

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

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра экономики и менеджмента

ЕВСЕЕНКО ВИКТОРИЯ АЛЕКСЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ**

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

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

И.о. заведующий кафедрой
д-р экон. наук, профессор
Владимирова О.Н.

18.12.20 M-

Руководитель
д-р экон. наук, профессор
Владимирова О.Н.

18.11.20 M-

Руководитель магистерской
программы к. пед. наук, доцент
Галкина Е.А.

Дата защиты

22.12.20

Обучающийся
Евсеев В.А.

Красноярск 2020

Реферат

магистерской диссертации

Евсеенко Виктории Алексеевны

По теме «Совершенствование процесса адаптации молодых специалистов в условиях сельской школы»

Постановка проблемы: в образовательном пространстве современного российского общества происходят инновационные изменения. В этих процессах важную роль играют молодые специалисты. Научно доказано, что начальный период вхождения в профессиональную среду отличается своей интенсивностью, важностью для личного и профессионального развития начинающего учителя.

Сложная, длительная адаптация не только негативно влияет на психоэмоциональное состояние человека, но и приводит к снижению качества обучения и взаимодействия с участниками педагогического процесса и, в конечном итоге, к ухудшению профессиональной деятельности учителя. Поэтому изучение процессов адаптации, своевременное оказание реальной поддержки и помощи молодому учителю становится очень актуальной задачей.

Цель исследования: совершенствование процесса адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ»

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические аспекты адаптации молодых педагогов;
2. Провести исследование существующей системы адаптации;
3. Выявить факторы, влияющие на эффективность адаптации молодых педагогов;
4. Разработать проект по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов и оценить эффективность разработанных предложений.

Результаты исследования:

1. Уточнено понятие адаптации молодых специалистов в сельской школе, оно заключается в соответствии достигнутых профессиональных успехов,

хорошим социальным отношением в коллективе, к тому же критерием положительного итога адаптации молодого специалиста становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и профессионального развития.

2. Представлен проект для успешной адаптации молодых специалистов в МБОУ «Крутоярская СОШ», который включает в себя три этапа реализации и учитывает специфику сельской школы, низкий уровень материально-технической базы, недостаток специалистов-предметников способных работать в школе, несовершенство методической оснащенности учебно-воспитательного процесса, отдаленность от городов, как культурных и методических центров.

Результаты исследования были апробированы:

- Брыкина В.А. «Адаптация молодых специалистов в условиях сельской школы» // Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании: материалы VI Всероссийской национальной конференции школьников, студентов, молодых ученых, посвященной 195-летию со дня рождения К.Д. Ушинского. Красноярск, 23–25 апреля 2019 г.

- Евсеенко В.А. «Молодые специалисты как специфическая категория трудовых ресурсов» // Современное психолого-педагогическое образование: материалы международных психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой. Красноярск, 26–28 ноября 2019 г.

«__»_____20__г.

(Подпись/ Ф.И.О.)

Abstract
of the master's thesis

Evseenko Victoria Alekseevna

On the topic "Improving the process of adaptation of young professionals in rural schools»

Problem statement: innovative changes are taking place in the educational space of modern Russian society. Young professionals play an important role in these processes. It has been scientifically proven that the initial period of entering the professional environment is distinguished by its intensity, importance for the personal and professional development of a novice teacher.

Complex, long-term adaptation not only negatively affects the psycho-emotional state of a person, but also leads to a decrease in the quality of teaching and interaction with participants in the pedagogical process and, ultimately, to a deterioration in the teacher's professional activity. Therefore, the study of adaptation processes, the timely provision of real support and assistance to a young teacher becomes a very urgent task. The purpose of the research is to improve the process of adaptation of young teachers in MBOU "Krutoyarskaya SOSH":

1. Analyze the theoretical aspects of adaptation of young teachers;
2. Conduct a study of the existing adaptation system;
3. Identify factors that affect the effectiveness of adaptation of young teachers;
4. Develop a project to improve the process of adaptation of young teachers and evaluate the effectiveness of the developed proposals.

Research result:

1. The notion of adaptation of young specialists in rural schools, it is in accordance of the achieved professional success, good social attitude in the team, besides the criterion of a positive result of adaptation of the young specialist is purchased them a sense of job satisfaction and motivation of consolidation in personnel and professional development.

2. The project for successful adaptation of young specialists in MBOU "Krutoyarskaya SOSH", which includes three stages of implementation and takes into

account the specifics of rural schools, is Presented, low level of material and technical base, lack of specialists of various subjects is able to work in a school, imperfection of methodological equipment of the educational process, distance from cities as cultural and methodological centers.

The results of the study were tested:

- Brykina V. A. "Adaptation of young specialists in rural schools" // Phenomena and trends in the development of modern psychology, pedagogy and management in education: materials of the VI all-Russian national conference of schoolchildren, students, young scientists, dedicated to the 195th anniversary of the birth of K. D. Ushinsky. Krasnoyarsk, April 23-25, 2019

- Evseenko V. A. "Young specialists as a specific category of labor resources" / / Modern psychological and pedagogical education: materials of international psychological and pedagogical readings in memory of L. V. Yablokova. Krasnoyarsk, November 26-28, 2019

« _____ » _____ 20__ г.

(Signature / FML)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЕ	8
1.1 Виды и этапы адаптации	8
1.2 Молодые специалисты как категория трудовых ресурсов.....	12
1.3 Особенности адаптации молодых специалистов в сельской школе.....	18
ГЛАВА 2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ	24
2.1 Общая характеристика и анализ процесса адаптации в МБОУ «Крутоярская СОШ»	24
2.2 Условия апробации и критерии эффективности разработанного проекта по совершенствованию адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ»	36
2.3 Анализ и интерпретация результатов	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	64
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	71

ВВЕДЕНИЕ

В образовательном пространстве современного российского общества происходят инновационные изменения. В этих процессах важную роль играют молодые специалисты. Научно доказано, что начальный период вхождения в профессиональную среду отличается своей интенсивностью, важностью для личного и профессионального развития начинающего учителя.

Актуальность исследования основывается на том, что в образовательном пространстве современного российского общества происходят инновационные изменения. Его цель – повышение конкурентоспособности российского образования и социально-инновационного потенциала общества в целом.

Большую роль в этом играют молодые специалисты, поэтому целесообразно совершенствовать процесс адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях.

Сложная, длительная адаптация не только негативно влияет на психоэмоциональное состояние человека, но и приводит к снижению качества обучения и взаимодействия с участниками педагогического процесса и, в конечном итоге, к ухудшению профессиональной деятельности учителя. Поэтому изучение процессов адаптации, своевременное оказание реальной поддержки и помощи молодому учителю становится очень актуальной задачей.

Управление процессом адаптации молодых специалистов в системе образования будет эффективным, если будут изучены факторы, проблемы и особенности адаптации молодых специалистов в системе образования и разработаны специальные программы по совершенствованию работы с молодыми педагогами в образовательном учреждении.

От того, как пройдет этот период, зависит, будет ли новый учитель успешным как профессионал, останется ли он в сфере образования или перейдет в другую сферу деятельности. Школе нужны учителя с новым педагогическим мышлением, способные стать активными субъектами инновационных образовательных процессов.

Преподаватель должен иметь высокий уровень академических знаний по выбранной специальности, общепедагогической и методико-технологической культурой. Должен уметь культурно и беспрепятственно общаться с учениками на основе предметно-предметных отношений, выстраивать отношения с коллегами и вышестоящими структурами на основе дружбы, сотрудничества и взаимопомощи.

Понятие «адаптация» (от латинского «adapto» - адаптируюсь) заимствовано из биологии и означает адаптацию к окружающей среде. Социально-профессиональная адаптация учителя – это процесс усвоения навыков образовательного процесса, норм и правил поведения – взаимодействия с коллегами, администрацией, учениками и их родителями.

Актуальность обусловила выбор темы магистерской диссертации: Совершенствование процесса адаптации молодых специалистов в условиях сельской школы.

Цель исследования: совершенствование процесса адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ».

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

1. Проанализировать теоретические аспекты адаптации молодых педагогов;
2. Провести исследование существующей системы адаптации;
3. Выявить факторы, влияющие на эффективность адаптации молодых педагогов;
4. Разработать проект по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов и оценить эффективность разработанных предложений.

Объектом исследования является муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Крутоярская средняя общеобразовательная школа».

Предметом исследования процесс адаптации молодых педагогов.

Методы исследования: системный анализ, обобщение и классификация, SWOT-анализ, метод количественного и качественного анализа результатов исследования.

Информационной базой дипломной работы являются фактические материалы, опубликованные в научной литературе, научно-популярных изданиях и периодических изданиях.

При изучении системы адаптации в школе использовались следующие методы: анализ статистической информации, анкетирование различных категорий персонала организации, наблюдение за трудовым поведением сотрудников, анализ кадровой документации школы.

Теоретическую основу исследования составляют основные положения педагогики, психологии, философские концепции (Е.В. Ильенков и др.), Посвященные изучению социальной и профессиональной адаптации молодых учителей (А.Н.Леонтьев [31], Т.А. Панкова [43] и др.); концептуальные идеи по самореализации личности А.К.Маркова [34], А.В.Мудрик [38] и др., положения о деятельностно - личностной ориентации педагогического процесса (Ю.К.Бабанский [5], Э.Ф.Зеер [20], Л.М.Кустов [30], М.Н.Скаткин [53] и др.); создания комфортной среды (Т.Ф.Лошакова [32]), теоретические и практические разработки по аспектам адаптации молодых специалистов (С.М. Редлих [49]).

Основу выпускной работы составляют важнейшие положения системного подхода к управлению персоналом (Л. фон Бергаланфи, В.П. Половинко, И. Пригожин, В.П. Симонов), которые рассматривают адаптацию как объективный элемент системы, взаимодействующий с другими элементами в динамике их развития.

Научные результаты:

1. Уточнено понятие адаптации молодых специалистов в сельской школе, оно заключается в соответствии достигнутых профессиональных успехов, хорошим социальным отношением в коллективе, к тому же критерием положительного итога адаптации молодого специалиста становится

приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и профессионального развития.

2. Представлен проект для успешной адаптации молодых специалистов в МБОУ «Крутоярская СОШ», который включает в себя три этапа реализации и учитывает специфику сельской школы, низкий уровень материально-технической базы, недостаток специалистов-предметников способных работать в школе, несовершенство методической оснащенности учебно-воспитательного процесса, отдаленность от городов, как культурных и методических центров.

Результаты исследования были апробированы:

- Брыкина В.А. «Адаптация молодых специалистов в условиях сельской школы» // Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании: материалы VI Всероссийской национальной конференции школьников, студентов, молодых ученых, посвященной 195-летию со дня рождения К.Д. Ушинского. Красноярск, 23–25 апреля 2019 г.

- Евсеенко В.А. «Молодые специалисты как специфическая категория трудовых ресурсов» // Современное психолого-педагогическое образование: материалы международных психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой. Красноярск, 26–28 ноября 2019 г.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определены его цель и задачи, обозначены объект, предмет, указаны методы исследования и теоретические основы, а также научные результаты.

В первой главе «Специфика адаптации молодых специалистов в сельской школе» рассмотрены виды и этапы адаптации, раскрыты понятия «адаптация», «молодой педагог», как категория трудовых ресурсов, рассмотрены особенности адаптации молодых специалистов в сельской школе.

Во второй главе «Проект по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов в условиях сельской школы» приведена общая характеристика образовательной организации, являющейся базой для данного исследования, проведен анализ процесса адаптации молодых педагогов, определены критерии эффективности разработанных предложений по совершенствованию адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ».

ГЛАВА 1. СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЕ

1.1 Виды и этапы адаптации

В связи с инновационными изменениями, происходящими во всех сферах жизни в стране, проблема управления процессом адаптации сотрудников образовательных учреждений стоит особенно остро. Актуальность решения этой проблемы обусловлена жесткими требованиями к адаптации человека сегодня.

Во время работы молодой учитель регулярно сталкивается с новыми обстоятельствами, которые иногда требуют новых знаний и навыков по предмету, развивают определенное поведение, меняют отношения, взгляды и убеждения.

Проблема повышения адаптационного потенциала стоит особенно остро для тех квалифицированных работников, чья работа связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно меняющейся среде. Преподавательский состав – один из таких профессионалов.

Адаптация молодых учителей к работе – это процесс знакомства с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый рабочий коллектив и подразделяется на четыре основных типа:

- социально-психологическая адаптация молодого учителя;
- социально-организационная адаптация молодого учителя;
- психофизиологическая адаптация молодого учителя;
- профессиональная адаптация молодого педагога [2].

Социально-психологическая адаптация молодого учителя предполагает приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление опыта работы, построение, а затем и установление коммерческих и личных контактов с коллегами, осуществление общественной деятельности и совместный интерес к результатам организации [32].

Основные задачи новых сотрудников – осознание своей роли в иерархии услуг, усвоение ценностей педагогической деятельности, важных элементов корпоративной культуры, которые, в свою очередь, оказывают существенное влияние на эффективность работы коллектива [20].

Социально-организационная адаптация молодых учителей заключается в процессе ассимиляции роли и организационного статуса сотрудника на рабочем месте в общей организационной структуре, а также понимания и принятия характеристик механизма управления организацией. Этот тип адаптации включает административные, правовые, социально-экономические и управленческие аспекты [33].

Психофизиологическая адаптация молодого учителя – это адаптация работника к условиям труда, труда и отдыха на работе. Этот вид адаптации напрямую зависит от состояния здоровья специалиста и от влияния внешних факторов: температуры, уровня звука, света.

У ряда исследователей понятие профессиональной адаптации связывается с приобретением знаний, навыков, стандартов и функций профессиональной деятельности. Однако более уместно понимать профессиональную адаптацию учителя как процесс интеграции в профессию, овладения навыками и применения опыта и навыков в определенных ситуациях [59].

Адаптация к профессиональной деятельности относится к периоду обучения в общеобразовательном учреждении и продолжается с профессиональной ориентацией, направленной на оптимальный выбор карьеры, который соответствует навыкам и склонностям будущего сотрудника, а также начальному периоду трудоустройства [34].

Специалисты различают профессиональную адаптацию на начальном и среднем уровне. Первоначальная адаптация заключается в первоначальном вовлечении сотрудника в работу, в то время как вторичная адаптация охватывает все последующие изменения профессиональной биографии (переход на новую работу, изменение профиля организации) [62].

При первичной профессиональной адаптации начинающему учителю необходимы знания, умения и навыки, педагогические навыки и умение сделать оптимальный выбор методических приемов в процессе деятельности в зависимости от конкретной ситуации учителя. Прогнозировать учебный процесс, результаты воспитательного воздействия коллектива и личности.

При вторичной профессиональной адаптации педагога происходит оптимизация уже выработанных и закреплённых у него методов и подходов к преподаванию той или иной дисциплины в соответствии с изменёнными условиями (новые образовательные программы, иные принципы работы в новом педагогическом коллективе) [62].

