

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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
Кафедра экономики и менеджмента

Шлютгавер Ирина Георгиевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ
ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Управление образованием и проектный менеджмент

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор
Владимирова Ольга Николаевна

03.12.2018

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы:
к.п.н., Галкина Елена Александровна

02.12.2018

(дата, подпись)

Научный руководитель: д.п.н., к.т.н.,
профессор Кольга Вадим Валентинович

03.12.2018

(дата, подпись)

Обучающийся:

Шлютгавер Ирина Георгиевна

03.12.2018

(дата, подпись)

Красноярск 2018

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, приложения, библиографического списка и заключения. Диссертация на соискание квалификации магистра содержит 65 страниц, 3 рисунков, 3 таблиц, 80 источников, 1 приложение.

Ключевые слова: управление образовательным процессом, федеральный образовательный стандарт, процесс адаптации молодых педагогов, компоненты образовательного развития, адаптация, виды адаптации, молодой специалист.

Объект исследования: Муниципальное Автономное Общеобразовательное Учреждение «Средняя школа №137».

Предмет исследования: процесс адаптации молодых педагогов.

Цель исследования: совершенствование процесса адаптации молодых педагогов.

Задачи исследования:

- Проанализировать теоретические аспекты адаптации молодых педагогов;
- Провести исследование существующей системы адаптации;
- Выявить факторы, влияющие на эффективность адаптации молодых педагогов;
- Разработать мероприятия по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, указывает на возникшие противоречия, новизну исследования. Определены задачи, полностью направленные на достижение поставленной цели. Обозначены объект и предмет исследования, обозначены методы исследования.

В первой главе проводится теоретическое обоснование процесса адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении. Рассмотрены

виды и значение адаптации, проанализированы факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности, также рассмотрена система управления адаптацией персонала.

Во второй главе проводится анализ образовательной организации, на примере которой проведено исследование данной работы, также проведен анализ существующей системы адаптации. Расписана общая характеристика МАОУ СШ №137. Были определены проблемы и направления совершенствования системы адаптации.

В третьей главе магистерской диссертации приведены этапы и мероприятия по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов, даны методические рекомендации по внедрению данных мероприятий в деятельность организации, изложена эффективность предложенных мероприятий.

В конце приводится обширный список используемой литературы.

ESSAY

The master thesis consists of introduction, three chapters, applications, bibliography and conclusion. The dissertation for master's qualification contains 65 pages, 3 figures, 3 tables, 80 sources, 1 applications.

Key words: educational process management, federal educational standard, process of adaptation of young teachers, components of educational development, adaptation, types of adaptation, young specialist.

Object of study: Municipal Autonomous Educational Institution "High School No. 137".

Subject of research: the process of adaptation of young teachers.

The purpose of the study: improving the process of adaptation of young teachers.

Objectives of the study:

- Analyze the theoretical aspects of the adaptation of young teachers;
- To conduct a study of the existing system of adaptation;
- Identify factors affecting the effectiveness of adaptation of young teachers;
- Develop measures to improve the process of adaptation of young teachers.

The introduction justifies the relevance of the research topic, indicates the contradictions that have arisen, the novelty of the research. Defined tasks, fully aimed at achieving the goal. Designated object and subject of research, designated research methods.

The first chapter presents a theoretical justification of the process of adaptation of young teachers in an educational institution. The types and importance of adaptation are considered, the factors influencing the motivation of labor activity are analyzed, the management system of personnel adaptation is also considered.

In the second chapter, an analysis of the educational organization is carried out, on the example of which a study of this work was conducted, and an analysis of the existing adaptation system was also conducted. The general characteristics of Municipal Public Utilities School №137 are written. The problems and directions for improving the adaptation system were identified.

In the third chapter of the master's thesis, the stages and activities for improving the adaptation process of young teachers are given, methodological recommendations are given on the implementation of these activities in the organization's activities, and the effectiveness of the proposed activities is outlined.

At the end is an extensive list of used literature.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	10
1.1. Виды и значение адаптации.....	10
1.2. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.....	17
1.3. Система управления адаптацией персонала.....	27
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ МАОУ СШ №137.....	37
2.1. Общая характеристика МАОУ СШ №137.....	37
2.2. Анализ существующей системы адаптации педагогов в МАОУ СШ №137.....	41
2.3. Определение проблем и направлений совершенствования системы адаптации педагогов МАОУ СШ №137.....	45
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В МАОУ СШ №137.....	47
3.1. Мероприятия по совершенствованию процесса адаптации	47
3.2. Анализ эффективности предложенных мероприятий.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	62

Введение

В современных условиях лично ориентированной модели воспитания и обучения становится актуальной проблема послевузовской подготовки компетентного педагога.

Молодые специалисты испытывают затруднения в применении полученных теоретических знаний, возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога»: отсутствие познавательных интересов, безынициативность, неуверенность, а затем пассивность в своей работе. С этой целью необходима новая технология методической работы в образовательном учреждении: работа на доверии, оказание практической помощи.

В современной России не уделяется достаточно внимания вопросу адаптации молодого педагога и связанных с ним проблемами. Система школьного образования, не имеет даже базовых программ адаптации персонала. Общая ситуация в школах характеризуется противоречием между количеством, качеством труда и его вознаграждением. Социально-экономический кризис российского образования отражается в первую очередь на кадрах. Массовый отток молодых и перспективных специалистов в другие сферы, общее старение персонала требуют актуализации основных ресурсов управления образовательными организациями.

По-прежнему существует проблема того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там. Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка. Некоторые вопросы не находятся в компетенции школы. Проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально

благоприятной атмосферы вполне можно решить в стенах учебного заведения. В этом и заключается актуальность данной проблемы.

Процесс адаптации как объективный процесс играет большую роль в любой профессии, а значимость адаптации для педагога вытекает из специфики самого труда, так как результат труда учителя, не поддается никаким прямым измерениям, а оценивается только опосредованно и отдаленно. Очевидно, чем успешнее профессиональная адаптация педагога, тем выше его мастерство и умение, тем выше и результат его влияния на формирующуюся личность ученика.

Научная новизна исследования заключается в том, что уточнено понятие профессиональной адаптации молодых учителей как процесса, способствующего достижению оптимального соотношения между комплексом требований, предъявляемых к профессии учителя в целом, и их реализацией в собственной практической деятельности молодого специалиста в условиях конкретного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что профессиональная адаптация молодых учителей будет более успешной, если;

- она осуществляется в условиях благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе;
- организуется взаимодействие молодого учителя с педагогом-наставником в сочетании с профессиональным самообразованием;
- определены содержание и формы деятельности методической службы, основанные на личностно-ориентированном подходе к профессиональной адаптации молодых учителей.

Проблема адаптации молодого педагога и ее влияние на эффективность работы педагогов в различных аспектах рассматривалась в научных публикациях Архипова Н.И., Базарова Т.Ю., Веснин В.Р., Волина В.А., Дятлова В.А., Еремина Б.Л., Игнатьева А.В., Кибанова А.Я., Коханова Е. Ф., Кузнецова Ю.В., Максимцова М.М., Маслова Е.В., Мескона М.Х., Одегова

Ю.Г., Плешина И.Ю., Подлесных В.И., Самыгина С.И., Сульдина Г.А., Столяренко Л.Д., Травина В.В., Хедоури Ф., и других авторов.

Целью является совершенствование процесса адаптации молодых педагогов.

На пути к достижению поставленной цели представляется целесообразным решить следующие задачи:

- Проанализировать теоретические аспекты адаптации молодых педагогов;
- Провести исследование существующей системы адаптации;
- Выявить факторы, влияющие на эффективность адаптации молодых педагогов;
- Разработать мероприятия по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов.

Объект – муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя школа №137.

Предмет – процесс адаптации молодых педагогов.

Глава 1. Теоретические основы процесса адаптации молодых педагогов

1.1. Виды и значение адаптации

В научной литературе проблема адаптации рассматривается довольно широко в философском, психологическом и социально – экономическом аспектах.

Социальная адаптация – это процесс взаимодействия двух систем «личность социальная среда». Поскольку же производственно – трудовая деятельность служит основой жизни и развития личности, коллектива, общества, то процесс адаптации в сфере трудовой деятельности (производственная адаптация) – предмет особого внимания [27, с. 34].

Производственная адаптация – это процесс взаимодействия молодых и новых работников и производственного коллектива в целях усвоения новой социальной роли и удовлетворения взаимных потребностей и интересов. Поступая на предприятие, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы. В соответствии с ними он предъявляет требования к условиям труда, организации труда, оплате, социальной среде. Но предприятие тоже имеет свои цели, задачи, ценности [15, с. 6].

В результате происходит приспособление взаимное к требованиям. Процесс адаптации будет идти тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются и становятся нормами и ценностями отдельного работника, чем скорее он принимает и усваивает их.

Выделяют первичные и вторичные адаптации. Первичная – при первом вхождении молодежи в трудовую деятельность. Вторичная – при переходе на новое рабочее место (со сменой или без смены профессии) или при существенных изменениях производственной среды (технические, экономические и социальные ее стороны) [61, с. 21].

Кроме того, различается адаптация рабочих, специалистов и служащих. Адаптация на промышленном предприятии, в учреждении, организации.

Выделяют пять видов производственной адаптации: профессиональная, организационная, общественная, психо–физиологическая и социально–психологическая. Ведущую роль при этом выполняет профессиональная адаптация[45, с. 13].

Профессиональная адаптация определяется уровнем профессиональных навыков и умений работника, развитием устойчивых положительного отношения к своей профессии. На нее также влияют экономические и социально – психологические аспекты (условия труда, степень соответствия выполняемых работ, размер заработной платы, качества личности, социальные свойства личности) то есть адаптация к самой трудовой деятельности.

Именно профессиональная адаптация определяет сущность нашей жизни, развитие личности. Профессиональная адаптация характеризуется тем, освоил ли работник при получении специальности необходимый минимум знаний и навыков, в какой степени он обладает чувством ответственности, практичностью, деловитостью быстрой ориентировки в различных производственных ситуациях, навыками временного самоконтроля.

Наиболее важными периодами профессиональной адаптации является профессиональная подготовка и начальный период трудовой деятельности. В течение какого времени протекает период адаптации?

Вообще говоря, процесс адаптации протекает в течение всего срока работы, поскольку ни предприятие, ни работник не остаются неизменными.

Однако в среднем, минимальные границы этого периода определяются сроком, в течение которого администрация убеждается в профессиональной

квалификации работника, а последний в соответствии содержания, условий и оплаты труда своим ожиданиям.

Другим не менее важным видом адаптации является организационная. Это процесс образования такого типа связей, которые упорядочивают, регламентируют, создают условия взаимодействия предприятия и работника в соответствии с требованиями производства. Сюда относят: выполнение распорядка дня, трудовой дисциплины, распоряжение руководства, соблюдение режима работы, установление функциональных правил взаимодействия с другими работниками.

Наиболее важными показателями организационной адаптации следует считать трудовую дисциплину. Она соответствующим образом влияет на другие показатели трудовой деятельности и взаимоотношений. Некоторые авторы выделяют также материальную, жилищно - бытовую и общественную адаптацию.

Материальная адаптация во многом определяется четкостью форм и систем оплаты, оплатой вредных условий труда и сверхурочных работ, действующими нормами и расценками, отсутствием уравниловки при распределении премий.

Жилищно – бытовая адаптация[17, с. 22]. Роль жилищно – трудовой адаптации значительно снижена, а в некоторых случаях эмитируется совсем из – за перспективности получения жилья молодежью. Естественно, что для стабилизации коллектива, необходимы перспективы в получении жилья.

Общественная адаптация проявляется в участии работника в деятельности по управлению производством и трудовым коллективом, в общественно – политических мероприятиях, научно–техническом творчестве, в учебе, в спорте.

Общественная адаптация может быть только тогда эффективной, когда поддерживается руководителем предприятия и морально и материально стимулируется.

Психо - физиологическая адаптация – освоение совокупности всех условий, необходимых для работника во время труда (состояние санитарно – жилищных условий труда, ритм труда, удобное рабочее место, рабочая поза, монотонность, творчество в труде, ответственность, наличие стрессовых ситуаций). - Для рабочих главным образом – условие труда, монотонность, ритм, поза; для служащих - монотонность, ИТР - творчество, ответственность, у руководства – высокие нервные нагрузки.

Социально – психологическая адаптация характеризуется развитием личных связей и отношений между людьми, выражается в манере поведения, в отношении к труду, в установках и ориентациях.

