МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет педагогики, психологии и социальных наук	Кафедра «Педагогика и психология»
Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа	Образовательный менеджмент

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
на тему
«Сопровождение молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации»

Студент _____ (подпись, дата) Лоскутова Юлия Витальевна (фио полностью)

Руководитель _____ (подпись, дата) Калашникова С.С. (фамилия, инициалы)
к.п.н., доцент

Нормоконтролёр _____ (подпись, дата) Груздова О.Г. (фамилия, инициалы)
к.п.н., доцент

Рецензент
доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Педагогика и психология» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет» _____ (подпись, дата) Ликсина Е.В. (фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от №)

Заведующий выпускающей кафедрой _____ (подпись, дата) Лыгина М.А. (фамилия, инициалы)

Работа защищена с отметкой _____(протокол заседания ГЭК от_____№_)

Секретарь ГЭК _____ (подпись, дата) Назарова О.М. (фамилия, инициалы)

Пенза, 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

Глава 1 Теоретический анализ проблемы сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации 10

1.1 Сущность и содержание понятия «корпоративная культура общеобразовательной организации» 10

1.2 Сопровождение молодых учителей как управленческая проблема освоения корпоративной культуры общеобразовательной организации 19

1.3 Модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации 26

Глава 2 Опытно-экспериментальная работа по проверке эффективности модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации 48

2.1 Организация и результаты констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы 48

2.2 Содержание и реализация формирующего этапа опытно-экспериментальной работы 66

2.3 Анализ результатов реализации модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации 72

Заключение 82

Список использованных источников 86

Приложения 92

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современная система образования требует эффективного внедрения механизмов сопровождения молодых учителей, которые вступают в профессиональную деятельность в общеобразовательных организациях. Это связано с необходимостью их адаптации к профессиональной среде и освоения корпоративной культуры, выступающей важным фактором профессионального развития. Однако этот процесс не всегда организован эффективно, что обуславливает возникновение ряда противоречий. Во-первых, между необходимостью быстрого включения молодых учителей в профессиональную деятельность и их недостаточной подготовленностью к восприятию норм и ценностей корпоративной культуры. Во-вторых, между значимостью корпоративной культуры как фактора профессионального становления и недостаточной разработанностью систем сопровождения, направленных на её освоение. В-третьих, между потребностью молодых специалистов в поддержке со стороны образовательной организации и отсутствием чётко структурированных механизмов их сопровождения, способных обеспечить полноценную интеграцию в профессиональный коллектив.

Противоречия:

- между необходимостью быстрого включения молодых учителей в профессиональную деятельность и недостаточной степенью их подготовки к восприятию корпоративной культуры, включающей её нормы, ценности и традиции;
- между ожиданиями образовательных организаций в отношении профессиональной адаптации молодых педагогов и отсутствием структурированных механизмов сопровождения, направленных на освоение корпоративной культуры;

– между значимостью корпоративной культуры как фактора профессионального становления и недостаточной теоретической и методической проработанностью моделей её освоения молодыми учителями.

Проблема исследования формулируется следующим образом: как организовать сопровождение молодых учителей в общеобразовательной организации для успешного освоения ими корпоративной культуры? Эта проблема обусловила выбор темы исследования: «Сопровождение молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации».

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

Объект исследования – корпоративная культура общеобразовательной организации общего образования.

Предмет исследования – организация сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что сопровождение молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации будет эффективным если:

– определены сущность и содержание понятия «корпоративная культура общеобразовательной организации»;

– охарактеризовано сопровождение молодых учителей как управленческая проблема освоения корпоративной культуры общеобразовательной организации;

– разработана и экспериментально проверена модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации;

– определены и апробированы организационно-управленческие условия эффективной реализации модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

Для достижения цели исследования определены следующие **задачи:**

1. Определить сущность и содержание понятия «корпоративная культура общеобразовательной организации».

2. Охарактеризовать сопровождение молодых учителей как управленческую проблему освоения ими корпоративной культуры общеобразовательной организации.

3. Теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

4. Определить организационно-управленческие условия, обеспечивающие эффективность реализации модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

Теоретико-методологическая основа исследования базируется на концепциях управления корпоративной культурой, теории профессионального развития педагогов, исследованиях в области адаптации молодых специалистов и педагогической психологии. Использованы системный, компетентностный и деятельностный подходы.

Методы исследования:

- теоретические методы: анализ, синтез, моделирование, обобщение, прогнозирование;
- эмпирические методы: наблюдение, анкетирование, интервьюирование, педагогический эксперимент, анализ документации.

Экспериментальная база исследования: Государственное автономное общеобразовательное учреждение Пензенской области «Многопрофильная гимназия №13».

Этапы исследования. Исследование проводилось с 2022 по 2024 гг. и включало три этапа.

На первом этапе (2022 – 2023 гг.) происходило изучение психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, нормативных

документов федерального уровня; осуществлялось определение объекта, предмета, цели и задач исследования, формулирование рабочей гипотезы; разрабатывалась программа исследования, определялись методы и методики исследования. Проводился констатирующий этап эксперимента с молодыми учителями ГАОУ Пензенской области «Многопрофильная гимназия №13» разрабатывалась и апробировалась модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

На втором этапе (2023 – 2024 гг.) проводился формирующий этап эксперимента с молодыми учителями, наставниками, педагогическим коллективом ГАОУ Пензенской области «Многопрофильная гимназия №13». Осуществлялась реализация модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации. Выявлялись организационно-управленческие условия, определяющие эффективность модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

На третьем этапе (2024 г.) завершалось проведение формирующего эксперимента; проводилось обобщение и анализ результатов исследования; осуществлялось текстовое оформление материалов исследования.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается:

– в уточнении сущности и содержания понятия «корпоративная культура общеобразовательной организации»;

– в разработке модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации, расширяющей представления о возможностях моделирования в общеобразовательной школе;

– в выявлении педагогических организационно-управленческих условий, определяющих эффективность реализации модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации и конкретизирующих теоретические положения об организации и осуществлении данного сопровождения.

Практическая значимость исследования состоит в разработанных и внедренных в образовательную деятельность школы:

– модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации;

– плана мероприятий по организации сопровождения молодых учителей в процессе освоения корпоративной культуры школы.

Достоверность результатов исследования обеспечивается методологической и теоретической обоснованностью исходных положений работы, опирающихся на системный, компетентностный и деятельностный подходы; соответствием разнообразных методов исследования его целям и задачам; организацией поэтапной экспериментальной работы и возможностью её повторения.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Теоретические положения и результаты работы обсуждались на заседаниях кафедры «Педагогика и психологи Пензенского Государственного университета, на педагогических советах ГАОУ Пензенской области «Многопрофильная гимназия №13 (август 2023 и 2024 г.), публикация в Международном научном журнале «Вестник науки» (январь 2025г.)

Положения, выносимые на защиту:

1. Корпоративная культура (КК) общеобразовательной организации представляет собой системное и многогранное явление, которое играет значимую роль в профессиональном развитии молодых учителей, обеспечивая их адаптацию в профессиональной среде, создавая условия для долгосрочного роста и самореализации. КК является связующим элементом, позволяющим эффективно объединять разнородный состав педагогического коллектива (учителей с опытом работы и молодых специалистов) общеобразовательной организации для достижения общей цели и включает в себя: способность разрабатывать стратегию и внедрять изменения, не опасаясь рисков; отстаивать личные убеждения и взгляды на организационные преобразования; демонстрировать восприимчивость к возникающим общим потребностям.

Корпоративная культура общеобразовательной организации состоит из компонентов коллективного опыта и индивидуального опыта; относится к коллективным ценностям, убеждениям, нормам, практике, установкам, идеям, интересам и правилам, которых придерживаются все сотрудники школы; охватывает общую атмосферу школы, менталитет отдельных лиц, на который влияет их опыт работы в организации, а также личные качества и склонности руководителя, которые зависят от самой организации.

2. Сопровождение молодых учителей в освоении корпоративной культуры - это основанный на использовании современных управленческих технологий сложный процесс взаимодействия субъектов педагогической деятельности, направленный на достижение прогресса в профессиональной интеграции молодых учителей с учетом их индивидуальных особенностей. Оно помогает предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации деятельности молодого педагога, найти возможные пути их преодоления, способствует развитию индивидуального стиля деятельности молодого учителя, своевременно нейтрализует проблемы в процессе его психолого-педагогической адаптации.

3. Разработанная нами модель сопровождения позволяет оптимизировать процесс освоения корпоративной культуры молодыми учителями и описывает поэтапную деятельность субъектов корпоративной культуры общеобразовательной организации на основе принципов системного, деятельностного и компетентностного подходов, направленную на достижение успешного сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации. Структурно модель состоит из четырех основных блоков: целевого (цель, задачи, подходы и принципы построения и реализации модели); содержательного; операционно-деятельностного (методы и формы организации сопровождения молодых учителей); а также оценочно-результативного (критерии и показатели, уровни и предполагаемый результат).

4. К организационно-управленческим условиям, определяющим эффективность модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации, могут быть отнесены следующие:

– отношение школьной администрации к молодым учителям как к важнейшему ресурсу развития общеобразовательной организации;

– наличие развитой системы наставничества по сопровождению молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации предполагающей: распределение ролей и закрепление ответственности между всеми участниками процесса наставничества; рефлексию деятельности по итогам наставничества за определенный период; наличие инструментов оценки эффективности процессов наставничества;

– создание и гуманизация пространства общеобразовательной организации для обеспечения профессиональной коммуникации и открытого диалога молодых учителей с коллегами, что подразумевает привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.

Структура диссертации соответствует логике исследования и состоит из введения, двух глав (6 параграфов), заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В ОСВОЕНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и содержание понятия «корпоративная культура общеобразовательной организации»

В последние годы возрос теоретический и практический интерес к корпоративной культуре как к одному из ключевых факторов внутренней среды организаций. Это связано с растущим пониманием того влияния, которое феномен корпоративной культуры оказывает на эффективность и результативность предприятия. Экономическое развитие общества во многом определяется корпоративной культурой, которая выступает фактором повышения производительности труда и социального прогресса. Поведение человека в организации всегда социально обусловлено. Разные люди или группы людей могут специализироваться в соответствии с назначенной им ролью, целью или задачей или отличаться от других членов организации в соответствии со своим рангом или статусом в иерархии.

В рамках одной и той же организации сотрудники могут ставить перед собой разные цели, но почти все они должны работать сообща для достижения общей стратегической цели, определяемой миссией организации и ресурсными возможностями. Основным связующим элементом, позволяющим эффективно объединять социально разнородный коллектив организации для достижения общей цели, является корпоративная культура организации.

Корпоративная культура оказывает самое непосредственное влияние на результаты деятельности организации, тем самым во многом определяя эффективность её деятельности в целом. Чем эффективнее используется корпоративная культура, тем эффективнее осуществляется производственный процесс с использованием соответствующих ресурсов. Также одной из

важнейших проблем в управлении современной организацией является правильное обоснование показателей эффективного использования потенциала корпоративной культуры с целью повышения эффективности производственной деятельности организации.

Важнейшим фактором является влияние отношения руководителя на корпоративную культуру. Мозг переоценивает проблему, выбирает способ ее решения и оказывает существенное влияние на организационные преобразования. Эта связь не может быть постоянной, поскольку она определяет стратегии решения проблем, которые возникают, когда безопасность и продвижение по службе противоречат друг другу. Это противоречие становится более явным при смене парадигмы [1; 2].

Корпоративная культура, как и другие показатели, зависит от организации и действий управленческих групп. Формирование корпоративной культуры зависит от наличия достаточных ресурсов. Действия руководителя определяются наличием ресурсов. Для обеспечения высокого качества процесса обучения важно обеспечить ресурсы для формирования и укрепления деловой культуры. Это открывает возможности для индивидуального развития и продвижения по службе в организации. Результаты нашего исследования указывают на несколько составляющих деловой культуры:

– пространственная культура, включающая дизайн интерьера, архитектуру, адаптируемость как к коллективным, так и к индивидуальным задачам, а также символы организации (гимн, флаг, герб, девиз и т.д.);

– сегменты, характеризующие бренд образовательного учреждения, миссия, различные образовательные методики, структуры управления и влияние общественных и профессиональных ассоциаций;

– разделы, посвященные коммуникации и организации рабочего процесса, с подробным описанием ролей и обязанностей преподавателей, стилей общения, а также открытых и скрытых методов обмена личным опытом.

Педагогическая практика показывает, что идеалы руководителей образовательной организации и опыт ее преподавателей влияют на развитие

корпоративной культуры организации. Таким образом, логично различать два компонента корпоративной культуры: коллективный групповой опыт и индивидуальный опыт. Следовательно, мы считаем, что определение «корпоративной культуры» внутри образовательного учреждения должно быть расширено.

В современной образовательной организации личный опыт и идеи руководителя могут существенно влиять на другие аспекты корпоративной культуры и препятствовать их развитию. В стилях организации образовательных учреждений существует множество различных доминирующих ориентаций. Некоторые люди концентрируются на своих задачах, в то время как другие направляют свое внимание на достижение своих целей. Согласно М. М. Поташник, «Если называть вещи своими именами, то это прекращает свое существование» [15, с. 72]. Цель менталитета гимназии заключается в том, чтобы действовать в рамках этих ограничений. Направление силы существенно влияет на эту ситуацию.

Корпоративная культура, ориентированная на достижение целей, включает в себя способность разрабатывать стратегию и внедрять изменения, не опасаясь рисков, отстаивать личные убеждения и взгляды на организационные преобразования, а также демонстрировать восприимчивость к возникающим общественным потребностям. В работе также затрагиваются вопросы влияния руководства образовательной организации на ее фундаментальную культуру. Примерно десять различных исследований и оценок показали, что это влияние распространено в образовательной среде. Придя к такому выводу, мы сочли необходимым расширить определение «корпоративной культуры в образовательной организации».

«Корпоративная культура образовательной организации» относится к коллективным ценностям, убеждениям, нормам, практике, установкам, идеям, интересам и правилам, которых придерживаются все сотрудники образовательного учреждения. Кроме того, он охватывает общую атмосферу на рабочем месте, менталитет отдельных лиц, на который влияет их опыт работы в

организации, а также личные качества и склонности руководителя, которые зависят от самой организации.

Изучение научной литературы по этой теме показывает, что термин «корпоративная культура» впервые был использован в 1800-х годах. В этот исторический период офицеру было необходимо получить ранение мечом, чтобы быть принятым в «корпорацию», поскольку членство в ней регулировалось контрактами, судами чести и дуэлями. Правила профессионального поведения, зафиксированные в Уставе и взаимоприемлемые, существовали со времен древних гильдий. Лица, нарушающие эти правила, могут быть исключены из сообщества. Следовательно, некоторые важные вопросы, касающиеся деловой культуры, не новы. Это утверждение подтверждается рядом исследований. За последние 15-20 лет понятие «корпоративная культура» эволюционировало из нескольких идей, моделей и концепций в единое, всеобъемлющее понятие, применимое во всем мире. В ходе исследования были выявлены и классифицированы основные элементы корпоративной культуры. Корпоративная культура включает в себя отличительные идеи, нормы поведения, эмоции, символы, связи и методы ведения бизнеса, которые коллективно принимаются всеми членами организации и определяют ее идентичность [8; 9].

Эксперты, изучающие вопросы, относящиеся к корпоративной культуре, всегда ищут теоретическую основу, которая была бы «объединяющей» и учитывала бы множество методологий, используемых при анализе предмета. Более того, пропаганда включения той или иной точки зрения в такую программу не должна подрывать целостность этой точки зрения. Какие элементы составляют деловую культуру?

Члены группы придерживаются системы правил, которые отличают «своих» от «чужих» и способствуют единству. Функции коллектива зависят от его ориентации и руководящих принципов, включая представления о «себе», «других», равных, подчиненных и начальниках, а также от его ценностей, потребностей, целей и методик их достижения. Это также включает в себя

знания и умения, необходимые для выживания в обществе, а также традиционные методы убеждения.

На значимость корпоративной культуры в развитии образовательной организации влияют многочисленные факторы. Важнейшим фактором, который способствует стабильности и постоянству гимназии, является её культура. Это способствует формированию у работников чувства сопричастности и определяет цели организации для всей группы. Учителя и другие сотрудники чувствуют себя в социальной безопасности благодаря своей уверенности в надежности образовательного учреждения и пониманию своей роли в нем [4]. Новые сотрудники могут понять динамику развития своей образовательной организации, ознакомившись с основами ее корпоративной культуры. Это помогает им определить, что является ключевым и существенным. Менталитет образовательной организации имеет решающее значение для повышения самосознания и ответственности сотрудников за выполнение своих обязанностей [5]. Признавая и одобряя этих людей, организационная культура возводит их в ранг образцов для подражания. Современные руководители гимназий или школ должны понимать, что образовательное пространство - это сложное образование, основанное на организационной культуре.