Если более детально рассматривать первичную профессиональную адаптацию педагога, то она включает несколько этапов [64]:

1 этап – время обучения учащихся старших курсов педагогических учебных заведений. На данном этапе факторами адаптации могут выступать социокультурная среда образовательного учреждения и внешняя профессиональная среда. Если первое направлено на усвоение студентом основ профессиональной культуры, а также нормативной основы ценности профессии, то второе мотивирует на дальнейший интерес к определенной сфере деятельности.

2 этап – адаптации учителя проходят в течение первого года работы в организации. На этом этапе происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду. Индикаторами позитивной адаптации на этом этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятие себя как члена коллектива, принятие социальной роли соответствующий его статусу.

3 этап – профессиональная адаптация педагога связана с окончанием начального периода адаптации (характеризующегося первичным взаимодействием личности с профессиональной средой) и с формированием защитных поведенческих реакций по устранению конфликтных ситуаций,

возникающих во время работы. Временной период третьего этапа соответствует второму году работы молодого специалиста в организации [64].

На этом этапе растет профессиональная квалификация молодого специалиста, увеличивается социальный опыт командного взаимодействия и формируется квалифицированный специалист [21].

По окончании последнего этапа психологические функции молодого специалиста стабилизируются. Практические исследования учителей со стажем от 1 до 2 лет показывают, что молодые учителя уже достигли достаточного уровня принятия себя и высокого уровня принятия другими, сохраняется средний эмоциональный комфорт и средний уровень адаптации.

При вторичной адаптации с социально-психологической точки зрения педагогический работник проходит следующие этапы [12]:

Фаза ознакомления, на которой сотрудник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о правилах поведения команды.

– Фаза адаптации или формальное вступление - на этой фазе сотрудник переориентируется, признавая основные элементы новой системы ценностей, но пока он продолжает сохранять многие из своих взглядов.

– Фаза ассимиляции, на которой работник полностью адаптировался к среде, отождествление с новой группой.

– Идентификация, когда личные цели сотрудника отождествляются с целями организации труда [22].

Результатом адаптации учителя является не только закрепление профессиональных навыков, но и изменение норм и ценностей молодого специалиста под влиянием трудового коллектива.

Таким образом, процесс адаптации учителей в профессиональной среде является многокомпонентным и многоступенчатым. Как правило, основными этапами адаптации учителя как специалиста являются последний год вуза, а также первые два года работы в преподавательском персонале.

В этот период формируются все механизмы адаптации как в отношении профессиональной деятельности, так и в отношении межличностных отношений.

1.2 Молодые специалисты как категория трудовых ресурсов

Молодые специалисты – это работники до 35 лет, получившие высшее или среднее специальное, профессиональное образование и впервые работающие по приобретённой специальности в образовательной организации в течение трёх лет после окончания учебного заведения [25].

Современный ритм жизни и постоянная изменчивость ее направлений заставляют учителя быть чрезвычайно ответственным. Ответственность лежит во всем: от появления учителя, который вольно или невольно прививает молодому поколению определенный вкус, до его профессиональных компетенций, с помощью которых он может чему-то научить [18].

В этом отношении роль учителя абсолютна и требует постоянного роста, как профессионального, так и творческого.

По отношению к молодому преподавателю уместно задать вопрос: что он должен делать после того, как только закончит институт? Легко ли справиться со всеми проблемами, возникающими на этом пути? Стоят ли эти решения его сил и нервов? И иногда эти вопросы невольно возникают среди выпускников педагогических вузов [6].

Еще студентами будущие педагоги проходят практику на выпускных курсах. Тесная связь теории педагогики с практикой помогает им почувствовать уверенность в себе, в своих действиях, осознать цели и задачи выбранной профессии. Однако не каждому студенту, получавшему отличные оценки на практике, удастся успешно начать свою работу в школе [39].

Школа – это уникальный мир со своими законами и правилами. В начале работы молодой преподаватель быстро понимает, что знания, полученные им в

университете, конечно, хороши, но только теоретически, а в жизни – все несколько иначе.

В начале своей профессиональной карьеры молодой учитель сталкивается с рядом трудностей. Неспособность точно рассчитать время на уроке, логически выстроить последовательность его этапов, трудности в объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами – это далеко не полный список барьеров, с которыми нужно бороться [50].

Преподавательская профессия сложна, она требует призвания, которое часто раскрывается опытным преподавательским персоналом школы. Молодой учитель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных коллег: администрации, профессиональных учителей и психологов. Ведь все это может помочь новичку понять особенности работы с детьми, поделиться своим опытом и многое другое. Ведь каждый из них – мастер своего дела [10].

Повышение эффективности обучения и воспитания является основным направлением образования. Успех во многом зависит от уровня подготовки и квалификации учителя. Совершенствование учебников, программ и нормативных документов никогда не заменит навыков учителя.

Успех обучения и воспитания зависит от 90% его теоретической подготовки, педагогических навыков, деловых и моральных качеств.

Важным условием совершенствования педагогических навыков является постоянный самоанализ педагогических действий учителя, природа которых должна быть объективной. Анализ урока требует особых знаний, навыков и особого отношения учителя к этому предмету [40].

Вместе со своим наставником формулируется критерий качества и эффективности работы молодого специалиста и определяет показатели, по которым должны анализировать и оценивать свою работу. Самоанализ урока дает учителю возможность критически взглянуть на его деятельность, закрепить успешные приемы и методы и устранить недостатки в его работе.

Наблюдение за работой опытных педагогов, повторение лучшего из их опыта – способ накопления молодым специалистом собственного багажа.

Немаловажную роль играет в этом и посещение уроков учителей смежных дисциплин [23].

Анализ их структуры и выявление метапредметных связей позволяет выработать начинающему учителю индивидуальный стиль.

Особую роль в становлении специалиста играет его участие в методических мероприятиях школы. Открытые уроки – кладезь педагогического мастерства. Результатом работы молодого специалиста является участие в районных олимпиадах, городских конференциях, а также завоеванные там победы. Несмотря на все тяготы и барьеры, подстерегающие молодого учителя, профессия педагога действительно самая увлекательная и ни с чем несравнимая [6].

В настоящее время молодой учитель должен обладать высоким уровнем опыта, уметь ставить и достигать целей, обладать творческими способностями, знать права и обязанности. Постоянно совершенствовать свои знания. Эти требования в основном связаны с растущим диапазоном современных квалификаций [17].

У многих руководителей понимание термина «молодой специалист» довольно ограничено – это студент или выпускник, который имеет только теоретические познания и не имеет практического и жизненного опыта и, как следствие, личностную психоэмоциональную незрелость, что приводит к неумению нести индивидуальную ответственность и идентифицировать свои сильные и слабые стороны [25].

Профессиональная подготовка учителя не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, а продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессиональной подготовки учителя – необходимое условие развития его творческих способностей, интегративный элемент его жизни и условие непрерывного развития индивидуального педагогического опыта.

В таблице 1 представлены особенности трудовой деятельности молодых специалистов.

Особенности трудовой деятельности молодых специалистов

Особенности	Комментарий
В составе трудовой деятельности преобладают исполнительские функции	Труд молодых специалистов в большей степени исполнительский, чем творческий, вследствие нехватки профессионализма и опыта, а также из-за нахождения на нижних ступенях карьерной лестницы.
Недостаток или отсутствие практического опыта трудовой деятельности	Трудовая деятельность молодых специалистов только начинается после окончания учебного заведения, поэтому они имеют больше теоретических знаний, чем необходимый практический опыт.
Высокая мобильность	Большинство данной категории работников не имеют семью/детей, поэтому у них есть возможность выезжать в командировки
Ожидания молодых специалистов не совпадают с реальной практикой трудовой деятельности	Высокие профессиональные ожидания, которые сформировались в процессе обучения, нередко не находят своей реализации в исполнительских работах, предложенных работодателями работнику без нужного опыта работы
Наличие современных знаний по профессии	Молодые специалисты владеют инновационными знаниями и информацией. В этой связи для организаций они могут быть наиболее значимы.

Характерной особенностью молодого специалиста является широкое распространение интернета, массовой культуры, мобильной связи, что оказывает большое влияние на усвоенные ими ценности и установки. Они стремятся иметь интересную и творческую работу, стремятся к разнообразию работы, поэтому готовы к обучению и переобучению в течение жизни. Их понимание профессиональной успешности отличается от предыдущих поколений: в большинстве случаев им не нравится начинать свой профессиональный и карьерный рост с низших должностей, рассчитывая на то, что через несколько лет их повысят. Основной их ориентир – это быстрый рост [33].

Изменение в содержании и характере труда требует от молодого специалиста не только способности к инновациям и творчеству, профессионализм, способность нести ответственность, но и стремление к

саморазвитию, актуальность которого связана с тем, что на сегодняшний день большинство видов деятельности требуют высокого уровня компетенций.

Несмотря на отсутствие опыта, молодые специалисты выигрывают у старшего поколения за счет таких личностных качеств, как динамичность мышления, гибкость во взаимодействии и стремление к новациям. Молодые педагоги являются носителями новых знаний и идей, активными проводниками последних достижений науки и техники. При этом на рынке труда молодые специалисты стоят дешевле, чем специалисты, имеющие профессиональный опыт по направлению деятельности. Сегодня молодой специалист, обладающий современным образованием, значительными ресурсами освоения новейших технологий, призван занять достойное место в системе взаимосвязей между процессом производства, деятельностью специалистов и информационными технологиями, которыми обладает образовательная организация, поэтому вопросы содействия молодым специалистам являются проблемой встраивания в эту систему начинающего работника. Ее решение предстает в ракурсе интенсивного взаимодействия вузов и предприятий.

Очевидно, что опыт работы и диплом профессиональной подготовки являются скорее формальными фильтрами для работы, но не достаточными условиями для работы. Способность молодого специалиста с опытом работы конкурировать на рынке труда оценивается очень высоко; руководители оценили следующие профессиональные характеристики в более высокой степени: уровень профессионализма, компьютерные навыки, уровень образования, наличие профессиональной подготовки, личностные качества: трудолюбие, забота, организованность, доверие, дисциплина, независимость, инициативность, такт, целеустремленность, контакт, эффективность.

В меньшей степени руководители оценили важность престижа диплома и наличие диплома с отличием для специалиста с опытом работы, а также наличие таких качеств, как лидерство, сотрудничество и открытость.

Сравнительный анализ оценок руководителей качеств молодого специалиста без опыта и со стажем работы показал, что профессиональные характеристики молодых специалистов без опыта оцениваются руководителями лучше всего, такие как: подготовка по профилю должности, уровень подготовки, навыки работы с компьютером, знания смежных профессий. Области знаний, уровень знаний и личные качества - целеустремленность, дисциплина, трудолюбие, внимание, организованность, решительность, коммуникативные навыки, настойчивость, мобильность [42].

Самыми низкими были оценены следующие профессиональные качества специалистов без опыта работы: владение оргтехникой и дипломом с отличием, личная независимость, сотрудничество, открытость.

У молодого специалиста без опыта на первое место выступают те качества, которые непосредственно проявляются во взаимодействии и взаимоотношениях с членами коллектива, с руководителем и др. В дополнение к этим качествам, при характеристике руководителями опытного молодого специалиста, ведущими становятся те качества, которые характеризуют активность самого специалиста и важны для успешного трудоустройства и эффективной работы [33].

Таким образом, в структуре конкурентоспособности молодого специалиста в первую очередь проводится различие между наличием профессионального образования, в то время как подготовка специалистов требуется в промышленности и в социальной сфере. Наименее значимыми в предложенном перечне профессиональных характеристик были престиж диплома и наличие диплома с отличием. Фактически, в глазах работодателей, особенно в сфере социальных, промышленных и корпоративных услуг, эти черты могут быть даже хорошей рекомендацией при приеме на работу молодого специалиста. Однако, скорее всего, они говорят не столько о качестве полученного образования, сколько об организационных, психологических и определенных интеллектуальных способностях молодого специалиста.

1.3 Особенности адаптации молодых специалистов в сельской школе

В современных трудовых отношениях все чаще можно встретить словосочетание «молодой специалист». Термин этот довольно популярный, но как ни странно до сих пор законодательно не закрепленный. Чаще всего в Российской Федерации под «молодым специалистом» понимается лицо, окончившее полный курс обучения и защитившее дипломный проект, сдавшее государственные экзамены в высшем или среднем специальном учебном заведении, аккредитованном государством и в некоторых случаях направленное на работу комиссией по персональному распределению [53].

Молодые специалисты окончившие педагогические вузы и в дальнейшем трудоустроившиеся в учебные заведения имеют право на различные меры социальной поддержки, но несмотря на это категория людей, имеющих данный статус является достаточно уязвимой в плане становления в профессии. Очень часто на профессиональном пути у молодых специалистов встречается ряд трудностей, который не даёт в полной степени адаптироваться в коллективе, а как в следствии полностью реализовать свои способности и таланты [48].

В учреждениях образования, профессиональная адаптация имеет свои отличительные особенности. Прежде всего, они проявляются в специфике сочетания внутренних установок специалиста и внешних ожиданий среды.

Говоря об адаптации молодого специалиста в системе образования, нельзя забывать о многогранности этого процесса. Зная сущность педагогической работы, специфику адаптации молодого специалиста в системе образования можно рассматривать с точки зрения многих аспектов, от которых она напрямую зависит [51].

Приведём, основные из них:

– профессиональный аспект рассматривает то, насколько педагог обладает педагогическими способностями, насколько они выражены или насколько молодой специалист стремится их развивать;

- личностный аспект рассматривает индивидуальный стиль деятельности педагога, его коммуникативные умения, характер адаптивного поведения;
- социальный аспект рассматривает государственные требования к системе образования, корпоративную культуру учебного заведения, тип адаптивного поведения коллег;
- ролевой аспект рассматривает молодого специалиста в различных социальных ролях (наставника, воспитателя, партнёра, психолога, обучающегося, коллеги, делового партнёра) [58].

Адаптация работника в коллективе – залог успеха его дальнейшей профессиональной деятельности.

Адаптация специалиста в условиях образовательной организации имеет ряд своих особенностей, которые присущи именно данному типу организации:

- высокая социальная ответственность: любая образовательная организация будь то школа или детский сад-место повышенной опасности, где от работников зависит не только качество выполнения своих рабочих обязанностей, но и психологическое и физическое здоровье обучающихся;
- интенсивный и динамический характер профессиональной деятельности: образовательная организация это место, работа в котором требует от специалиста умения быстро подстраиваться под изменения рабочего плана, графика, расписания, условий работы;
- плавающее, не стабильное расписание рабочего времени, меняющееся под действием различных факторов;
- низкий социальный статус профессиональной деятельности и низкий уровень заработной платы [57].

