I. Bobrytska // The Strategies of Modern Science Development: International scientific-practical conference. Science Book Publishing House, Yelm, WA, USA, 29-30 March 2013. – P. 153-158
2. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout New perspectives // Applied and Preventive psychology, 2018, V. 7, pp. 63 - 74.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами /М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2018. – 831 с.
4. Бабочкин П.И. Социализация молодежи: опыт, проблемы, перспективы (обзор конференции) // Социально-гуманитарные знания. - 2011.-N1.-С.281-285.-ISSN 0869-8120.
5. Богданов, Д. А. К вопросу об актуальности выбора профессии педагога: нехватка молодых специалистов в сельской местности в сфере образования / Д. А. Богданов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 8 (298). — С. 202-204. — URL: <https://moluch.ru/archive/298/67673/> (дата обращения: 14.06.2020).
6. Веснин В.Р. Менеджмент. - М.: Проспект, 2015. - 512 с.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.:Гардарика, 2015.- 528 с.
8. Герасимов Б.Н. Система управления персоналом в организации /Б.Н. Герасимов // Вестник Поволжской академии государственной службы [Электронный ресурс]: науч. журн. – 2015. – № 8. – Режим доступа: http://vestnik.pags.ru/vestnik/archive/text_pdf/8.pdf.
9. Глазов М.М. Управление персоналом: Методы и отбор персонала - менеджмента, Учебник. - Издательство: Андреевский издательский дом, 2015. - 150 с.
10. Глухов В.В. Менеджмент, Учебник. - СПб.: Питер, 2017. - 608 с.

11. Горина Л. В., Сенаторова К. П. Соотношение понятий психолого-педагогического и тьюторского сопровождения // БГЖ. 2018. № 4 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-psihologo-pedagogicheskogo-i-tyutorskogo-soprovozhdeniya>

12. Дьячкова М. А., Томюк О. Н. Тьюторское сопровождение образовательной деятельности: учебное пособие. Практикум / М. А. Дьячкова, О. Н. Томюк; ФГБОУ ВО «УрГПУ». — Екатеринбург, 2016. — 184 с. http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/44244/1/978-5-7186-0774-1_2016.pdf

13. Егоршин А.П. Управление персоналом кадровой службы. Нижний Новгород.-2017.- 420 с.

14. Елена прибыткова
Методическое сопровождение молодых специалистов через организацию «Школы молодого педагога» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.maam.ru/detskijasad/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-specialistov-cherez-organizaciyu-shkoly-molodogo-pedagoga.html>

15. Журнал "Технологии Образования" № 2(8)2020 апрель 2020г. ISSN 2619-0338 Свидетельство о регистрации СМИ сайта www.t-obr.ru: ЭЛ № ФС 77 – 72890 от 22.05.2018г. выдано Роскомнадзором РФ. Договор с ООО "НЭБ" для индексации в РИНЦ: № 309-07/2018 от 23.07.2018г. Санкт-Петербург, Издательство "Лучшее Решение", 2020г. Издатель: ООО "Лучшее Решение" (ОГРН: 1137847462367, ИНН: 7804521052)

16. Задиора В. Новый взгляд на адаптацию персонала / В. Задиора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/mfo/artide/artide02/?id=1165254408>

17. Зинина Анастасия Юрьевна. Диагностика эмоционального выгорания педагога и способы его преодоления <https://www.t-obr.ru/component/djclassifieds/?view=item&cid=6:publ-st-bf&id=668:%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D1%8D%D0%BC%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0>

<https://www.tobr.ru/component/djclassifieds/?view=item&cid=6:publ-st-bf&id=638:%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3-%D0%B8-%D0%B5%D0%B3%D0%BE-%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%B2-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%BC-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%D0%BC-%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0&Itemid=464%23dj-classifieds>

18. Иванов Виталий Сергеевич. Мониторинг и его возможности в управлении профессиональным развитием молодого педагога. <https://www.tobr.ru/component/djclassifieds/?view=item&cid=6:publ-st-bf&id=638:%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3-%D0%B8-%D0%B5%D0%B3%D0%BE-%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%B2-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%BC-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%D0%BC-%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0&Itemid=464%23dj-classifieds>

19. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник: Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С. В. Иванова. – М.: Эскимо, 2015. – 304 с.

20. Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-

методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111.
– URL: <http://e-koncept.ru/2016/56264.htm>.