В литературе по менеджменту выражения «деловая культура», «организационная культура» и «корпоративная культура предприятия» используются как синонимы понятия «корпоративная культура». Наличие синонимов свидетельствует о существующих различиях в подходах к определению корпоративной культуры, а также о том, что эти понятия имеют схожее значение. Поэтому, как правило, они используются как равнозначные термины.

На сегодняшний день в научной и публицистической литературе существует великое множество определений корпоративной культуры. Наряду с существующими организационными и управленческими дисциплинами, корпоративную культуру нельзя рассматривать консервативно, имея единственное точное определение [6]. Несмотря на все разнообразие

интерпретаций и подходов к объяснению корпоративной культуры, в них есть существенные сходства. Среди них - обращение к основным моделям предположений, часто формируемым сотрудниками учреждения в отношении того, как они представляют себя и ведут себя по отношению к другим.

Такие предположения в основном связаны с представлениями индивида об окружающей среде (группе, организации, обществе, мире) и регулирующих ее переменных (природе, пространстве, времени, работе, взаимоотношениях и т.д.) [38]. Довольно сложно охарактеризовать эту идею применительно к школе. Используя все фундаментальные определения, присущие большинству определений, можно понять корпоративную культуру таким образом. Корпоративная культура - это совокупность наиболее важных допущений, принятых персоналом учреждения и выраженных в определенных предприятием ценностных ориентациях, которые задают людям направления их поведения и действий. Такие ориентации обладают свойством «передаваться» индивидам посредством «символических» средств духовной и материальной внутрикорпоративной среды.

В современном мире образовательные организации, как и другие предприятия, формируют корпоративную культуру. Несмотря на ограниченные возможности использования коммерческих отношений самофинансирования, образовательные организации вовлечены в процесс формирования корпоративной культуры. Далее обратимся к анализу формирования корпоративной культуры в образовательных организациях. Было бы совершенно неверно говорить о «создании» корпоративной культуры: люди приходят в организацию со своими собственными представлениями и подсознательными установками о том, как относиться к работе, высшему руководству и друг к другу, так что корпоративная культура сама по себе является объективной данностью, своего рода «гигиеническим фактором». Руководителю часто приходится не только формировать и поддерживать уже устоявшуюся систему фирменного стиля, но и вовремя трансформировать устаревшую и всеобъемлющую организационную культуру в эффективную.

Именно в рамках такого подхода возможно успешное внедрение стратегического управления персоналом на любом предприятии, и особенно в образовательных организациях.

Система психологических и идеологических ценностей субъектов трудовых отношений во многом определяет их поведение. Поэтому при анализе формирования корпоративного потенциала образовательной организации важно выявить качественную основу для действий сотрудников и руководства, которая может формироваться поэтапно. Влияние культуры на деятельность организации определяется, прежде всего, ее соответствием общей стратегии организации.

Культура организации, ее цели и стратегия, условия внешней и внутренней среды должны быть приведены в соответствие друг с другом. Стратегия организации, основанная на требованиях государства и приемлемая в динамичной среде, предполагает культуру, основанную на индивидуальной инициативе, риске, интеграции различных областей знаний, адекватном восприятии конфликтов и широких горизонтальных коммуникациях.

В стабильной среде стратегия развития пространства гимназии, направленная на обеспечение его высокой эффективности, более успешна, когда культура организации предусматривает ответственный контроль, минимизирует риски и конфликты.

Чтобы оценить соответствие стратегии существующей в организации культуре, необходимо разложить стратегию на ее составные части (задачи), образующие широкую программу мероприятий, и рассмотреть их с двух позиций:

– степень важности каждой задачи для обеспечения успеха данной стратегии;

– соответствие задачи тому аспекту организационной культуры, который призван обеспечить ее выполнение.

В первую очередь, изучение корпоративной культуры проводится с целью установления соответствия утвержденных приоритетов культурным

нормам, уже сложившимся на данном образовательном пространстве. Это обусловлено следующей целью: максимально успешной адаптацией и развитием корпоративной культуры внутри организации. Такого рода исследование обеспечивается детальным рассмотрением двух основных вопросов:

1. Как сегодня формируется корпоративная культура образовательного учреждения?

2. Какая корпоративная культура, отвечающая всем заявленным стратегически важным ориентирам организации, должна быть сформирована в долгосрочной перспективе, то есть априори эффективна?

Определив реальное и идеальное представление о культуре образовательного учреждения, руководство может выстроить логическую последовательность решений для достижения результата, максимально приближенного к желаемому.

Ряд инструментов может помочь руководителю в изучении корпоративной культуры:

- анкетирование;
- проведение собеседований;
- фольклорная специфика компании;
- публичные и негласные традиции, то есть «кодекс» организации;
- анализ текущей специфики управления.

Существует множество методов, призванных обеспечить эффективное функционирование корпоративной культуры образовательной организации. А большое их разнообразие обусловлено тем, что для каждой отрасли и страны в целом наиболее продуктивным является свой специфический метод, который в других условиях может дать сбой. Из этого следует, что выделить один оптимальный и универсально применимый метод невозможно, он субъективно индивидуален для каждого предприятия.

Практика формирования корпоративной культуры выявила наиболее значимый методологический ряд:

1) эффективность лидера: любой компетентный лидер всегда начинает с себя, поскольку давно установлено, что лучший способ перенять новую модель поведения - это подражать ему. Современный топ–менеджер – лучший пример грамотного соотношения «бизнес - время, развлечения – час»;

2) декларации, заявления и призывы: для закрепления установленных норм и традиций в письменной форме очень важно апеллировать не только к рабочему мышлению персонала, но и к его «чувствам», выражаемым лозунгом. На практике это стало неотъемлемой частью работы любой уважающей себя компании.

Итоговым этапом формирования корпоративной культуры организации считается этап результативности, в котором выявляется оценка успешности преобразования сложившейся к моменту реформирования деловой культуры. Данный этап также несет в себе право коррективов по требующим этого статьям.

В целом можно констатировать следующее. Поскольку концепция формирования организационной культуры еще относительно нова, в настоящее время продолжаются как теоретические, так и практические исследования этого социального феномена, коррелируются разнообразные его виды и формы, разрабатываются новые подходы к оценке корпоративной культуры. Но современные руководители уже пришли к пониманию важности роли феномена формирования культуры своих предприятий в общей эффективности менеджмента. Считаем, что новые подходы к корпоративной культуре должны развиваться с точки зрения эффективности управления организацией, а также с учетом современных тенденций управления общеобразовательной организацией.

1.2 Сопровождение молодых учителей как управленческая проблема освоения корпоративной культуры общеобразовательной организации

Корпоративная культура общеобразовательной организации представляет собой системное и многогранное явление, которое играет ключевую роль в профессиональном развитии молодых учителей, обеспечивая не только их адаптацию в профессиональной среде, но и создавая условия для долгосрочного роста и самореализации. В основе корпоративной культуры лежит совокупность общих ценностей, норм, установок, традиций и ритуалов, которые формируют поведенческую и коммуникативную модель всех членов образовательного сообщества. Это включает в себя как формализованные аспекты, например, правила внутреннего распорядка, кодексы профессиональной этики или регламенты педагогической деятельности, так и неформальные элементы, такие как устоявшиеся взаимоотношения между сотрудниками, внутренние традиции, символика и атмосфера внутри коллектива. Корпоративная культура в общеобразовательной организации становится своего рода связующим звеном между различными поколениями педагогов, обеспечивая преемственность знаний, опыта и профессиональных подходов, что особенно важно для молодых учителей, которые только начинают осваивать специфику профессии и сталкиваются с вызовами образовательной среды.

Корпоративная культура образовательной организации определяется взаимодействием и связями между работниками, объединенными общими целями, интересами и идеалами. Эта культура позволяет работникам удовлетворять потребности своих семей, сообществ и государств посредством сотрудничества и достижения превосходных результатов. В современной компании важно развивать корпоративную культуру, которую сотрудники могут поддерживать для успешного роста. Цели, идеалы и убеждения организации должны быть основой ее культуры. Корпоративная культура

характеризуется общими целями, взаимовыгодным сотрудничеством, которое приносит пользу обоим подразделениям, и глубокой приверженностью к поставленным задачам. Исследователи утверждают, что «корпоративная культура образовательного учреждения облегчает взаимодействие между преподавателями и студентами, учитывая общие интересы, правила и стереотипы, а также обеспечивая соблюдение норм и протоколов их работы».

Исследователи обнаружили, что корпоративная культура внутри образовательных организаций выполняет множество функций. Внешняя адаптация влияет на имидж организации; аксиологическая определяет личностно значимые корпоративные ценности для команды; стимулирующая мотивирует сотрудников участвовать в различных проектах; а нормативная устанавливает единые стандарты поведения, соответствующие целям организации. Внутренняя интеграция способствует сплочению преподавательского состава. Создание и эволюция корпоративной культуры должны быть в основном направлены на формирование системы общих взглядов и ценностей, которые распространяются среди всех участников образовательного процесса. Это иллюстрирует создание надлежащих условий для содействия профессиональному развитию и мотивации преподавателей. Корпоративная культура в широком смысле включает стандарты, практику и убеждения, которых придерживается большинство сотрудников организации. Вот почему она рассматривается как метод повышения мотивации сотрудников к достижению успеха.

Корпоративная культура и командная динамика влияют на выполнение командой обязательств и целей организации в ответ на внешние ограничения. Это подводит нас к установлению причинно-следственной связи: групповая динамика, внутренняя динамика, корпоративная культура и внешние воздействия - все это влияет на конечный результат. Влияние команды на мотивацию сотрудников регулируется многими принципами:

1) компетентность и доступность ресурсов — оценка профессиональной квалификации, характеристик и поведения преподавателей;

2) культурное соответствие — стремление совершенствовать мотивационные стратегии в соответствии с институциональными традициями;

3) вариативность — реагирование на мотивационные склонности работников.

В соответствии с вышеупомянутыми идеями, представляется бесполезным влиять на моральный дух сотрудников образовательных учреждений без учета культуры организации.

Важным аспектом корпоративной культуры является её влияние на формирование профессиональной идентичности молодых учителей. На этапе становления их карьеры корпоративная культура способствует укреплению уверенности в собственных силах, помогает им осознать значимость своей деятельности и адаптироваться к специфическим условиям работы с детьми, коллегами, администрацией и родителями.

Молодые специалисты включаются в процесс профессиональной социализации через взаимодействие с более опытными коллегами, участие в совместной работе над учебными проектами, обсуждение методических подходов и участие в общих мероприятиях, направленных на развитие педагогического мастерства. Этот процесс, поддерживаемый корпоративной культурой, позволяет молодым учителям не только освоить ключевые компетенции, но и принять те ценности, которые определяют характер образовательной организации, её миссию и стратегические цели.

Особую роль в этом контексте играет наставничество, которое становится одним из ведущих инструментов профессиональной поддержки молодых специалистов. Опытные учителя и руководство образовательной организации, опираясь на нормы корпоративной культуры, делятся своим опытом, предоставляют рекомендации и помогают молодым педагогам избежать профессиональных ошибок.

Корпоративная культура, ориентированная на поддержку и развитие, формирует благоприятные условия для обучения молодых специалистов в процессе работы, позволяя им раскрывать свои сильные стороны, развивать

творческий подход к преподаванию и совершенствовать свои педагогические навыки. Более того, корпоративная культура создаёт безопасное пространство, где молодые учителя могут открыто делиться своими проблемами, обсуждать сложности, возникающие в профессиональной деятельности, и получать квалифицированную помощь от своих коллег.

Помимо профессиональной поддержки, корпоративная культура общеобразовательной организации играет важную роль в формировании позитивной эмоциональной атмосферы внутри коллектива. Молодые учителя, зачастую испытывающие стресс и неуверенность из-за высокой ответственности, могут получить эмоциональную поддержку, что помогает им преодолевать первые трудности и адаптироваться к особенностям своей профессии. Коллективные мероприятия, такие как педагогические советы, праздничные мероприятия, тренинги и семинары, не только способствуют укреплению командного духа, но и позволяют молодым педагогам почувствовать свою значимость и принадлежность к профессиональному сообществу. В таких условиях у них формируется мотивация к активному участию в жизни организации, к саморазвитию и стремлению к профессиональному совершенствованию.

Одним из важнейших условий успеха модернизации системы общего образования в России является повышение качества преподавательского потенциала. Осуществлению этого процесса может значительно способствовать привлечение молодежи к работе в школах, которая является одной из наиболее перспективных категорий трудовых ресурсов: она обладает большей мобильностью на современном рынке труда, большей адаптивностью к современным социально-экономическим условиям по сравнению со старшими поколениями и является основным носителем об инновационном потенциале общества.

Однако исследования показывают, что современные тенденции в решении этого вопроса носят негативный характер: в сфере кадрового обеспечения образования продолжает увеличиваться число учителей

пенсионного возраста, а выпускники высших и средних специальных профессиональных учебных заведений редко выбирают школу в качестве места будущей работы. Те немногие из них, кто все еще предпочитает работать по выбранной специальности, имеют мало шансов закрепиться на ней.

Анализ причин сложившейся ситуации в сфере образования показывает, что ее определяющими факторами сегодня являются не столько непрестижность профессии учителя в обществе или низкая заработная плата, сколько проблемы их социальной адаптации. Всесторонние исследования этого феномена, нашедшие отражение в работах О.А. Абдулиной, А.Т. Асмолова, М.Р. Битяновой, С.Г. Вершловского, Е.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, А.И. Матвеевой, Е.Г. Черникова и другие авторы показывают, что социальная адаптация - это управляемый процесс интеграции личности в новую среду и ее важнейшие функциональные процессы, и объясняют профессиональную деятельность учителей в первые годы обучения и их длительную адаптацию отсутствием развитых механизмов привлечения и закрепления молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях, а также управление этими процессами [15; 19; 20; 22; 24].

С конца двадцатого века понятие «адаптация в организации» становится общеупотребительным, и с этого момента процесс социальной адаптации начинает рассматриваться в рамках организационной культуры. Представители деятельностного подхода в социологии (П. Бурдье, Э. Гидденс, О.С. Разумовский, Т.К. Петрушенко, Дж. Хоманс, П. Штомпка, В.А. Ядов и другие) рассматривают процессы самоопределения и саморазвития личности молодого специалиста с точки зрения его деятельности, осуществляемой в процессе активного включения в новую для него социальную среду, для успешной адаптации в которой необходимо, прежде всего, «войти в» в организационную культуру организации, которая традиционно понимается как совокупность ценностей, обычаев, традиций и норм, воплощенных в различных аспектах ее деятельности [27]. В свою очередь, основной функцией организации по отношению к новичку будет ее интегративная функция, которая заключается в

целенаправленном развитии трудового потенциала молодого специалиста и создании определенных поведенческих установок, способствующих успешной интеграции в организацию и профессиональную среду. С этого момента начинается взаимодействие между индивидом и организационной средой, которое приводит к их взаимному изменению.

Благодаря такой постановке вопроса, социальная адаптация специалиста, начинающего свою трудовую деятельность, может быть представлена как совокупность субъективной и объективной сторон этого процесса, где под содержанием субъективной стороны понимаются ценностные ориентации начинающего педагога и психологические особенности его личности, а под объективной - сторона состоит из факторов микро- и макросреды.

Критерием успешности адаптации, в данном случае, будет эффективность его «вхождения» в организацию. С этой точки зрения процесс социальной адаптации следует представлять как процесс ознакомления с культурой организации через восприятие и принятие существующих норм и правил поведения, способов мышления и взаимодействия с другими субъектами профессиональной деятельности.

Другим, не менее важным аспектом этого, по сути, коммуникативного процесса является изменение поведения личности специалиста в соответствии с выбранными и усвоенными ею социальными ролями, содержание которых определяется как собственным опытом адаптанта, так и ожиданиями профессиональной среды, а также правилами поведения в обществе. поведение, облегчающее протекание процесса адаптации. При этом основным механизмом адаптации будет являться социальная установка, которая понимается как предрасположенность к оценке поведения и которая включает в себя не только оценку, но и готовность (намерение) действовать. Именно благодаря этим установкам происходит формирование активной субъектной позиции.

Большинство исследователей, в частности, Ю.А. Кравцова, считают, что в основе адаптации личности к организации лежат процессы восприятия и интернализации основных компонентов организационной культуры и

включения их в собственный набор критериев оценки действий и поведения. Мнения ученых расходятся только по вопросу о критериях успешной адаптации. Таким образом, некоторые из них склонны рассматривать степень овладения культурой сообщества как показатель успешности адаптации, в то время как другие связывают этот успех с организационной идентификацией. Еще одним критерием может быть степень конфликтности между молодым специалистом и его окружением. Рассматривая адаптацию молодого специалиста-педагога, необходимо помнить о многогранности педагогического процесса - процесса как обучения, так и воспитания, и учитывать специфические особенности его адаптации в образовательных учреждениях, которые включают профессиональные, личностные, социальные и ролевые аспекты.

Таким образом, социальную адаптацию молодого специалиста-педагога сегодня следует рассматривать как двусторонний непрерывный процесс, в ходе которого он воспринимает и усваивает нормы и правила поведения, принятые в организации; адаптацию к содержанию и условиям работы; совершенствование своих личностных и профессиональных качеств, важных для обретения статуса полноценного сотрудника организации, где основными показателями успешности этого процесса будут уровень усвоения культуры профессионального сообщества, организационная идентификация и отсутствие конфликта с окружающей средой.