Со всеми этими характерными особенностями сталкивается молодой специалист при начале своей трудовой деятельности в образовательной организации. Но и внутри образовательные организации тоже делятся по привлекательности для молодых специалистов. Рассматривая сельскую школу и то, насколько работа в ней престижна мы без труда можем заметить насколько заинтересованность молодых специалистов в получении должности в

такой школе заметно уступает любой городской школе. Это связано прежде всего в ощутимой разнице рабочих условий. Изучив материалы по данной теме, можно выделить рейтинг условий сельской школы, которые положительно и отрицательно влияют на адаптацию молодых специалистов и их будущей успешной профессиональной деятельности, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Условия сельской школы, влияющие на адаптацию молодого специалиста

Условие	Влияние
Отрицательные	
1. Удаленность от крупных городов	Молодые люди, только что окончившие учебные заведения не стремятся ехать с село, так как зачастую они находятся в отдаленном положении и не имеют развитой инфраструктуры
2. Не развитость социальной сферы	Села, особенно с малой численностью населения довольно непривлекательны для молодых специалистов еще и потому что именно в этот период многие молодые люди создают семьи
3. Не благоустроенность	Если молодой специалист ранее не проживал в сельской местности, то данный фактор будет являться одним из решающих
4. Отсутствие перспектив для карьерного и личностного роста	Не все сельские школы могут предоставить условия для совершенствования себя как профессионала
Положительные	
1. Меры социальной поддержки государства	Очень влияющий фактор на выбор места работы молодым специалистом
2. Востребованности	На селе очень часто ощущается нехватка кадров, поэтому шансы на трудоустройство очень высокие
3. Отсутствие конкуренции	Так как приток кадров на село идет очень низкими темпами, то молодому специалисту шанс встретиться с конкуренцией именно по своему профилю на рабочем месте не высок

Как показывает таблица 2 плюсы и минусы находятся в примерно равной пропорции, и отношение молодого специалиста к работе в сельской школе зависит от многих факторов, таких как личность человека, его гражданской позиция, уровень его социального развития, его образования.

Если будущий молодой специалист обучался в вузе, придерживающемся дуальной системы обучения, при которой после получения базовых теоретических знаний практическая часть, либо исследование выпускной квалификационной работы были проведены на базе сельской школы, в таком

случае можно говорить, что первичные адаптационные процессы будущий молодой специалист прошел [60].

Для привлечения молодых специалистов в сельские школы и их успешной адаптации в социальной политике государства предпринят ряд следующих мер:

- единовременная выплата денежных средств в виде подъемных;
- ежемесячная надбавка к заработной плате 25%;
- предоставление муниципального жилья, льготных займов, ипотеки для улучшения жилищных условий;
- федеральные программы поддержки молодых специалистов на селе [52].

Велика роль личности учителя сельской школы и как представителя немногочисленного отряда сельской интеллигенции. Оторванность от педагогических учреждений и разобщенность сел затрудняют самообразование учителя, малое количество учителей по одному учебному предмету затрудняет обмен опытом.

В целом, учитель сельской школы имеет больше возможностей для обучения детей и хорошо осведомлен о жизни детей вне школы. Близость учеников к сельскохозяйственной деятельности, приобщение к взрослым, близость к природе – все это способствует развитию самостоятельности ученика.

Адаптация молодых учителей сельской школы опосредована личностными субъективными, особенностями ряда структурных компонентов, адаптирующихся самооценкой, эмоциональным восприятием стрессогенных ситуаций, личностной тревожностью.

Изучение специфических условий и жизнедеятельности сельских школ позволило выделить следующие функции сельского учителя:

- образовательную;
- воспитательную;
- развивающую;

- компенсаторного образования;
- психодиагностическую;
- сохранения психического здоровья учащихся [47].

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы: адаптируясь к социуму, личность реагирует на него своим субъективным миром, изменяясь сама и влияя на социум. Социально-психологическая адаптация – это регулирование баланса между внутренней средой человека и обществом, в котором меняются обе стороны.

Особенности адаптации молодых учителей сельских школ опосредованы объективными факторами адаптивной ситуации (таблица 3).

Таблица 3

Особенности адаптации молодых учителей сельских школ

Специфика местности	Факторы адаптивной ситуации
Спецификой сельского социума	Территориальной и психологической близостью жителей в селе, приоритетом неформальных взаимоотношений, ограниченностью пространства, своеобразием семейно-соседских отношений, сильным влиянием общественного мнения и жестким социальным контролем, преобладанием в коммуникативной среде родного языка, обязательным соблюдением национальных обычаев и традиций.
Особенностями сельских школ	Дефицитом специалистов-предметников, низким уровнем материально-технической базы школы, отдаленностью от культурных и методических центров

Специфика адаптации сельских учителей обусловлена также особенностями национального воспитания. Существует тенденция вмешиваться в поведение в проблемных ситуациях, поскольку приверженность старшим и негативное отношение к конфликтующим, спорным людям присуще традициям.

Адаптации молодых специалистов в сельской школе, заключается в соответствии достигнутых профессиональных успехов, хорошим социальным отношением в коллективе, к тому же критерием положительного итога адаптации молодого специалиста становится приобретаемое им чувство

удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития.

Адаптация сельских учителей обусловлена:

– спецификой сельского социума: пространственной и психологической близостью жителей села, доминированием неформальных взаимоотношений, спецификой семейно-соседских отношений, опосредованных жестким социальным контролем, доминированием в коммуникативной среде родного языка, строгим соблюдением национальных традиций, обычаев и этикета;

– особенностями сельских школ: низким уровнем материально-технической базы, недостатком специалистов-предметников, способных работать в этих школах, несовершенством методической оснащенности учебно-воспитательного процесса, отдаленностью от городов как культурных и методических центров [58].

Таким образом, можно сделать вывод, что адаптация молодых специалистов на селе проблема значимая и деятельность по ее решению ведется на государственном уровне.

ГЛАВА 2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ

2.1 Общая характеристика и анализ процесса адаптации в МБОУ «Крутоярская СОШ»

Исследование процесса адаптации будет проведено, с помощью анализа документов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Крутоярская средняя общеобразовательная школа», в этой связи в данном разделе работы будет представлена краткая характеристика основной деятельности школы, её организационная структура, структура персонала.

Полное наименование образовательного учреждения: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Крутоярская средняя общеобразовательная школа».

Краткое наименование образовательного учреждения: МБОУ «Крутоярская СОШ».

Директор «Крутоярская СОШ»: Чупаченко Павел Николаевич (с 25.08.2010 года).

Тип образовательного учреждения (организации): общеобразовательное учреждение.

Организационно-правовая форма: Муниципальное бюджетное образовательное учреждение. Учредитель организации: администрация Назаровского района.

Адрес: 662220, Красноярский край, Назаровской район, п.Красная Сопка, ул. Центральная 1 [37].

Органами управления в школе являются:

- Директор;
- Управляющий совет;
- Наблюдательный совет;
- Педагогический коллектив;

- Общее собрание трудового коллектива;
- МО учителей;
- Органы управления школой;
- Родительский комитет;
- Совет обучающихся.

На рисунке 1 указана Структура управления МБОУ «Крутоярская СОШ».



Рисунок 1. Структура управления МБОУ «Крутоярская СОШ»

Ознакомившись с общей структурой управления МБОУ «Крутоярская СОШ», проанализировав ее, можно сделать вывод, что управление образовательной организацией осуществляется в соответствии с Законом.

Вид организационной структуры управления образовательной организации МБОУ «Крутоярская СОШ» – пятиуровневая структура управления.

Со дня начала своей деятельности и по сегодняшний день школа пережила множество изменений. Таких как, изменения руководства,

педагогического состава, количества учащихся, здания где располагалась образовательное учреждение.

На данный момент Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Крутоярская средняя общеобразовательная школа» является юридическим лицом.

Виды реализуемых образовательных программ:

- основная общеобразовательная программа начального общего образования; количество обучающихся – 121;
- основная общеобразовательная программа основного общего образования; количество обучающихся – 157;
- основная общеобразовательная программа среднего общего образования; количество обучающихся – 27;
- специального (коррекционного) образования образовательных учреждений VIII вида – 29 учащихся.

Начальное образование направлено на формирование личности ученика, развитие индивидуальных навыков, 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. Дополнительное образование детей и взрослых направлено на формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени.

Дополнительное образование детей обеспечивает их адаптацию к жизни в обществе, профессиональную ориентацию. Для проведения практических занятий в школе функционируют кабинеты, залы, мастерские, в которых ведущая роль отводится практическим работам, экскурсиям, тренировочным занятиям [54].

В таблице 4 представлены объекты для проведения практических занятий.

Таблица 4

Объекты для проведения практических занятий

Назначение	Площадь объекта, кв.м.	Функциональное использование
Кабинет музыки, ИЗО	48.4	Практические занятия по предмету «Изобразительное искусство», по предмету «Музыка», занятия по внеурочной деятельности. Объект предназначен для формирования и развития творческих способностей обучающихся, практических изобразительных навыков. Кабинет оборудован аудио и видео записями, автоматизированным местом учителя (проектор, компьютер, экран), музыкальным центром.
Кабинет - технологии (кулинария)	32.4	Объект предназначен для проведения практических занятий с обучающимися 5-8 классов по приобретению навыков приготовления пищи. Оборудован электроплитой, холодильником, раковинами с холодной и горячей водой, стеллажом для посуды, столами и стульями. Необходимой посудой и принадлежностями для готовки. Присутствует зона отдыха.

Кабинет технологии (швейная мастерская)	49.8	Объект предназначен для проведения практических работ, формирующих представления о составляющих техно-сферы, о современном производстве и о распространенных в нем технологиях. Оборудован швейными машинами.
Кабинет технологии	23.5	Практические занятия по предмету "Технология" для мальчиков. Объект оборудован столярными, слесарными станками, учебным оборудованием и инструментами.
Кабинет ОБЖ	48.4	Практические занятия по предмету "Основы безопасности жизнедеятельности", занятий по изучению правил дорожного движения, проведение инструктажей с обучающимися. Объект предназначен для формирования у обучающихся основ безопасности дорожного движения и основ безопасной жизнедеятельности. Оборудован стендами по ПДД, макетами, автоматизированным местом учителя (проектор, проектор, экран).
Кабинет биологии	28.7	В кабинете проводятся практические и лабораторные работы по основным разделам биологии: ботаника, зоология, анатомия, общая биология. Имеется оборудование для проведения практических занятий: гербарии растений, модели грибов, модели овощей и фруктов, модели цветов покрытосеменных растений, влажные препараты, барельефные таблицы, микроскопы световые, микропрепараты. Практические занятия проводятся для обучающихся 5-11 классов. Автоматизированное место учителя (проектор, компьютер, экран). Комплекты демонстрационного оборудования для проведения лабораторных работ.
Кабинет информатики	48.6	Предназначен для практических занятий, направленных на формирование и совершенствование навыков компьютерной грамотности и ИКТ-компетентности. Кабинет оснащен, автоматизированными рабочими местами учителя и обучающихся.
Кабинет физики	52	Объект предназначен для проведения практических и лабораторных работ по физике для обучающихся 7-11 классов. Имеется лаборантская. Укомплектован средствами обучения по: механике, электродинамике, молекулярной физике, оптике, квантовой физике. Автоматизированное место учителя (проектор, компьютер, экран). Комплекты демонстрационного оборудования для проведения лабораторных работ.
Кабинет химии	48.6	Проводятся практические и лабораторные работы по неорганической (8-9 класс), органической химии (10 класс), общей химии (11 класс). Кабинет оборудован вытяжной трубой, закрепленными рабочими местами обучающихся, водоснабжением. Для проведения практических работ имеются лаборантская, приборы, реактивы, аудиовизуальные средства, печатные объекты.

Образовательный процесс обеспечен необходимыми условиями для решения основных задач обучения и воспитания. Во всех кабинетах

имеется доступ в Интернет. Есть возможность на уроках демонстрировать учебные фильмы.

Для организации качественного горячего питания школьников имеется столовая, которая оснащена современным производственным оборудованием, позволяющим приготавливать пищу, и холодильными установками, позволяющими соблюдать условия хранения продуктов питания. Обеденный зал рассчитан на 48 посадочных мест. Питание учащихся обеспечивают и обслуживают школьный повар.

Для занятий физической культурой и спортом в школе есть спортивный зал, который имеет душевые комнаты. На территории школы оборудованы две спортивные площадки для футбола и волейбола, так же присутствуют беговые дорожки со специальным покрытием. В спортивном зале имеется все необходимое оборудование и спортивный инвентарь.

Все участники образовательного процесса (обучающиеся, педагогические работники, родители) являются пользователями библиотеки, которая имеет книгохранилище и читальный зал на 8 мест. Имеется несколько компьютеров, набор CD дисков по всем предметам, учебные видеофильмы, наглядные пособия.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Крутоярская средняя общеобразовательная школа» осуществляет свою деятельность на основании устава (от 21.11.2016 г.) и программы развития на 2019 – 2024 гг [46].

Главной целью программы развития является совершенствование образовательного пространства в соответствии с требованиями законодательства и с учетом потребностей социума.

Особый акцент в деятельности школы ставится на организацию воспитательной работы, которая строится на основе программы воспитания и социализации, которая выстраивается с ориентацией на «портрет выпускника» как гражданина-патриота, культурную, гуманистическую, свободную и творческую личность.

Реализация поставленной цели связана с решением следующих задач:

- формирование нравственного, здорового микроклимата в детском сообществе для проявления школьниками толерантных взаимоотношений, развитие коммуникативной культуры, нравственных качеств личности;
- развитие стремления к здоровому и безопасному образу жизни: занятию спортом, организацией личного досуга;
- создание условий для развития творческого потенциала каждого ребенка в условиях гуманистического воспитания.

Содержание воспитательного процесса направлено на интеграцию воспитательного и образовательного пространства школы через деятельность системы дополнительного образования: кружков, спортивных секций; деятельности органов ученического самоуправления; создание условий для развития творческой, интеллектуальной, нравственной личности, патриота и гражданина; реализацию воспитательных программ района, края, региона; активизацию взаимодействия педагогического коллектива и родительской общественности; повышение методического и профессионального уровня классных руководителей.

Миссия школы состоит в создании образовательной среды, способной удовлетворить потребность субъектов образовательного процесса в доступном качественном образовании, соответствующем современным требованиям и способствующим развитию потенциала субъектов образовательного процесса.

Реализация «портрета выпускника» каждого уровня образования невозможна без соответствия педагога определенному профессиональному стандарту.