Взаимоотношения между работниками зависят от общественных отношений, производственного коллектива, личных качеств работника. Личные качества определяются индивидуально – психологическими свойствами (темперамент, характер). Поэтому социально – психологические связи присутствуют во всех видах производственной адаптации. В ходе социально – психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь коллектива, участвует в постановке.

Значимость отдельных видов адаптации неодинакова. Прогрессия адаптации наиболее значима при первичном вхождении молодого работника в постоянную трудовую деятельность.

Профессиональная и психо – физиологическая адаптации имеют значение при вторичной адаптации в случае изменения производственной среды.

Психо – физиологический аспект наиболее значим для рабочих, чем ИТР; для руководителей – социально – психологический.

В целом все виды тесно взаимосвязаны, представляют целостную систему. Современные особенности экономики таковы, что в связи с высвобождающейся рабочей силой возрастает роль вторичной адаптации (профессиональной переподготовки, повышения квалификации) адаптации к нововведениям

Труд человека непосредственно связан с производственной средой. Работник может нормально осуществлять трудовую деятельность только тогда, когда условия внешней среды соответствуют оптимальным. Если они сменяются, становятся неблагоприятными, то на противодействие им организм человека включает специальный механизм, который сохраняет постоянство внутренней среды, или изменяет его в пределах допустимого. Такой механизм называется адаптацией. Адаптация является важным средством предупреждения травмирования, возникновения несчастных случаев в трудовом процессе и играет значительную роль в охране труда.

Адаптация (от лат. *adapto* - приспособление) - это динамический процесс приспособления организма и его органов к меняющимся условиям внешней среды.

Адаптация в трудовой деятельности делится на физиологическую, психическую, социальную и профессиональную.

Физиологическая адаптация - это совокупность физиологических реакций, которые есть в основе приспособления организма к изменениям внешних условий, и направлены на сохранение относительного постоянства его внутренней среды - гомеостаз [27, с. 34].

Гомеостаз (от греч. *homoios* - подобный, одинаковый и греч. *stasis* - состояние, неподвижность) - это относительная динамическая постоянство состава и свойств внутренней среды и устойчивость основных физиологических функций организма человека. Гомеостаз в организме поддерживается на всех уровнях его организации и обеспечивает динамическое равновесие организма и внешней среды.

Суть механизма адаптации заключается в изменениях пределов чувствительности анализаторов, расширении диапазона физиологических резервов организма и изменении в определенных пределах параметров физиологических функций. Благодаря физиологической адаптации физические и биохимические параметры, которые определяют

жизнедеятельность организма, изменяются в узких пределах сравнительно со значительными изменениями внешних условий: повышается устойчивость организма к холоду, теплу, недостатку кислорода, изменений барометрического давления и других факторов. Большое значение в физиологической адаптации имеет реактивность организма, его исходное функциональное состояние (возраст, тренированность др.), в зависимости от которого изменяются и ответные реакции организма на различные воздействия. Процесс физиологической адаптации к необычным, экстремальным условиям проходит несколько стадий, или фаз: сначала переживает явления декомпенсации (нарушение функции), затем неполного приспособления (активный поиск организмом устойчивых состояний, отвечающих новым условиям среды) и, наконец, фаза относительного устойчивого приспособления.

Физиологическая адаптация к труду имеет активный характер и при благоприятных условиях производственной среды и оптимальных нагрузок ведет к повышению устойчивости и работоспособности организма, увеличению его резервных возможностей, уменьшению заболеваний и травматизма. Однако колебания условий среды, в которых происходит физиологическая адаптация, имеет определенный предел, характерную для каждого организма. Если работник попадает в условия, когда интенсивность воздействия факторов производственной среды преобладает возможности его адаптации, наступают патологические изменения физиологических систем, заболевания организма.

Психическая адаптация - это процесс установления оптимального соответствия личности к окружающей среде в процессе деятельности. Понятно, что такие свойства, как торможение мышления, ограниченный диапазон восприятия, нарушение функции памяти тормозят адаптацию, высокая подвижность нервных процессов, наоборот, ее повышает.

Психическая адаптация в процессе труда зависит от психических свойств работника, его психического состояния, психологических реакций на стрессы, возникающие на работе, квалификации и культуры человека, лиц профессиональной деятельности, конкретных условий труда.

Социальная адаптация - это приспособление работающего человека в систему отношений в рабочем коллективе с его нормами, правилами, традициями, ценностными ориентациями. При социальной адаптации работник постепенно получает разностороннюю информацию о коллективе, где он работает, о системе деловых и личных взаимоотношений. При неблагоприятном течении социальной адаптации повышается уровень стресса на работе, последствия которого сказываются на поведении работника и могут привести к межличностным конфликтам, несчастным случаям.

Профессиональная адаптация - это адаптация к трудовой деятельности со всеми ее составляющими: адаптация к рабочему месту, орудий и средств труда, объектов и предметов труда, особенностей технологического процесса.

Профессиональная адаптация выражается в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии, определенного уровня овладения им специфическими навыками и умениями, в формировании необходимых для качественного выполнения работы свойств.

Профессиональная адаптация определяется необходимым минимумом знаний и навыков, которые работник получил при получении специальности, степени ответственности, практичностью, деловитостью и т.д. Адаптация считается завершенной тогда, когда работник достигает квалификации, соответствующей существующим стандартам.

Каждый из рассмотренных видов адаптации влияет на работоспособность и здоровье работника, формирует у него определенный уровень чувствительности и устойчивости к психоэмоциональным

перегрузкам, в результате развития которых существенно изменится надежность профессиональной деятельности.

1.2. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности

Мотивация трудовой деятельности, ее сила, направленность обуславливаются воздействием на человека в процессе труда различных групп внешних и внутренних, объективных и субъективных факторов, связанных как с самим работником, так и с субъектом управления, профессиональной группой, организационной средой и т.д. В своем сочетании факторы, влияющие на мотивацию, образуя определенную целостность, далеко не всегда равно-направленны. Они могут находиться в состоянии противоборства, антагонизма, параллельного направления воздействия и т.п. К числу факторов, содержащих в себе стимулирующие возможности и обеспечивающих активность персонала, по меньшей мере, могут быть отнесены следующие группы, которые показаны на рисунке 1.

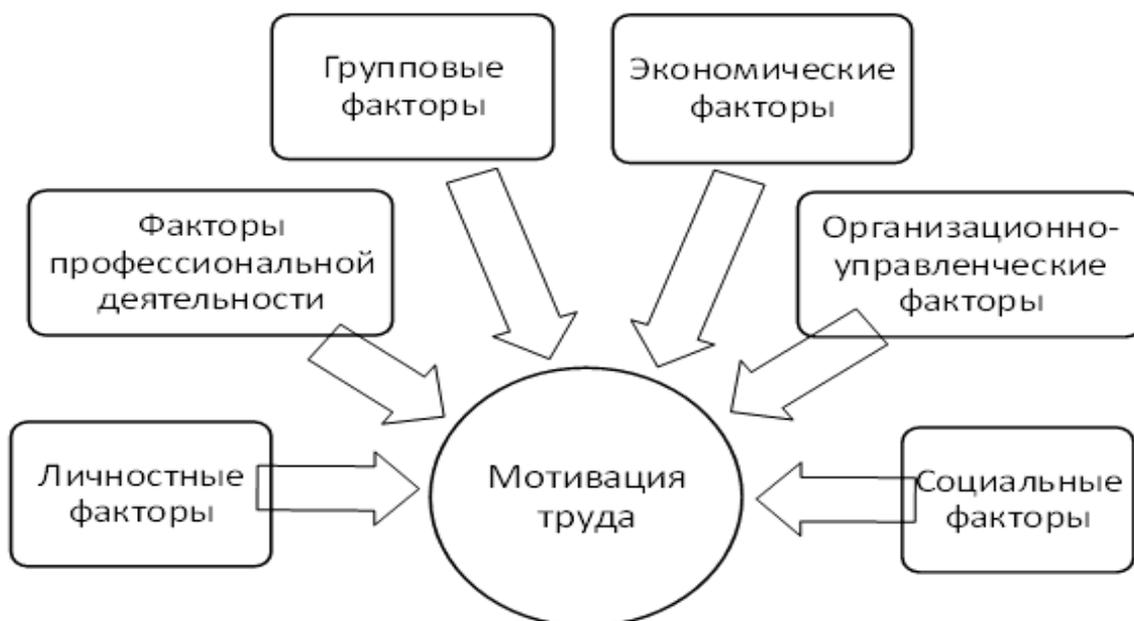


Рис. 1. Основные факторы, влияющие на мотивацию персонала

Рассмотрим подробнее содержание каждой из названных в схеме групп факторов.

Личностные факторы обусловлены потребностями личности и в совокупности охватывают все стороны жизнедеятельности человека и, следовательно, выходят за пределы отношений, складывающихся в организации в процессе труда и других видов деятельности.

Можно выделить следующие личностные факторы, которые опосредованно влияют на различные стороны трудового поведения и, в частности, исполнение профессионально-должностных обязанностей:

- основные ценностные ориентации личности;
- цели, которые ставит перед собой личность;
- индивидуальные свойства, влияющие на поведение личности;
- настроения, выступающие в качестве фона трудовой активности;
- трудоспособность и трудолюбие личности.

Основные ценностные ориентации определяют содержание отношений, к которым стремится и которые выстраивает вокруг себя в связи со своими потребностями и интересами личность в организации. В частности, в структуре ценностных ориентаций важное место в связи с мотивацией занимают следующие [19, с. 54]. :

- ценности корпоративные, определяющие место корпоративных требований и выгод в качестве источников активности;
- ценности нравственные, определяющие содержание организационного поведения;
- ценности, определяющие отношение личности к самой себе и задающие стиль выстраиваемых личностью отношений, а также стиль ее активности;
- ценности социальные, в том числе ценности, определяющие отношения личности к различным социальным слоям общества и, в конце концов, ее общественно-политическую позицию.

Конечно, названными здесь ценностными ориентациями не исчерпывается весь их спектр. На самом деле многое связано с ситуацией, в которую оказывается включенной личность или группа в процессе профессиональной деятельности.

Цели, которые добровольно или вынужденно ставит перед собой личность, также являются значимыми для ее мотивации. Среди мотивационно значимых целей можно выделить следующие:

- цели, связанные с планированием жизненного пути и карьеры;
- цели, связанные с удовлетворением потребности в развитии самореализации;
- цели, связанные с изменением социального положения, например обзаведением семьей, рождением ребенка и другие, влияющие на переход в другую социальную группу, способствующие приобретению нового социального статуса и т.п.;
- цели социально-психологического направления, ориентированные на достижение признания, уважения, в целом комфортных отношений.

Как видно, каждая из целей связана с определенной стороной жизни личности и является значимой в различные жизненные периоды.

Индивидуальные свойства, влияющие на поведение и в целом на жизненный уклад и являющиеся своеобразными мотивами, связаны со следующими особенностями личности:

- ее толерантностью, т.е. своеобразной уживчивостью в различных организационно-корпоративных условиях;
- ориентацией на сотрудничество, а следовательно, на коллективные формы деятельности;
- своего рода универсальностью личности, т.е. ее способностью ко многим или одному виду деятельности;
- структурой ее интересов, влияющих на уровень включенности личности в организационные отношения;

—коммуникативными качествами личности.

—Настроения отдельных работников и персонала выступают в качестве фона и трудовой деятельности, и отношений, складывающихся в процессе реализации организационных ценностей и в организационном климате, обеспечивающих во многом долговременность и устойчивость кооперативных начал организационного и трудового поведения.

Наконец, трудоспособность и трудолюбие личности, являющиеся, с одной стороны, производными от психофизиологических ее возможностей и, с другой стороны, ее характерологическими особенностями, также являются элементами мотивации и нуждаются в управлении.

Здесь управление ориентировано на развитие указанных свойств личности. Другими словами, трудоспособность и трудолюбие являются заметными мотивами, влияющими на профессиональную результативность, но в то же время их состояние необходимо стимулировать с ориентацией на развитие и трудоспособности, и трудолюбия. Цели, которые добровольно или вынужденно ставит перед собой личность, также являются значимыми для ее мотивации.

К личностным факторам также относят:

- изменение системы потребностей у персонала различных возрастных групп;
- изменение приоритетов ценностных ориентации;
- психические состояния личности, например депрессия, в результате переживания какой-то неудачи и т.п.;
- изменение социального статуса или социального положения личности;
- пересмотр отношений личности со значимыми для нее объектами;
- физическое состояние личности, например ухудшение состояния здоровья.