Анализ научной литературы показал, что значительное количество показателей, критериев успешности этого процесса, существующих в современной науке, объясняется тем, что авторы уделяют внимание различным аспектам проблемы, а их разнообразие отражает важность изучения данного вопроса. Пристальный интерес к проблеме со стороны ученых обусловлен необходимостью решения актуальных практических задач по ускорению и оптимизации адаптации личности молодого специалиста к изменяющимся условиям ее жизни.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что в отечественном образовательном пространстве сегодня наблюдаются негативные тенденции в развитии его кадровых ресурсов, наличие которых обусловлено проблемой социальной адаптации молодых специалистов и особенно ее начального периода. Решение этого вопроса возможно только путем разработки специальных программ по привлечению и адаптации молодых преподавателей, как в национальном масштабе, так и на уровне отдельных учебных заведений. Главным принципом, лежащим в их основе, должна стать идея инновационного развития отрасли, а модель должна соответствовать реалиям сегодняшнего дня.

1.3 Модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации

Корпоративная культура в образовательном учреждении играет центральную роль в создании единой системы ценностей, норм и стандартов, которые определяют не только атмосферу учебного процесса, но и формируют основу для взаимодействия всех участников образовательной среды. В условиях, когда педагогическое сообщество выполняет миссию по воспитанию и обучению подрастающего поколения, корпоративная культура становится мощным инструментом, который направляет действия и решения сотрудников, способствует гармонизации их работы и укрепляет командный дух [32].

Корпоративная культура выполняет важнейшую задачу – создание среды, в которой педагоги ощущают свою значимость, вовлечённость в общее дело и уверенность в поддержке коллег. В образовательной сфере, где каждый педагог оказывает значительное влияние на формирование личности детей и подростков, соблюдение единого этического стандарта становится не просто желательным, но жизненно необходимым элементом. Этот стандарт служит своеобразным ориентиром, позволяющим педагогам принимать решения и

выстраивать взаимодействие с коллегами, учащимися и их родителями на основе уважения, терпимости и профессиональной ответственности.

Одной из ключевых функций корпоративной культуры является создание устойчивого коллектива, в котором каждый сотрудник чувствует свою причастность к общей миссии и готовность разделять её ценности. Когда педагог понимает, что его работа является частью более широкой образовательной задачи, он начинает воспринимать свою деятельность не только как выполнение профессиональных обязанностей, но и как вклад в формирование будущего общества. Такая осознанность усиливает внутреннюю мотивацию, способствует повышению качества преподавания и укрепляет связь между сотрудниками.

Правильно организованная корпоративная культура помогает устанавливать высокие стандарты профессионализма, которые отражаются как в содержании образовательного процесса, так и в способах взаимодействия между участниками коллектива. Эти стандарты задают общий тон работы учреждения, поддерживают стабильность в коллективе и формируют основу для взаимного доверия. Педагоги, которые действуют в рамках согласованных норм и ценностей, не только легче находят общий язык с коллегами, но и создают атмосферу уважения и поддержки, которая передаётся учащимся.

Специфика образовательной организации накладывает дополнительные требования на содержание корпоративной культуры. Она должна учитывать особую роль педагогов как воспитателей и наставников, подчёркивая важность их миссии и формируя условия для реализации этой миссии на практике. В этом контексте корпоративная культура должна продвигать ценности, такие как толерантность, уважение к личности, ответственность за результаты своей работы и стремление к постоянному развитию. Эти принципы становятся не только основой профессиональных отношений, но и инструментом воспитания учащихся, которые впитывают культуру через взаимодействие с педагогами.

Корпоративная культура способствует поддержанию стабильности в коллективе, помогая минимизировать конфликты и снижать уровень стресса,

связанного с профессиональной деятельностью. Чёткие правила поведения и общие ценности позволяют каждому сотруднику понимать свои обязанности, ожидания коллег и администрации, а также обеспечивают предсказуемость и упорядоченность в работе. Это особенно важно в стрессовых ситуациях, связанных с решением сложных задач, где опора на общие принципы позволяет коллективу действовать слаженно и эффективно.

Одним из ключевых аспектов корпоративной культуры является её способность адаптироваться к изменениям и вызовам, сохраняя при этом базовые ценности и принципы. В образовательной среде, которая активно развивается и сталкивается с новыми вызовами, такими как цифровизация, изменяющиеся требования к учебному процессу и повышение внимания к вопросам инклюзии, корпоративная культура должна играть роль стабилизирующего фактора, сохраняя общую идентичность учреждения и поддерживая его миссию.

Корпоративная культура в образовательной организации не только определяет её уникальность, но и создаёт основу для профессионального развития педагогов, формирования устойчивого коллектива и эффективного выполнения образовательной миссии. Её правильное построение позволяет не только укрепить внутренние связи в коллективе, но и повысить качество образовательного процесса, создавая атмосферу доверия, поддержки и взаимного уважения.

Сопровождение молодых специалистов играет ключевую роль в их интеграции в образовательное учреждение. Для начинающего учителя это зачастую является первым опытом работы, и период адаптации может быть сопряжен с множеством трудностей. Молодой специалист сталкивается с высокими требованиями со стороны администрации, родителей и общества, и при этом ему необходимо учиться взаимодействовать с коллективом и осваивать внутренние правила и традиции. Эффективное сопровождение помогает снизить уровень стресса и неуверенности, ускоряет процесс адаптации и позволяет молодому педагогу чувствовать себя частью коллектива.

Данная задача решалась с помощью метода моделирования.

Согласно поставленным задачам настоящего исследования, на основании анализа сущности и содержания сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации нами представлена разработанная модель в виде таблицы (таблица 1). Метод моделирования применяется во многих науках, в том числе в педагогике.

Таблица 1 – Модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

<table>
<tr><td rowspan="5">Целевой блок</td><td colspan="3">Цель: организация сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации</td></tr>
<tr><td colspan="3">Подходы и принципы к организации сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации</td></tr>
<tr><td>Системный</td><td>Деятельностный</td><td>Компетентностный</td></tr>
<tr><td>Управляемость, как необходимость целенаправленного координирования для достижения запланированных результатов;
Развитие, как учет изменяемости системы, ее способности к развитию, накапливанию информации с учетом динамики окружающей среды.</td><td>Организации процесса сопровождения молодых учителей как совокупности запланированных действий.</td><td>Обеспечение вариативности
траекторий профессиональной самореализации;
Выстраивание пространства
профессиональной коммуникации.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Задачи
- обеспечение программного, методического сопровождения деятельности молодых учителей;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого учителя;
- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;
- создание условий для развития и повышения квалификации молодых учителей через принятие ценностей, норм, традиций общеобразовательной организации.</td></tr>
<tr><td>Содержательный блок</td><td colspan="3">- План мероприятий «Сопровождение молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации».</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">Методы организации сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации</td><td>Формы организации сопровождения</td></tr>
<tr><td>Операционно-деятельностный блок</td><td colspan="2">- наставничество;
- тьютерство;
- проектирование программы личностного и профессионального роста молодого учителя;
- составление программы самообразования на 1–3 года;
- участие в конкурсном движении;
- привлечение молодых учителей в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации;
- публичное представление успехов молодых учителей.</td><td>индивидуальные; индивидуализированные; групповые; коллективные; личные беседы; беседы в группе; совещания; посещение уроков; «Школа молодого педагога»; конкурсы профессионального мастерства различного уровня.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Оценочно-результативный блок</td><td colspan="3">Критерии и показатели</td></tr>
<tr><td>Мотивационно-ценностный</td><td>Когнитивный</td><td>Практико-результативный</td></tr>
<tr><td>- осознание значения прихода в профессию молодых учителей со стороны администрации школы и возможных наставников/тьютеров как кадрового ресурса развития школы;
- установка всех участников сопровождения на конструктивное, уважительное взаимодействие;
- готовность к принятию и использованию ценностей, одобряемого поведения, смысловой оценки собственных поступков в рамках корпоративной культуры общеобразовательной организации.</td><td>- участники сопровождения знают, что делать, к кому обращаться, как реагировать в различных проблемных ситуациях;
- знание индивидуальных особенностей, способностей молодых учителей;
- способность участников сопровождения молодых учителей к самооценке в процессе освоения корпоративной культуры школы.</td><td>- готовность опытных учителей выступить в качестве практического образца профессиональной деятельности;
- эффективная профессиональная деятельность молодого учителя;
- участие молодых учителей в профессиональных педагогических сообществах общеобразовательной организации и вне ее, в общественных организациях.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Уровни организации сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации</td></tr>
</table>

	Низкий	Средний	Высокий
	- формальное отношение со стороны администрации, наставников к молодым учителям, отсутствие восприятия их как кадрового ресурса развития школы; - отсутствует установка всех участников сопровождения на конструктивное, уважительное взаимодействие; - отсутствует готовность к принятию и использованию ценностей, одобряемого поведения, смысловой оценки собственных поступков в рамках корпоративной культуры общеобразовательной организации; - участники сопровождения затрудняются в вопросах реагирования в различных проблемных ситуациях; - знание индивидуальных особенностей, способностей молодых учителей не является приоритетным; - способность участников сопровождения молодых учителей к самооценке в процессе освоения корпоративной культуры школы не проявляется; - отсутствует готовность опытных учителей выступить в качестве практического образца	- отношение к молодым учителям как к кадровому ресурсу развития школы не стабильное: - установка всех участников сопровождения на конструктивное, уважительное взаимодействие носит ситуативный характер; - готовность к принятию и использованию ценностей, одобряемого поведения, смысловой оценки собственных поступков в рамках корпоративной культуры общеобразовательной организации носит не стабильный характер; - участники сопровождения не всегда знают, что делать, к кому обращаться, как реагировать в различных проблемных ситуациях; - частичное знание индивидуальных особенностей, способностей молодых учителей; - способность	- полное осознание значения прихода в профессию молодых учителей со стороны администрации школы и возможных наставников/тьютеров как кадрового ресурса развития школы; - устойчивая установка всех участников сопровождения на конструктивное, уважительное взаимодействие; - стабильная готовность к принятию и использованию ценностей, одобряемого поведения, смысловой оценки собственных поступков в рамках корпоративной культуры общеобразовательной организации; - участники сопровождения четко понимают и знают, что делать, к кому обращаться, как реагировать в различных проблемных ситуациях; - знание индивидуальных особенностей, способностей молодых учителей активно используются в их сопровождении в освоении корпоративной культуры школы; - способность участников сопровождения молодых учителей к самооценке в процессе освоения

	профессиональной деятельности; - эффективность профессиональной деятельность молодых учителей низкая; - молодые учителя крайне неохотно участвуют в работе профессиональных педагогических сообществ общеобразовательной организации и вне ее.	участников сопровождения молодых учителей к самооценке в процессе освоения корпоративной культуры школы выражено проявляется от случая к случаю; - готовность опытных учителей выступить в качестве практического образца профессиональной деятельности ситуативна; - профессиональная деятельность молодого учителя недостаточно эффективна; - участие молодых учителей в профессиональных педагогических сообществах общеобразовательной организации и вне ее может носить формальный характер.	корпоративной культуры школы проявляется стабильно и адекватно; - постоянная готовность опытных учителей выступить в качестве практического образца профессиональной деятельности; - профессиональная деятельность молодого учителя реализуется на достаточно высоком уровне, стабильно и по различным направлениям; - активное участие молодых учителей в профессиональных педагогических сообществах общеобразовательной организации и вне ее, в общественных организациях.
Результат: В основном высокий уровень организации сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной школы, обеспечивающий их интеграцию в образовательную, культурную среду школы, формирование их готовности к принятию ценностей, традиций, норм образовательной организации и одобряемого поведения, смысловой оценки собственных поступков в рамках корпоративной культуры общеобразовательной школы.			

В современной педагогической науке модели различных типов широко используются для решения теоретических и практических задач. Разработанная нами модель сопровождения позволяет оптимизировать процесс освоения корпоративной культуры молодыми учителями и описывает поэтапную

деятельность субъектов корпоративной культуры общеобразовательной организации на основе принципов системного, деятельностного и компетентностного подходов, направленную на достижение успешного сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации. Структурно модель состоит из четырех основных блоков: целевого (цель, задачи, подходы и принципы построения и реализации модели); содержательного; операционно-деятельностного (методы и формы организации сопровождения молодых учителей); а также оценочно-результативного (критерии и показатели, уровни и предполагаемый результат).

Адаптационные программы способствуют осознанию образовательных и организационных целей, более глубокому пониманию принципов корпоративной культуры и того, как они отражаются в повседневной деятельности. Таким образом, сопровождая молодых специалистов, образовательное учреждение создает благоприятную среду для их профессионального и личностного развития, закладывая прочный фундамент для формирования успешной карьеры и лояльности к месту работы.

Методы сопровождения молодых учителей включают целый комплекс мер, направленных на создание для них благоприятных условий для интеграции в коллектив и освоения корпоративной культуры. Одним из таких методов является менторство и наставничество, когда за молодым специалистом закрепляется более опытный коллега. Этот подход помогает новому сотруднику получать индивидуальную поддержку, профессиональные советы и возможность наблюдать за опытом наставника в реальных педагогических ситуациях. Опытный коллега становится для молодого учителя проводником в профессиональную среду, помогает разобраться в сложных рабочих моментах, укрепляет уверенность в собственных силах и, самое главное, поддерживает эмоционально.

Тренинги и семинары, посвящённые корпоративной культуре, являются важнейшим инструментом в процессе адаптации молодых педагогов к профессиональной среде образовательного учреждения. Эти мероприятия

создают условия для углублённого изучения этических и профессиональных стандартов, принятых в организации, и помогают начинающим учителям осознать их значение в повседневной работе. Участие в таких тренингах позволяет педагогам не только познакомиться с формальными аспектами корпоративной культуры, но и прочувствовать её практическую ценность, что способствует формированию у них устойчивой профессиональной идентичности.

На специальных занятиях и семинарах молодым учителям предоставляется структурированная информация о правилах и нормах взаимодействия в коллективе. Это включает в себя ознакомление с основами корпоративной этики, такими как уважение к коллегам, умение работать в команде, конструктивное разрешение конфликтов и соблюдение профессиональных стандартов общения. Особое внимание уделяется вопросам поведения в сложных ситуациях, связанных с общением с учениками, их родителями и коллегами, что помогает молодым учителям подготовиться к решению реальных задач, с которыми они сталкиваются в образовательной среде.

Тренинги также подчеркивают важность соблюдения ценностей компании как основы для поддержания здорового рабочего окружения. Молодые учителя узнают, как ценности организации влияют на эффективность работы в команде, укрепляют доверие между коллегами и способствуют созданию атмосферы взаимного уважения. Такие мероприятия подчеркивают, что корпоративная культура - это не абстрактное понятие, а реальный инструмент, который помогает улучшить взаимодействие внутри коллектива и создать благоприятные условия для профессионального и личностного развития [13].

Семинары предоставляют участникам возможность не только ознакомиться с организационными нормами, но и задать вопросы, касающиеся их профессиональной деятельности. Молодые учителя могут обсуждать сложные темы, такие как управление конфликтами, адаптация к нагрузкам или

выстраивание эффективной коммуникации с родителями. Общение с более опытными коллегами позволяет им получить ценные советы и рекомендации, которые помогают легче адаптироваться к новым условиям и повысить уверенность в своей профессиональной компетентности.

Основная особенность тренингов заключается в их ориентации на практический опыт. В рамках данных мероприятий молодые педагоги активно участвуют в анализе конкретных ситуаций: от моделирования разнообразных взаимодействий до разработки наилучших методов поведения, что позволяет им глубже осваивать реализацию корпоративной этики и ценностей на практике. Такой подход включает изучение кейсов по разрешению конфликтов между учениками или сложным общению с родителями, а также преодоление профессиональных противоречий внутри коллектива. Это не просто теоретическая подготовка; это процесс глубокого погружения в корпоративную культуру и её непосредственное применение на рабочих местах, обеспечивая тем самым полноценное усвоение принципов и норм педагогической деятельности [21].

Тренинги и семинары также создают площадку для обмена опытом и укрепления связей между педагогами. Участие в таких мероприятиях позволяет молодым специалистам лучше узнать своих коллег, обсудить общие проблемы и поделиться личным опытом. Это способствует формированию более сплочённого коллектива, где каждый чувствует себя частью команды, готовой поддерживать друг друга и совместно решать возникающие задачи. Кроме того, взаимодействие с более опытными педагогами помогает молодым учителям увидеть успешные примеры реализации корпоративных ценностей на практике и мотивирует их к личностному и профессиональному развитию.

Важно отметить, что тренинги и семинары по корпоративной культуре оказывают позитивное влияние не только на адаптацию новых сотрудников, но и на общий климат в образовательной организации. Периодическое проведение таких мероприятий способствует укреплению единства коллектива, повышению уровня доверия между коллегами и созданию более гармоничной

рабочей атмосферы. Это, в свою очередь, отражается на качестве образовательного процесса, так как педагоги, работающие в условиях поддерживающего микроклимата, более мотивированы, инициативны и готовы к внедрению новых методов обучения.