С учетом «Профессионального стандарта педагога» [56] определен следующий «Портрет педагога МБОУ «Крутоярская СОШ»:

- наличие высокого уровня общей, коммуникативной культуры, теоретических представлений и опыта организации сложной коммуникации, осуществляемой в режиме диалога;

- способность к освоению достижений теории и практики предметной области: к анализу и синтезу предметных знаний с точки зрения актуальности, достаточности, научности;
- стремление к формированию и развитию личных креативных качеств, дающих возможность генерации уникальных педагогических идей и получения инновационных педагогических результатов;
- наличие рефлексивной культуры, сформированность потребности в саморефлексии и в совместной рефлексии с другими субъектами педагогического процесса;
- наличие методологической культуры, умений и навыков концептуального мышления, моделирования педагогического процесса и прогнозирования результатов собственной деятельности;
- готовность к совместному со всеми иными субъектами педагогического процесса освоению социального опыта;
- освоение культуры получения, отбора, хранения, воспроизведения, отработки и интерпретации информации в условиях лавинообразного нарастания информационных потоков;
- принятие понятия профессиональной конкуренции как одной из движущих идей развития личности педагога;
- наличие культуры педагогического менеджмента в широком смысле, то есть стремление к самоопределению в ситуации ценностного выбора и к принятию ответственности за конечный результат педагогического процесса, что определяет профессиональную успешность в условиях конкуренции;
- сформированность теоретических представлений о системно-педагогическом мышлении, наличие опыта системного исследования педагогической деятельности в целом и собственной педагогической деятельности;
- осознание метода педагогической деятельности как одной из высших профессиональных ценностей педагога.

Чтобы организация могла результативно изучать состояние внешней среды, должна быть создана специальная система ее наблюдения и изучения. Наиболее распространенными способами наблюдения являются:

- анализ материалов, опубликованных в книгах, журналах и других информационных изданиях;
- участие в конференциях;
- анализ опыта работы организации;
- изучение мнения сотрудников организации;
- проведение собраний, совещаний, «мозговых штурмов», различных конкурсов.

Кадровый состав МБОУ «Крутоярская СОШ» на 2019 – 2020 составляет 37 человек из них 9 молодых педагогов.

Большинство педагогического персонала школы составляют учителя, у которых стаж работы 25 лет и более, это можно увидеть на рисунке 2. Так, 6 педагогов работают в данных должностях от 0 до 5 лет, и от 5 до 25 лет численность педагогов составляет 12 человек.

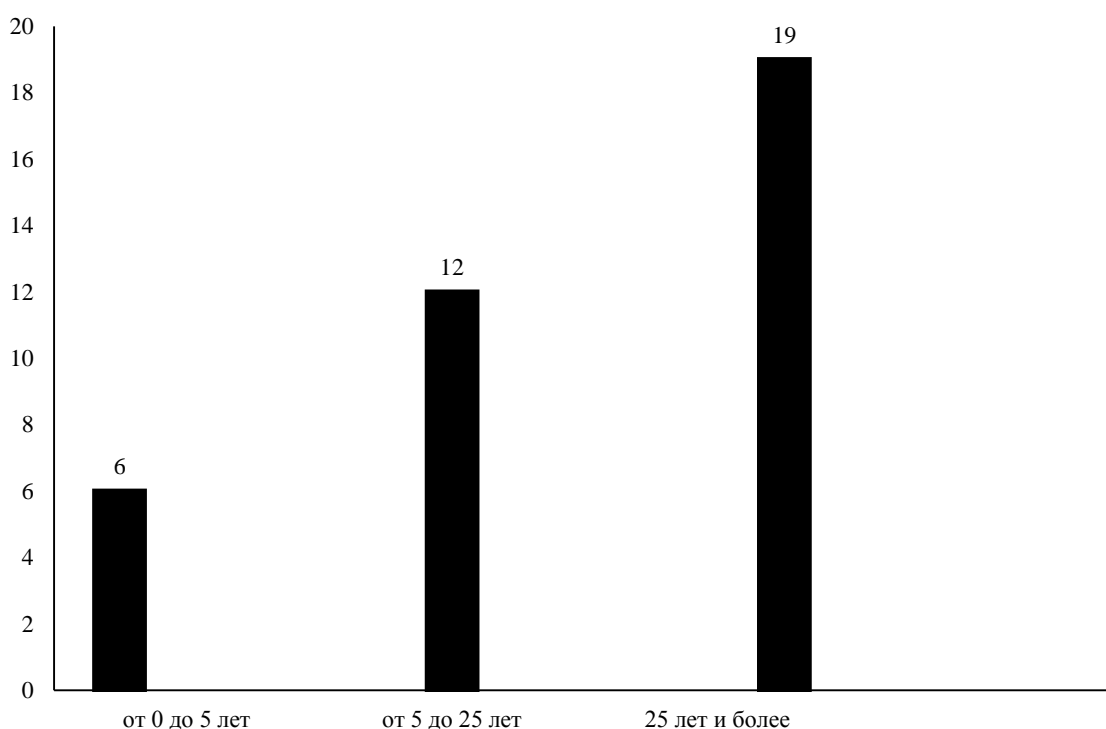


Рисунок 2. Кадровый состав педагогического персонала МБОУ «Крутоярская СОШ» по стажу работы

За последние 5 лет в МБОУ «Крутоярская СОШ» произошло убывание молодых педагогов. Это можно увидеть на рисунке 3.

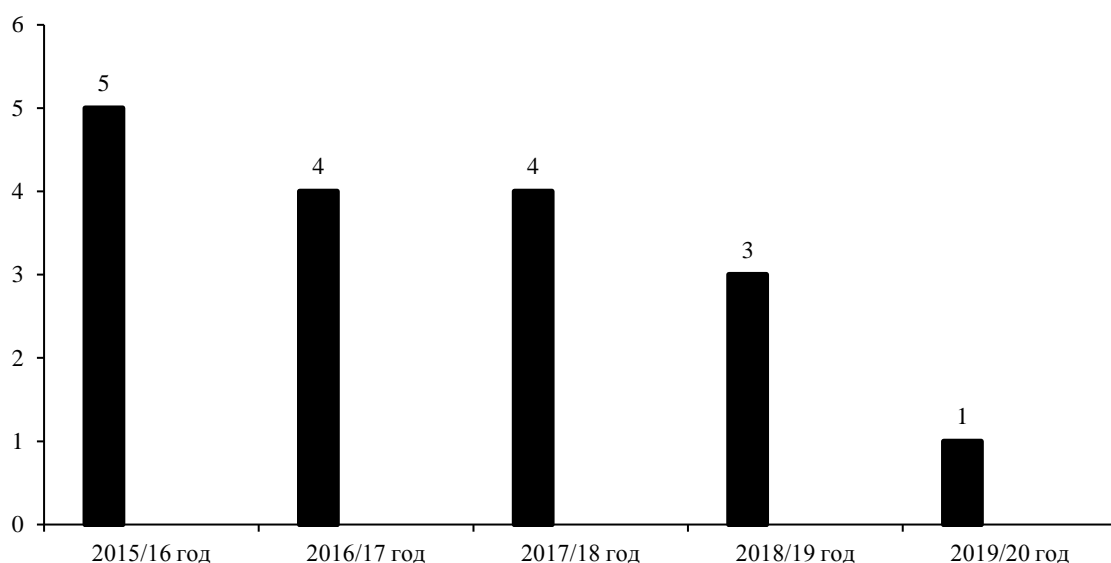


Рисунок 3. Количество уволившихся молодых педагогов за последние 5 лет

Одна из основных причин увольнения молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ» неудовлетворенность процессом адаптации, ведь при трудоустройстве в данное общеобразовательное учреждение, за молодыми педагогами не закрепляется наставник, так же, нет разработанной методики, по которой можно было ускорить адаптационный период.

Однако проблема оттока молодых специалистов из школы не может быть сведена только к их адаптации. На селе часто нет желаемой нагрузки, мало часов, поэтому и зарплаты у молодых педагогов зачастую ниже, чем у коллег со стажем, либо у тех, кто трудится в городе.

Практически не используются методы стимулирования молодых учителей, что также является одним из основных факторов текучести молодых кадров.

Поэтому работа с молодыми специалистами должна вестись еще более активнее, быть направлена на повышение интереса к педагогической деятельности, а также повышение профессионализма молодых специалистов.

Анализ внутренних нормативных документов, наблюдения и беседы с сотрудниками, позволяют представить существующий процесс адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ» в виде отдельных элементов представленных на рисунке 4.

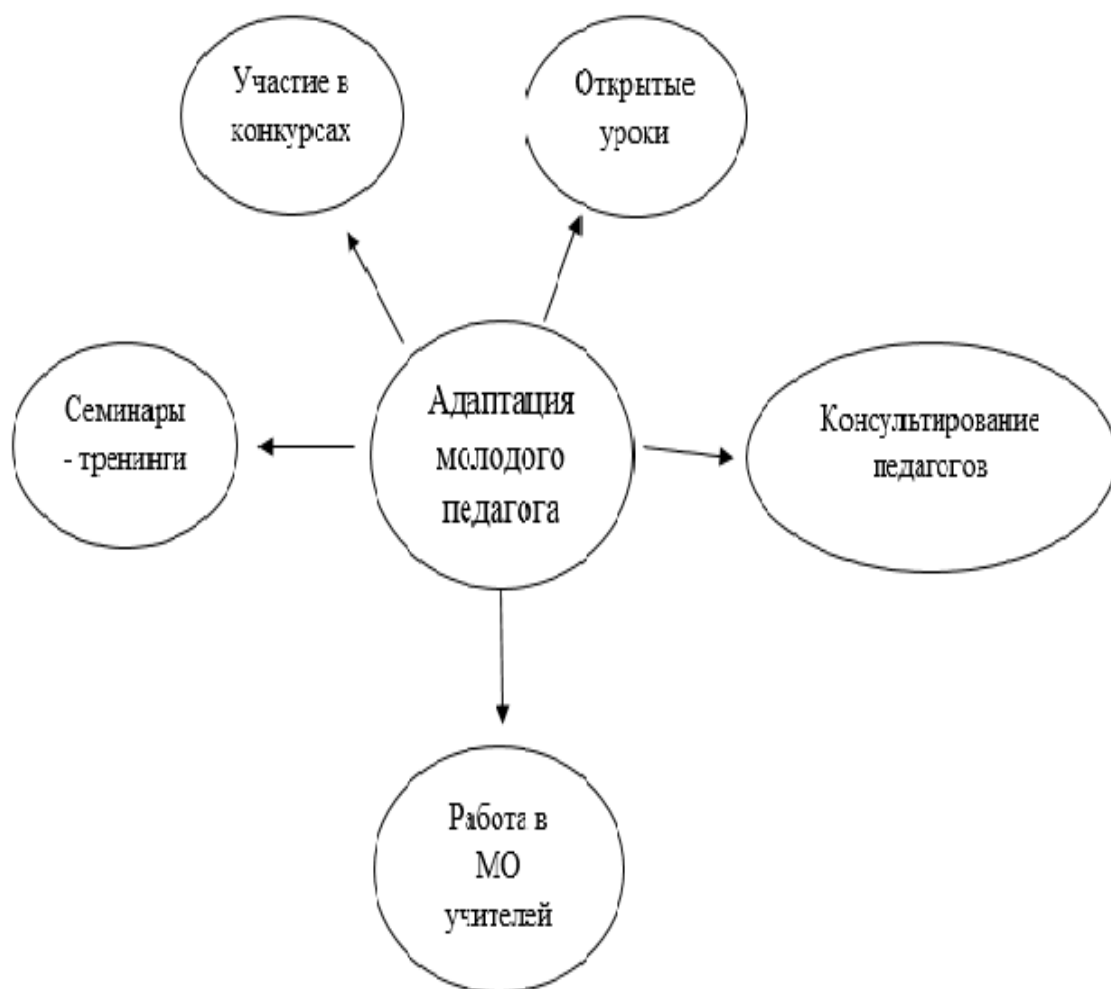


Рисунок 4. Формы адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ»

Нельзя говорить о существовании процесса адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении так как:

- отсутствует информационно-методический сборник для молодых педагогов;
- за педагогами не закреплен наставник;
- не определен круг педагогов, вовлеченных в процесс адаптации.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующие формы адаптации не совершенны, и имеют как положительные, так и отрицательные стороны, которые представлены в таблице 5.

Таблица 5

Положительные и отрицательные стороны форм адаптации
МБОУ «Крутоярская СОШ»

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Самообразовательная работа	Отсутствует детально разработанная технология и необходимая к ней документация
Развитие педагогического потенциала	Не закреплён руководитель данного процесса
Консультирование молодых педагогов	Не определен круг специалистов, вовлеченных в систему профессионального обучения и адаптации

В ходе анализа выявилось, что процесс профессионального обучения молодых педагогов является одним из мероприятий форм адаптации.

Необходимо создать в школе эффективную систему наставничества и сопровождения, создать условия для их профессионального и личностного роста.

Образовательное учреждение – это социально-педагогическая система, имеющая свою отличительную специфику: цели, задачи, структуру, тип и содержание информационно-коммуникационных процессов. Работа педагогов неразрывно связана с детьми.

Существующая система профессионального обучения и адаптации молодых педагогов представлена в виде отдельных элементов, таких как:

- обучение вне рабочего места;
- обучение на рабочем месте;
- методическая работа с персоналом образовательного учреждения.

Таким образом, 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.

На данный момент нельзя говорить о существовании целостного и сформированного процесса профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников в образовательном учреждении.

2.2 Условия апробации и критерии эффективности разработанного проекта по совершенствованию адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ»

Для того, чтобы разработать проект по адаптации молодых педагогов, необходимо провести анализ внутренней среды учреждения и выявить степень удовлетворенности работников условиями для их профессиональной деятельности и существующего процесса адаптации.

Чтобы выявить степень удовлетворённости педагогов к существующей на данный момент адаптации, был проведен опрос по разработанной анкете, указанной в приложении 1, специалистов МБОУ «Крутоярская СОШ».

В анкетировании приняли участие 18 человек из них 9 молодых педагогов молодых педагогов. Среди респондентов большая часть женского пола (97%), в возрасте от 22 до 35 лет – 9 человек, 45 – 55 лет 6 человек, старше 55 лет – 3 человека. Респонденты имеют различную квалификационную категорию: высшая – 5 человек, I категория – 5 человек, без категории – 8 человек; различный педагогический стаж: от 5 до 25 лет – 11 человек, 25 лет и более – 7 человек.

Педагогам было предложено 15 вопросов. Анкетирование проводилось анонимно, что гарантировало большую достоверность результатов. После ранжирования показателей, мы можем наглядно увидеть на рисунке 5, что является наиболее важным для повышения эффективности работы персонала, а что менее важно.

На основе полученных в процессе исследования данных выявились следующие результаты, которые можно увидеть на рисунке 5.