Некоторые аспекты профессиональной деятельности независимо от того, в какой сфере она осуществляется, оказывают самое непосредственное влияние на мотивацию труда.

Компонентами труда, которые выступают в качестве факторов мотивации, являются:

- творческий компонент трудовой деятельности;
- компонент, позволяющий работнику продемонстрировать исключительные данные, физические или интеллектуальные;
- компонент, который можно назвать соревновательным (сопоставительным);
- развивающий компонент;
- исследовательский, познавательный компонент.

Каждый вид труда, так или иначе, включает творческий компонент, требующий мобилизации интеллектуальных и когнитивных способностей личности. Для большинства людей, хотя и не для всех, творческий компонент трудовой деятельности является наиболее привлекательной частью трудовых операций. В данном случае объектом управления будет обогащение труда, наращивание в содержании операций тех их составляющих, которые позволят сделать труд более творческим.

Компонент, позволяющий продемонстрировать исключительные данные или способности на конкретном рабочем месте, также может быть использован в качестве мотивационного элемента. В данном случае объектом мотивации выступает превосходство, необычность, непохожесть одного работника при выполнении трудовых обязанностей по отношению к другому. Проявить собственное превосходство перед другими всегда привлекательно почти для каждого человека.

Соревновательный компонент близок по содержанию к компоненту, основанному на индивидуальном превосходстве и исключительности, но имеет и некоторое своеобразие. Это своеобразие состоит в основном в использовании групповых факторов. Работа в группе или работа с использованием групповых результатов, работа в связке и т.п. — вот основные способы использования мотивации как объекта управления. Несомненно, групповые способы организации деятельности позволяют

получить дополнительные положительные результаты посредством творчески отлаженного сотрудничества, выражающегося или в спонтанном, или в планируемом разделении труда.

Развивающий компонент труда также относится к факторам мотивации труда. Благодаря этому компоненту удовлетворяется потребность в самореализации. Труд, который обязательно включает возможность развития способностей человека, всегда привлекателен и интересен именно тем, что открывает новые возможности для человека.

Тесно связана с развивающим компонентом исследовательская (познавательная) составляющая трудовой деятельности. В условиях ограниченности творческой составляющей исследовательский компонент позволяет компенсировать дефицит в области приложения интеллектуальных усилий и тем самым повысить привлекательность труда, т.е. создать возможности дополнительно его мотивировать посредством специально организованной исследовательской функции. Исследовательский (познавательный) компонент может быть использован при отработке индивидуально ориентированных приемов и методов труда.

В качестве групповых факторов выступают свойства первичной группы, в которую включен непосредственно работник в процессе выполнения профессиональных обязанностей. Отношения с такой группой могут строиться на следующих основаниях:

- технологических;
- совместности;
- иерархических.

Технологические факторы групповой интеграции полностью замыкаются на профессиональную деятельность и проявляют себя исключительно через разделение и интеграцию трудовых операций. Такого рода отношения особенно сплачивают группу на основе значимой для каждого члена группы деятельности.

Совместность как фактор групповой интеграции основывается на присутствии работников одновременно на одном месте. Он возникает вследствие того, что деятельность осуществляется в одном рабочем пространстве.

Иерархические отношения основываются на различных факторах руководства-подчинения, причем в неформально организованных иерархических структурах.

В условиях указанных связей и отношений групповая мотивация проявляется в нравственном, индивидуальном, организационно-трудовом, социально-психологическом влиянии на работника.

Нравственное мотивирующее влияние группы состоит в образовании нравственной атмосферы отношений, проявляющихся непосредственно в труде, а точнее — в отношениях между субъектом и объектами труда.

В условия корпоративных отношений нравственный аспект труда получает дополнительные стимулы развития в качестве специальной мотивации, суть которой состоит в обеспечении корпоративного организационного поведения.

Индивидуальное влияние проявляется в подражании, определенных стилях поведения и трудовых приемах. Развивающий компонент труда также относится к факторам мотивации труда. Индивидуальность другого и стремление в связи с этим походить на другого при наличии стандартов корпоративного поведения служит важнейшим мотивирующим элементом.

Организационно-трудовое мотивирующее влияние выражается в соответствующей организации труда, рабочих мест, санитарно-гигиенических условий труда, режимов труда и отдыха, которые в совокупности могут влиять на ритм, качество как самих результатов труда, так и формировать позитивное отношение к труду.

Все они являются элементами мотивации, активно воздействующими на организационное поведение работников.

Отдельно выделяют в качестве мотивирующих социально-психологические влияния, выражающиеся прежде всего в создаваемой обстановке толерантности и симпатии и вытекающих из этих отношений доверия, признания, уважения и других личностно-значимых факторов, стимулирующих адекватное поведение на рабочем месте, ориентированное на реализацию важнейших трудовых корпоративных ценностей.

Под воздействием различного рода групповых факторов, имеющих в основе социальное или социально-психологическое содержание, также может произойти изменение в процессе мотивации. К таким факторам в первую очередь относят [45, с. 23]. :

- солидарность с групповыми ценностями и нормами;
- референтность, т.е. добровольное подражательное ориентирование на определенные типы поведения;
- давление группы, вызванное интересами, связанными с выполнением профессиональной деятельности и ее оплатой;
- групповыми технологиями работы, которые объективно требуют подчинения работника, да и всего персонала, определенным стандартам.

Групповые факторы сильно влияют на динамику структуры мотивации в первичных коллективах, в тех коллективах, которые характеризуются наличием непосредственных долговременных технологических и социально-психологических взаимных воздействий.

Самые разнообразные воздействия на мотивацию оказывают экономические, организационно-управленческие, социальные факторы.

Среди экономических факторов, влияющих на динамику мотивации, выделим следующие:

- изменения в зарплате, которые могут быть вызваны экономическим ростом организации;
- изменения в стимулах и стимулировании персонала, например введение различного рода льгот и привилегий;

- реконструкция, связанная с изменением номенклатуры выпускаемых изделий, слиянием с другими организациями и т.д.;
- изменения в маркетинговой политике и положения на сегментах рынка продукции;
- изменение экономической политики организации в связи со структурными изменениями на макроуровне.

Организационно-управленческие факторы обычно тесно связаны с экономическими, являясь их причиной или следствием. Среди этих факторов наиболее заметно влияющими на мотивацию являются: уровень формализации организационной структуры, ее сложность, устойчивость и мобильность, ригидность; дублирование организационных структур на разных иерархических уровнях управления; стиль управления, практикующийся в организации; партисипативные структуры и особенности их использования в управлении; преобладание гуманистических тенденций в управлении организацией; ориентация на групповые технологии осуществления управленческой деятельности; развивающий компонент труда также относится к факторам мотивации труда, специальные поощрения за участие в управлении рядового персонала; использование в управлении технологий, ориентированных на обучение и развитие персонала; исключение субъективистских тенденций в управлении, особенно в оценке и подборе персонала.

Стимулы бывают[57, с. 20]:

Материальные стимулы: повышение должностного оклада: за увеличение объема работ; за рост квалификации; за совмещение должностей, выполнение объема работ с меньшей численностью работников; за увеличение объема продаж. Премирование: за внедрение новых разработок и новой техники; за изготовление продукции на экспорт; за повышение качества продукции; по итогам работы за год; за снижение трудоемкости работ и т.д.

Моральные стимулы: корпоративные; муниципального, городского, регионального значения; государственного значения; межгосударственного значения; международные моральные стимулы.

Стимулы трудовой карьеры: стремление быть признанным в своем коллективе; непрерывное повышение своих знаний после окончания университета, колледжа; долгосрочное обеспечение денежного дохода; расширение области полномочий в принятии решений; полная реализация своего творческого потенциала; неуклонное продвижение по службе; избрание в руководящие органы управления (всей иерархии снизу доверху); участие в работе межгосударственных органов и совместных предприятий; избрание: руководителем организации или в государственные органы управления.

Дополнительные стимулы: стимулирование за участие, разработку и внедрение рационализаторских предложений и изобретений; разовые выплаты за вклад в увеличение прибыли предприятия; за участие в увеличении акционерного капитала; разовые выплаты из сберегательных фондов; льготная продажа акций и облигаций своим работникам; разовые выплаты по итогам года; выплата дивидендов по акциям.

Социально-натуральные стимулы: выделение работникам на заработную плату товаров, выпускаемых предприятием; покупка для работников продукции широкого спроса других предприятий (машины, телевизоры и другая бытовая техника); строительство и выделение в пользование работникам на бесплатной основе или с частичной оплатой дач, гаражей и т.д.; льготная покупка вышеперечисленных товаров, включая продукты питания; выделение льготных кредитов; предоставление отсрочки платежей на определенный период.

Социальные стимулы: бесплатное пользование дошкольными учреждениями; бесплатное питание на работе; бесплатное медицинское обслуживание; кредитование бесплатного получения образования; оплата

транспортных расходов; бесплатное пользование спортивными сооружениями; досрочный выход на пенсию за счет предприятия; повышение квалификации за счет предприятия; материальные гарантии по безработице; покупка для работников жилья; снижение норм выработки в связи с ухудшением здоровья; скидка на покупку товаров; выделение беспроцентных кредитов.

1.3. Система управления адаптацией персонала

Система адаптации представляет собой комплекс необходимых действий для новых сотрудников любого уровня. Вместе с тем процесс адаптации сотрудника индивидуален как с точки зрения его личностных качеств, так и с точки зрения его работы. Существенные различия касаются объема и содержания представляемой в начальный период информации. Различия могут относиться и к участникам самого процесса адаптации. Для рабочего наставником может быть коллега по подразделению. В адаптации и контроле руководителя среднего уровня необходимо активное участие руководителей более высокого уровня и сотрудников службы управления персоналом.

Адаптация молодых специалистов. Понятие "молодые специалисты" употребляется в узком и широком смысле. Развивающий компонент труда также относится к факторам мотивации труда. В узком смысле - юридическое понятие, при котором молодыми специалистами в течение трех лет после окончания читаются выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения, защитившие дипломный проект и сдавшие государственные экзамены.

В широком смысле - это молодежь с высшим и средним специальным образованием в возрасте до 30 лет, составляющая особую группу персонала, характеризующуюся, прежде всего тем, что она находится в стадии

трудового и социального самоопределения и обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других поколений.

Специфическими социальными и возрастными особенностями молодых специалистов являются:

- труд молодых специалистов в большей мере исполнительский, менее творческий;

- начиная свою трудовую деятельность с нижних ступеней иерархии, молодые специалисты получают и меньшую заработную плату. Это сказывается на уровне удовлетворения их потребностей;

- относясь к старшей возрастной группе молодежи, молодые специалисты, с одной стороны, отличаются большой рациональностью поступков и меньшей степенью внушаемости, а с другой стороны - имеют, по сравнению со своими сверстниками, меньший стаж (опыт) практической работы;

- молодые специалисты обладают большей мобильностью, передовыми знаниями и профессиональной подготовкой, в результате чего представляют для организации особую ценность.

Быстрое включение молодых специалистов в производственную деятельность организации имеет большое значение, поскольку от степени, сроков и результатов адаптации в определенной мере зависит эффективность всей последующей трудовой деятельности молодых специалистов, их стабильность, уровень активности, состояние трудовой дисциплины, процесс формирования личности.

Результаты адаптации молодого специалиста отражаются на показателях работы всей организации в виде потерь рабочего времени, дополнительных издержек, связанных с переквалификацией, и др. сокращение текучести кадров в настоящее время в определенной мере зависит от адаптации человека к производственной и социальной среде, вхождения человека в новый для него коллектив.

К числу основных факторов, влияющих на адаптацию молодых специалистов, относятся:

- соответствие работы полученной в вузе специальности;
- возможность разнообразить труд специалиста, сделать его более привлекательным;
- создание условий для внутриорганизационной мобильности, творческого созидания и профессионального продвижения;
- внедрение научной организации труда на рабочем месте;
- микроклимат в коллективе;
- социально – бытовое обеспечение;
- организация свободного времени.

Комплексный подход к организации работы с молодыми специалистами, а также планирование ее на перспективу являются основой успешной их адаптации, способствуют росту трудовой активности, повышению квалификации и профессионального мастерства.

Для молодого специалиста в период адаптации большую опасность представляет некомпетентный первый руководитель, безразличный к его нуждам и потребностям и чинящий различные препятствия вместо помощи.

Процесс адаптации молодых специалистов состоит из шести этапов.