Регулярные встречи и обратная связь составляют еще один важный элемент сопровождения. Молодым специалистам важно иметь возможность обсудить с наставниками или руководством свои успехи, возникающие трудности и получить советы по их преодолению. Такие встречи помогают корректировать направления профессионального развития молодого специалиста и дают ему чувство безопасности и уверенности в собственных силах. Регулярное обсуждение помогает не только улучшить работу учителя, но и создает прочную основу для его долгосрочного профессионального роста.

Оценочные мероприятия, такие как самооценка и оценка наставниками, являются важным инструментом анализа успехов и выявления областей, требующих улучшений. Самооценка дает возможность молодому учителю осознать свои сильные и слабые стороны, а оценка наставника или руководства - получить независимый взгляд на свою работу. В ходе таких оценок вырабатываются индивидуальные рекомендации, которые становятся основой для построения личного плана профессионального роста, помогая молодым учителям уверенно двигаться к достижению высоких профессиональных результатов и глубокому осознанию корпоративной культуры организации.

Программы адаптации и сопровождения молодых учителей в образовательных учреждениях являются важнейшим элементом профессиональной подготовки, направленным на успешное включение начинающих специалистов в педагогическую среду. Эти программы создаются с целью не только обеспечить молодым учителям благоприятные условия для выполнения их обязанностей, но и помочь им справляться с вызовами, которые они неизбежно встречают на начальных этапах своей карьеры. Основной задачей таких программ является создание комфортной и поддерживающей среды, которая способствует формированию устойчивой профессиональной

идентичности, развитию необходимых компетенций и выработке позитивного отношения к преподавательской деятельности.

В контексте текущих изменений в системе образования, когда требования к качеству обучения непрерывно повышаются, программы адаптации становятся ключевым инструментом для молодых учителей, способствуя эффективному преодолению новых вызовов. Один из таких вызовов — необходимость соответствовать высоким стандартам профессиональной компетентности, которая подразумевает не только глубокие знания предметной области, но и владение современными методиками преподавания, способность устанавливать продуктивное взаимодействие с учениками, их родителями и коллегами, а также использовать цифровые технологии [65]. Адаптационные программы дают возможность начинающим педагогам развивать необходимые компетенции, что способствует достижению ими высоких результатов с самого начала профессиональной деятельности.

Эмоциональная стабильность молодых специалистов также является ключевым аспектом, на который направлены программы адаптации. Работа преподавателя связана с высокой психологической нагрузкой, что может вызывать стресс, особенно у специалистов без достаточного опыта. Программы адаптации помогают снизить уровень стресса благодаря созданию условий для психологической поддержки, предоставлению наставничества и обучению методам управления эмоциями [54]. Участие в тренингах по эмоциональной регуляции и стресс-менеджменту, например, позволяет молодым учителям успешно преодолевать трудности и сохранять позитивный настрой.

Адаптационные программы делают акцент на социализации молодых специалистов. Присоединяясь к профессиональному сообществу, они должны интегрироваться в команду, понимать корпоративную культуру и принимать организационные ценности [35]. Социализация предполагает ознакомление с правилами внутреннего распорядка, нормами общения с коллегами и учениками, а также изучение основ командной работы [44]. Эти аспекты не только помогают молодым учителям быстрее приспособиться к новой среде, но

и содействуют формированию дружного коллектива, где каждый преподаватель чувствует поддержку и уверенность в своих решениях.

Программы поддержки молодых преподавателей включают разнообразные мероприятия, направленные на их профессиональное развитие. К ним относятся семинары, мастер-классы, тренинги и воркшопы, где начинающие учителя могут изучить новые методы преподавания, создавать учебные материалы и осваивать технологии, используемые в образовательной среде [49]. Также важную роль играет наставничество, при котором молодые специалисты работают под руководством опытных профессионалов, которые предоставляют им консультации и помощь в профессиональной сфере. Наставники помогают начинающим учителям анализировать их успехи и ошибки, дают обратную связь и делятся своим опытом.

Программы адаптации также способствуют формированию у молодых педагогов устойчивой мотивации к профессиональной деятельности. Это происходит благодаря созданию возможностей для профессионального и личностного развития, участия в конкурсах педагогического мастерства, реализации творческих идей и проектной работы. Когда молодые учителя видят возможности для карьерного роста в своей профессии, они обретают больше уверенности и мотивации, что положительно влияет на их отношение к работе и результаты их деятельности.

Начальный этап адаптации предполагает знакомство новых сотрудников с корпоративной культурой образовательного учреждения. Это подразумевает изучение системы ценностей, принципов и норм, определяющих специфику работы организации. В рамках вводных занятий молодые учителя знакомятся со стратегическими целями, миссией и задачами образовательной организации [17; 19]. Важное значение имеет формирование понимания роли педагогов в достижении общих целей. На данном этапе сотрудники изучают основные правила и процедуры, регулирующие взаимодействие внутри коллектива, включая общение с коллегами, администрацией и учениками.

Эффективные программы сопровождения предусматривают психологическую помощь молодым учителям. Работа в образовательной среде связана с большими эмоциональными и психологическими нагрузками, что может привести к стрессу, особенно у начинающих специалистов [40,41]. Чтобы предотвратить профессиональное выгорание, проводятся групповые и индивидуальные консультации с психологами, которые помогают преподавателям справляться с трудностями. Психологическая поддержка включает освоение техник саморегуляции, повышение эмоциональной стабильности и улучшение навыков взаимодействия в стрессовых ситуациях [27].

Также программы адаптации и поддержки направлены на развитие устойчивой мотивации молодых преподавателей. Это происходит благодаря системе мотивирующих мероприятий, таких как награды, участие в соревнованиях профессионального мастерства, возможность повышать квалификацию и строить карьеру [52]. Молодым учителям предоставляют доступ к конференциям, педагогическим советам и другим профессиональным мероприятиям, что позволяет им осознать значимость своей работы и увидеть перспективы личного роста.

Молодые учителя интегрируются в профессиональное сообщество через участие в совместных мероприятиях, обмен опытом с коллегами и вовлечение в командную работу [34]. Взаимодействие с наставником также способствует формированию у молодых специалистов навыков предоставления и получения обратной связи, что является ключевым аспектом профессионального развития. Такое взаимодействие способствует не только профессиональному, но и личностному развитию педагогов, формируя у них чувство принадлежности к коллективу и уважения со стороны коллег.

Программы адаптации и сопровождения являются важным инструментом повышения качества образования, так как от уровня подготовки и удовлетворённости молодых учителей во многом зависит их эффективность в профессиональной деятельности. Создание условий для успешной адаптации

начинающих педагогов позволяет снизить текучесть кадров, улучшить образовательный процесс и повысить удовлетворённость учеников и родителей. Таким образом, инвестиции в программы адаптации и сопровождения молодых специалистов способствуют не только их личностному и профессиональному развитию, но и общему успеху образовательного учреждения.

Этап повышения профессиональной компетентности является важным шагом в процессе адаптации молодых учителей. Он предусматривает систему обучения, ориентированного как на соответствие профессиональным стандартам, так и на выполнение корпоративных требований, специфичных для образовательного учреждения. На этом этапе проводятся различные занятия, тренинги и семинары, направленные на углубление знаний и развитие навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности. Молодым специалистам предоставляется доступ к актуальной информации о современных педагогических подходах, методиках преподавания и инновационных технологиях, которые могут быть внедрены в учебный процесс.

Особое внимание уделяется интеграции корпоративных ценностей в профессиональную деятельность. Молодых педагогов обучают, как включать принципы и миссию учреждения в ежедневную работу с учениками и родителями, делая их частью образовательного процесса. Это способствует не только профессиональному росту учителей, но и укреплению их лояльности к организации. Когда сотрудники видят, что образовательное учреждение инвестирует в их развитие, они начинают воспринимать свою работу как часть более масштабной миссии, что формирует чувство принадлежности и уважения к учреждению.

Профессиональное обучение молодых специалистов становится важным инструментом для раскрытия их потенциала. Оно не только помогает адаптироваться к текущим требованиям и стандартам, но и открывает перед ними новые перспективы для личностного и карьерного роста. Молодые учителя осознают, что организация заинтересована в их успехе, предоставляя возможности для профессионального совершенствования. Это повышает их

мотивацию, укрепляет уверенность в своих силах и формирует желание вносить свой вклад в развитие образовательного процесса.

Немаловажную роль в процессе адаптации играет социальная составляющая, включая тимбилдинг и неформальные мероприятия. Для молодых специалистов важно не только овладеть профессиональными навыками, но и почувствовать себя частью коллектива. Мероприятия, организуемые в неформальной обстановке, позволяют молодым учителям лучше узнать своих коллег, наладить коммуникацию и выстроить доверительные отношения. Это могут быть совместные мероприятия, такие как праздники, спортивные соревнования, тренинги по командообразованию или неформальные встречи для обсуждения профессиональных вопросов.

Участие в таких мероприятиях укрепляет командный дух и создаёт дружелюбную атмосферу в коллективе. Молодые учителя начинают чувствовать себя увереннее, зная, что коллеги всегда готовы помочь и поддержать. Это особенно значимо в начале карьеры, когда специалисты сталкиваются с новыми задачами и ощущают неуверенность. В комфортной рабочей обстановке молодым специалистам проще приспособиться к новым требованиям, самостоятельно принимать решения и справляться с профессиональными задачами [42].

Дружелюбная и поддерживающая атмосфера снижает уровень стресса, который часто возникает в первые месяцы работы. Благодаря ощущению принадлежности к коллективу молодые специалисты быстрее преодолевают возможные трудности и с большей уверенностью приступают к выполнению своих обязанностей.

Молодые специалисты начинают воспринимать своё рабочее место не только как источник профессиональных вызовов, но и как пространство для самореализации и личного роста.

Профессиональное обучение и социальное взаимодействие играют ключевую роль в успешной адаптации молодых педагогов. Этот этап помогает

развивать их профессиональные навыки, укрепляет эмоциональную устойчивость и чувство принадлежности к команде. В результате формируется сплочённый и продуктивный рабочий процесс, что положительно влияет на качество образования и устойчивое развитие организации в целом.

Основные преимущества и ожидаемые результаты от внедрения таких программ адаптации и сопровождения разнообразны. Один из наиболее значимых результатов — повышение уровня лояльности молодых педагогов к корпоративной культуре организации [51]. Когда молодой специалист понимает и разделяет ценности и цели компании, он становится более преданным работе, стремится внести свой вклад в развитие и достичь высоких результатов. Это, в свою очередь, способствует снижению текучести кадров среди начинающих специалистов. Новые сотрудники реже уходят из образовательного учреждения, если с самого начала чувствуют поддержку, имеют возможности для профессионального роста и чувствуют себя частью единой команды. Кроме того, такие программы влияют на общий уровень профессиональной удовлетворённости и мотивации молодых учителей. Когда молодые специалисты получают поддержку и осознают свою значимость в коллективе, они испытывают удовлетворение от своей работы и стремятся развиваться в рамках организации.

После окончания университета человек сталкивается с необходимостью адаптироваться к выполнению профессиональных обязанностей. Работа в сфере образования может вызвать у начинающих педагогов сомнения в своих способностях и знаниях [54]. Чтобы предотвратить это и обеспечить новому специалисту ощущение значимости в команде, необходимо немедленно предоставить ему необходимую поддержку.

Сложности учебной практики усугубляют стресс, испытываемый начинающими учителями в первые дни их работы в классе:

– учитель обладает ограниченной властью над педагогическим процессом и вынужден прибегать к консультациям;

– педагогическая деятельность часто требует быстрого, но профессионального реагирования;

– ошибки влекут за собой серьезные последствия, требующие длительного времени для достижения результатов. педагогические усилия становятся очевидными;

– педагогическая деятельность нетерпима к начинающему уровню профессионального развития нового учителя;

– администрация школы с самого начала устанавливает строгие и высокие стандарты профессиональной компетентности.

Педагоги должны быстро адаптироваться к новым условиям и приобретать новые навыки, чтобы соответствовать требованиям класса. Первые этапы вхождения нового преподавателя в образовательный процесс, отмеченные конфликтами, влияют как на его профессиональное, так и на психологическое развитие. Достижение этого уровня напрямую влияет на продвижение молодого специалиста и его готовность к всестороннему вовлечению в образовательный процесс

Профессиональная акклиматизация начинающих педагогов была подробно задокументирована из-за важности этого процесса для облегчения понимания ими тонкостей выбранной профессии. Тем не менее, более прагматичный взгляд на профессиональную адаптацию учителей заключается в том, чтобы рассматривать ее при поступлении на работу и приобретении необходимых компетенций и навыков.

Тема профессиональной гибкости учителей рассматривается в исследовании специалиста по социологии Е.Г. Черниковой. Как показано в ее исследовании, на процесс профессиональной адаптации в школе влияют как внутренние, так и внешние факторы. Автор утверждает, что большинство из этих качеств определяются профессиональным статусом преподавателя, финансовой стабильностью, мотивацией, образовательной средой, степенью профессиональной подготовки и социально-психологическим опытом [61].

По мнению Л.К. Зубцовой, профессиональная адаптация молодого специалиста должна в основном определяться структурой школы, социально-демографическими факторами, экономическими условиями, психологическими аспектами, уровнем образования и обстоятельствами трудоустройства. Для достижения основной цели профессиональной адаптации нельзя упускать из виду ни один аспект [18].

Эксперты выделяют два этапа адаптации к новой профессии: начальный и средний.

Первичная адаптация относится к первым этапам пребывания сотрудника в должности, в то время как вторичная адаптация включает последующие изменения в карьере учителя, включая переход в новую школу или изменение профиля организации. Знания, умения и опыт преподавания, приобретенные начинающим педагогом, становятся очевидными в процессе его первичной адаптации. В ходе учебной деятельности преподаватель должен принимать взвешенные решения об используемых методических инструментах в зависимости от конкретного педагогического контекста процесса обучения и желаемых целей.

Учителя совершенствуют свои навыки и педагогические методы на протяжении всего периода адаптации к новым условиям (например, к новым образовательным программам, иным принципам работы в новом преподавательском составе и т.д.). Адаптация к новой среде - это многогранный процесс, который включает в себя большое количество интеграций.

Интеграция роли начинающего педагога в организационные рамки образовательного учреждения, учитывающая особенности школьной администрации и адаптацию к новым условиям работы, включая нормативные, социально-психологические, морально-нравственные факторы. Профессионал - уровень владения молодым специалистом всеми аспектами преподавательских обязанностей, повышающий основные показатели эффективности преподавания до требуемого уровня.

Адаптируемость молодых специалистов зависит от профессорско-преподавательского состава и их эффективности в выполнении учебных обязанностей.

Внешне большинство рассматривает коллектив как социальную единицу, включающую отдельных людей, которые имеют схожие взаимоотношения, получают удовольствие от своей принадлежности и определенным образом сотрудничают. Каждый преподаватель обладает определенными качествами, и они хорошо сотрудничают, создавая единое целое.

Современные педагоги выступают в нескольких ролях: общественный деятель, добросовестный работник, тематический преподаватель и классный руководитель. Общая многофункциональность преподавательского состава обусловлена разнообразием работы отдельных педагогов. Педагоги взаимодействуют с родителями и влияют на общественную культуру за пределами класса, проявляйте самодисциплину. Администрация школы настойчиво поощряет сотрудников проявлять больше инициативы и действовать самостоятельно. Развитие аналитической и нормативной базы привело к предвосхищению и четкому разграничению профессиональных обязанностей педагогов.

Коллективный характер работы и коллективные усилия всех участников для достижения результатов. Отсутствие стандартизированных дисциплинарных протоколов будет препятствовать эффективности образовательной деятельности в сотрудничестве с другими преподавателями, повседневной деятельности школы и оценке успеваемости учащихся. Хотя это не означает, что методы обучения и воспитания должны быть схожими, это указывает на то, что сотрудники учреждения должны действовать согласованно в своих ценностных ориентациях, убеждениях и установках.

Большинство учителей - женщины. Группы женщин отличаются большей непостоянством, эмоциональностью и внутренним конфликтом по сравнению с преобладающими группами мужчин. И наоборот, женщины проявляют

большую готовность к изучению нового опыта в классе и более склонны к участию во внеклассных мероприятиях.

Преподавательский состав оказывает существенное влияние на начинающего преподавателя. Этот метод может принести значительную пользу новому сотруднику, способствуя быстрой и благоприятной адаптации и создавая надежную структуру поддержки. Начинающему преподавателю следует обратиться за советом к подготовленному и опытному коллеге, столкнувшись с трудностями в классе.

Используя результаты исследований особенностей профессиональной педагогической деятельности и теоретико-методологические изыскания о сущности адаптации молодых специалистов в освоении корпоративной культуры, мы выделим структурные компоненты образовательной среды, влияющие на процесс адаптации начинающих педагогов.