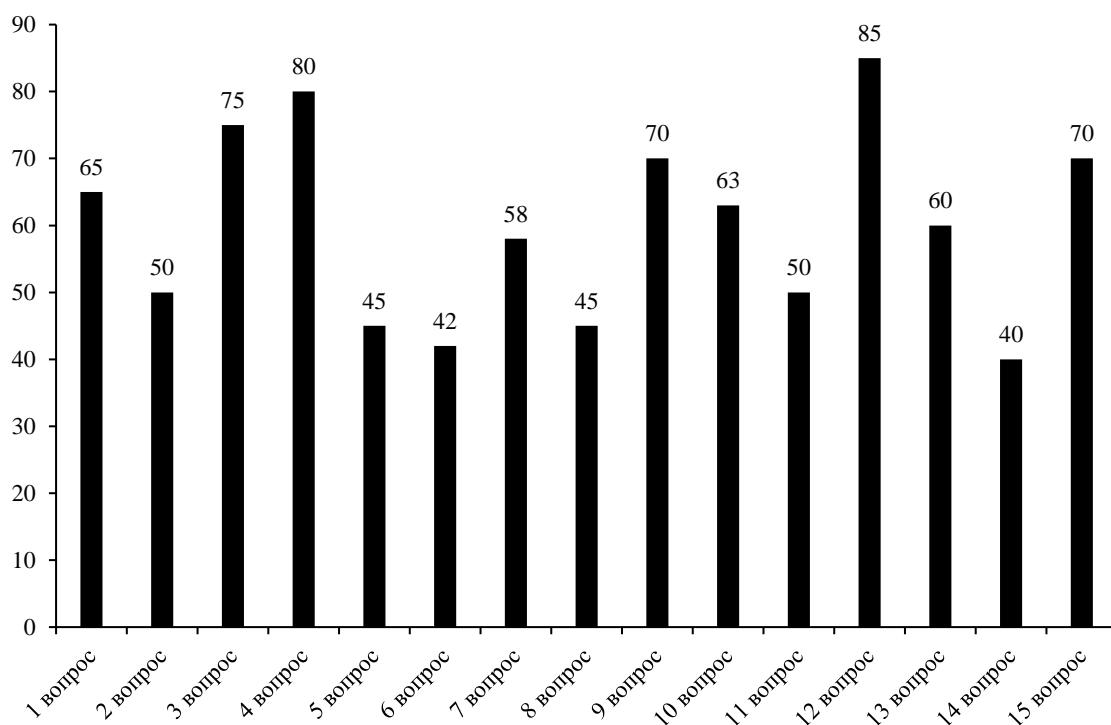


Рисунок 5. Результаты анкетирования педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ»

На рисунке 6 отражены проблемные зоны молодых педагогов.

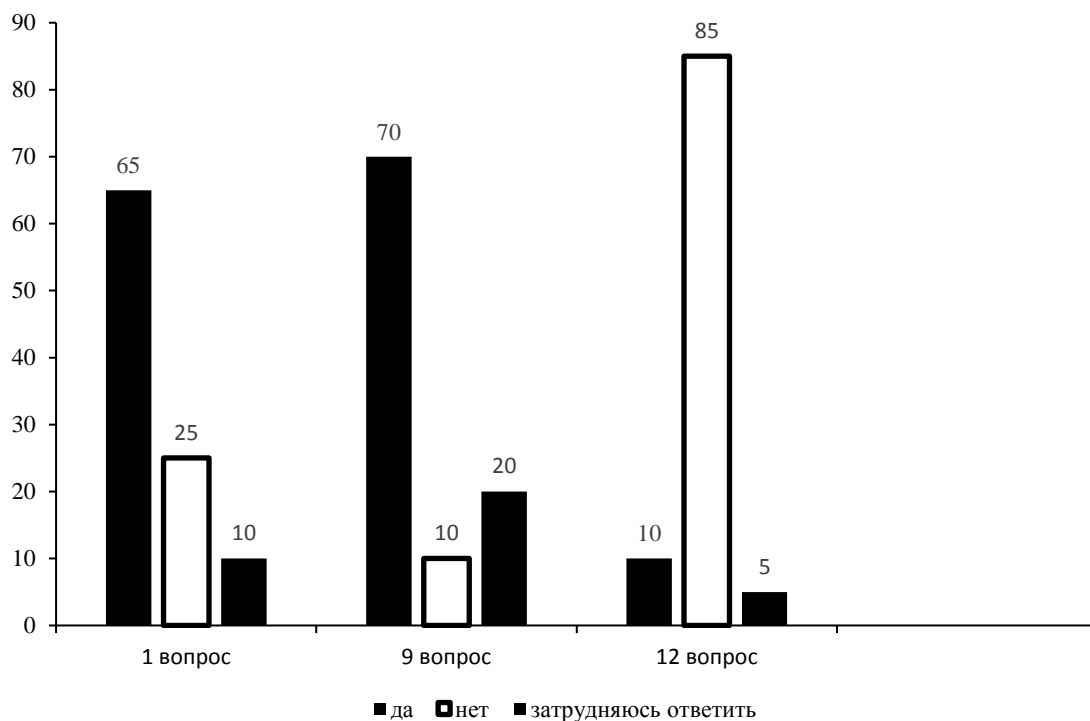


Рисунок 6. Проблемные зоны педагогов

Итоги анкетирования показали, что больше всего проблем педагоги испытывают в таких вопросах как:

- знакомство с новой специальностью;
- отсутствие наставника;
- отсутствие работы процесса адаптации.

Мы выяснили, что проблемы молодых учителей, говорящих о трудностях адаптации к профессиональной деятельности, можно разделить на несколько групп:

- проблемы, обусловленные информационной некомпетентностью;
- проблемы, вызванные неготовностью решать воспитательные задачи;
- проблемы, обусловленные личностными особенностями учителя (эмоциональным и особенностями, характером, самосознанием);
- социальные проблемы.

Анализируя внешнюю ситуацию, необходимо выделять наиболее существенные на конкретный период времени факторы, влияющие на процесс адаптации педагогов.

Рассмотрим эти факторы для МБОУ «Крутоярская СОШ», представленные в таблице 6, используя метод SWOT– анализа.

Таблица 6

Сильные и слабые стороны деятельности МБОУ «Крутоярская СОШ»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - Модернизация структуры и содержания общего образования, совершенствования его качества - Новые формы методической работы - Обновление учебно-материальной базы учреждений образования - Школа активно сотрудничает с родителями, привлекая их к определению основных направлений развития школы, - Опора в воспитании школьников на традиционные ценности - Для специалистов важно быстро адаптироваться - Желание молодых педагогов работать с наставником 	<ul style="list-style-type: none"> - Существует проблема дефицита преподавательских кадров - Увольнение молодых педагогов - Слабая учебно-производственная база, оснащение кабинетов, низкие темпы модернизации - Удаленность проживания семей обучающихся, от образовательного учреждения - Плохая адаптация молодых педагогов

Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - Благоприятный климат внутри учреждения - Желание коллектива помочь быстро адаптироваться молодому педагогу - Участие в открытых уроках, мастер – классах, семинарах, конференциях. - Повышение квалификации - Сохранение состава педагогического коллектива в течение максимально возможного времени. - Организация занятости детей во внеурочное время - Разработка методических рекомендаций - Наставничество 	<ul style="list-style-type: none"> - Недостаточное финансирование отрасли образования для ее развития - Несоответствие мотивации учащихся и потребностей общества - Старение педагогического коллектива - Не высокая заработная плата - Текучесть кадров

Для оценки количественных показателей используются официальные отчеты и информационные справки. Качественные показатели будут оценены с помощью анкетирования и опросов.

После того как провели анализ видно, что МБОУ «Крутоярская СОШ», представляется современно развитой, имеет немного слабых сторон и рисков в своей деятельности. Необходимо устранить угрозы, и создать основу для того, чтобы возможности перешли в сильные стороны организации.

Следует обратить внимание на процесс адаптации молодых педагогов, а именно необходимо создать проект, чтобы не требовались дополнительные расходы, а процесс адаптации стал источником повышения результативности учреждения.

Нами был разработан проект по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов, который соответствует всем критериям оценки эффективности и позволит ускорить адаптацию педагогов в образовательном учреждении.

Проект «Адаптация молодого педагога».

Краткое описание проекта.

Проект направлен на создание в МБОУ «Крутоярская СОШ» системы поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет, позволяющей ускорить процесс их адаптации в профессии и повысить методический уровень.

Повышение методического уровня молодых педагогов позволит достигать новых образовательных результатов у обучающихся. А также позволит повысить авторитет молодых педагогов.

В рамках проекта «Адаптация молодого педагога», будут проведены методические, аналитические, конкурсные, учебные и другие мероприятия для молодых педагогов и обучающихся.

Будет организовано взаимодействие с другими образовательными учреждениями района и края.

Основные проблемы, рассматриваемые в рамках проекта.

В МБОУ «Крутоярская СОШ» на протяжении последних 10 лет не хватает педагогов и специалистов в области психологии и дефектологии. Это проблема не только нашей школы, но является одной из основных проблем нашего государства.

Школа для решения этой проблемы использует следующие пути:

- приглашает молодых специалистов только что окончивших профессиональные учебные заведения;
- предоставляет возможность пройти профессиональную переподготовку специалистам, не имеющим педагогического образования или получить второе высшее профессиональное образование (педагогическое).

Однако, для того чтобы выйти на качественные образовательные результаты обучающихся таким специалистам нужно время. Профессиональное становление специалиста без системной поддержки занимает не один год. Для того, чтобы ускорить процесс адаптации молодых педагогов необходимо создать в школе эффективную систему наставничества и сопровождения, создать условия для их профессионального и личностного роста.

Цель проекта – создать систему поддержки и сопровождения для успешной адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении.

Задачи проекта:

1. Повысить уровень профессиональных компетентностей молодых педагогов школы.

В рамках методической работы школы будет создана система наставничества и тьютерства, которая обеспечит повышение уровня методической подготовки молодых педагогов (учителей начальных классов, учителя истории, учителя математики, педагога-психолога) в рамках выбранной ими современной образовательной технологии от репродуктивного до продвинутого уровня (согласно карты трудовых действий). Система наставничества и тьютерства будет встроена в работу краевого сетевого методического объединения учителей предметников.

2. Обеспечить непрерывное саморазвитие и самообразование молодых педагогов.

Каждый молодой педагог при поддержке наставника и тьютера выстраивает собственный план самообразования и проводит рефлексию своей деятельности. Школа создаёт условия для прохождения педагогами курсовой подготовки, участия в вебинарах, семинарах и других мероприятиях направленных на удовлетворение профессиональных запросов молодых педагогов.

3. Обеспечить качественное формирование образовательных результатов обучающихся, в области функциональной грамотности.

Повышение профессиональных компетентностей молодых педагогов будет способствовать формированию у обучающихся новых образовательных результатов. Так как молодые педагоги работают по специальности: учитель начальных классов, учитель математики, учитель истории и педагог-психолог, то их деятельность будет направлена на формирование математической, читательской и финансовой грамотности, а также на индивидуализацию обучения.

Молодые педагоги:

– разработают методические материалы, способствующие качественному формированию результатов как предметных, так и метапредметных в рамках урока и во внеурочной деятельности;

– разработают диагностические и мониторинговые материалы;

– организуют с обучающимися проектную и исследовательскую деятельность;

– усилят работу с одарёнными и слабоуспевающими детьми.

4. Предоставить возможность молодым педагогам участвовать в мероприятиях различного уровня по обмену опытом успешной педагогической деятельности.

В школе будут организованы события, где молодые педагоги смогут показать уровень профессионального роста. Совместно с педагогами другой образовательной организации будут организованы мероприятия по обмену опытом между молодыми педагогами двух школ. На уровне района молодые специалисты покажут свой опыт в рамках работы районного методического объединения, участвуя в конкурсах «Педагогический дебют» и «Лучший видеоурок».

В зависимости от роста методической подготовки молодого педагога школа будет способствовать его участию в различных мероприятиях зонального и краевого уровня.

Срок реализации проекта сентябрь 2019 года - июнь 2021 года.

Этапы реализации проекта:

Подготовительный этап: сентябрь – ноябрь 2019 г. (запуск системы наставничества и тьютерства)

Основной этап: ноябрь 2019 г. – январь 2021 г. (реализация система наставничества и тьютерства)

Заключительный этап: февраль – июнь 2021 г. (реализация методических наработок молодыми педагогами).

Количественные и качественные результаты проекта представлены в таблице 7.

Планируемые результаты (количественные и качественные)

Количественные результаты	Качественные результаты
<p>В качестве наставников будут задействованы 2 педагога с высшей квалификационной категорией, в качестве тьютеров 3 педагога.</p> <p>В систему наставничества будут включены 9 молодых педагогов (учителя начальных классов, педагог-психолог, учитель истории и учитель математики).</p>	<p>Для молодых педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - смогут увидеть дефициты в профессиональной деятельности; - смогут эффективно применять выбранную образовательную технологию на практике; - повысят уровень методической подготовки от репродуктивного до продвинутого; - быстро адаптируются в образовательном учреждении; - повысят свой авторитет среди педагогического сообщества и жителей села; - опубликуют лучшие методические разработки в сборнике. <p>Для образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выстроится эффективная система наставничества; - повысится профессиональный уровень молодых педагогов школы.

Описание реализации проекта (этапы, содержание и методы деятельности, прогнозируемые результаты по каждому этапу).

Этапы, содержание и методы деятельности.

Первый этап – подготовительный.

Время проведения: сентябрь 2019 г. – ноябрь 2019 г.

Основная задача: запуск системы наставничества и тьютерства в МБОУ «Крутоярская СОШ».

Методы и содержание деятельности: анализ документов, разработка нормативно-правовой базы, изучение и анализ дефицитов и запросов молодых педагогов, разработка плана мероприятий, рефлексивные сборы молодых педагогов, наставников и тьютеров, педагогическое проектирование, экспертная оценка продуктов.

На первом этапе состоятся следующие мероприятия:

- открытие «Школы молодого педагога»;
- запуск системы наставничества и тьютерства;

– выбор и назначение наставников и тьютеров.

Прогнозируемые результаты: в качестве наставников будут задействованы 2 педагога с высшей квалификационной категорией, в качестве тьютеров – 3 педагога.

В систему наставничества будут включены 9 молодых педагогов школы (учителя начальных классов, педагог-психолог, учитель истории и учитель математики) – будет отражено в нормативно-правовой базе школы.

Молодые педагоги смогут увидеть дефициты в профессиональной деятельности, выбрать для освоения современную образовательную технологию и проанализировать среду для повышения профессионального мастерства – будет отражено в индивидуальном плане самообразования молодого педагога.

Второй этап – основной

Время проведения: ноябрь 2019 г. – январь 2021г.

Основная задача: реализация система наставничества и тьютерства в МБОУ «Крутоярская СОШ».

Методы и содержание деятельности: разработка и апробация современных подходов и форм совместной образовательной деятельности (молодой педагог-наставник; молодой педагог-тьютер; молодой педагог - молодой педагог и другие); проведение семинаров, мастер-классов, тренингов, дискуссий, рефлексивных часов; осуществление структурированного наблюдения.