Первый этап. Служба управления персоналом информирует о коллективе в целом, о будущей работе. Развивающий компонент труда также относится к факторам мотивации труда. Более подробные сведения он получает от руководителя подразделения, группы при знакомстве с будущим местом работы и формально принимается в коллектив. Посредниками в вопросах деловых отношений должны быть руководители.

Второй этап. Расширяется круг знакомых, выбранных по общности интересов, с которыми устанавливаются нормальные деловые взаимоотношения. Приход на работу воспринимается положительно, так как коллектив в основном приятен. В конфликтных ситуациях молодой

специалист себя еще не проявил, поэтому он «хорош» для коллектива. Ничем плохим он еще не отличился.

Третий этап. Молодой специалист быстро улавливает общее настроение, сам настроен благожелательно по отношению к коллективу. Положительное, с точки зрения коллектива, поведение в нескольких конфликтных ситуациях приводит к тому, что с ним считаются, он приобретает авторитет.

Четвертый этап. Молодой специалист принимает участие в общественной жизни, нововведениях, предлагает новые идеи. У него появляется определенный творческий накал в работе, способствующий дальнейшему продвижению.

Пятый этап. Все успехи и неудачи коллектива воспринимает как личные. Часто выступает на собраниях коллектива, где отстаивает свою точку зрения. С его мнением начинают считаться.

Шестой этап. Демонстрирует хорошую работу по специальности. Проявляет уравновешенность и здравый смысл при разборе конкретных производственных ситуаций. Его выдвигают на ответственные должности.

Процесс адаптации можно считать завершенным лишь в том случае, если производственным успехам молодого специалиста сопутствуют хорошие отношения в производственном коллективе. Критерием оценки такой адаптации служит чувство удовлетворенности работой. В этом случае различные производственные помехи не будут влиять на ритмичность выполняемой работы, что само по себе – гарантия стабилизации кадров.

Зная темп различных этапов адаптации, организациям легко установить, на каком этапе находится в данный момент молодой специалист, задержался ли он на этом этапе по сравнению с нормой или прошел его быстрее. Если адаптация проходит успешно, то достигается стабилизация коллектива, означающая, что работник нашел свое место в нем, стал его органической частью.

Адаптация новых сотрудников.

Приход в новую организацию - психологически сложный момент для любого человека.

Если он не ощущает поддержки со стороны организации, у него появляются сомнения в правильности выбора нового места работы, происходят ошибки в рабочем процессе, причины которых кроются в психологически некомфортном, неуверенном состоянии человека.

Отношение новичка к организации, к работе во многом зависит от того, насколько реальность соответствует его ожиданиям.

Если в газетных объявлениях или в личных беседах истинное положение дел на будущем месте работы было сознательно приукрашено, вряд ли стоит обижаться, если новый работник почувствует себя обманутым.

Тот, кто хочет привлечь новичка на свою сторону, должен знать: первые дни работы должны быть четко расписаны.

Необходимо выяснить следующие вопросы:

1.Подготовлено и оборудовано ли рабочее место.

2.Были ли официально проинформированы коллеги о фамилии, образовании, предыдущей деятельности и будущих функциональных обязанностях нового работника.

3.Подготовлены ли все документы, которые должны быть ему вручены при приветствии: описание рабочего места, план организации, список всех руководителей высшего и среднего звена, список ближайших сотрудников.

4.Когда и в какой форме новый работник будет ознакомлен с задачами организации и основными принципами управления.

5.Были ли четко определены и письменно зафиксированы его полномочия.

6.К выполнению, каких задач сразу же подключить нового работника.

7.Кто из сотрудников будет сопровождать его в первые дни в столовую.

8. Кто возьмет на себя задачу познакомить новичка с традициями предприятия (сюда относится и ненаписанный этикет, так как именно эти вопросы зачастую связаны с различными щекотливыми моментами).

Новый сотрудник также заинтересован в том, чтобы его как можно быстрее и без каких-либо осложнений ввели в курс дела. Опыт показывает, что неплохо бы на первые несколько месяцев выбрать сотрудника, который взял бы над новичком шефство, чтобы было, у кого спросить о нормах и традициях организации.

Довольно быстро проявляются сильные и слабые стороны нового сотрудника. Желательно поговорить с ним о возможностях повышения квалификации.

Чем раньше это произойдет, тем безболезненней для организации будет его отсутствие в течение нескольких недель. Если новичок увидит, какой интерес проявляет организация к углублению и совершенствованию его знаний и навыков, он постарается оправдать ожидания руководства.

Организации приходится тратить немало средств, чтобы подобрать способного специалиста, но его потеря обходится еще дороже.

Тот, кто считает, что новичок должен найти в себе силы, чтобы завоевать свое место, должен иметь в виду, что он может найти в себе силы и для того, чтобы его покинуть.

Если новый сотрудник хорошо проинструктирован, он будет испытывать доверие к руководителю, организации, усвоит их требования, будет комфортно себя чувствовать, эффективно и с желанием работать.

Адаптация руководителей. Особенно сложна адаптация руководителей. Это происходит, прежде всего, из-за несоответствия их уровня и уровня новых подчиненных.

Если руководитель будет на голову выше коллектива, последний не сможет воспринимать его требований. Стратегий может быть несколько. [12, с. 34].

1.Выжидательная. Состоит в постепенном изучении ситуации, проблем подразделения и особенностей работы предшественника. Характеризуется повышенной осторожностью, детальным выяснением работы предшественника, общей ситуации, знакомства с нереализованными проектами и лишь после этого началом активных действий (обычно не ранее чем через 100 дней).

2.Критическая. Исходя из оценки всего предшествующего как неудовлетворительного, а окружающих - как благодушных рутинеров и попытки сразу привести все в норму. Эта стратегия, как правило, приводит к быстрому провалу.

3.Традиционная. Предполагает действия по проторенной предшествующим руководителем дороге и использование прежних приемов.

4.Рациональная. Основывается на отборе нескольких направлений деятельности с целью решить насущные, волнующие большинство проблемы в течение 4-6 недель и улучшить тем самым положение дел. Она может принести новичку успех, показать его умелое руководство. В процессе реализации этой стратегии нужно постепенно учить подчиненных работать по-новому, поставив им конкретные цели, при трудностях не опускать руки, помня, что сила инерции часто бывает большой.

Подчиненные и вышестоящие руководители имеют свои интересы и ожидания в отношении нового сотрудника. Новый руководитель испытывает давление как сверху, так и снизу. Поэтому перемены не должны быть резкими, создавать опасность нарушения работы других подразделений. В связи с этим заинтересованным лицам сразу же рекомендуется дать понять, что их интересы при всех преобразованиях будут учтены, но с практическими действиями не спешить.

Те, кто прежде работал в организации, хорошо известны, но их выдвижение на руководящую должность может вызвать отчуждение и зависть бывших коллег. Кроме того, над ними довлеют привычки и традиции

кажущиеся знания внутренних проблем, а поэтому своего "производственная слепота".

Возникают также сложности, связанные с тем, что принятие коллективом нового руководителя во многом зависит от его сопоставления с предшественником.

Новый руководитель сможет добиться успеха только тогда, когда будет хорошо ориентироваться во внутренних взаимоотношениях и опираться на ключевые фигуры, например на временно исполняющего эти обязанности для него. К нему целесообразно обратиться за советом в первую очередь и обсудить возможности сотрудничества.

Процесс вхождения нового руководителя в коллектив облегчается также предварительным изучением будущих подчиненных, их достоинств, недостатков, потенциальных возможностей; утверждением себя с первого дня человеком решительным, но при этом осмотрительным, осторожным, не меняющим всего сразу, однако немедленно устраняющим помехи в работе, внимательно относящимся к мнению и предложениям подчиненных. При этом не следует критиковать прежнего руководителя.

Закрывающей ступенью работы службы управления персоналом по адаптации новых сотрудников является организация контроля процесса адаптации, который призван решать проблемы, возникающие у новичков, и устранять факторы, мешающие их закреплению в коллективе.

По завершении адаптации непосредственный руководитель должен написать краткую характеристику на работника и передать бланк адаптации в службу управления персоналом.

Адаптация работника в организации, эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому во многих организациях страны создаются специализированные службы адаптации кадров. Однако организационно это делается по-разному, в зависимости от численности персонала организации, структуры управления организации,

наличия и организации системы управления персоналом, нацеленности администрации организации на решение социальных задач.

Службы адаптации работника могут выступать как самостоятельные структурные подразделения (отдел, лаборатория) или же входить в состав других функциональных подразделений (как бюро, группа и отдельные работники) — в отдел кадров, социологическую лабораторию, отдел труда и заработной платы и т.п. Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур. Важно, чтобы служба адаптации была составным звеном общей системы управления кадрами на предприятии.

Структурное закрепление функций управления адаптацией может проходить по следующим направлениям:

1. Выделение соответствующего подразделения (бюро, отдела) в структуре системы управления персоналом. Чаще всего функции по управлению адаптацией входят в состав подразделения по обучению персонала.

2. Распределение специалистов, занимающихся управлением адаптацией, по производственным подразделениям предприятия при сокращении, координации их деятельности со стороны службы управления персоналом.

3. Развитие наставничества, которое в последние годы на наших предприятиях незаслуженно забыто.

Главная цель этих подразделений, служб это — сделать процесс адаптации приспособления новых работников к предприятию как можно более коротким и безболезненным.

При организации научно обоснованной системы управления адаптацией исходят из целей и задач, представленных на схеме рис. 1. Для достижения этих целей в организациях целесообразно иметь в действующих подразделениях по управлению персоналом специалистов или

самостоятельное подразделение по управлению адаптацией кадров. Штат такого подразделения должен состоять как минимум из одного человека - менеджера по персоналу (отбор, подготовка и адаптация работников). В осуществлении процесса адаптации непосредственное участие принимают линейные руководители.

Функции этого подразделения должны быть ориентированы на работников, которым нужна помощь в адаптации, а также выпускников учебных заведений, так как для них проблема адаптации стоит наиболее остро, чем у работников имеющих опыт работы в коллективе.

Глава 2. Анализ системы адаптации МАОУ СШ №137

2.1. Общая характеристика МАОУ СШ №137

Управление школой осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» и Типовым положением об общеобразовательном учреждении в Российской Федерации на принципах демократии, гуманизма, общедоступности, приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, гражданственности, свободного развития личности, автономности и светского характера образования. Управление школой осуществляется на основе сочетания принципов самоуправления коллектива и единоначалия. Структура управления показана на рисунке 2.

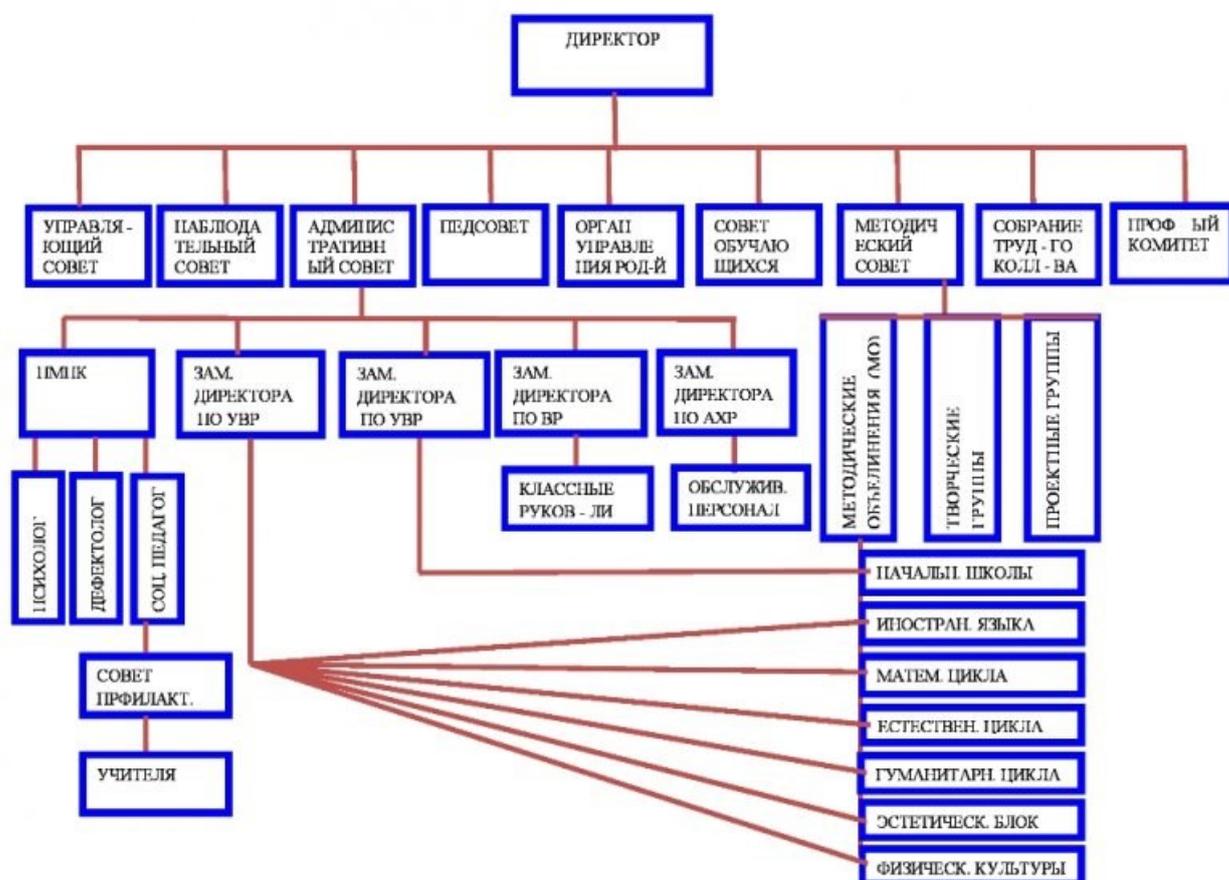


Рис.2. Структура управления СШ №137

Руководство МАОУ СШ №137:

Елена Анатольевна Духно - директор / Заслуженный педагог Красноярского края/Почетный работник общего образования Российской Федерации

Оксана Владимировна Гапоненко - заместитель директора по УВР / Почетный работник общего образования Российской Федерации

Ирина Витальевна Сюзева - заместитель директора по УВР (начальная школа) / Почетный работник общего образования Российской Федерации

Наталья Валерьевна Долгополова - заместитель директора по АХР

Владислав Александрович Шотов - руководитель структурного подразделения ФСК "Олимпиец",

Ольга Николаевна Килепо - заведующая библиотекой

Наталья Михайловна Мушакова - заместитель директора по УВР / Почетный работник общего образования Российской Федерации

Елена Юрьевна Заболотникова - заместитель директора по ВР

Татьяна Михайловна Попова - заместитель директора по ВР.

Органами управления в Школе № 137 являются:

- Директор Школы;
- Управляющий совет;
- Наблюдательный совет;
- Педагогический совет;
- Общее собрание трудового коллектива;
- Методический совет;
- Органы управления школой;
- Классные родительские собрания, родительский комитет;
- Совет обучающихся.

В школе реализуются следующие уровни общего образования:

- начальное общее образование (4 года); количество обучающихся - 528;
- основное общее образование (5 лет); количество обучающихся - 514;

- среднее общее образование (2 года); количество обучающихся - 99.

Начальное общее образование направлено на формирование личности обучающегося, развитие его индивидуальных способностей, положительной мотивации и умений в учебной деятельности (овладение чтением, письмом, счетом, основными навыками учебной деятельности, элементами теоретического мышления, простейшими навыками самоконтроля, культурой поведения и речи, основами личной гигиены и здорового образа жизни).

Основное общее образование направлено на становление и формирование личности обучающегося (формирование нравственных убеждений, эстетического вкуса и здорового образа жизни, высокой культуры межличностного и межэтнического общения, овладение основами наук, государственным языком Российской Федерации, навыками умственного и физического труда, развитие склонностей, интересов, способности к социальному самоопределению).

Среднее общее образование направлено на дальнейшее становление и формирование личности обучающегося, развитие интереса к познанию и творческих способностей обучающегося, формирование навыков самостоятельной учебной деятельности на основе индивидуализации и профессиональной ориентации содержания среднего общего образования, подготовку обучающегося к жизни в обществе, самостоятельному жизненному выбору, продолжению образования и началу профессиональной деятельности.

я.

Учебные кабинеты:

- начальные классы - 13 кабинетов
- кабинет химии, лаборантская
- кабинет физики, лаборантская
- кабинет биологии, лаборантская
- кабинет географии

- кабинет музыки
- кабинет истории
- кабинет информатики и ИКТ
- 4 кабинета математики
- кабинет ОБЖ, лаборантская
- 5 кабинетов русского языка и литературы
- 4 кабинета иностранного языка
- кабинет изобразительного искусства
- слесарная и столярная мастерские для мальчиков и кабинет домоводства для девочек

Все лаборантские оснащены необходимым оборудованием для проведения практических и лабораторных работ.

В школе имеются

- современный актовый зал на 170 посадочных мест
- большой и малый спортивные залы, спортивные площадки
- борцовский зал
- библиотека с выходом в Интернет
- медицинский кабинет
- столовая
- музей Боевой Славы

Учебные кабинеты оснащены необходимым оборудованием, дидактическими и техническими средствами, учебно-методическими материалами.

В кабинете информатики оборудовано 10 рабочих мест для обучающихся. Приобретены и используются в учебном процессе множительная и копировальная техника, аудио и видео аппаратура, мультимедийное оборудование.

Школа подключена к сети Internet. Используется лицензионное программное обеспечение. Информационно-коммуникативные технологии

широко используются во внеурочной деятельности школы. Организован доступ обучающихся и педагогов к средствам ИКТ и Интернет-ресурсам для поиска информации, оформления работ, создания презентаций с разнообразной тематикой для проведения классных часов, общешкольных научно-практических конференций, вечеров отдыха, родительских собраний и других мероприятий с использованием ПК и ИКТ.

Дизайн и оформление школьной библиотеки отвечают современным требованиям стандартов. Библиотека разделена на зоны: зона отдыха, рабочая зона, мультимедийная зона с 4 компьютерами с выходом в Интернет, проектором и экраном.

Рабочее место библиотекаря также оснащено компьютером с выходом в Интернет, принтером. Школьники полностью обеспечиваются комплектами учебников. Библиотека укомплектована научно-популярной, справочной, отраслевой, художественной литературой для детей.

Объекты спорта:

В формировании системы спортивно-оздоровительной работы важное место принадлежит урокам физической культуры, организации и проведению спортивных праздников и соревнований.

Для этого в школе есть:

- большой спортивный зал
- малый спортивный зал
- борцовский зал
- футбольное поле
- беговая дорожка

Кабинеты оснащены необходимым оборудованием.

Учителя физкультуры имеют возможность использовать на уроках и во внеурочной деятельности разнообразное оборудование и снаряды: козел, перекладины для разного возраста, шведскую стенку, мячи, коньки, скакалки, гимнастические обручи, гимнастические скамейки, маты и т.д.

2.2. Анализ существующей системы адаптации педагогов в МАОУ СШ №137

Система профессионального обучения и адаптации МАОУ СШ №137 представлена в виде отдельных элементов, таких как обучение, консультирование молодых сотрудников и прочее. Нельзя говорить о существовании целостной и сформированной системы профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников в учреждении так как:

- отсутствует детально разработанная технология и необходимая к ней документация;
- не закреплён руководитель данного процесса;
- не определен круг специалистов, вовлеченных в систему профессионального обучения и адаптации.

Сравнивая эффективность ознакомления новых сотрудников с теми или иными аспектами нового места работы, мы наблюдаем любопытную картину: новичка, прежде всего, волнует социально-экономическая сфера, а не нормы и правила, регламентирующие основной производственный процесс.

В ходе исследования мы пришли к выводу, что процесс профессионального обучения молодых сотрудников является одним из мероприятий процесса адаптации. Т.е. процесс адаптации усложнён, на наш взгляд, процессом профессионального обучения. Это обусловлено спецификой деятельности школьного учреждения в целом и профессиональной деятельности учителей. Молодой педагог школьного учреждения не может успешно и быстро адаптироваться (войти в должность) без мероприятий профессионального обучения, так как профессиональное обучение молодых сотрудников на рабочем месте осуществляется в рамках методической работы. Которая, в свою очередь, является целенаправленно организованным, планомерно и систематически осуществляемым процессом овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под

руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

В ходе интервью с руководителями МАОУ СШ №137 выявилось, что необходимость в привлечении молодых кадров растёт с каждым годом, также возрастает значение проблемы текучести кадров.

На вопрос: «Что бы Вы предложили изменить в существующем положении для улучшения системы профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников?» все респонденты ответили однозначно - необходимо совершенствовать адаптационные программы и совершенствовать программы профессионального обучения на рабочем месте, процессы аттестации для молодых сотрудников сделать доступнее.

Образовательное учреждение - это социально-педагогическая система, имеющая свою ярко выраженную специфику: цели, задачи, структуру, виды и содержание информационных и коммуникативных процессов. Работа педагогов неразрывно связана с детьми. Существующая система профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников представлена в виде отдельных элементов, таких как: обучение вне рабочего места (курсы повышения квалификации); обучение на рабочем месте (консультирование молодых специалистов; методическая работа с персоналом образовательного учреждения). Поэтому профессиональное обучение молодых сотрудников рассматривается как одно из мероприятий адаптационных процессов. Адаптацией занимаются отдельные работники разных подразделений, но контроль процесса адаптации практически не осуществляется, данные не собираются и не анализируются. Проблемы текучести кадров на административных совещаниях не обсуждаются.

В школе практически не используются иные, кроме материальных, способы стимулирования молодых сотрудников, что также представляется существенным фактором, влияющим на текучесть молодых работников и общее «старение» коллектива. И пока нельзя говорить о существовании

целостной и сформированной системы профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников в образовательном учреждении - существует реальная необходимость в совершенствовании имеющейся системы в МАОУ СШ №137.

Это даёт доказательное основание сформулировать реально существующую ситуацию - нет целостной и сформированной системы по привлечению и сохранению молодых сотрудников в образовательное учреждение.

Основными причинами данной ситуаций являются:

- несовершенная система управления процессом адаптации и профессионального обучения;
- отсутствие адаптационных программ;
- не достаточная эффективность профессионального обучения молодых сотрудников на рабочем месте.

Таким образом, для образовательного учреждения проблема совершенствования системы адаптации и профессионального обучения молодых сотрудников, безусловно, актуальна.

Выделенные причины существующей ситуации, помогли обозначить проблему: Как сформировать и внедрить систему по привлечению и сохранению молодых сотрудников в образовательное учреждение, и усовершенствовать систему адаптации и профессионального обучения молодых сотрудников.

Современная ситуация характеризуется тем, что происходящие социально-экономические изменения ещё в большей степени востребовали разработку комплексной системы адаптации персонала.

Перед руководством учреждения, наряду с углублёнными знаниями о психических особенностях людей, занятых в сфере образования, поставлена главная задача - разработка концептуальных подходов и поиск методов и средств организации работы по совершенствованию системы адаптации и

профессионального обучения молодых сотрудников в образовательном учреждении.

2.3. Определение проблем и направлений совершенствования системы адаптации педагогов МАОУ СШ №137

Период вхождения в профессиональную деятельность называют профессиональной адаптацией. «Это процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения, как личности, так и среды».

В ходе анализа мы провели анкетирование, вопросы и ответы респондентов приведены в приложении 1. После этого мы выявили, что проблемы молодых учителей, говорящие о сложностях в адаптации к профессиональной деятельности, можно разделить на несколько групп:

- проблемы, обусловленные информационной (психолого-методической) некомпетентностью;
- проблемы, вызванные неготовностью решать воспитательные задачи;
- проблемы, в основе которых лежит коммуникативная некомпетентность;
- проблемы, обусловленные личностными особенностями учителя (эмоциональными особенностями, характером, самосознанием и т.д.);
- социальные проблемы.

В ходе анализа образовательного учреждения МАОУ СШ №137 были выявлены следующие проблемы, такие как:

- Отсутствие возможности карьерного роста
- Подготовка к урокам (затруднения, отнимает много времени)
- Непонимание администрации (завышенные требования)
- Затруднения с ведением документации
- Конфликты с участниками образовательного процесса

- Низкая зарплата
- Отсутствие помощи наставника
- Недостаток собственного опыта
- Отсутствие свободного времени для отдыха и личностного развития
- Испытывают высокое эмоциональное напряжение

Чтобы определить, что наиболее всего беспокоит молодых педагогов, мы провели анкетирование, результаты которого следующие:

Таблица 1.