Объем теоретических знаний индивида отражает когнитивный аспект адаптации, способствуя успешному выполнению деятельности, соответствующей его установленной роли. Молодой специалист должен понимать особенности педагогической деятельности, осознавать цели образовательного процесса, осознавать педагогическую роль во внедрении и реализации Федерального государственного образовательного стандарта и обладать глубоким пониманием взаимосвязи образовательных целей и задач.

Молодой специалист продемонстрировал владение различными стратегиями и процедурами обучения с помощью технологического компонента. В задачи преподавателя-наставника входит проведение высококачественных учебных курсов и тщательная организация досуга и образовательных мероприятий. Для этого вы должны эффективно распределять свои обязанности, оценивать распределенные обязательства и принимать самостоятельные решения.

С социальной и психологической точки зрения, вступление в преподавательский состав требует согласования своих целей и интересов с целями и интересами коллектива (учителей), тем самым создавая новый

стереотип поведения, изменяя черты своего характера в соответствии с требованиями преподавания и, в конечном счете, принимая присущие ему ценности, принципы и стандарты поведения в учебное заведение.

ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОВЕРКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В ОСВОЕНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Организация и результаты констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы

Задачей экспериментальной работы являлось апробирование и уточнение предложенной модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

В настоящее время на федеральном уровне действуют ограниченные законы, касающиеся привлечения молодых специалистов. Кроме статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации, ни одно другое законодательство не содержит такого положения. Этот закон предусматривает, что лица, только что окончившие средние, профессиональные или высшие учебные заведения, не должны проходить испытательный срок со стороны своих работодателей. Российское законодательство не предусматривает специальных гарантий для молодых специалистов на рабочем месте.

Ни в одном федеральном законе, кроме Трудового кодекса, не указано понятие «молодой специалист». Для получения этого статуса необходимо соответствовать основным требованиям, изложенным в нормативных правовых актах Пензенской области. Критерии отбора включают возраст до 30 лет, обучение на дневном отделении в аккредитованном учебном заведении, опыт работы в группе менее трех лет и наличие основной работы в организация государственного сектора после окончания учебы.

В ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13» работают 87 учителей, из которых 19 - молодые специалисты, что составляет 22% преподавательского состава. Обратите внимание, что некоторые участники исследования только

начинают преподавать, в то время как другие работают в организации в течение нескольких месяцев или до двух лет.

Молодые специалисты, участвующие в программе адаптации, могут обнаружить недостатки.

Место проведения совещаний для преподавателей. Это требует рассмотрения методов оценки эффективности и качества программы, а также содействия ее совершенствованию.

Критерии и индикаторы, которые иллюстрируют эффективность профессиональной адаптации в теории и практике образования, могут быть определены по-разному. Большинство ученых сходятся во мнении, что продуктивность деятельности и удовлетворенность сотрудников работой являются двумя наиболее важными элементами.

Молодые специалисты должны обладать всесторонними знаниями об образовательном процессе и своей роли в нем, чтобы эффективно выполнять свою работу. Профессионализм в классе и исключительные коммуникативные навыки необходимы для взаимодействия с учениками школьного возраста. Была разработана анкета для оценки профессиональных компетенций, основанная на трех составляющих учебной среды: когнитивной, технологической и социально-психологической.

«Удовлетворенность работой» оценивается как критерий успешности процесса адаптации в сочетании с продуктивностью выполнения задач.

Удовлетворенность сотрудников и групп своей работой и условиями, в которых она выполнялась, служит показателем их уровня удовлетворенности. Начинающим преподавателям важно оценить степень своей удовлетворенности работой и взаимопонимания, которые они устанавливают со своими учениками. Никакие похвалы за выдающиеся педагогические способности и чуткость молодого преподавателя не могут смягчить проблему успешной адаптации специалиста в неприятной обстановке.

Данные опроса используются для оценки эффективности метода адаптации, а также для описания процесса адаптации, с которым сталкивается молодой специалист.

Оценка эффективности программы адаптации является важным этапом в анализе её влияния на профессиональное развитие молодых преподавателей и на общую результативность работы образовательного учреждения. Для проведения такой оценки были использованы две ключевые переменные: уровень удовлетворенности работой со стороны преподавателей и их профессиональная производительность. Эти показатели позволяют получить комплексное представление о том, насколько успешно молодые специалисты интегрируются в рабочую среду, соответствуют предъявляемым требованиям и достигают поставленных целей.

Уровень удовлетворенности преподавателей работой выступает важным индикатором их психологического комфорта, степени мотивации и готовности продолжать карьеру в данной организации. Высокий уровень удовлетворенности указывает на успешную адаптацию, укрепление доверия к руководству и позитивное восприятие корпоративной культуры. В то же время профессиональная производительность преподавателей оценивает их способность эффективно выполнять свои обязанности, что напрямую связано с освоением методик преподавания, успешной коммуникацией с учениками и коллегами, а также с их умением достигать образовательных целей.

Для оценки эффективности программы адаптации были определены три основные группы показателей. К когнитивным показателям относятся осознание преподавателями образовательных целей и задач, понимание миссии учреждения и их роли в её реализации. Это отражает степень осведомлённости сотрудников о стратегических приоритетах организации, их готовность следовать корпоративным ценностям и активно участвовать в достижении коллективных целей. Социально-психологические показатели оценивают, насколько хорошо преподаватели адаптировались к организационным нормам, правилам и стандартам взаимодействия. Здесь учитываются такие аспекты, как

их умение работать в команде, воспринимать и применять обратную связь, а также поддерживать продуктивные отношения с коллегами, администрацией и учениками. Технологические показатели включают в себя соответствие квалификационных способностей преподавателей требованиям их должности. Это подразумевает уровень владения необходимыми методиками, инструментами и технологиями, которые позволяют качественно организовывать образовательный процесс.

В рамках исследования был проведён опрос, целью которого было выявить ценность программы адаптации с точки зрения самих преподавателей. Участникам предлагалось оценить свои профессиональные качества, а также указать навыки или компетенции, которые они считают недоиспользованными в текущей работе. Такой подход позволил выявить, насколько эффективно программа адаптации помогает преподавателям реализовать свой потенциал и какие аспекты требуют доработки. Опрос также служил инструментом для получения обратной связи, что даёт возможность корректировать программу адаптации, делая её более эффективной и соответствующей реальным потребностям сотрудников.

Результаты исследования показали, что включение когнитивных, социально-психологических и технологических показателей в процесс оценки адаптации позволяет получить полную картину успехов и проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Например, когнитивные аспекты помогают определить, насколько хорошо преподаватели понимают цели образовательного учреждения и своё место в достижении этих целей. Социально-психологические аспекты дают возможность оценить уровень интеграции сотрудников в коллектив, что играет важную роль в их мотивации и удовлетворённости работой. Технологические аспекты показывают, насколько хорошо преподаватели соответствуют профессиональным стандартам и требованиям.

Эффективность программы адаптации можно оценить как через анализ удовлетворенности и производительности преподавателей, так и через более

глубокое исследование их когнитивных, социально-психологических и технологических достижений. Этот подход позволяет не только выявить сильные и слабые стороны программы, но и наметить пути её дальнейшего развития, чтобы обеспечить максимально комфортные условия для профессионального и личностного роста сотрудников. В конечном итоге такая программа способствует повышению качества образования, укреплению корпоративной культуры и достижению стратегических целей образовательного учреждения.

В разделе «Технологии» рассматривается вопрос о том, как молодой преподаватель может использовать современные методы и подходы для организации образовательных мероприятий, которые не только помогают студентам учиться, но и делают процесс интересным и запоминающимся. Такие мероприятия направлены на развитие у студентов критического мышления, навыков работы в команде и самостоятельности в изучении учебных материалов. Одна из главных задач преподавателя — создать структурированную образовательную среду, где каждый элемент учебного процесса способствует достижению поставленных целей. Результаты отображены на рисунке 1.

Организация мероприятий требует от молодого специалиста способности адаптировать образовательные технологии к разным условиям и нуждам учеников. Например, преподаватель может комбинировать интерактивные методы обучения, такие как деловые игры, проекты или мастер-классы, которые одновременно улучшают теоретические знания и практические навыки. Эти события должны быть тщательно спланированы с учётом уровня подготовки студентов, их интересов и образовательных целей курса. Чтобы успешно справиться с этим, молодому педагогу нужно уметь анализировать потребности группы, определять наиболее эффективные инструменты и подходы и корректировать свои действия в соответствии с текущей ситуацией.

Рисунок 1 – Владение навыками и умениями технологического компонента образовательной среды, %

Роль преподавателя включает проведение интенсивных тренингов, направленных на освоение разнообразных методов обучения. Эти тренинги помогают студентам не только разобраться в сложных вопросах, но и самостоятельно находить решения проблем, анализировать информацию и делать обоснованный выбор. Успешное проведение таких занятий требует от преподавателя владения современными педагогическими подходами, такими как blended learning, проектное обучение и flipped classroom. Эти методы делают образовательный процесс более гибким и индивидуальным, позволяя студентам активно участвовать в формировании своих знаний.

Для организации структурированных образовательных мероприятий преподавателю необходим высокий уровень критического мышления. Это подразумевает способность анализировать сложные задачи, определять приоритеты и разрабатывать оптимальные стратегии их решения. Например, при создании учебного модуля преподавателю следует учитывать не только образовательные цели, но и потенциальные сложности, с которыми могут столкнуться студенты, и заранее продумывать способы их преодоления. Это

требует умения оценивать образовательный процесс с разных точек зрения, прогнозировать возможные риски и находить способы их минимизации.

Ключевой аспект – это умение преподавателя планировать. Все этапы организации мероприятий должны быть тщательно продуманы, начиная с определения целей и задач и заканчивая оценкой результатов. Преподаватель создаёт структуру мероприятия, распределяет роли между студентами, выбирает ресурсы, необходимые для реализации, и устанавливает график. Планирование также включает в себя создание системы обратной связи, которая позволяет преподавателю и студентам оценивать прогресс и вносить необходимые коррективы.

Немаловажное значение имеет и умение работать автономно. Молодой специалист должен самостоятельно принимать решения, связанные с выбором образовательных технологий, подходов и инструментов, которые будут использоваться в учебном процессе. Это требует уверенности в своих профессиональных знаниях, готовности брать на себя ответственность за результат и умения находить нестандартные решения в сложных ситуациях. Автономность также включает способность преподавателя адаптироваться к изменениям, быстро реагировать на возникающие трудности и находить эффективные пути их преодоления.

Эффективная организация образовательных мероприятий требует от молодого преподавателя не только профессиональных знаний, но и развитых личностных качеств, таких как инициативность, креативность и способность к саморазвитию. Эти качества позволяют педагогу не только организовать образовательный процесс на высоком уровне, но и вдохновлять студентов на достижение новых высот. Таким образом, раздел "Технологии" подчёркивает важность комплексного подхода к организации образовательных мероприятий, где сочетаются педагогическое мастерство, современный инструментарий и стремление к постоянному совершенствованию.

Для того чтобы преподаватели могли успешно выполнять свои обязанности и эффективно организовывать образовательный процесс, им

необходимо понимать взаимосвязь между образовательными процессами и стратегическими целями обучения. Это осознание позволяет педагогу не только формировать компетенции у обучающихся, но и настраивать весь процесс взаимодействия таким образом, чтобы он способствовал достижению поставленных задач. Понимание целей обучения и их взаимосвязи с процессами даёт преподавателю возможность не только выбирать адекватные методы преподавания, но и формировать у студентов осознание ценности получаемых знаний, что особенно важно в современных условиях, когда образовательная среда становится всё более динамичной и разнообразной.

Стремление к профессионализму подразумевает, что преподаватели должны осознавать значимость знаний, которые они передают, и непрерывно совершенствовать свои навыки. Это требует тесного взаимодействия с профессиональным сообществом, участия в научных конференциях, обмена опытом с коллегами и актуализации своих знаний в соответствии с последними тенденциями в образовательной и профессиональной сферах. Важно, чтобы педагоги также обеспечивали соответствие своей работы требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Это не только гарантирует качество образовательного процесса, но и позволяет структурировать обучение так, чтобы оно максимально соответствовало ожиданиям и запросам общества и рынка труда.

Исследование, проведённое в рамках изучения образовательного процесса, уделяло особое внимание когнитивному аспекту учебной деятельности педагогов. Компетентность педагогов в этом аспекте характеризуется их способностью усваивать, анализировать и применять новые знания, а также решать проблемы, связанные с учебной и профессиональной деятельностью. Когнитивная компетентность выступает ключевым показателем успеха образовательного процесса, поскольку именно она определяет, насколько успешно учащиеся могут адаптироваться к изменяющимся условиям и решать поставленные перед ними задачи. Результаты отображены на рисунке 2.

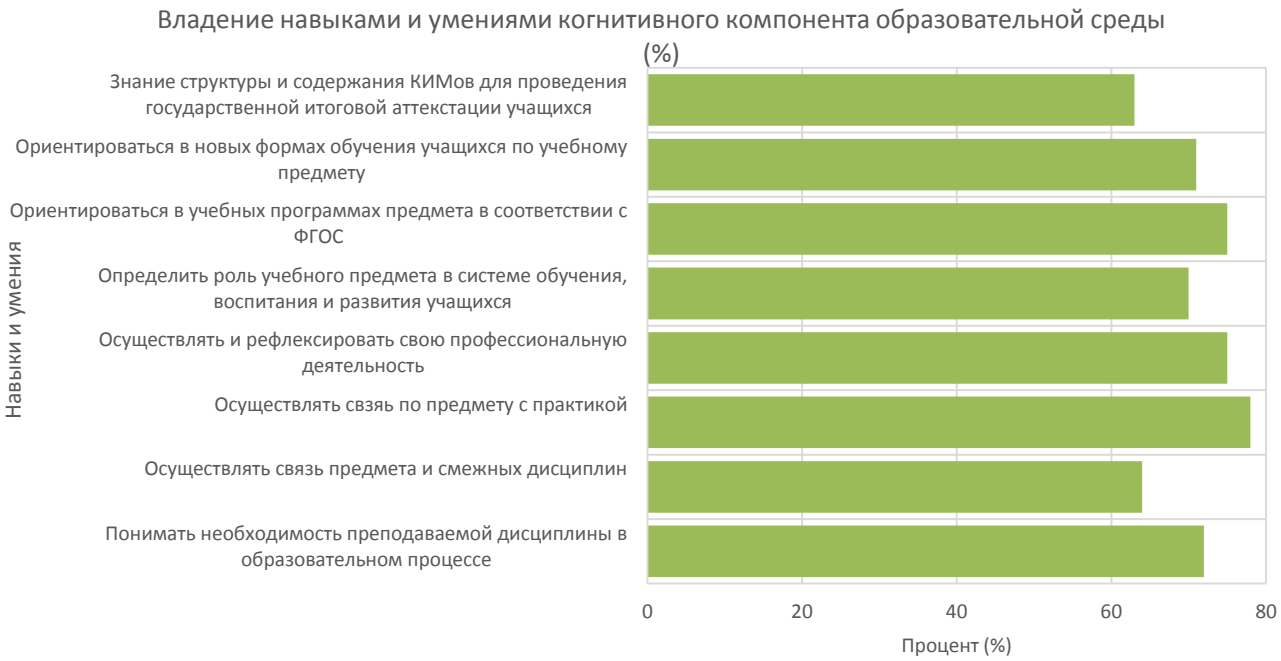

Рисунок 2 – Владение навыками и умениями когнитивного компонента образовательной среды, %

Не менее важным элементом образовательной среды является социально-психологический компонент, который играет центральную роль в формировании гармоничной учебной атмосферы. Владение социально-психологическими навыками позволяет студентам эффективно взаимодействовать с преподавателями и однокурсниками, решать конфликты, адаптироваться к требованиям образовательной среды и поддерживать продуктивную коммуникацию. Данные опроса, проведённого в феврале 2023 года, в соответствии с рисунком 3, показали уровень владения этими навыками среди студентов, что позволило выделить сильные и слабые стороны образовательного процесса. Например, процент учителей, продемонстрировавших высокую степень развития социально-психологических навыков, коррелировал с качеством педагогического сопровождения и вниманием преподавателей к вопросам групповой динамики.

Эти результаты подчёркивают важность создания образовательной среды, способствующей формированию не только академических, но и личностных

навыков студентов. Преподаватели, осознавая значимость социальных и психологических аспектов, могут эффективно интегрировать их в образовательный процесс, что приводит к повышению уровня вовлечённости учащихся и их готовности к дальнейшей профессиональной деятельности. Такой подход требует от педагогов постоянного самосовершенствования, что подразумевает участие в тренингах, профессиональных семинарах и курсах повышения квалификации.

Рисунок 3 – Владение навыками и умениями социально-психологического компонента образовательной среды, %

Социально-психологический аспект адаптации играет важную роль в профессиональном становлении молодого преподавателя. Он включает процесс интеграции личных целей и интересов нового сотрудника с целями и интересами группы, в которую он включается. В образовательной среде это означает необходимость синхронизации ценностей и задач молодого педагога с ценностями учеников, коллег и администрации учебного заведения. Этот процесс способствует формированию гармоничной рабочей атмосферы, в которой преподаватель чувствует себя частью коллектива, а его деятельность

максимально эффективно способствует достижению образовательных целей.