На втором этапе состоятся следующие мероприятия.

Работа «Школы молодого педагога»:

– реализация системы наставничества и тьютерства в школе.

Модуль «От Образования к ПреОбразованию»:

– индивидуальные консультации для молодых педагогов;

– методическая консультация «Организация индивидуальных занятий с учащимися»;

- взаимное посещение уроков и внеклассных мероприятий молодыми педагогами;

- посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания методической помощи;

- составление индивидуального плана самообразования и проведение рефлексии молодыми педагогами.

Модуль «От Преобразования к качественному Образованию»:

- реализация методических наработок молодыми педагогами;

- круглый стол «Учитель глазами наставника»;

- проведение внеклассных мероприятий молодыми педагогами.

Прогнозируемые результаты.

Молодые педагоги:

- примут участие в занятиях по теории методики преподавания, ведению нормативно-правовой базы, использованию выбранной образовательной технологии; в тренингах и мастер-классах, в круглых столах и дискуссиях – будет отражено в плане наставников;

- смогут эффективно применять выбранную образовательную технологию на практике, в рамках подготовки к уроку и его проведения – будет отражено в экспертном листе наставника;

- повысят уровень методической подготовки от репродуктивного до продвинутого (согласно карте трудовых действий) в рамках выбранной ими современной образовательной технологии – будет отражено в экспертном листе открытых уроков;

- составят план индивидуального самообразования и по ходу его реализации проведут рефлексию – будет отражено в нормативно-правовой базе;

- реализуют свои методические наработки с использованием выбранной педагогической технологии – методические разработки;

- разработают и проведут внеклассные мероприятия по преподаваемому предмету с использованием выбранной педагогической технологии;

- организуют участие детей в олимпиадах разного уровня;

– организуют участие обучающихся в школьной научно-практической конференции с проектами и исследовательскими работами.

Согласно профессиональным запросам каждый молодой педагог пройдёт курсовую подготовку, примет участие в вебинарах и семинарах – документы об участии в мероприятии и внесение изменений в индивидуальный план самообразования.

Обучающиеся школы будут иметь уровень математической, читательской и финансовой грамотности не ниже базового – результаты ВПР по математике и обществознанию в 2021 г., результаты КДР по читательской грамотности.

Третий этап – заключительный.

Время проведения: февраль – июнь 2021 г.

Основная задача: реализация методических наработок молодыми педагогами МБОУ «Крутоярская СОШ».

Методы и содержание деятельности: анализ результатов проведенной работы: опрос, методы математической статистики, самооценка, взаимооценка, анкетирование, рефлексия; оформление итоговой документации; анализ динамики изменения профессиональной компетентности молодых педагогов; мониторингообразовательных результатов, обучающихся; оформление аналитического отчета по реализации проекта; оформление сборника информационно-методических материалов; создание банка педагогических идей.

Работа «Школы молодого педагога».

Модуль «От ПреОбразования к Открытиям»:

– организация работы площадок образовательных учреждений по обмену опытом между молодыми педагогами;

– районные конкурсы «Педагогический дебют», «Лучший видео урок»;

– рефлексивный час «Реализация проблем и применение успешных аспектов педагогической деятельности при подготовке и проведения уроков»;

– участие в зональных и краевых мероприятиях по обмену опытом;

– конференция молодых учителей «Учиться самому, чтобы успешнее учить других»;

– дискуссионная площадка «Моя школа, мои проблемы, мои находки».

Прогнозируемые результаты.

Молодые педагоги:

– проведут открытые занятия, внеклассные мероприятия внутри школы и на открытых площадках – информация на сайте школы;

– продемонстрируют полученный опыт;

– опубликуют лучшие методические разработки в информационно-методическом сборнике;

– примут участие в конкурсе «Педагогический дебют» и в конкурсе «Лучший видео урок»;

– покажут занятия, с использованием выбранной технологии на продвинутом или творческом уровне.

Молодые учителя, которые вышли на творческий уровень примут участие в зональном и краевом мероприятиях по обмену опытом.

Условия реализации.

Кадровое обеспечение.

В образовательном учреждении работают педагоги с высшей квалификационной категорией, способные работать в режиме наставничества и тьютерства – это педагоги с высоким творческим потенциалом, умеющие разрабатывать необходимый методический материал и готовые работать в режиме инновационной деятельности. Они активно транслируют свой опыт работы и участвуют в различных мероприятиях, конкурсах.

Необходимо взаимодействие с экспертом института повышения квалификации в целях обеспечения более эффективного и качественного профессионального роста молодых педагогов.

Материально-техническое обеспечение.

В школе созданы условия для повышения профессионального уровня молодых педагогов вне образовательного учреждения: прохождение курсовой

подготовки, участие в выездных мероприятиях и конкурсах, для организации взаимодействия с другими образовательными учреждениями, в том числе с ККИПК.

Имеется современное оборудование для работы педагогов в режиме новых образовательных технологий: ТРКМ, технология «Перевернутый класс», организация проектной и исследовательской деятельности.

Информационные ресурсы.

Обеспечен высокоскоростной выход в сеть Интернет, стационарная и сотовая телефонная связь, электронная почта, официальный сайт школы.

На сайте организации постоянно публикуется и размещается информация о деятельности образовательного учреждения.

Школьная библиотека обеспечена читальным залом, имеющим доступ к ресурсам ЛитРес.

Организационный план проекта.

1. Этап подготовительный

Сроки: Сентябрь 2019 – Ноябрь 2019 гг.

Мероприятие:

– открытие «Школы молодого педагога» – запуск системы наставничества и тьютерства;

– выбор и назначение наставников и тьютеров.

Планируемые результаты.

В качестве наставников будут задействованы 2 педагога с высшей квалификационной категорией, в качестве тьютеров – 3 педагога.

В систему наставничества будут включены 6 молодых педагогов Крутоярской школы (учителя начальных классов, педагог-психолог, учитель истории и учитель математики) – будет отражено в нормативно-правовой базе школы.

Молодые педагоги смогут увидеть дефициты в профессиональной деятельности, выбрать для освоения современную образовательную технологию и проанализировать среду для повышения профессионального

мастерства – будет отражено в индивидуальном плане самообразования молодого педагога.

2. Этап основной

Сроки: ноябрь 2019 – декабрь 2020 гг.

Работа «Школы молодого педагога» – реализация системы наставничества и тьютерства в Крутоярской школе:

– Методическая неделя для молодых педагогов.

Планируемые результаты.

Будет вовлечено 11 педагогов.

Молодые педагоги примут участие в 10 занятиях по теории методики преподавания, ведению нормативно-правовой базы, использованию выбранной образовательной технологии; в 5 тренингах и 5 мастер-классах; в 2 – х круглых столах и 2 дискуссиях – будет отражено в плане наставников.

Молодые педагоги смогут эффективно применять выбранную образовательную технологию на практике, в рамках подготовки к уроку и его проведения – будет отражено в аналитической карте наставника.

Сроки: ноябрь 2019 – май 2021 гг.

Мероприятие.

«От Образования к ПреОбразованию» – индивидуальные консультации для молодых педагогов:

– Методическая консультация «Организация индивидуальных занятий с учащимися»;

– Взаимное посещение уроков и внеклассных мероприятий молодыми педагогами;

– Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания методической помощи.

Планируемые результаты.

Будет вовлечено 11 педагогов (5 +6).

Молодые педагоги повысят уровень методической подготовки от репродуктивного до продвинутого (согласно карте трудовых действий) в

рамках выбранной ими современной образовательной технологии – будет отражено в аналитической карте открытых уроков.

Сроки: ноябрь 2019 – май 2021 гг.

Мероприятие.

Оформление индивидуального плана самообразования и рефлексивного дневника.

Планируемые результаты.

6 молодых педагогов при поддержке тьютеров (3 человека) оформляют план индивидуального самообразования и по ходу его реализации ведут рефлексивный дневник – будет отражено в нормативно-правовой базе.

Согласно профессиональным запросам каждый молодой педагог пройдет не менее 1 курсовой подготовки, примет участие не менее чем в 3 – х вебинарах, не менее чем в 1 очном семинаре – документы об участии в мероприятии.

Уровень методической подготовки повысится.

Обеспечить качественное формирование образовательных результатов обучающихся в области математической и финансовой грамотности.

Сроки: ноябрь 2019 – декабрь 2020 гг.

Мероприятие.

«От Преобразования к качественному Образованию» - реализация методических наработок молодыми педагогами (в рамках урока).

Круглый стол «Учитель глазами наставника».

Проведение внеклассных мероприятий молодыми педагогами.

6 молодых педагогов реализуют свои методические наработки с использованием выбранной педагогической технологии – методические разработки.

3. Этап заключительный

Предоставить возможность молодым педагогам участвовать в мероприятиях различного уровня по обмену опытом успешной педагогической деятельности.

Сроки: сентябрь 2020 – февраль 2021 гг.

Мероприятие.

Организация работы площадок по обмену опытом между молодыми педагогами.

Планируемые результаты.

6 молодых педагогов проведут 1 открытое занятие, 1 внеклассное мероприятия внутри школы; 1 открытое занятие и 1 внеклассное на совместном мероприятии Крутоярской и Гляденской школ – информация на сайте школы.

Молодые педагоги продемонстрируют полученный опыт, повысят свой авторитет среди педагогического сообщества, опубликуют лучшие методические разработки в сборнике.

Сроки: октябрь 2020 – март 2021 гг.

Мероприятие.

Районные конкурсы «Педагогический дебют».

Рефлексивный час «Реализация проблем и применение успешных аспектов педагогической деятельности при подготовке и проведения уроков».

Планируемые результаты:

- 3 молодых педагога примут участие в конкурсе «Педагогический дебют»;
- 6 молодых педагогов примут участие в конкурсе «Лучший видео урок»;
- молодые педагоги покажут занятия, с использованием выбранной технологии на продвинутом или творческом уровне.

Сроки: сентябрь 2020 – май 2021 гг.

Мероприятие.

Участие в зональных и краевых мероприятиях по обмену опытом.

Конференция молодых учителей «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».

Планируемые результаты:

- Молодые учителя, которые вышли на творческий уровень примут участие в 1 зональном и 1 краевом мероприятиях по обмену опытом;

– Молодые педагоги покажут занятия, с использованием выбранной технологии на творческом уровне.

Бюджет проекта представлен на рисунке 7.

№ п/п	Наименование статьи	Общая стоимость	Софинансирование (если имеется)	Запрашиваемая сумма
		(руб.)	(руб.)	(руб.)
1.	Оплата труда			
1.1.	Оплата труда штатных работников, включая налоги			
	<i>должность</i>			
	<i>должность</i>			
	<i>должность</i>			
1.2.	Выплаты физическим лицам за оказание ими услуг (выполнение работ) по гражданско-правовым договорам, включая налоги			
2.	Командировочные расходы			
2.1	Расходы на участие в зональных и краевых мероприятиях	2500	2500	0
3.	Офисные расходы (аренда нежилого помещения, коммунальные услуги, услуги связи, услуги банков, электронный документооборот, почтовые услуги, компьютерное оборудование и программное обеспечение (включая справочные информационные системы, бухгалтерское программное обеспечение), канцтовары и расходные материалы)			
3.1	Канцтовары	30000	0	30000
4.	Приобретение, аренда специализированного оборудования, инвентаря и сопутствующие расходы			
5.	Разработка и поддержка сайтов, информационных систем и иные аналогичные расходы			
6.	Оплата юридических, информационных, консультационных услуг и иные аналогичные расходы			
6.1	Оплата консультационных услуг работников ККИПК	25000	0	22500
7.	Расходы на проведение мероприятий			
7.1	Наградные материалы	10000	5000	5000
7.2	Материалы для оформления	5000	0	5000
8.	Издательские, полиграфические и сопутствующие расходы			
8.1	Расходы на печать методического сборника	20000	0	20000
9.	Прочие прямые расходы			
9.1	Оплата курсовой подготовки	30000	0	30000
	ИТОГО	122500	7500	115000

Рисунок 7. Бюджет проекта

В проекте предусмотрено участие молодых педагогов в зональных и краевых мероприятиях, которые чаще всего проводятся на территории городов края.

Для выезда на данные мероприятия необходимы средства.

Мероприятия проекта предполагают большие затраты на канцелярские товары.

Предполагается привлечение специалиста института повышения квалификации для экспертной оценки системы наставничества и индивидуальных консультаций методической службы школы и молодых педагогов. Мероприятия, предусмотренные в проекте для молодых педагогов и обучающихся, предполагают торжественность и соревновательность, поэтому необходимы наградные материалы, а также материалы для оформления.

Лучшие методические разработки планируется опубликовать в сборнике, таким образом необходимо оплатить типографические услуги.

В зависимости от профессиональных запросов молодых педагогов необходима курсовая подготовка, стоимость которой варьируется от 2000 до 5000 тысяч рублей.

Перечень учебно-методических разработок:

- проект «Адаптация молодого педагога»;
- программа развития МБОУ «Крутоярская СОШ»;
- карта трудовых действий;
- индивидуальный план самообразования молодого педагога;
- экспертный лист оценивания деятельности педагога в соответствии с картой трудовых действий педагога;
- экспертный лист оценивания деятельности педагога по проектированию и проведению урока в рамках ТРКМ и СДП;
- план работы педагога-наставника;
- план работы педагога-тьютера.

2.3 Анализ и интерпретация результатов

Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный процесс – к первому дню работы нового педагога школа уже затрачивает на него значительные средства. Поэтому школа очень заинтересована в том, чтобы молодой педагог не увольнялся через несколько месяцев.

В самом начале профессиональной деятельности молодого специалиста важно способствовать развитию его творческого потенциала. Что включает создание интеллектуальной среды для самообразования молодого педагога, его творческого роста и профессионального становления (непрерывное самообучение и саморазвитие, гибко планировать и контролировать нагрузку и условия работы, развивать профессиональные сообщества молодых педагогов. Руководству, совместно с наставниками формировать у молодого

специалиста умения определять и реализовывать в педагогической деятельности свою профессиональную индивидуальность посредством учреждения грантов, конкурсов.

И конечно, важно грамотно подойти к назначению наставника молодому специалисту с учетом особенности индивидуальных качеств и их психологической совместимости. Наставник вместе с молодым педагогом составляет план его профессионального становления и развития.

Основные причины ухода – несоответствие реальности ожиданиям и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно интегрироваться в новую организацию – важнейшая задача его руководителя.

Зачастую «новичок» приходит в школу, а его рабочее место не подготовлено, и никто особенно этим не озадачен, новичкам предоставляют право справляться с трудностями самостоятельно. Поскольку первое впечатление обычно оставляет глубокий след, эта процедура может иметь длительное негативное влияние на мотивацию и отношение сотрудников 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 теряет 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 молодых педагогов в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих педагогов и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Первые годы работы молодого специалиста во многом определяют его профессиональную и человеческую судьбу. Успех определяется не случайным выбором, а тщательным поиском и анализом деятельности. Каждый должен найти путь к самообразованию и самоопределению внутри себя.