Проблемные зоны молодых педагогов

Проблемные зоны	%
Отсутствие возможности карьерного роста	9
Подготовка к урокам (затруднения, отнимает много времени)	8
Непонимание администрации (завышенные требования)	5
Затруднения с ведением документации	6
Конфликты с участниками образовательного процесса	3
Низкая зарплата	12
Отсутствие помощи наставника	18
Недостаток собственного опыта	18
Отсутствие свободного времени для отдыха и личностного развития	15
Испытывают высокое эмоциональное напряжение	6

По итогам данного анкетирования, мы выявили, что больше всего проблемные зоны молодые педагоги испытывают в отсутствии наставника и недостатка собственного опыта.

Чтобы преодолеть проблемы, существующие в данном образовательном учреждении были предложены следующие направления мероприятий:

- Психологическая адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
- Организация совместной учебно-воспитательной деятельности с обучающимися;
- Знакомство молодых педагогов с школьной документацией, необходимой в

работе.

-Адаптация педагога в родительской среде.

-Мотивация опытных педагогов на наставничество.

Образовательное учреждение - это социально-педагогическая система, имеющая свою ярко выраженную специфику: цели, задачи, структуру, виды и содержание информационных и коммуникативных процессов. Работа педагогов неразрывно связана с детьми.

Существующая система профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников представлена в виде отдельных элементов, таких как: обучение вне рабочего места (курсы повышения квалификации); обучение на рабочем месте (консультирование молодых специалистов; методическая работа с персоналом образовательного учреждения). Поэтому профессиональное обучение молодых сотрудников рассматривается как одно из мероприятий адаптационных процессов. Адаптацией занимаются отдельные работники разных подразделений, но контроль процесса адаптации практически не осуществляется, данные не собираются и не анализируются. Проблемы текучести кадров на административных совещаниях не обсуждаются.

3.1. Мероприятия по совершенствованию процесса адаптации

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Программа работы с молодыми специалистами «Адаптация молодого педагога».

Цель программы:

формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого учителя-практика.

Задачи:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
- развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления;

-оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;

-стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

Приоритетные направления реализации программы:

Общение людей со схожими взглядами и проблемами.

Обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов.

Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.

Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

На этапе адаптации молодых кадров очень важна работа педагогов-наставников, это оказывает неоценимое влияние на процесс вхождения молодого специалиста в процесс работы в образовательном учреждении.

Важную роль в жизни молодого педагога играет наставничество. Наставник помогает и направляет, корректирует деятельность молодого учителя.

Организуя непрерывное повышение квалификации в коллективе школы, я придерживаюсь следующих направлений:

1. Мотивировать опытных педагогов на оказание поддержки начинающим коллег. Цель занятий должна быть сформулирована не только для молодого педагога, цель занятий должна быть актуальна для наставника как средство профессионального роста. Эффективными видами деятельности являются совместные проекты; профессиональные конкурсы школьного уровня, в которых участниками являются пары «молодой специалист и его наставник».

2. Оказать методическую помощь наставникам для повышения эффективности занятий с начинающими педагогами.

Безусловно, необходимо изучать проблемы молодых педагогов и своевременно проводить соответствующую работу по их преодолению, что

явно способствует скорейшей профессиональной адаптации и повышает качество начинающего учителя.

Таким образом, выявленные в исследовании проблемы молодых учителей позволят управленцам направлять свою работу на решение действительно важных для образования задач и вплотную заняться вопросами формирования кадровой политики.

Содержание программы

В структурно – содержательной части программы выделены следующие основные мероприятия и их направления, показанные в таблице 2:

Таблица 2

Основные мероприятия по совершенствованию процесса адаптации

Направления	Содержание	Мероприятия и результаты
Психологическая адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.	Реализация этой части программы предусматривает оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога обязательно совместно с наставником. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.	Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта с учениками и их родителями. Создание конкурса «Лучший молодой педагог года». Обучение написания самоанализа проведенных работ. Проведение семинаров, лекций, совместных походов коллектива на различные внеучебные мероприятия, что приведет к сплочению коллектива. Вовлечение молодых педагогов в общественную жизнь школы.

Продолжение таблицы 2

<p>Организация совместной учебно-воспитательной деятельности с обучающимися.</p>	<p>Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение стажерами действующих государственных программ по предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.</p>	<p>Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума. Проводить семинары на тему учебно-воспитательной деятельности с обучающимися. Организовывать игровые методы обучения.</p>
<p>Знакомство молодых педагогов с школьной документацией, необходимой в работе.</p>	<p>Нельзя рассчитывать на то, что учреждения профессионального образования полностью подготовили студентов в этом направлении. Поэтому необходимо обратить на эту проблему пристальное внимание, привлекая к работе работников комитета по образованию, с целью создания условий для нормативной деятельности молодых учителей.</p>	<p>Формирование опыта создания собственных методических разработок. Изучение нормативно-правовой базы учреждения. Знакомство с Уставом образовательного учреждения.</p>
<p>Адаптация педагога в родительской среде.</p>	<p>Осуществление этого направления программы предусматривает знакомство с социологией образования; со связями школы с семьей и общественностью, с социумом своего образовательного учреждения.</p>	<p>Организовывать родительские собрания, как индивидуальные, так и групповые. Создание общих групп в социальных сетях для сопровождения своевременной информации. Проведение личных встреч с родителями.</p>

Окончание таблицы 2

<p>Мотивация опытных</p>	<p>Сегодня наставничество</p>	<p>Психологическое</p>
--------------------------	-------------------------------	------------------------

педагогов на наставничество.	заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.	сопровождение молодых педагогов в образовательном процессе. Создание материального стимулирования. Курсы по повышению профессиональной квалификации.
------------------------------	---	--

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

3.2. Анализ эффективности предложенных мероприятий

Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный процесс — к первому дню работы нового сотрудника школа уже затрачивает на него значительные средства. Поэтому школа заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев.

Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода — несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию — важнейшая задача его руководителя.

Зачастую «новичок» приходит в школу, а его рабочее место не подготовлено, и никто особенно этим не озабочен, новичкам предоставляют право выплывать самим. Но поскольку первое впечатление обычно оставляет

глубокий след, такая процедура может оказать длительное отрицательное воздействие на мотивацию и отношение сотрудника к работе.

«Опыт» такого рода может зачастую объяснять высокую текучесть кадров в первые недели или месяцы работы и причины, по которым новый сотрудник может испытывать чувство отчуждения и занять негативную позицию по отношению к организации прямо с первого дня работы. Если новые сотрудники предоставляются самим себе, то организация не может влиять на то, что они случайно узнают, и потеряет возможность сформировать у них положительное отношение к работе и преданность к образовательной организации.

Облегчить вхождение новых сотрудников в организацию призваны процедуры адаптации.

Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции.

Для выявления положительных и отрицательных сторон существующей ситуации: содержание адаптационных программ и программ обучения, степень участия в адаптационных процедурах, а также эффективность существующей системы было проведено исследование, в ходе которого мы выявили проблемы в системе адаптации, предложили мероприятия по совершенствованию процесса адаптации.

Процесс адаптации молодого педагога приобретёт эффективность в том случае, если он будет ориентирован на следующие этапы адаптации, показанные в таблице 3:

Этапы адаптации молодых педагогов

Месяц	Этапы	Ответственный
Март 2018г	Подбор команды проекта по адаптации молодых педагогов.	Заместитель директора
Март 2018г	Разработка мероприятий адаптации.	Руководитель процесса адаптации
Апрель-май 2018г	Учреждение наставничества; Обучение наставников; Разработка материального и морального стимулирования педагогов наставников.	Заместитель директора, педагог-психолог
Сентябрь 2018г	Запуск процесса адаптации.	Руководитель процесса адаптации

Ожидаемые результаты соотнесены с задачами программы, дифференцируются по годам обучения и делятся на три группы:

Теоретические знания, практические умения и навыки, личностные качества, развитие которых предполагается в ходе реализации программы, в результате обучения педагогов:

- будут знать основные нормативные документы;
- приобретут навыки взаимодействия с коллегами, детьми, родителями;
- приобретут опыт педагогической деятельности, через организацию наставничества;
- сформируют навыки общения, разрешения конфликтных ситуаций, создание детского коллектива;
- каждый молодой педагог разработает свою образовательную программу;
- овладеют технологией проектирования;
- познакомятся и приобщатся к традициям школы.

На успех профессиональной адаптации указывают несколько показателей:

- уровень тревожности.

-количество курсов повышения квалификации у молодых педагогов.

-количество педагогов наставников.

-уровень привлекательности образовательного учреждения по оценке молодых педагогов.

Рассмотрим изменения данных показателей, благодаря внедрению мероприятий по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов на рисунке 1.

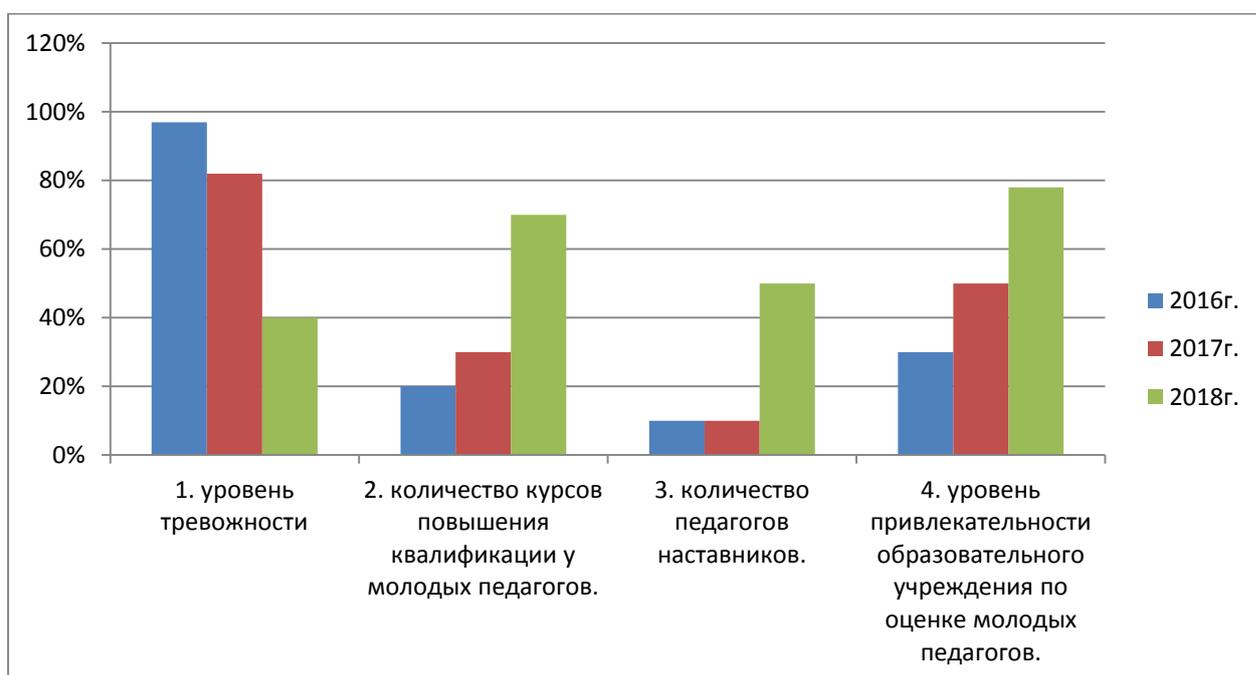


Рис.1. Изменения показателей эффективности

Из диаграммы видно, что показатели заметно улучшились благодаря внедрению мероприятий по совершенствованию системы адаптации. Поэтому предложенный процесс адаптации может быть применен к вновь прибывшим учителям образовательного учреждения на период их адаптации в новом педагогическом коллективе.

Закрепление молодых работников в кадровом составе сегодня можно считать стратегической задачей для каждой современной образовательной организации.

Для профессионального самосовершенствования педагога необходимо заниматься своим самообразованием и самовоспитанием.

Первые годы работы молодого специалиста определяют многое в его профессиональной и человеческой судьбе. Не случайные удачи определяют успех, а кропотливый поиск, анализ того, что делаешь. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен найти в себе самом.

Учитель призван не только изучать с учениками определенную учебную дисциплину – литературу или математику. Он должен управлять процессом развития и формирования личности школьника, используя для этих целей и преподаваемый предмет, и все многообразие форм и видов вариативной части учебного плана, внеучебной воспитательной работы.