21. Игнатъева Л.В. Специфика педагогической модели сопровождения профессионального становления молодых специалистов как фактор повышения качества их работы // МНКО. 2018. №1 (68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-pedagogicheskoy-modeli-soprovozhdeniya-professionalnogo-stanovleniya-molodyh-spetsialistov-kak-faktor-povysheniya> (дата обращения: 18.05.2020).

22. Инновационный проект «Молодой учитель» (привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ustkut4.ru/DswMedia/innovacionnyiproektmolodoyuchitel-.pdf>

23. Кадровое дело — практический журнал о кадровой работе [Электронный ресурс]: [официальный сайт] — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/385113-molodoy-spetsialist-18-m4> дата обращения: (23.02.2020).

24. Корнелиус Н. HR-менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус; пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс бизнес букс, 2015. — 520 с.

25. Коряковцева О. А., Тарханова И. Ю., Доссэ Т. Г. Тьюторское сопровождение взрослых обучающихся: возможности и перспективы // Ярославский педагогический вестник. 2015. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorskoe-soprovozhdenie-vzroslyh-obuchayuschih-sya-vozmozhnosti-i-perspektivy>.

26. Котмакова Ольга Анатольевна. Программа наставнической деятельности по сопровождению профессионального развития молодого специалиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/files/programma-nastavnicheskoi-deiatelnosti-po-soprovoz.html>

27. Коул Дж. Кадровый отбор в современных организациях, М.: Вершина, 2015. - 56 с.
28. Кронова, Ю. Этапы формирования кадрового резерва / Ю. Кронова // Директор. – 2015. – № 5. – С. 29-33.
29. Лановенко, Е. Работа с кадровым резервом / Е. Лановенко // Директор-инфо. – 2016. – №8. – С. 29-33
30. Летников Н.С. Кадровый менеджмент на пороге XXI века: уч.пособ. / Н.С. Летников, В. М. Лобас. – Макеевка: ДонГАСА, 2011. – 238 с.
31. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. - М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез», 2015. - 368 с.
32. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал – технологии кадрового подбора и обучения. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2016. - 152 с.
33. Маслов Е.В. Обзор научных исследований психологии труда. М.: ЛТД.- 2020.- 246 с.
34. Мудрик А.В. Социализация человека / А.В. Мудрик. – М.: Академия, 2015. – 304 с.
35. Муленко А., Козырев А. Критерии подбора и разработка // Справочник по управлению персоналом. - 2015. - № 9. - С. 92
36. Найм Труда — журнал о трудовом праве [Электронный ресурс]: [офиц. сайт] — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://naimtruda.com/rekrut/kto-schitaetsya-molodym-spetsialistom.html/> дата обращения: (23.02.2020).
37. Онлайн — журнал о праве Правовест [Электронный ресурс]: [офиц. сайт] — Электрон.дан. — Режим доступа: <http://rabotnik-info.ru/sodejstvie-zanyatosti-naseleniya/programma-zemskij-uchitel/> дата обращения: (23.02.2020).
38. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации / О. Ю. Осашина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — №

21 (125). — С. 905-906. — URL: <https://moluch.ru/archive/125/34399/> (дата обращения: 14.06.2020).

39. План мероприятий поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе по выявлению и поддержке молодёжи, мотивированной к освоению педагогической профессией http://voz-msosh1.ucoz.ru/doc/2019-2020/plan_meroprijatij_podderzhki_i_soprovozhdenija_ped.pdf

40. Подцероб М. Почему полезно заботиться о новых сотрудниках / М. Подцероб //HR-Life.ru [Электронный ресурс]: специализиров. ресурс для менеджер. по персон. и руководит. — Режим доступа: <http://www.hrlife.ru/article/pochemu-polezno-zabotitsyao-novykh-sotrudnikakh-0.93>

41. Программа методического сопровождения молодых специалистов общеобразовательных организаций. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://imcvs.profiedu.ru/site/pub?id=82>

42. Программа сопровождение молодых специалистов образовательных организаций муниципального образования «Братский район». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://brroo.ru/files/cro/youngspec>

43. Программа сопровождение молодых специалистов образовательных организаций муниципального образования «Братский район» https://brroo.ru/files/cro/youngspec/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8B%D1%85_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2_2.pdf

44. Проценко Т.Г. Проблемы трудоустройства молодежи в периферийном регионе // Регион: экономика и социология. - 2016. - N3. - С.69-78.