Для руководителя информация о том, как организован процесс адаптации новых сотрудников в его организации, может многое сказать о степени развития команды, степени сплоченности и внутренней интеграции.

Процесс адаптации молодого педагога приобретёт эффективность в том случае, если он будет ориентирован на проект.

Средством контроля является внутренняя система оценки качества образования.

Достоверность результатов будет обеспечена за счёт системного мониторинга реализации проекта в форме: анкетирования, опроса, анализа статистических данных, соответствие мониторинговых процедур учителя и ВСОКО, результаты участия во внешних мониторинговых процедурах (педагогов и обучающихся).

Этапы реализации проекта в (таблицах 8,9,10).

Таблица 8

Подготовительный этап - сентябрь – ноябрь 2019г

Подготовительный этап - сентябрь – ноябрь 2019г (запуск системы наставничества и тьютерства)			
№ п/п	Сроки	Мероприятие	Результат
1	Сентябрь – ноябрь 2019	- Открытие «Школы молодого педагога» - запуск системы наставничества и тьютерства - Выбор и назначение наставников и тьютеров	В качестве наставников будут задействованы 2 педагога с высшей квалификационной категорией, в качестве тьютеров 3 педагога. В систему наставничества будут включены 9 молодых педагогов школы (учителя начальных классов, педагог-психолог, учитель истории и учитель математики) – будет отражено в нормативно-правовой базе школы. Молодые педагоги смогут увидеть дефициты в профессиональной деятельности, выбрать для освоения современную образовательную технологию и проанализировать среду для повышения профессионального мастерства – будет отражено в индивидуальном плане.

Основной этап: ноябрь 2019г – январь 2021г
(реализация система наставничества и тьютерства)

Основной этап: ноябрь 2019г – январь 2021г (реализация система наставничества и тьютерства)			
2	<p>Ноябрь 2019 – май 2020</p> <p>Ноябрь 2019 – январь 2021</p>	<p>Работа «Школы молодого педагога» - реализация системы наставничества и тьютерства в школе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальные консультации для молодых педагогов - Методическая консультация «Организация индивидуальных занятий с учащимися» - Взаимное посещение уроков и внеклассных мероприятий молодыми педагогами - Посещение уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания методической помощи <p>Оформление индивидуального плана самообразования</p> <p>Проведение внеклассных мероприятий молодыми педагогами</p>	<p>Молодые педагоги:</p> <ul style="list-style-type: none"> - примут участие в занятиях по теории методики преподавания, ведению нормативно-правовой базы, использованию выбранной образовательной технологии; в тренингах и мастер-классах, в круглых столах и дискуссиях – будет отражено в плане наставников; - смогут эффективно применять выбранную образовательную технологию на практике, в рамках подготовки к уроку и его проведения – будет отражено в экспертном листе наставника; - повысят уровень методической подготовки от репродуктивного до продвинутого (согласно карте трудовых действий) в рамках выбранной ими современной образовательной технологии – будет отражено в экспертном листе открытых уроков; - составят план индивидуального самообразования и по ходу его реализации проведут рефлексию – будет отражено в нормативно-правовой базе; - реализуют свои методические наработки с использованием выбранной педагогической технологии – методические разработки; - разработают и проведут внеклассные мероприятия по преподаваемому предмету с использованием выбранной педагогической технологии; - организуют участие детей в олимпиадах разного уровня; - организуют участие обучающихся в школьной научно-практической конференции с проектами и исследовательскими работами. <p>Согласно профессиональным запросам каждый молодой педагог пройдет курсовую подготовку, примет участие в вебинарах и семинарах – документы об участии в мероприятии и внесение изменений в индивидуальный план самообразования.</p> <p>Обучающиеся школы будут иметь уровень математической, читательской и финансовой грамотности не ниже базового – результаты ВПР по математике и обществознанию в 2021г.</p>

Заключительный этап: февраль – июнь 2021г
(реализация методических наработок молодыми педагогами)

3	Февраль 2021- июнь 2021	Организация работы площадок по обмену опытом между молодыми педагогами	<p>Молодые педагоги:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведут открытые занятия, внеклассные мероприятия внутри школы и на открытых площадках – информация на сайте школы; - продемонстрируют полученный опыт; - опубликуют лучшие методические разработки в информационно-методическом сборнике; - примут участие в конкурсе «Педагогический дебют» и в конкурсе «Лучший видео урок»; - покажут занятия, с использованием выбранной технологии на продвинутом или творческом уровне. <p>Молодые учителя, которые вышли на творческий уровень примут участие в зональном и (или) краевом мероприятиях по обмену опытом.</p>
	Октябрь 2020- март 2021	Районные конкурсы «Педагогический дебют»	
	Февраль 2021- март 2021	«Лучший видео урок» - Рефлексивный час «Реализация проблем и применение успешных аспектов педагогической деятельности при подготовке и проведения уроков».	
	Сентябрь 2020 – май 2021	Участие в зональных и краевых мероприятиях по обмену опытом - Конференция молодых учителей «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» - Дискуссионная площадка «Моя школа, мои проблемы, мои находки».	

В результате реализации проекта будут оформлены:

- информационно-методический сборник;
- банк педагогических идей (материалы мероприятий, консультаций, конспекты, сценарии, презентации).

Ранее было указано что, в школе отсутствует детально разработанная технология и необходимая к ней документация, а также не закреплён руководитель данного процесса, не определён круг специалистов, вовлеченный в процесс профессионального обучения и адаптации, после предложенного

проекта в форме адаптации появились эти важные для молодого педагога составляющие, которые представлены на рисунке 8.



Рисунок 8. Усовершенствованная форма адаптации молодых педагогов в МБОУ «Крутоярская СОШ»

После двух этапов проекта уже можно увидеть положительную динамику молодых педагогов.

Рассмотрим изменения данных показателей, благодаря внедрению проекта по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов за 2018, 2019 и 2020 год.

Были получены следующие количественные результаты:

– количество проведенных мероприятий для педагогов (рисунок 9):

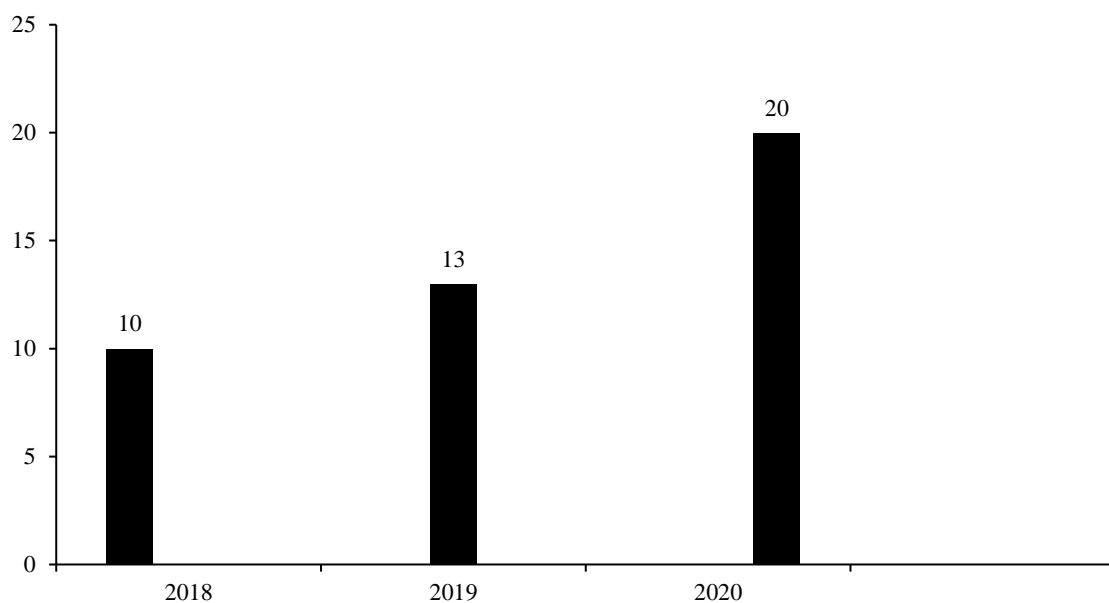


Рисунок 9. Анализ проведенных мероприятий для молодых педагогов

– количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (рисунок 10):

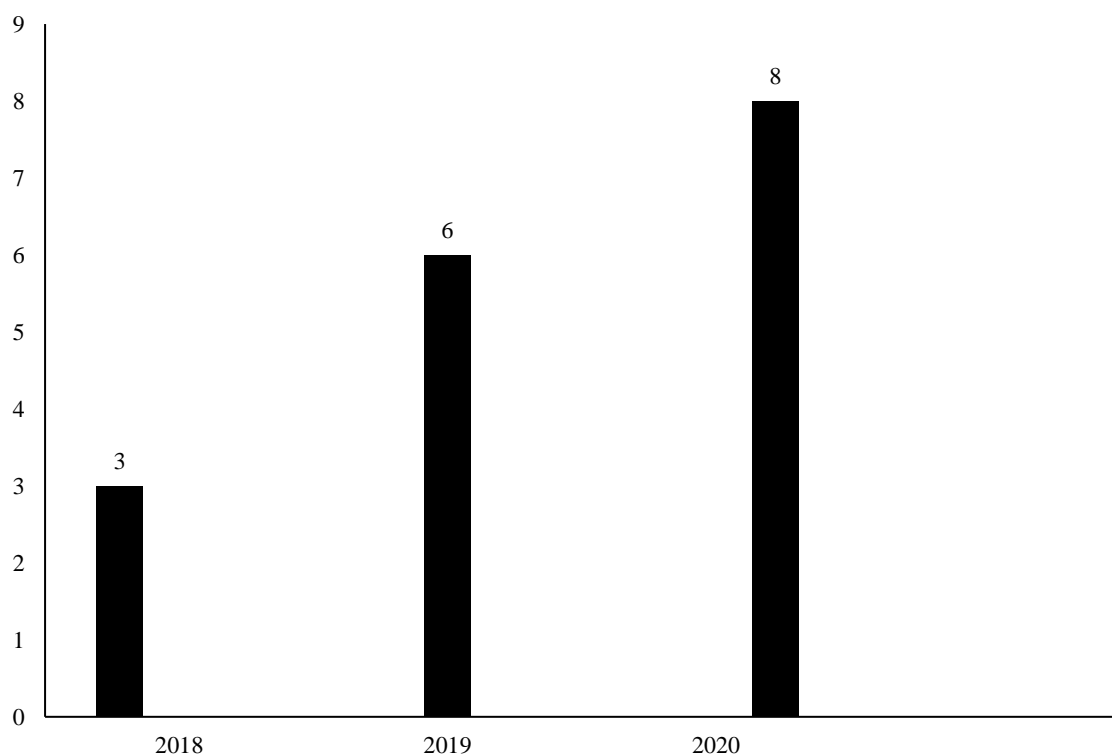


Рисунок 10. Анализ количества молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в 2018-2020 гг

– количество уволившихся молодых педагогов за 2018, 2019 и 2020 год (рисунок 11):

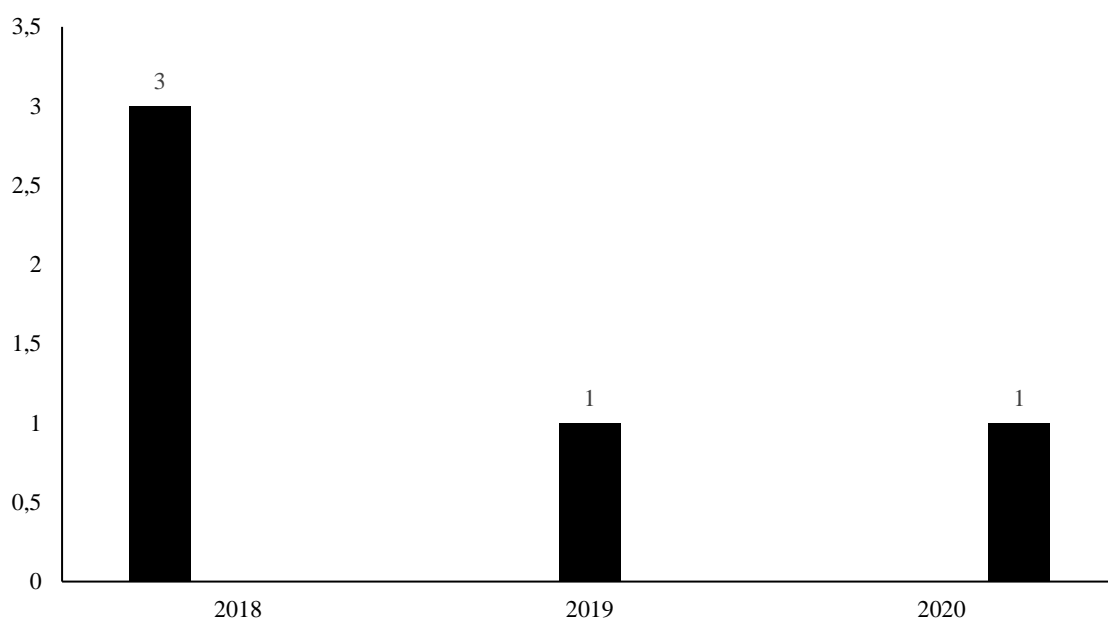


Рисунок 11. Анализ уволившихся молодых педагогов

Предложения по распространению и внедрению результатов реализации проекта в массовую практику:

– материалы, разработанные в рамках проекта и опубликованные в информационно-методическом сборнике, могут быть полезны, и использованы другими образовательными организациями для внедрения в практику своей работы;

– обобщение и распространение опыта по реализации проекта в дальнейшем будет способствовать расширению сетевого взаимодействия между образовательными учреждениями, позволит выявить и транслировать инновационный опыт.

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.

Учитель призван не только изучать с учениками определенную учебную дисциплину – литературу или математику. Он должен руководить процессом развития и формирования личности ученика с использованием этих целей и преподаваемого предмета, а также всех видов вариативной части учебной программы и внеклассной воспитательной работы.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что проект позволит педагогом успешно пройти период адаптации и найти свой стиль в работе.

Для образовательного учреждения повысится профессиональный уровень молодых педагогов школы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях нередко связана не только с созданием психологически комфортных условий для работы начинающих педагогов, повышения привлекательности профессии, но и обеспечение условий для развития навыков профессионального становления и роста.

Адаптация молодых учителей – это процесс адаптации учителя к меняющимся условиям внутренней и внешней среды школы. 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.

Для каждой организации (учреждения) существуют особенности, которые и определяют условия адаптации и «закрепления» молодых специалистов. В этом плане МБОУ «Крутоярская СОШ» не исключение.