Сможет он это сделать только при помощи эффективного процесса адаптации и обладая высоким уровнем профессионализма.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Адаптация молодых педагогов представляет собой процесс, при котором происходит приспособление педагога к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды учреждения. Адаптация педагога заключается в приспособлении отдельно взятого индивидуума к трудовому коллективу и к рабочему месту. Чем мягче и эффективнее будет осуществлено приспособление педагога и коллектива к изменяющимся условиям среды, тем выше будет эффективность их работы. Существенное значение имеет социально-психологическая адаптация, которая выражается во взаимодействии личности с социальной средой, и именно она позволяет оптимально установить цели и ценности личности с группой. Адаптация состоит в выражении активной позиции личности. Необходимо, чтобы личность осознала свой социальный статус и реализовала свои индивидуальные возможности в ходе решения общегрупповых задач. Приспособление индивидуума и коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям приводит к повышению эффективности их функционирования.

Проведенное исследование профессиональной адаптации молодых педагогов мне позволило установить, что для успешности процесса их профессиональной адаптации необходимо обеспечить:

1. Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе, а именно: уделять внимание к нуждам и проблемам молодого педагога; организовывать методические работы в нужных для молодого педагога направлениях.

2. Личностно-ориентированный подход в процессе профессиональной адаптации молодых педагогов, а именно: для молодых учителей «успешной» группы, которые планируют продолжить свою профессиональную карьеру, важно закрепить намерения относительно их выбора; в работе с

начинающими педагогами, которые создают наибольшие трудности, важно выявить психологические факторы, которые способствовали бы пробуждению положительного отношения к профессии и преодолевали их негативное отношение, с которым они пришли в школу.

3. Введение института наставников, которые помогали в творческом развитии личности молодого учителя его профессиональной деятельности.

У всех молодых педагогов, участвовавших в исследовании отмечена положительная динамика процесса адаптации к профессиональной деятельности. Разработанные мероприятия по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов являются эффективными и доступными для практического использования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волина В.А. Методы адаптации - 2015 - №13 - стр. 46
2. https://урок.рф/library/adaptatsiya_molodogo_pedagoga_234347.html
3. Каркуленко Н.А. Адаптация работников в новых условиях// Справочник кадровика - 2013-№ 6 - стр. 46.
4. Ламскова О.М., Маусов Н.К. Адаптация персонала // Управление персоналом - 2014 - №13 - стр. 53-56.
5. МанаевС.В., Горковенко Ю.Д. Управление процессом адаптацией// Управление персоналом - 2016 - №11-12 - стр. 50-53,
6. <http://www.dissercat.com/content/professionalnaya-adaptatsiya-molodykh-uchitelei-v-sovremennykh-sotsialno-ekonomicheskikh-usl>
7. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом/ - М.: Изд. ЮНИТИ, 2015 - 422 с.
8. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала/ - М.: Изд. Юристъ, 2016 - 496 с.
9. Волина В.А. Методы адаптации персонала// Управление персоналом – 2013 - №13 – стр. 46
10. Ганов К.В. Экспресс - адаптация работников // Персонал - 2014- №11 - стр. 53-58.
11. <https://infourok.ru/problemi-adaptacii-molodogo-pedagoga-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii-1301844.html>
12. Каркуленко Н.А. Адаптация работников в новых условиях// Справочник кадровика – 2015-№ 6 – стр. 46.
13. Максимцова М.М., Игнатьева А.В. Менеджмент/ – М.: Изд. ЮНИТИ, 2016 – 431 с.
14. МанаевС.В., Горковенко Ю.Д. Оценка управление процессом адаптацией// Управление персоналом – 2016 - №11-12 – стр. 50-53,
15. <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2013/09/23/problemy-adaptatsii-molodogo-pedagoga>
16. Мескон М.Х. Основы менеджмента/ пер. с англ.- М.: Изд. Дело, 2015 -421 с.
17. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом/ - М.: Изд. Финстатинформ, 2016 – 878 с.
18. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала/ – М.: Изд. ЭКСМО – Пресс, 2014 – 389с.
19. Сульдина Г.А. Управление персоналом в системе государственного и муниципального управления/ - Казань: Казанский государственный университет им. В.И.Ульянова – Ленина, 2014 – 232 с.
20. www.businessvoc.ru
21. www.ethopsychology.narod.ru
22. www.jargon.ru
23. www.top-personal.ru

24. Абдуллина О. А, Общепедагогическая подготовка педагога в системе высшего педагогического образования.-М.:Просвещение, 2014,140 с.
25. Адаптация начинающих педагогов в школе:Методические рекомендации для начинающих учителей.Балашов,2015 - 34 с.
26. Андриенко ЕВ. Подготовка учителя к самоактуализации в педагогической деятельности: Автореф. дис. канд. пед. наук М., 2017,18 с.
27. Асеев В.Г, Теоретические аспекты проблемы адаптации, 2015. С,3.
28. <https://e-koncept.ru/2015/95522.htm>
29. Вершловский С.Г. Учитель о себе и профессии.- Л.; Знание, 2016, 32 с.
30. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М., 2017,- 480 с.
31. Коваленко Н.В. Роль куратора в формировании социально активной личности будущего учителя // В сб.: Формирование социально активной личности учителя. - М., 2015,- С.107 —111.
32. Крау Э, Начальная профессиональная адаптация и пути ее определения // Вопросы психологии. 2016. - № 1,- С. 48 - 53.
33. Кузьмина Н,В. Методы исследования педагогической деятельности . Л.: ЛГУ, 2014.- 104 с.
34. Кулюткин ЮН. Творческое мышление в профессиональной деятельности учителя // Вопросы психологии, 2016,- .Ns 2,
35. Митина Л.М. Проблемы профессиональной социализации личности. Кемерово, 1995.- 157 с.
36. Мудрик А. В, Учитель, мастерство и вдохновение. М.: Просвещение, 2016 160 с.
37. Насырова Г.И. Процесс профессиональной адаптации будущих учителей // В сб. : Формирование социально активной личности учителя,- М., 2015,- С. 58-63.
- 38.https://kopilkaurokov.ru/vsemUchitelam/prochee/trieningh_dlia_molodykh_piedaghoghov_professional_naia_adaptatsiia_molodogo_piedaghogha
39. Овдей СВ. Проблемы социально психологической и профессиональной адаптации молодых учителей. Автореф. дис. канд. психол. наук. Л., 2017.- 18 с.
40. Парыгин Б Д. Социально психологический климат коллектива. Л., 2016.-190 с.
41. Педаяс М.-И.Я. Роль различных факторов развития в профессиональной адаптации учителя: Автореф. дис. канд. пед, наук. -Тарту, 2014. -43 с.
42. Педаяс М.-И.Я. Профессиональная адаптация учителя // В кн.: организация учебного процесса,- Вып. 5.- Тарту, 2016.- С.5-44.
43. <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-adaptatsiya-molodogo-uchitelya-kak-pedagogicheskaya-problema>
44. Педаяс М,- И. Я. Учитель и его профессия /V В кн.: Учитель и его профессия. Таллин, 2017. -С. 32-48.

45. Профессиональная деятельность молодого учителя.(Социально - психологический аспект) / Под редакцией С.Г.Вершловского, Л.Н.Лесохиной. М.: Педагогика, 2015,- 144 с.
46. Русалинова А.А. Руководство профессиональным становлением молодых учителей : Сб, научных трудов / Под редакцией С. Г,Вершловского. М.: АПН СССР, 2017, - 80 с.
47. Свиридов Н.А, Философские проблемы теории адаптации / Под редакцией Г.И. Царегородцева,- М.: Наука, 2015. 277 с,
48. Свиридов Н А. Социальная адаптация личности в коллективе. 2016.- № 3. - С.44-51.
49. http://old.school639.spb.ru/pub/Loktina/st_08.pdf
50. Учитель методист - наставник стажера / Под редакцией С Г. Вершловского.- М: Просвещение, 2014 - 141 с.
51. Философские проблемы теории адаптации / Под редакцией Г.И.Царегородцева, М.: Наука, 2015. - 277 с.
52. Ходаков А.Н.Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя // Кн. Воспитательная деятельность молодого учителя. Л., 2014,- С.72-89.
- 53.Чистякова С,Н, Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера, 2015. 151с.
54. Щелкунова Л. А. Подготовка будущих учителей к взаимодействию с учащимися в процессе педагогической практики: Дис. канд. пед. наук. — Ярославль, 2017. -227 с.
55. <https://studfiles.net/preview/5178489/page:79>
56. Щербаков А. И. Проблемы совершенствования системы психолого-педагогической подготовки учителя. Л,: ЛГПИ им. А.И.Герцена,2016. - 166 с.
- 57.Ананьев Б.Г. Структура индивидуального развития как проблема современной педагогической антропологии //Избранные психологические труды. В 2-х томах.- М., 2014.- Т. 2.- С. 44— 45.
- 58.Андреева А.А. Проблема адаптации. Молодежь и образование. М.: Молодая гвардия, 2015.- 203 с.
- 59.Бабаева И.А. Социально-психологическая адаптация молодых рабочих. Дис. канд. психол. наук.- Л., 2015.- 148 с.
- 60.<https://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2014/10/25/metodicheskie-rekomendatsii-upravlenie-protsessom>
- 61.Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. /М.: Сентябрь, 2016. — 160 с.
- 62.Гуревич К.М. Профессиональная пригодность.- М.: Наука, 2014.- 123 с.
- 63.Готт В., Урсул А. Общенаучные понятия и их роль в познании. 2014 //Вопросы психологии.- № 9.- 84 с.
- 64.Зимняя И.А. Педагогическая психология. — М., 2014.
- 65.Калайков И.Д. Цивилизация и адаптация.- София, 2014.- С. 182.

66. <https://referatbooks.ru/kursovaya-rabota/adaptatsiya-molodogo-uchitelya-k-professii-v-sovremennyih-sotsialno-pedagogicheskikh-usloviyah>

67. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации.- Новосибирск, 2015.— 192 с.

68. Лукьянова, М. Неудовлетворенность учителя профессиональной деятельностью: можно ли ее преодолеть? // Народное образование. — 2016. — № 2. — С. 207–215.

69. Махмудова Ф.А. Профессиональная адаптация молодого учителя как педагогическая проблема// Казанский педагогический журнал, 2016. — № 9–10. — С. 19–25.

70. Меркулова Г. Условия труда и зарплата учителя. 2016. — № 2. — С. 34–38.

71. Милославова И.А. Адаптация как социально-психологическое явление // Социальная психология и философия/ Под ред. Б.Ф. Парыгина.— Вып.2.- Л., 2013.- С. 111— 120.

72. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности. — Ереван, 2017. — 243 с.

73. Свиридов Н.А, Философские проблемы теории адаптации / Под редакцией Г.И. Царегородцева,- М.: Наука, 2015. 277 с,

74. http://psyedu.ru/files/articles/psyedu_ru_2017_2_Andrushenko_et_al.pdf

75. Асеев В.Г, Теоретические аспекты проблемы адаптации, 2015. С, 3.

76. Петров Б.М. Психологические особенности адаптации студентов педагогического вуза к познавательной деятельности в процессе профессиональной подготовки. Дис.канд. психол. наук. — М., 2016. — С. 151.

77. Петров С.М. Проблема профессиональной адаптации педагога в контексте «Эпохи перемен»//Вестник Новгородского государственного университета, 2016. — № 45. — С. 62–64.

78. Петровский В.А. Психология неадаптивной активности.- М.: Просвещение, 2015.- С. 32.