Для успешной адаптации молодого педагога требуется формирование нового психологического стереотипа поведения, который соответствует требованиям преподавательской профессии. Преподаватель должен научиться гибко реагировать на вызовы образовательного процесса, вырабатывать устойчивость к стрессовым ситуациям и умение управлять групповой динамикой. Эти изменения требуют не только осознания новых профессиональных обязанностей, но и готовности пересмотреть личностные установки, адаптируя их к особенностям учебной среды. Важно, чтобы молодой педагог принимал нормы, принципы и ценности образовательного учреждения, так как это способствует укреплению его профессиональной идентичности и повышению мотивации к работе.

Социально-психологический аспект включает также стандарты поведения, которым должен следовать молодой преподаватель. Эти стандарты подразумевают определённые ожидания со стороны учеников, коллег и администрации относительно того, как преподаватель взаимодействует с окружающими, управляет учебным процессом и решает возникающие проблемы. Принятие этих стандартов поведения играет ключевую роль в процессе профессиональной социализации педагога. Они включают такие аспекты, как уважительное отношение к учащимся, коллегам и родителям, умение сотрудничать и находить компромиссы, а также готовность к открытой коммуникации и принятию обратной связи.

В рамках исследования уровня освоения молодыми учителями корпоративной культуры общеобразовательной организации ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13» был проведён диагностический тест, результаты которого позволили сделать первые выводы о степени интеграции новых сотрудников в коллектив и их готовности к выполнению профессиональных обязанностей. Данный тест был направлен на оценку таких факторов, как принятие норм и ценностей учебного заведения, уровень взаимодействия с коллегами и учащимися, а также умение управлять учебным

процессом. Результаты теста продемонстрировали, что большинство молодых преподавателей успешно адаптировались к новой среде, однако выявили и области, требующие дополнительного внимания (приложение А).

Например, тест показал, что молодые специалисты с большей готовностью принимают ценности и принципы учебного заведения, если они активно включены в социальную и профессиональную жизнь коллектива. Те преподаватели, которые участвовали в совместных мероприятиях, посещали профессиональные семинары и получали поддержку наставников, демонстрировали более высокий уровень адаптации. В то же время недостаток взаимодействия с коллегами и ограниченный доступ к образовательным ресурсам снижали уровень их вовлечённости и профессиональной удовлетворённости.

Для того чтобы обеспечить успешное освоение необходимо проводить подобные диагностические тесты ежегодно в конце учебного года. Это позволит отслеживать динамику изменений, происходящих у молодых специалистов, и выявлять ключевые трудности, с которыми они сталкиваются в процессе адаптации. Такой подход обеспечит возможность своевременной корректировки программы адаптации, что повысит её эффективность и будет способствовать созданию более благоприятной образовательной среды.

Результаты предварительных исследований позволяют утверждать (рисунок 4), что социально-психологический аспект адаптации является одной из ключевых составляющих профессионального становления молодого преподавателя. Этот процесс требует внимания со стороны администрации учебного заведения, создания условий для профессионального и личностного развития педагогов, а также активного вовлечения их в жизнь коллектива. Таким образом, интеграция личных интересов и целей педагога с коллективными задачами образовательного учреждения становится основой для формирования успешной, мотивированной и устойчивой команды преподавателей, готовых к решению современных образовательных задач.

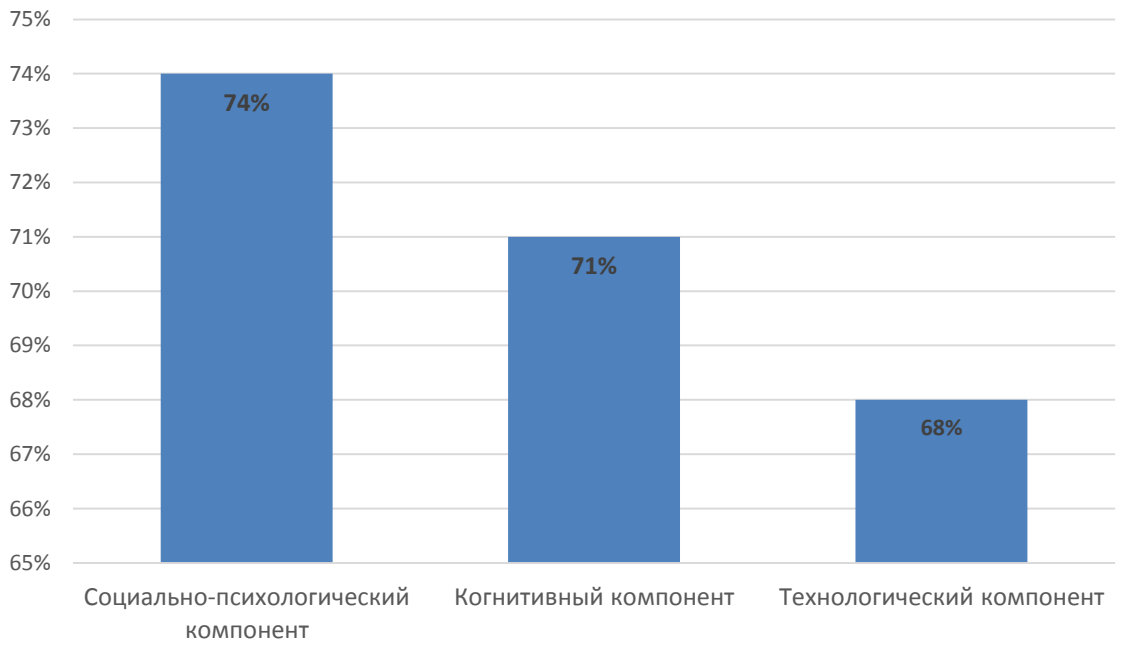

Рисунок 4 – Владение молодыми специалистами навыками и умениями компонентов образовательной среды, %

Э. Степанов разработал способ оценки удовлетворенности преподавателей условиями своей образовательной среды.

Этот диагностический инструмент предназначен для оценки степени удовлетворенности жизнью молодых специалистов и их роли в соответствующих организациях.

Анкета позволила нам оценить темпы изменений среди работников, препятствия, с которыми они сталкиваются в своей работе, и их текущие профессиональные интересы. Пример анкеты приведен в приложении Б.

Участников попросили оценить степень их согласия с каждым из двадцати представленных утверждений. Участник четко выразил свое мнение, указав на один из пяти пронумерованных ответов, соответствующих каждому пункту. В приложении приведен готовый пример анкеты.

В результате расследования была собрана следующая информация, включая замечания участников.

Учитывая, что организаторские способности молодого специалиста тесно связаны с его производительностью, крайне важно соответствовать этому

стандарту. Среди участников опроса 10% выразили недовольство своим руководством, 27% сообщили об удовлетворенности своим руководством и 63% указали на общую удовлетворенность своим руководством (рисунок 5).

Рисунок 5 – Результаты исследования по критерию «Степень удовлетворенности организацией труда», %

Молодые специалисты остро осознают необходимость продвижения как в личной, так и в профессиональной сфере на протяжении всей своей карьеры. Мы должны предоставить нашим преподавателям возможность участвовать в различных инициативах, способствующих их личностному развитию и помогающих им выявить свои уникальные качества. Администрация ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13» привлекает молодых специалистов, ставя перед ними такие задачи, как организация методических совещаний, участие в городском конкурсе "Фестиваль методических идей молодых учителей" и планирование концерта ко Дню учителя. К числу альтернативных методов, которые широко распространены, относится организация концерта ко Дню учителя. Более 68% педагогов удовлетворены возможностью проявления личностных качеств (рисунок 6).

В ходе беседы молодые педагоги продемонстрировали свои организаторские, исследовательские и инновационные способности.

Рисунок 6 – Результаты исследования по критерию «Степень удовлетворенности возможностью проявления личностных качеств», %

Эффективное общение с административным персоналом и классными руководителями является важнейшим аспектом профессионализма учителя и ключевым фактором мотивации для поиска возможностей профессионального роста. Опрос показал, что пятьдесят процентов педагогов в целом удовлетворены уровнем сотрудничества со своими коллегами (рисунок 7).

Рисунок 7 – Результаты исследования по критерию «Степень удовлетворенности отношением с педагогическим коллективом», %

Как показывает практика, молодым учителям нетрудно найти общий язык с учениками школы. Однако, недостаточный уровень организационных навыков, низкие навыки создания дисциплины в классе создают значительные трудности в работе. Также, проблемой для молодого учителя становится общение с родителями. Свою роль играет разница в возрасте и отсутствие практики делового общения. Согласно результатам исследования, 27% педагогов отметили проблемы во взаимоотношениях с учащимися и их родителями (рисунок 8).

Рисунок 8 – Результаты исследования по критерию «Степень удовлетворенностиотношениями с учащимися и их родителями», %

Важно, чтобы школа могла организовать подходящие условия для деятельности педагога: кабинет, оборудование и условия работы в нем, созданная в школе система научно-методического обеспечения должна способствовать повышению профессионального мастерства и т. д.

ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13» в состоянии обеспечить всех специалистов своим кабинетом, практически в каждом есть проектор, интерактивная доска. 84% молодых учителей в целом довольны своим обеспечением, 16% считают, что обеспечение деятельности педагога имеет

низкий уровень.

Значительная часть молодых специалистов в целом удовлетворены своимположением в жизни школы (90%). Однако у 10% педагогов отмечена низкая степень удовлетворённости (рисунок 9).

Рисунок 9 – Результаты исследования по критерию «Степень удовлетворенностиобеспечением деятельности педагога», %

На рисунке 10 представлена сводная таблица результатов опроса.

Рисунок 10 – Сводная таблица результатов диагностического исследования,направленного на выявление степени удовлетворенности жизнедеятельностью среди молодых специалистов школы, %

Обработав получение результаты, были получены групповые коэффициенты, позволяющие оценить общее положение молодых специалистов в общеобразовательном учреждении (рисунок 11):

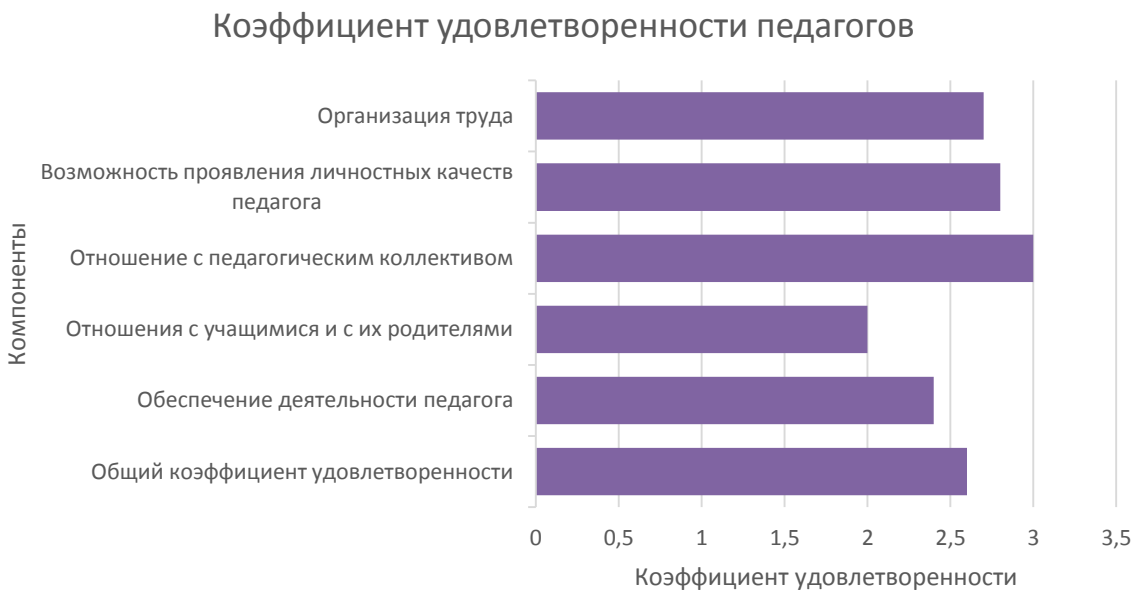

Рисунок 11 – Коэффициент удовлетворенности педагогов

Опыт молодых преподавателей демонстрирует их способность легко находить общий язык со своими учениками. В организации возникают серьезные проблемы из-за недостаточных организаторских способностей и неспособности установить дисциплину в классе. Начинающим преподавателям может быть трудно поддерживать связь с родителями своих учеников. Разница в возрасте и недостаточный опыт в области корпоративных коммуникаций усугубляют ситуацию. Согласно исследованию, четверть преподавателей испытывали трудности в общении с родителями и учениками.

Полученные данные ясно указывают на то, что молодые преподаватели наладили отношения с преподавательским составом. Большинство экспертов согласны с мероприятиями, предлагаемыми преподавателями, возможностью продемонстрировать личные качества и организацией работы. Отношения между родителями и детьми остаются неудовлетворительными. Отчасти это

объясняется недостаточными коммуникативными способностями молодого специалиста, а отчасти возрастными проблемами в общении.

2.2 Содержание и реализация формирующего этапа опытно-экспериментальной работы

В рамках своих методических обязанностей ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13» в первую очередь занимается поддержкой молодых учителей. Это важная веха с момента завершения Приоритетного национального проекта "Образование" и реализации инициативы по поддержке новых учителей в Пензенской области.

Группа организует несколько мероприятий, помогающих молодым специалистам освоиться на рынке труда. Цель этих конференций - предоставить начинающим преподавателям методическую поддержку, способствовать их профессиональному росту и, в конечном счете, воспитать эффективных педагогов. Мероприятия способствуют одновременному выполнению следующих задач:

1. Внедрение системы профессионального развития младших преподавателей внутри организации.

2. Выявление проблем в профессиональной деятельности и принятие мер по предотвращению их повторения в будущей деятельности.

Все большее число преподавателей активно участвуют во всех аспектах школьной жизни. У молодых специалистов повышается вероятность участия в научных исследованиях и программах самообразования.

Участие в различных мероприятиях, направленных на повышение профессиональных навыков и компетентности молодых специалистов, может помочь новому преподавателю более эффективно адаптироваться к условиям своей работы. Следующие части представляют собой годовой рабочий процесс.

В настоящее время процедура называется ознакомительной, когда

новый сотрудник получает практическое представление о своих обязанностях и ожиданиях организации. Теперь новый преподаватель имеет полное представление о структуре школы и стандартных процедурах работы в классе. Администрация выберет наставника, разъяснит, что новый учитель несет ответственность за результаты, и изложит основные принципы работы, которые включают в себя указания по ведению записей о занятиях и обеспечению качества итоговых оценок.

Новичок должен изучить обязанности, возложенные руководством, и лучше понять людей, входящих в его методическую ассоциацию. Важнейшим элементом процесса адаптации нового сотрудника является то, что наставник должен поделиться знаниями о сложностях своей должности, а также о культуре, традициях, обычаях и других аспектах университета.

На протяжении всего этапа успешной адаптации начинающий специалист акклиматизируется к своей новой профессиональной роли, самостоятельно готовится к взаимодействию с преподавательским составом и углубляет свое понимание основ работы. Преподавателям-первокурсникам необходимо предоставить несколько возможностей изложить свою точку зрения на мероприятиях, связанных со школой, и продемонстрировать свою вовлеченность в социальную, методическую и обучающую деятельность учреждения. Это важный элемент их профессионального роста. Крайне важно своевременно обсудить особенности взаимодействия молодого специалиста со сверстниками, оценить его усилия и оказать ему достаточную поддержку на данном этапе.

На заключительном этапе функционирование без каких-либо проблем означает завершение этапа адаптации, характеризующегося постепенным решением производственных и личных вопросов, что приводит к созданию стабильной занятости.

Хотя указанные ранее этапы освоения не зависят от времени, они, тем не менее, должны выполняться в указанном порядке.

Результаты расследования указывают на то, что в организации отсутствует адекватная нормативно-правовая база для интеграции новых преподавателей. Рекомендуется прописать методы, которых следует придерживаться, во внутренних правилах, которые должны включать в себя индивидуальную тактику освоения молодыми учителями корпоративной культуры общеобразовательной организации в ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13». Меры представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Меры для освоения молодыми учителями корпоративной культуры общеобразовательной организации в ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13»

Этап	Мероприятие	Вид деятельности
Общий вводный этап	Беседа с руководителем образовательного учреждения	- Ознакомление с учебными планами и нормативной базой для организации учебно-воспитательной работы; - Знакомство с правилами оформления документов, регламентирующих деятельность педагогов.
	Назначение наставника	- Введение в традиции школы, внутренние правила и устав; - Ознакомление с требованиями к заполнению классного журнала; - Планирование первых профессиональных шагов молодого педагога.
	Сотрудничество с наставником	- Практические занятия по созданию учебных планов и планов воспитательной работы; - Анализ проведённых уроков и их структуры.
Этап профессионального вхождения	Участие в методических объединениях	- Присоединение к работе методических объединений; - Изучение методических пособий и

		авторских разработок; - Анализ преподавательских методик.
	Консультации с администрацией школы	- Контроль и координация деятельности молодого педагога; - Организация наблюдения за уроками коллег.
Этап активной адаптации	Посещение уроков руководством школы	- Предоставление обратной связи с анализом уроков и рекомендациями по совершенствованию педагогического мастерства.
	Индивидуальные консультации с наставником	- Разбор затруднений в профессиональной деятельности; - Обучение методам преподавания и воспитательной работы.
	Сотрудничество с педагогическим коллективом	- Участие в методической работе, в деятельности педагогических объединений и Школы молодого педагога; - Обсуждение профессиональных вопросов в рабочей и неформальной атмосфере.
	Участие в городских мероприятиях	- Вовлечённость в проекты «Школа молодого педагога» от ИМЦ г. Пенза; - Участие в городском конкурсе методических идей.
Этап интеграции и закрепления	Делегирование задач	- Организация внеклассных мероприятий (например, подготовка концерта к Дню учителя).
	Презентация результатов работы на педагогическом совете	- Отчёт молодого специалиста о своей деятельности перед педагогическим коллективом.