45. Разработка системы адаптации молодых специалистов на предприятии <http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/29717/1/TPU196479.pdf>

46. Слизкова Е.В. управление образовательными системами. Технологии внутришкольного управления https://studme.org/118845/pedagogika/upravlenie_obrazovatelnyimi_sistemami_tehnologii_vnutrishkolnogo_upravleniya

47. Служебная карьера / Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В.; под общ. ред. Е. В. Охотского. – М.: «Экономика», 2008. – 302 с.

48. Социальная программа молодой специалист <https://zkinform.ru/sotsialnaya-programma-molodoj-spetsialist/>

49. Становление системы поддержки молодых специалистов как необходимое условие введения профессионального стандарта педагог. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://viro.edu.ru/attachments/article/9273/surgut_44.pdf

50. Торшина Д. Е. Эффективная модель тьюторского сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога в учреждении дополнительного образования // Молодой ученый. — 2020. — №10. — С. 148-151. — URL <https://moluch.ru/archive/300/67857/> (дата обращения: 18.05.2020).

51. Чебулаева Е. Е. Реализация идей тьюторства в работе центра поддержки и сопровождения проектов с молодыми педагогами [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2016 г.). — Казань: Бук, 2016. — С. 83–87. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/190/10094/>

52. Шведова Т. О. Организация системы адаптации новых сотрудников / Т.О. Шведова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165253738>

53. Шевченко И. Инновационные механизмы трудоустройства/И. Шевченко, К. Литвинский. //Высшее образование в России.-2016.-N 2. - С. 50-55 .

54. Шкурихина О. Адаптация персонала высшего и среднего звена: этапы процесса /О. Шкурихина // Управление человеческим потенциалом. – 2016. – № 3. – С. 234-249.

**Достижения выпускника бакалавриата и их оценка
по направлению 38.03.02 Менеджмент (портфолио достижений)**

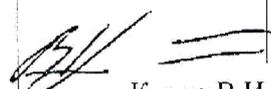
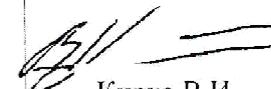
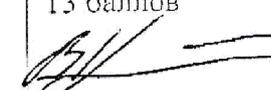
Обучающийся (Ф.И.О.) Халилова Лейла Джалиловна

Направленность (профиль) образовательной программы:

Менеджмент организации

Необходимый минимум баллов – 18

Оценочный лист портфолио (с оценками экспертов) необходимо представить на выпускающую кафедру за 2 недели до защиты

п. п.	Достижения для портфолио	Требования к эксперту/оценке	Подтверждающий документ в электронном портфолио-основание оценки	Оценка и подпись эксперта (с расшифровкой)
1	Участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, научно-практических конференциях, научно-исследовательских программах, грантах	Научный руководитель/максимальная оценка 5 баллов (по одному баллу за каждый документ, суммарно не более 5)	Скан документа, подтверждающего участие	-  Кирко В.И.
2	Отчеты по результатам практик Отзыв руководителя практики	Научный руководитель/максимальная оценка 15 баллов	Скан отчета, отзыва руководителя практики	10 баллов  Кирко В.И.
3	Статьи, тезисы конференции, монографии Курсовая работа по дисциплине «Теория менеджмента» Курсовая работа по дисциплине «Стратегический менеджмент»	Научный руководитель/максимальная оценка 15 баллов (по одному баллу за каждый документ, суммарно не более 5 баллов за статьи и 10 баллов за курсовые работы)	Скан удостоверения или титульного листа и текста с указанием статуса статьи, монографии, тезисов к конференции (РИНЦ, ВАК) Скан титульного листа курсовой работы с подписью и отзывом научного руководителя	10 баллов  Кирко В.И.
4	Эссе (по результатам практик)	Научный руководитель/максимальная оценка 2 балла	Скан эссе с подписью эксперта из числа преподавателей выпускающей кафедры	-  Кирко В.И.
5	Бизнес-план	Научный руководитель/максимальная оценка 13 баллов	Скан бизнес-плана с отзывом эксперта из числа преподавателей выпускающей кафедры	13 баллов  Кирко В.И.

Сумма баллов

33 (тридцать три балла)

(числом и прописью)

ВЕРНО. УТВЕРЖДАЮ:

И.о. зав. выпускающей кафедрой

экономики и менеджмента

(название кафедры)


Подпись

О.Н. Владимирова

Ф.И.О.