79. http://psyedu.ru/files/articles/psyedu_ru_2017_2_Andrushenko_et_al.pdf

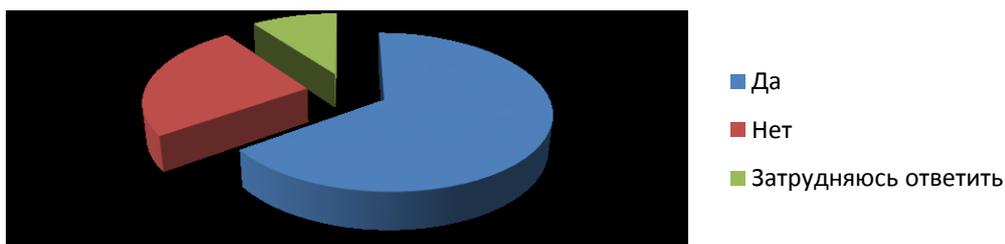
80. Профессия учитель: беседы с молодыми учителями/Под ред. В.Г. Онушкина, Ю.Н. Кулюткина, М.: Педагогика, 2016. С.4.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

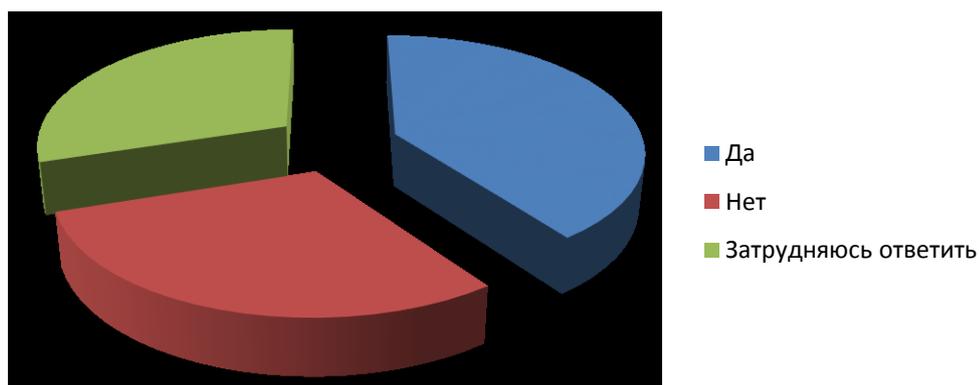
Анкетирование молодых педагогов

Испытывали ли Вы затруднения при знакомстве с новой специальностью, коллективом?(%)



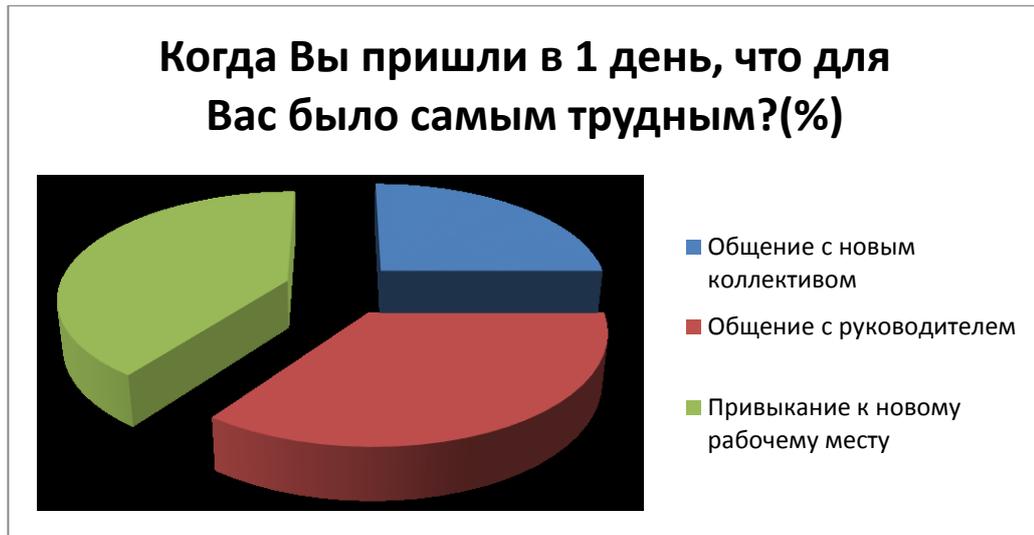
На вопрос «Испытывали ли Вы затруднения при знакомстве с новой специальностью, коллективом?», респонденты ответили следующим образом: да-65%, нет-25%, затрудняюсь ответить-10%.

Нравится ли Вам ваша работа?(%)

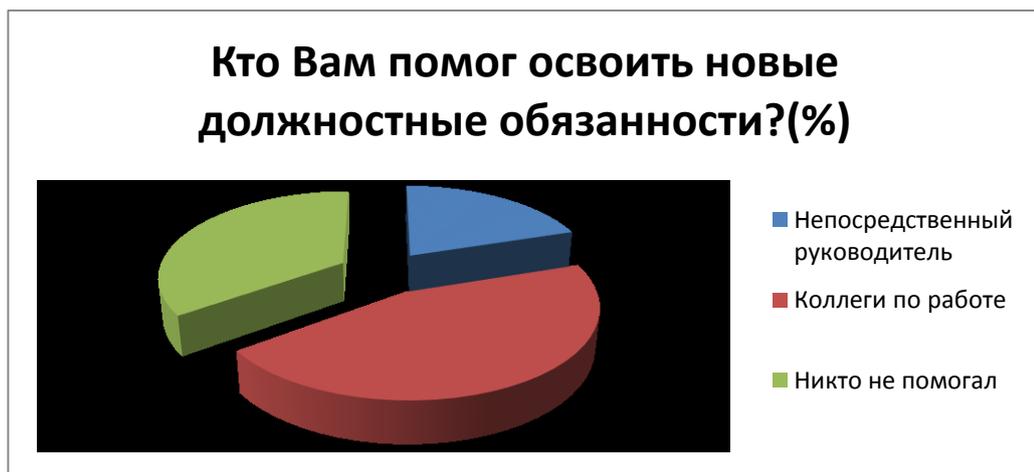


На вопрос «Испытывали ли Вы затруднения при знакомстве с новой специальностью, коллективом?», респонденты ответили следующим образом: да-65%, нет-25%, затрудняюсь ответить-10%.

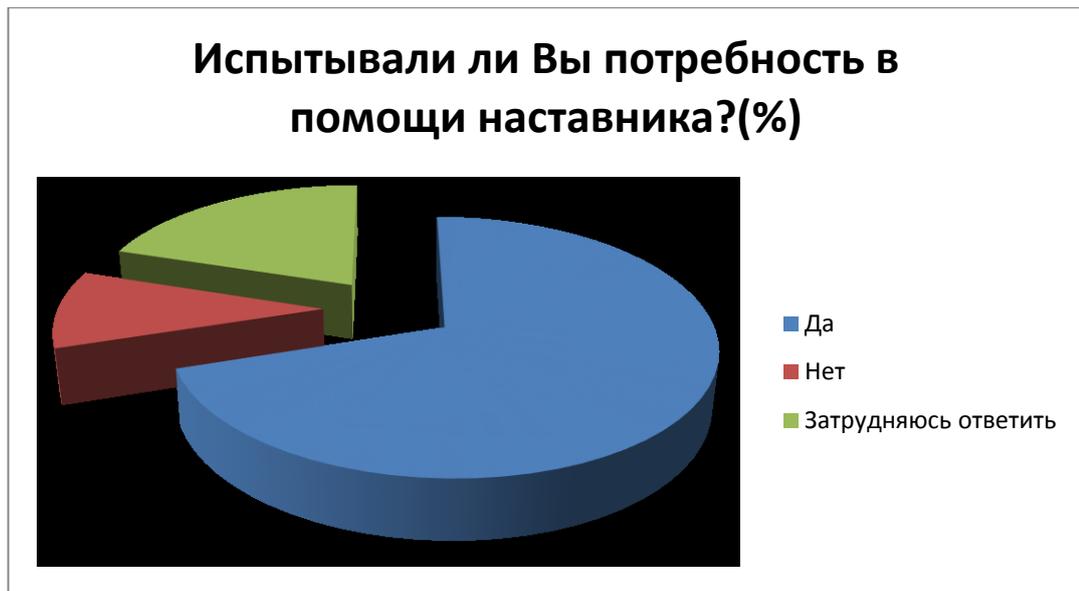
Продолжение приложения 1



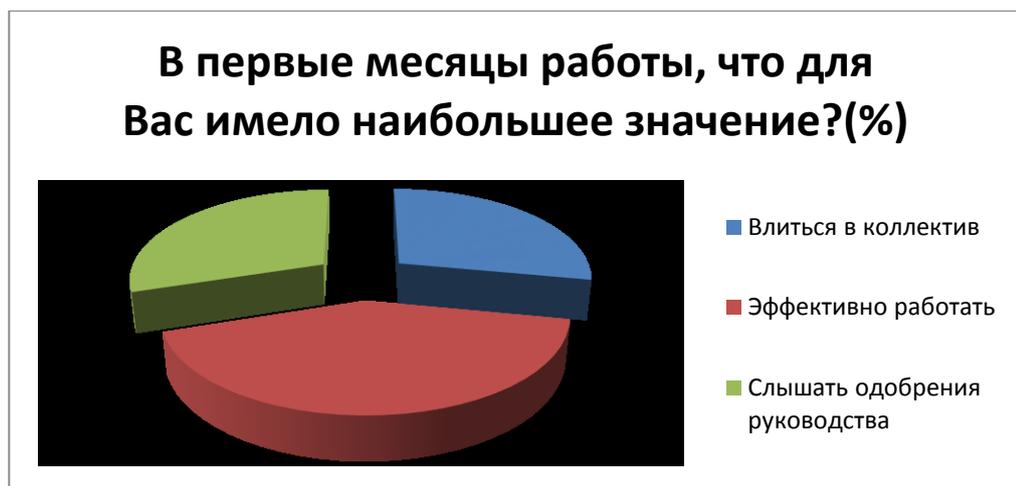
На вопрос «Когда вы пришли в 1 день, что для Вас было самым трудным?», респонденты ответили следующим образом: общение с новым коллективом-25%, общение с руководителем-35%, привыкание к новому рабочему месту-40%.



На вопрос «Кто Вам помог освоить новые должностные обязанности?», респонденты ответили следующим образом: непосредственный руководитель-20%, коллеги по работе-45%, никто не помогал-35%.

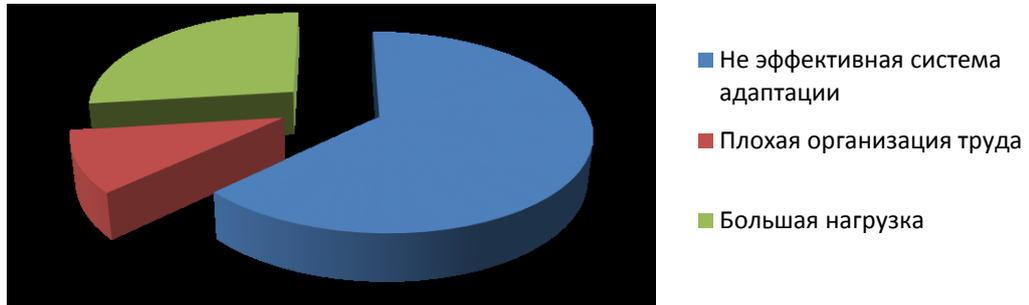


На вопрос «Испытывали ли Вы потребность в помощи наставника?», респонденты ответили следующим образом: да-70%, нет-10%, затрудняюсь ответить-20%.



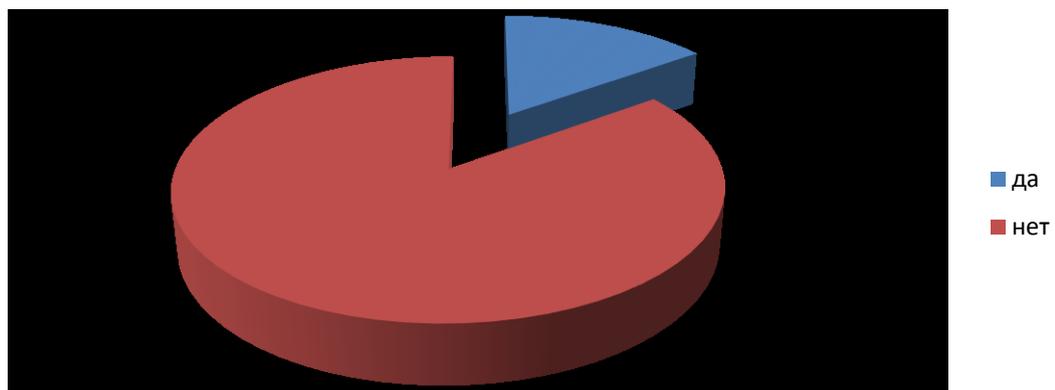
На вопрос «В первые месяцы работы, что для вас имело наибольшее значение?», респонденты ответили следующим образом: влиться в коллектив-28%, эффективно работать-42%, слышать одобрения руководства-30%.

Как Вы считаете, какова причина увольнения молодых сотрудников?(%)



На вопрос «Как Вы считаете, какова причина увольнения молодых сотрудников?», респонденты ответили следующим образом: не эффективна система адаптации-63%, плохая организация труда-10%, большая нагрузка-27%.

По Вашему мнению, существует ли система работы по адаптации сотрудников в МАОУ СШ №137?(%)



На вопрос «По Вашему мнению, существует ли система работы по адаптации сотрудников в МАОУ СШ №137?», респонденты ответили следующим образом: да-15%, нет-85%.