Теоретическое исследование выявило когнитивные, технологические и социально-психологические факторы учебной среды, влияющие на адаптацию. Чтобы быть эффективным преподавателем, новичок должен установить личные связи с учениками, продемонстрировать знания в предметной области и продемонстрировать необходимые навыки и компетентность. Программа освоения отвечает за предоставление участникам необходимых знаний и практических возможностей для развития этих качеств. Учитывая все параметры, мероприятия повысят эффективность работы преподавателей (таблица 3).

Таблица 3 – Мероприятия по развитию компонентов педагогической деятельности

Мероприятие	Когнитивный компонент	Технологический компонент	Социально-психологический компонент
Встреча с руководителем и знакомство с обязанностями	Формирование знаний о задачах и целях профессиональной деятельности	Умение организовывать работу на основе поставленных целей	Навык рефлексии и анализа собственной профессиональной деятельности
Участие в городском конкурсе "Фестиваль методических идей"	Освоение современных методов и технологий обучения	Развитие навыков публичных выступлений и защиты собственных методических идей	Умение наладить общение с коллегами и членами жюри, демонстрация личностных качеств
Организация школьного мероприятия "День учителя"	Приобретение навыков в области организации внеклассных мероприятий	Развитие креативного подхода и совершенствование профессиональных навыков	Проявление творческих способностей и взаимодействие с коллективом

Участие в методических объединениях	Получение актуальной информации и знаний о профессиональных новациях	Освоение новых методик, подходов и технологий в педагогической практике	Применение ресурсов для повышения уровня профессионального мастерства
Наблюдение и анализ уроков с участием администрации	Формирование навыков подготовки к открытым занятиям	Умение планировать и реализовывать уроки с использованием оптимальных методов	Навык выражения своего мнения о возникающих профессиональных сложностях
Закрепление наставника за начинающим педагогом	Освоение теоретических и практических основ педагогической деятельности	Развитие профессиональных умений и повышение компетенций	Умение выявлять и решать проблемы для улучшения образовательного процесса

В соответствии с рассмотренной программой участники собрались для разработки методов мониторинга информации об учениках, разработки стратегий на предстоящий учебный год и создания учебных планов, соответствующих Федеральному государственному образовательному стандарту и другим образовательным ориентирам. В ходе исследования изучалось, как молодые педагоги формулируют цели занятий, тактика самоанализа, используемая преподавателями, и технологические требования, необходимые для проведения современных лекций. Кроме того, молодые специалисты участвовали во внеклассных мероприятиях.

Первоначальная концепция предполагала совместную работу преподавателей-наставников и опытных педагогов-воспитателей. Этот опыт, который состоялся непосредственно перед началом работы UMS, повысил профессионализм молодого специалиста, его понимание методик преподавания и способность адаптироваться к различным подходам к работе.

В течение всего учебного года начинающим преподавателям предлагалось знакомиться с инновационными и систематизированными учебными заведениями города в удобное для них время.

Важной проблемой, которая может возникнуть в результате диагностического обследования, является необходимость сотрудничества с родителями. Учителя могут счесть, что тренинги по активному общению, предлагаемые в виде мастер-классов, групповых дискуссий и социально-психологических семинаров, очень полезны для преодоления родителями коммуникативных трудностей. Разрабатывая и проводя тренинги, представляя свои идеи и используя литературу, я решил проблему. Я высказал свои соображения для эффективного обсуждения преподавателями и родителями. Подробная информация о методологических принципах и тематическом подходе мероприятия приведена в приложении.

2.3 Анализ результатов реализации модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации

Для экспериментальной группы был проведен второй диагностический тест, чтобы определить эффективность рекомендаций, предоставленных после внесения изменений в программу наставничества и освоения корпоративной культуры для молодых специалистов (приложение А).

Оценка эффективности деятельности показала, что у 19 участников исследования повысилась способность к освоению новых навыков и компетенций. Компоненты образовательной среды, по-видимому, имеют большее значение в данном конкретном случае (рисунок 12).

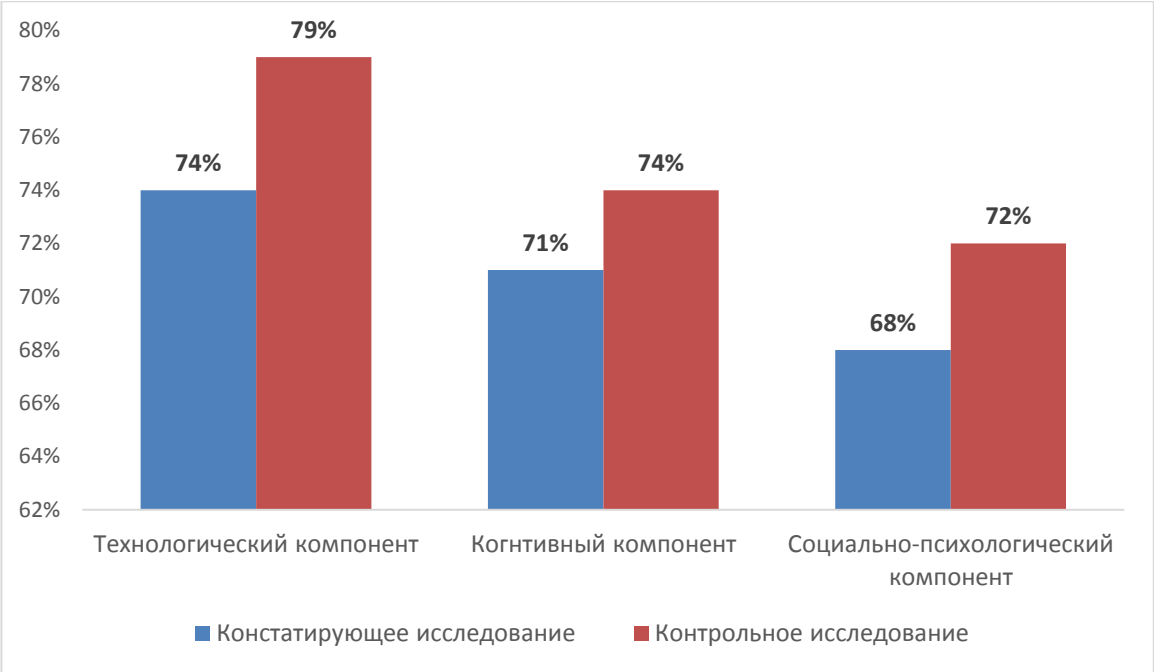

Рисунок 12 – Динамика результатов диагностического обследования, направленного на выявление степени удовлетворенности жизнедеятельностью среди молодых специалистов школы, %

Исследование способствовало сбору данных об уровне удовлетворенности учителей различными аспектами своей профессии, включая взаимодействие с учащимися и семьями, организацию рабочего места и, в случае контрольного исследования, их индивидуальные характеристики. Что касается этих атрибутов, их сотрудничество позволяет оценить как состояние молодого преподавателя в конце учебного года, так и эффективность программы адаптации.

Данные опроса показывают, что 4% участников были удовлетворены организацией своей работы, 7% оценили возможность личностного развития, а 11% были довольны взаимодействием с членами команды. Кроме того, на 36% возросло восприятие качества образовательных программ и на 27% возросла удовлетворенность взаимодействием как с родителями, так и с детьми (рисунок 13). Учитывая все факты, кажется, что доля недовольных уменьшилась.

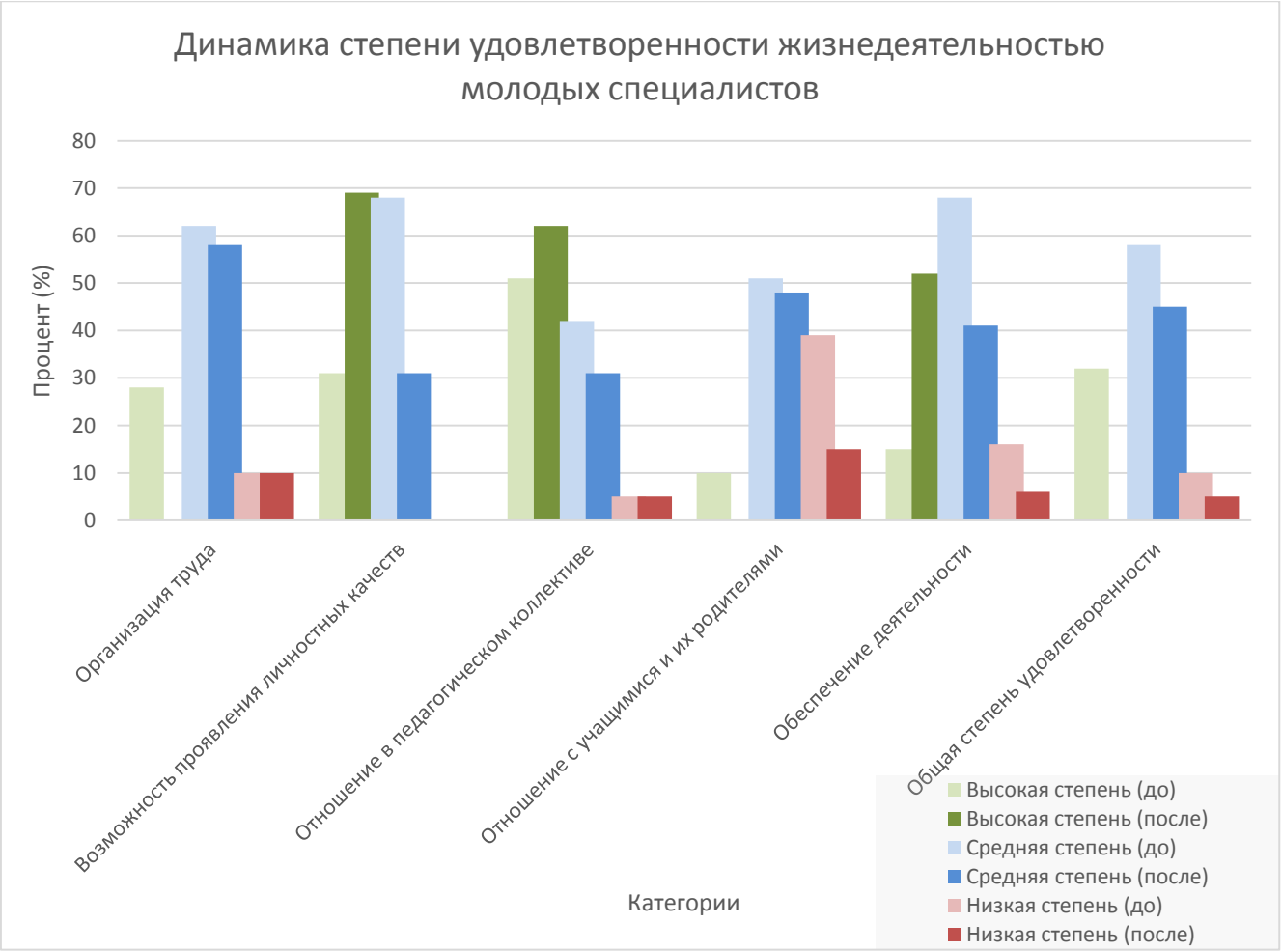

Рисунок 13 – Динамика результатов диагностического обследования, направленного навыявление степени удовлетворенности жизнедеятельностью среди молодых специалистов школы, %

Чтобы помочь молодым специалистам эффективно адаптироваться к новому окружению, важнейшим шагом является разработка учебной программы, специально разработанной с учетом потребностей данного учебного заведения. Был проведен SWOT-анализ для оценки сильных и слабых сторон, возможностей и угроз программы усыновления.

Подход SWOT-анализа, основанный на тщательной и беспристрастной оценке текущих обстоятельств, был использован для оценки эффективности освоения молодыми учителями корпоративной культуры общеобразовательной организации ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13» (таблица 3).

Цель проведения SWOT-анализа - выявить и использовать

возможности для улучшения работы, устранения слабых мест в программе адаптации и оптимизации сильных сторон программы для достижения максимальных результатов. SWOT-анализ состоит из двух компонентов: внутренней оценки состояния школы и внешней оценки соответствующих факторов.

Таблица 3 – SWOT-анализ эффективности освоения молодыми учителями корпоративной культуры общеобразовательной организации ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13»

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Дружелюбная атмосфера в коллективе учителей.	1. Отсутствие нормативных документов, регламентирующих деятельность участников адаптации.
2. Эффективная работа методических объединений.	2. Недостаточное развитие профессиональных навыков (например, навыков делового общения с родителями).
3. Современное материально-техническое оснащение школы.	3. Неэффективное взаимодействие наставников с молодыми педагогами.
4. Хорошая организация трудового процесса.	4. Недостаточная мотивация учителей к участию в программах адаптации новых специалистов.
5. Поддержка и заинтересованность администрации в развитии молодых педагогов.	5. Основной фокус программы направлен на развитие предметных навыков, а не на универсальные компетенции.
6. Активное участие педагогов в семинарах и конференциях, проходящих в различных регионах.	
Возможности	Угрозы
1. Участие молодых специалистов в образовательных мероприятиях на	1. Конкуренция за квалифицированные кадры с другими образовательными

городском уровне.	учреждениями.
2. Модернизация программы адаптации в зависимости от потребностей образовательной сферы.	2. Усиление требований к качеству работы педагогов со стороны общества.
3. Разработка системы оценки эффективности программы адаптации.	3. Недостаточная методическая подготовка выпускников педагогических вузов.
4. Привлечение выпускников педагогических вузов для прохождения стажировок.	4. Ограниченное финансирование для поддержки и стимулирования учителей.
5. Проведение тематических семинаров и конференций для обмена опытом.	5. Снижение привлекательности профессии педагога в обществе.
6. Обновление целей и задач адаптационной программы в контексте реализации современных образовательных стандартов (ФГОС).	

Проанализировав результаты исследования, мы оценим многие критерии, в том числе следующие:

1. Как можно использовать сильные стороны для повышения эффективности программы освоения корпоративной культуры?

Выпускники должны иметь доступ к возможностям стажировки и возможность налаживать контакты с учебными заведениями, чтобы удержать молодых специалистов в штате. Преподавательский состав должен поддерживать благоприятную атмосферу в коллективе чтобы удержать молодых специалистов в штате. Одним из методов оценки эффективности программы является опрос об удовлетворенности участников работой.

2. Проблемы, которые считаются противоречивыми, включают недостаточную профессиональную квалификацию лиц, стремящихся к профессиональному росту, отсутствие нормативных актов, регулирующих действия школьных администраторов и наставников, а также

незаинтересованность, проявляемую многими педагогами в содействии переходу новых специалистов.

Следующие рекомендации направлены на совершенствование программы адаптации:

Исследования, проведенные в Соединенных Штатах и других странах, показывают, что наставничество может способствовать акклиматизации начинающих педагогов. До начала века наставничество было важным элементом в нашей стране

Ежедневно количество людей, выбирающих этот вид занятости, уменьшается. Программа наставничества учреждена в качестве инициативы по развитию общеобразовательного учреждения. Эта инициатива получает государственную поддержку и финансирование. Программа предоставляет свои услуги в соответствии с положениями о наставничестве. Наблюдение выявило неудовлетворенность молодых учителей помощью, которую они получают от своих коллег-наставников в педагогической профессии.

Неудовлетворительная работа наставников может быть объяснена отсутствием у них энтузиазма по отношению к своим обязанностям и ограничениями, налагаемыми общешкольными правилами на их поведение. Это приводит к тому, что молодым специалистам требуется больше времени для акклиматизации в новой среде, поскольку они должны сами установить контакт с учителями. Концепция государственной службы в рамках наставничества основана на добровольности. В современном обществе профессионалы придают чрезмерное значение своему времени, из-за чего они неохотно соглашаются на роль наставника.

Чтобы усовершенствовать систему наставничества и способствовать разумному взаимодействию между молодыми специалистами и наставниками, я предлагаю ввести в действие положение, в котором будут определены цели, задачки, обязанности и сферы ответственности участников программы. Кроме того, регламент должен охватывать следующие темы: определения понятий "молодой преподаватель" и "наставник", цели и

обязанности наставничества, роли и обязанности как наставника, так и молодого специалиста, контроль за рабочей нагрузкой наставника и процедуры документирования результатов работы как со стороны наставника, так и со стороны молодого специалиста.