Разработанный проект профессиональной адаптации для молодых педагогов позволил мне установить, что для успешности процесса их профессиональной адаптации необходимо обеспечить:

1. Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе, а именно:

- уделять внимание 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 наставников, которые помогали в творческом развитии личности молодого учителя его профессиональной деятельности.

У всех молодых педагогов, участвовавших в проекте, отмечена положительная динамика процесса адаптации к профессиональной деятельности.

Разработанные мероприятия по совершенствованию процесса адаптации молодых педагогов являются эффективными и доступными для практического использования.

Таким образом, разработанный проект позволяет новичкам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал.

Администрация образовательного учреждения приобретет компетентного молодого специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями образовательной системы, выполнять запросы родителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аржакаева Т.А. Психологические трудности общения начинающих учителей [Текст]: дис. кан. пс. н. /Т.А. Аржакаева. – М., 2019.-177с.
2. Баданина, Л. П. Управление адаптацией персонала / Л. П. Баданина, Л. К. Фоканова; Коми республ. академия гос. службы и упр. при Главе Респ. Коми. — Сыктывкар: КРАГСИУ, 2016. — 152 с.
3. Белякова, Т.С. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности педагога дополнительного образования [Текст]: автореферат дис...канд. философ. наук / Т.С. Белякова – М., 2019. – 16с.
4. Большой толковый словарь русского языка [Текст] / сост. С.А. Кузнецов. - Спб, 2020. - 446 с.
5. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст]/ В.Н. Введенский // Педагогика. – 2018. №10.- с. 51-55
6. Вершловский, С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя / С.Г. Вершловский.- М.: Сентябрь, 2017.-160 с.
7. Гаргай, В.Б. США. Персонологический подход к повышению квалификации учителей [Текст] / В.Б. Гаргай //Педагогика. -2018.-№ 1.-с.- 110.
8. Георгиева, И.А. Социально-психологические факторы адаптации личности в коллективе [Текст]: автореф. дис. ...канд.психол.наук/ И.А. Георгиева. – Л., 2016. – 22 с.
9. Голубенко, Г.М. Социальная адаптация учителей в последипломном образовании [Текст]: дисс. ...канд. пед. наук/ Г.М. Голубенко. – СПб., 2016. – 140 с.
10. Городская комплексно-целевая программа. Педагогические кадры на 2011-2015 годы. УО исполнительного комитета муниципального

образования. Совет профсоюзных организаций ОУ г. Набережные Челны [Текст]. – Набережные Челны, 2018. – 96 с.

11. Джерри, Уилсон 151 быстрая идея. Как вдохновить персонал на работу / Уилсон Джерри. - М.: Диля, 2016. - 544 с.

12. Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2015. — Т. 31. — С. 76–80.

13. Егоршин, А. П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2014. - 320 с.

14. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 2018. - 448 с

15. Заиченко Л. И., ред. Заиченко Н. А.. «Как сделать профессию учителя – профессией будущего! Уроки со всего мира» [Текст]: Аналитический доклад международного самета, посвященного профессии учителя – перевод с английского – СПб: НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2015. -144 с.

16. Зеер, Э.Ф. Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста [Текст] / Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова: Науч.- метод. пособие: Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2020. – 245 с.

17. Зимняя, И.А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 480 с.

18. Зюзько, М.В. Психологические консультации для начинающего учителя [Текст]/ М.В. Зюзько. - М.: Просвещение, 2017.-208с.

19. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] /Е.П. Ильин. СПб., Питер Год: 2016.- 512 с.

20. Калиновская, И.М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе [Текст] / И.М. Калиновская // Сахалинская областная универсальная научная библиотека. 2016. -№4(04). - с.25-27.

21. Кандыбович, Л.В. Психологическое сопровождение становления профессионального самосознания молодых педагогов [Текст] / Л.В. Кандыбович // Мир психологии. -2020.-№2.- с.216-219.
22. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА – М, 2005. – 320 с.
23. Кирдянкина, С.В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя [Текст]: дис. канд. пед. наук / С.В. Кирдянкина .-Хабаровск, 2016. - 198 с.
24. Кларин, М.В. Метафоры и ценностные ориентации педагогического сознания [Текст] / М.В. Кларин // Педагогика.-2015.-№1.-с.34-39.
25. Концепция государственной молодежной политики Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: [http:// budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2001/vestniksf141-10/vestniksf141-10090.htm](http://budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2001/vestniksf141-10/vestniksf141-10090.htm).
26. Лучкина, Т.В. Характеристика профессиональной идентичности молодого учителя современной школы [Текст]/ Т.В. Лучкина // Вестник ЧитГУ. – 2015. – №6. – 32 – 37 с.
27. Маркова, А.К. Психология труда учителя: Книга для учителя [Текст] / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 2015. – 192 с.
28. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура[Текст]/ Р. Мертон. – М.: АСТ, 2016. – 873 с.
29. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: [Текст] Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М. Митина.- М.: Издательский центр «Академия», 2018.- 320 с.
30. Митрофанов, К. Г. Проблема подготовки педагогических кадров к инновационно-экспериментальной деятельности [Текст] К.Г. Митрофанов.- М., Прометей, 2018. - 118 с.
31. Мудрик, А.В. Коммуникативная культура учителя [Текст] / А.В. Мудрик // Мир психологии. – 2015. – №3. – С. 42 – 45.

32. Мусаева Э.Ц. Специфика социально-психологической адаптации молодого специалиста в условиях сельской школы // Проблемы подготовки и повышения квалификации педагогов. М.,1992, - С. 45-47.
33. Мусаева Э.Ц. Социально-психологическая адаптация как один из механизмов социализации // Актуальные вопросы обучения и воспитания детей и молодежи. М.,1994. - С. 49-52.
34. Назарова, О.В. Профессиональная адаптация начинающих учителей гимназии в условиях модернизации образования [Текст]: дисс. канд. пед. наук / О.В. Назарова.- Ставрополь.- 2016.-176с.
35. Орлов, А.А. Современный учитель: социальный престиж и профессиональный статус / А.А. Орлов // Педагогика. – 2019. – №7. – С. 68.
36. Осипов, А.М. Учителя как социально-профессиональная группа / А.М. Осипов // Образование и общество. – 2018. – №5. – с. 69 – 72.
37. Официальный сайт МБОУ «Крутоярская СОШ» :<http://krutoyar-shcola.ucoz.ru>
38. Панкова, Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально – психологической адаптации молодых специалистов / Т.А. Панкова // Психологические исследования: научный журнал, 2019.- № 4(18). - с.15-18.
39. Пережогина, А.А. Профессионально-педагогическая адаптация начинающего преподавателя вуза: дисс. канд. пед. наук / А.А. Пережогина.- Курган, 2000.- 165с.
40. Полякова Т.С. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей. – М., 1983г.
41. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 803. Федеральная программа развития образования на 2006 - 2010 годы [Электронный ресурс] :<http://www.fcpro.ru/content/view/11/76/>
42. Прохоров, Л.О. Саморегуляция психических состояний в учебной и педагогической деятельности [Текст] / Л.О. Прохоров // Вопр. психол.-2016.- №5-с.156-162.

43. Прошина, А. Н. Адаптация персонала в российских организациях. Социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями) / А.Н. Прошина. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 124 с.
44. Прошина, А.Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ / А.Н. Прошина. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 244 с.
45. Растригин, Л.А. Адаптация сложных систем. Методы и приложения / Л.А. Растригин. - М.: [не указано], 2018. - 570 с.
46. Редлих, С.М. Педагогические основы социально-профессиональной адаптации учителя [Текст]: дис...доктор. педагог. наук / С.М. Редлих. – М., 2017. – 360 с.
47. Рубина, Л.Я. Профессиональное и социальное самочувствие учителей / Л.Я. Рубина // Социологические исследования. – 2017. – № 6. – С. 75.
48. Семенова, Л.А. О некоторых проблемах «учительской страны» в современной России [Текст] / Л.А. Семенова // Профессиональные группы интеллигенции. – Москва, Ин-т социологии РАН, 2017.
49. Скаткин, М.Н. Совершенствование учебного процесса: проблемы и суждения [Текст] / М.Н. Скаткин – М., 2016.
50. Скударёва, Г.Н. Педагогические условия профессионального становления молодого учителя в муниципальном образовательном пространстве [Текст]: автореф. дисс.... канд. пед. наук./Г.Н. Скударёва.- Москва, 2016.- 20 с.
51. Тарунина, Л.В. Социально-педагогическая поддержка молодых учителей в муниципальной системе образования [Текст]: автореф. дисс.... канд. пед. наук / Л.В. Тарунина. –Челябинск, 2019.- 24 с.
52. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
53. Учительство как социально-профессиональная группа [Текст] / Под ред. В.С. Собкина. – М.: РАО, 2016. – 102 с.

54. Устав МБОУ «Крутоярская СОШ». [Электронный ресурс].URL: <http://krutoyar-shcola.ucoz.ru/index/dokumenty/0-129>
55. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/2f0cff66d896f7b9817e26dba7e5f3207df5c43e/, свободный.
56. Федеральный Закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об Образовании в Российской Федерации».
57. Федотова Г.А. Творческое саморазвитие учителя сельской школы. Монография. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого. 2004. - 193 с.
58. Филлипов Н.К., Абаева О.П., «К вопросу оптимизации управления кадрами», «Проблемы управления здравоохранением», 2017, № 4.
59. Фролов А. Г. Адаптации преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://elibrary.lt/resursai/Uzsienio %20leidiniai/IEEE/Russian/2016/Nr %202/OTO_2016_2_03.pdf](http://elibrary.lt/resursai/Uzsienio%20leidiniai/IEEE/Russian/2016/Nr%202/OTO_2016_2_03.pdf)
60. Хамидулина, М.А.Профессиональная адаптация: молодых учителей в современных социально-экономических условиях [Текст]: дисс. канд. пед. наук /М.А. Хамидулина. - Кемерово, 2018.- 167с.
61. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 224 с.
62. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 40 (174). — С. 81-83. — URL: <https://moluch.ru/archive/174/45875/>.
63. Черникова, Е.Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ [Текст]: дис...канд.соц.наук / Е.Г. Черникова. – Екатеринбург, 2008. – 175 с.

64. Чернышева Ж. В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования: опыт и перспективы» июль-сентябрь 2015 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf

65. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека [Текст] / В.Д. Шадриков.- М.: Логос, 2017.- 320с.

66. Шапиро С. А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности: монография. – М.: ИД «АТИСО», 2016. – 254 с.

67. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000.- 368с.

Опрос по выявлению адаптации молодых специалистов

1) «Испытывали ли Вы затруднения при знакомстве с новой специальностью, коллективом? – респонденты ответили следующим образом: да – 65%, нет – 25%, затрудняюсь ответить – 10%.

2) Как долго Вы работаете в организации? – до 6 месяцев – 10%, 6 – 12 месяцев – 0%, 1 – 2 года – 20%, 3 года – 20%, свыше 3 лет – 50%.

3) Нравится ли вам ваша работа? – да – 75%, нет – 10%, не знаю – 15%;

4) Хорошие отношения в коллективе – да – 80%; нет – 1%; не знаю – 19%;

5) На какой срок, по Вашему мнению, необходимо закреплять наставника? – ответы молодых педагогов таковы: 1 месяц – 0%, 3 месяца – 0%, 6 месяцев – 20%, 1 год – 35%, 3 года – 45%.

6) «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%;

7) Удовлетворены ли Вы уровнем своей профессиональной подготовки в образовательном учреждении? – да, удовлетворен – 3, скорее удовлетворён – 20,

скорее не удовлетворён – 35, нет, не удовлетворён – 58;

8) «Кто Вам помог освоить новые должностные обязанности?», респонденты ответили следующим образом: непосредственный руководитель – 20%, коллеги по работе – 45%, никто не помогал – 35%;

9) «Испытывали ли Вы потребность в помощи наставника?», респонденты ответили следующим образом: да – 70%, нет – 10%, затрудняюсь ответить – 20%;

10) «Как Вы считаете, какова причина увольнения молодых сотрудников?», респонденты ответили следующим образом: не эффективна

система адаптации – 63%, плохая организация труда – 10%, большая нагрузка – 27%;

11) Удовлетворены ли Вы условиями труда и режима работы? – удовлетворен – 50%, скорее удовлетворён – 35%, скорее не удовлетворён – 10%, не удовлетворён – 5%;

12) «По вашему мнению, существует ли система работы по адаптации сотрудников в МБОУ «Крутоярская СОШ», респонденты ответили следующим образом: да – 10%, нет – 85%, затрудняюсь ответить – 5%;

13) Какие условия созданы педагогическим коллективом и администрацией, чтобы Вы чувствовали себя комфортно: доброжелательная атмосфера в коллективе – 60%, помощь опытных педагогов – 20%, четкое определение полномочий, должностных обязанностей – 20%;

14) Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности ? Каким образом: рассчитываете на свой опыт/знания – 40%, консультируетесь с коллегами – 40%, самообразовываетесь – 20%;

15) Как вы оцениваете отношения к Вам в коллективе? - коллектив доброжелателен ко мне – 70%, всем все равно – 20%, настороженное отношение – 10%.

Опрос педагогов по выявлению эффективности проекта в образовательной организации

Наименования критерия	Да	Нет
Удовлетворены ли вы своей работой?		
Устраивает ли признание Вас как учителя в образовательном учреждении?		
Присутствует ли помощь наставника ?		
Помогает ли Вам разработанный проект адаптироваться?		
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа?		
Повыселся ли Ваш авторитет среди педагогического коллектива?		
Повыселся уровень методической подготовки?		
Применяете выбранную технологию на практике?		
Присутствуют дефициты в профессиональной деятельности?		

Результат опроса представлен на рисунке 12.

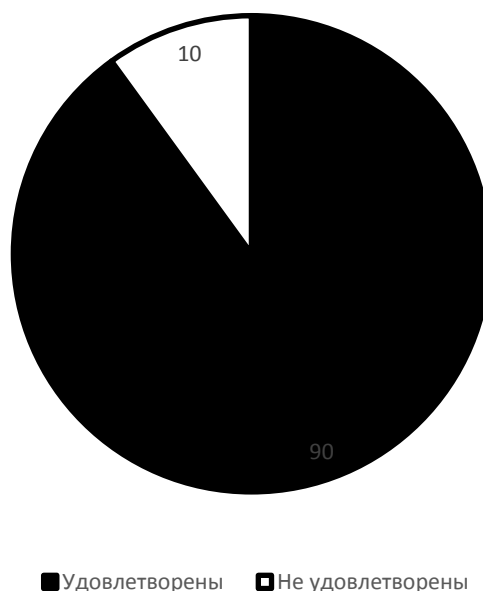


Рисунок 12. Эффективность проекта в образовательной организации