В обязанности наставника должно входить не только оказание помощи, но и владение знаниями в данной области. При поиске наставника важно выбрать человека, обладающего необходимым сочетанием профессиональных знаний и личных качеств. К таким элементам относятся оптимистичный настрой, энтузиазм, готовность поделиться своим опытом и сильное чувство целеустремленности.

Наставники должны получать соответствующую оплату за время и усилия, которые они тратят на наставничество.

Расширьте понимание образовательным сообществом наставничества, технологий наставничества и коммуникации между наставником и подопечным с помощью тематических семинаров, форумов и мастер-курсов.

Руководители образовательных учреждений могут быстро и эффективно решать проблемы, связанные с тем, чтобы стать начинающими экспертами, путем тщательной оценки эффективности системы наставничества. Эта оценка облегчит их участие в планировании собственного роста, поможет в самоорганизации и рефлексии, а также окажет дополнительную поддержку.

Используйте диагностические инструменты для оценки эффективности программы и определения областей, требующих внесения изменений.

Оценка эффективности программы в рамках системы адаптации имеет решающее значение перед внесением любых изменений. Диагностика профессиональных проблем направлена на получение достаточной информации о личных и профессиональных барьерах, с которыми сталкиваются начинающие педагоги. Эту проблему можно решить, осознав трудности, с которыми сталкиваются начинающие педагоги. Эти проблемы могут проявляться с помощью нескольких подходов, включая дискуссии с

преподавателем, наблюдение, опросы, анкетирование или анализ сессии.

Такая специфическая организация полученной информации по профессиональным вопросам весьма важна. Систематизируя имеющиеся знания по теме, можно начать устранять недостатки в понимании профессиональных и личных проблем, с которыми сталкиваются начинающие преподаватели. Эта информация может быть использована для постановки образовательных целей, определения методов оценки достижения этих целей и разработки индивидуальной программы для поддержки начинающих инструкторов в их профессиональном развитии. Результаты диагностической оценки полезны для организации, координации, планирования и контроля за работой специалиста.

В исследовании, в частности, использовался подход Э. Степанова для оценки удовлетворенности преподавателей жизненными событиями, происходящими во время их работы. Методика позволяет получить ценные сведения об удовлетворённости молодых специалистов своим участием в школьных мероприятиях и отношениях внутри учебного заведения. Этот метод даёт возможность проанализировать удовлетворённость педагогов разными аспектами работы образовательного учреждения, включая организацию процесса, возможности для личностного роста, взаимодействие с учениками, родителями и обеспечение профессиональной вовлечённости. Это дополняет общую оценку удовлетворённости преподавателей.

Третий аргумент заключается в том, что программа освоения должна быть не только набором правил поведения, но и системным подходом к управлению и принятию организационных решений.

Способность адаптироваться к изменяющейся обстановке — ключевой элемент успешной стратегии управления персоналом. Хотя работники и руководители стараются разрабатывать программы обучения и оценки, иногда аспекты адаптации компании остаются без внимания. Для эффективной работы крайне необходима всеобъемлющая стратегия интеграции новых сотрудников.

Для успешного разрешения этой ситуации и работодатель, и работник должны успешно адаптироваться к появлению нового сотрудника. В результате снижаются затраты, связанные с наймом новых работников, так как сокращается время, необходимое новому сотруднику для достижения ключевых показателей эффективности.

Его мотивация связана с умением легко приспосабливаться к переменам.

Он полностью понимает свои обязанности, права, преимущества, ожидаемое поведение и ценности организации. Он более удовлетворён своей работой и отношениями с коллегами.

Если в школе нет системы управления адаптивностью сотрудников, она может потерять своё самое ценное и важное стратегическое преимущество — своих сотрудников.

Учебная организация предлагает студентам возможность участвовать в стажировках. Благодаря этому начинающие учителя приобретают опыт работы в отрасли ещё до окончания учёбы, укрепляют свою репутацию и получают практические навыки после выпуска.

В ходе формирующего эксперимента было установлено, что для успешной организации сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации необходимо соблюдение следующих организационно-управленческих условий:

1) Отношение школьной администрации к молодым учителям как к важнейшему ресурсу развития общеобразовательной организации;

2) Наличие развитой системы наставничества по сопровождению молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации предполагающей: распределение ролей и закрепление ответственности между всеми участниками процесса наставничества; рефлексию деятельности по итогам наставничества за определенный период; наличие инструментов оценки эффективности процессов наставничества;

3) Создание и гуманизация пространства общеобразовательной организации для обеспечения профессиональной коммуникации и открытого диалога молодых учителей с коллегами, что подразумевает привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации обусловлена современными вызовами образовательной сферы, требующими высокопрофессионального подхода, инновационного мышления и умения интегрироваться в сложившуюся систему корпоративных отношений.

Период адаптации молодых педагогов становится определяющим этапом в их профессиональном становлении, влияя не только на качество их работы, но и на их дальнейшую мотивацию оставаться в профессии. Корпоративная культура образовательной организации, выступая важным компонентом этого процесса, задает основу для создания благоприятной среды, которая способствует эффективной интеграции новых специалистов.

Проведённое исследование позволило выявить основные аспекты, влияющие на успешное освоение корпоративной культуры молодыми педагогами. В рамках работы было обосновано, что корпоративная культура - это не только система норм и ценностей, но и мощный инструмент управления образовательной организацией, формирующий ее внутреннюю сплоченность и обеспечивающий устойчивое развитие. Молодые учителя, приходя в образовательную организацию, нуждаются в целенаправленном сопровождении, которое включает как методическую, так и социально-психологическую поддержку.

На основании проведённого анализа была предложена модель сопровождения молодых учителей, а также алгоритм сопровождения, включающий следующие ключевые этапы:

1. Вводный этап, где основное внимание уделяется ознакомлению педагога с нормативными и профессиональными стандартами, а также с внутренними правилами и ценностями организации.

2. Этап адаптации, ориентированный на включение молодого учителя в корпоративную культуру общеобразовательной организации через

наставничество, работу в методических объединениях и участие в школьных мероприятиях.

3. Этап закрепления, направленный на развитие профессиональных компетенций, углубление интеграции в коллектив и формирование лояльности к корпоративной культуре.

Результаты проведённого эксперимента продемонстрировали, что системное сопровождение молодых учителей на всех этапах их профессионального становления позволяет:

- сократить адаптационный период за счет создания комфортных условий для работы;
- повысить уровень профессиональной удовлетворенности молодых педагогов;
- усилить идентификацию с ценностями и миссией образовательной организации;
- развить их компетенции в области межличностного взаимодействия и профессионального роста.

Особое внимание в работе уделялось взаимодействию молодых педагогов с наставниками, чья роль заключается не только в профессиональной поддержке, но и в передаче корпоративных ценностей. Выявлено, что наставничество способствует снижению уровня профессионального стресса и обеспечивает более глубокое понимание внутренних процессов школы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования предложенной модели сопровождения в образовательных учреждениях различного уровня. Подготовленные методические рекомендации могут стать основой для разработки программ поддержки молодых педагогов, учитывающих специфику корпоративной культуры конкретной организации. Мы приняли участие в разработке общегимназического Положения о работе наставников и Программы наставничества. Мы работали совместно с рабочей группой и участвовали в

разработке локальных актов гимназии по организации деятельности наставников.

Кроме того, исследование выявило ряд проблем, требующих дальнейшего изучения и совершенствования. Среди них:

- необходимость более чёткой регламентации деятельности наставников;
- разработка механизмов мотивации педагогического коллектива к участию в процессе адаптации новых учителей;
- учет индивидуальных особенностей молодых специалистов при создании адаптационных программ.

Таким образом, внедрение эффективной системы сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры образовательной организации способствует укреплению профессионального потенциала школы, формированию её положительного имиджа и созданию условий для устойчивого кадрового развития. Проделанная работа подчёркивает значимость комплексного подхода к освоению корпоративной культуры молодых специалистов и необходимость формирования устойчивой корпоративной среды как основы для успешной реализации образовательных задач.

В ходе формирующего эксперимента было установлено, что для успешной организации сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации необходимо соблюдение организационно-управленческих условий:

- отношение школьной администрации к молодым учителям как к важнейшему ресурсу развития общеобразовательной организации;
- наличие развитой системы наставничества по сопровождению молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации предполагающей: распределение ролей и закрепление ответственности между всеми участниками процесса наставничества; рефлексию деятельности по итогам наставничества за

определенный период; наличие инструментов оценки эффективности процессов наставничества;

– создание и гуманизация пространства общеобразовательной организации для обеспечения профессиональной коммуникации и открытого диалога молодых учителей с коллегами, что подразумевает привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации.

Таким образом, мы считаем подтвержденной **гипотезу** нашего исследования в которой мы предположили, что сопровождение молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации будет эффективным если:

– определены сущность и содержание понятия «корпоративная культура общеобразовательной организации»;

– охарактеризовано сопровождение молодых учителей как управленческая проблема освоения корпоративной культуры общеобразовательной организации;

– разработана и экспериментально проверена модель сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации;

– определены и апробированы организационно-управленческие условия эффективной реализации модели сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации.

Тем не менее, выполненное исследование не претендует на полное решение проблемы и открывает возможности дальнейшей её разработки и изучения. Перспективным направлением научно-исследовательской работы в изучении сопровождения молодых учителей в освоении корпоративной культуры общеобразовательной организации может быть связано с дальнейшей внедрением в этот процесс инновационных технологий, в том числе информационных.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляев И.И., Румянцева Т.К., Григорьева О.П. Основы педагогического наставничества. Казань: Магистр, 2019. 256 с.
2. Беляева Т.Н. Инновационные подходы к формированию корпоративной культуры в школе // Образовательная среда. 2020. № 4. С. 10 – 8.
3. Гаврилов В.Н. Формирование профессиональной компетенции у педагогов. М.: Просвещение, 2021. 214 с.
4. Гаврилова Т.Н., Лебедев А.В. Социально-психологическая поддержка педагогов. М.: Юрайт, 2021. 188 с.
5. Захарова Е.А., Васильев К.М., Попова О.В., Трошин Д.А. Корпоративная культура: инструменты и методики формирования. М.: Экономика, 2021. 320 с.
6. Иванов В.В., Соколова Л.А. Педагогическая адаптация: технологии и практика. СПб.: Наука, 2019. 210 с.
7. Иванов В.Н. Корпоративная культура и её роль в профессиональном становлении педагогов // Вестник педагогики. 2020. № 4. С. 15–22.
8. Иванова О.А. Корпоративная культура школы как инструмент развития профессиональных компетенций: автореф. дис. … канд. пед. наук. СПб., 2019. 24 с.
9. Иванова Т.Н. Корпоративная культура образовательной организации: теоретические и методические аспекты. М.: Академия, 2020. 256 с.
10. Ковалев А.С. Методы педагогической адаптации // Вопросы педагогики. 2021. № 2. С. 12–18.
11. Ковалев В.В. Управление педагогическим коллективом. М.: Просвещение, 2020. 224 с.

12. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. М.: Минобрнауки РФ, 2009.

13. Концепция развития педагогического образования в Российской Федерации, утверждённая распоряжением Правительства РФ от 25 декабря 2014 г. № 2765-р. М.: Правительство РФ, 2014.

14. Корпоративная культура: теория и практика / под ред. Н.С. Кузьминой. СПб.: Лань, 2021. 312 с.

15. Кузьмина Н.С., Полякова Е.В., Сидоренко А.Г. Корпоративная культура и профессиональное развитие. М.: Академический проект, 2020. 284 с.

16. Лебедев И.П. Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов // Вестник образования. 2021. № 9. С. 40–48.

17. Материалы круглого стола «Профессиональная адаптация педагогов». Екатеринбург: У-Фактория, 2021. 180 с.

18. Материалы семинара «Корпоративная культура образовательных организаций». – Казань: Университет педагогических наук, 2021. 220 с.

19. Методические рекомендации для молодых специалистов / Электронное издание на CD. М.: Просвещение, 2020.

20. Морозов А.В. Управление профессиональной адаптацией в образовательной организации // Педагогическая мысль. 2021. № 8. С. 22–29.

21. Морозов А.П. Теория и практика педагогического наставничества. Екатеринбург: У-Фактория, 2019. 210 с.

22. Наставничество в образовательной среде / под ред. Е.В. Ивановой. М.: Просвещение, 2020. 280 с.

23. Научно-образовательный портал «Педагогика и психология». URL: https://pedpsy.ru (дата обращения: 05.01.2024).

24. Научный портал «Вестник образования». URL: https://vestnik.edu.ru (дата обращения: 19.04.2024).

25. Национальный проект «Образование». – М.: Минпросвещения РФ, 2018.

26. Официальный портал Министерства просвещения РФ. URL: https://edu.gov.ru (дата обращения: 19.04.2024).

27. Официальный сайт ФГОС. URL: https://fgos.edu.ru (дата обращения: 19.04.2024).

28. Павлова Е.А. Актуальные вопросы наставничества в образовательной среде // Современная педагогика. 2019. № 3. С. 15–21.

29. Педагогика и психология образования: учебник для вузов / под ред. В.А. Кравцова. М.: Академия, 2019. 350 с.

30. Петрова Н.В. Профессиональное становление молодых педагогов. СПб.: Питер, 2019. 312 с.

31. Петрова Н.В. Формирование корпоративной культуры в образовательных организациях // Современные проблемы образования. – 2021. № 3. С. 20–28.

32. Петрова Т.Н. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых учителей: дис. … канд. пед. наук. Казань, 2020. –180 с.

33. Портал инновационных технологий в образовании. URL: https://innotech.edu.ru (дата обращения: 16.11.2023).

34. Портал повышения квалификации педагогов. URL: https://pkp.edu.ru (дата обращения: 12.11.2023).

35. Портал семинаров и конференций для педагогов. URL: https://edu-seminars.ru (дата обращения: 22.11.2023).

36. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федеральных государственных образовательных стандартов общего образования». – М.: Минобрнауки РФ, 2013.

37. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 544 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации». М.: Минобрнауки РФ, 2013.

38. Программа наставничества в образовательных организациях / под ред. Л.А. Морозовой. СПб.: Лань, 2021. 150 с.

39. Программа повышения квалификации для педагогов / Министерство образования РФ. М., 2020. 120 с.

40. Профессиональный стандарт «Педагог» (утв. Приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н). М.: Минтруд РФ, 2013.

41. Рогова Е.И. Наставничество в системе школьного образования. – Екатеринбург: У-Фактория, 2019. 180 с.

42. Российский образовательный портал. URL: https://education.ru (дата обращения: 10.11.2023).

43. Российский портал по педагогике и психологии. URL: https://eduportal.ru (дата обращения: 17.11.2023).

44. Сайт Российской академии образования. URL: https://rao.ru (дата обращения: 14.11.2023).

45. СанПиН 2.4.2.2821-10. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в образовательных учреждениях. М.: Роспотребнадзор, 2010.

46. Сборник лучших практик наставничества в школах. СПб.: Лань, 2020. 170 с.

47. Сборник материалов конференции «Адаптация молодых педагогов: вызовы и перспективы». М.: Просвещение, 2021. 210 с.

48. Сборник методических рекомендаций для образовательных организаций. – Екатеринбург: Урал-Пресс, 2020. 190 с.

49. Сборник нормативных документов для педагогических работников. М.: Экономика, 2019. 180 с.

50. Сборник сценариев тренингов для педагогов. М.: Юрайт, 2019. 160 с.

51. Сидоров А.А. Психология педагогической адаптации. Казань: Фолиант, 2021. 198 с.

52. Сидорова Л.И. Адаптация молодых специалистов: теоретические и практические аспекты // Образование и наука. 2019. № 6. С. 45–53.

53. Смирнова Е.Н. Корпоративная культура как инструмент профессионального становления педагогов: дис. … канд. пед. наук. М., 2020. 175 с.

54. Смирнова Е.Н. Психологическая поддержка в процессе профессиональной адаптации // Образование сегодня. 2020. № 7. С. 28–34.

55. Смирнова О.П., Зайцева Т.Л. Методика сопровождения педагогов в освоении корпоративной культуры. М.: ИНФРА-М, 2020. 240 с.

56. Соколова Л.А. Организационная культура школы: теоретические аспекты. СПб.: Наука, 2020. 196 с.

57. Справочник молодого педагога. М.: Просвещение, 2019. 140 с.

58. Справочник образовательных стандартов / Электронный ресурс. – Казань: ИнфоСофт, 2021.

59. Сурков П.А., Мартынова Л.В., Ильина Н.С., Бочкарев А.М. Адаптация молодых педагогов: современный взгляд. Екатеринбург: Урал-Пресс, 2020. 276 с.

60. Тихонова Е.А., Лазарев А.Н., Степанов Ю.В. Психология образовательного пространства. СПб.: Питер, 2020. 190 с.

61. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. М.: Минтруд РФ, 2001.

62. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ. М.: Минцифры РФ, 2006.

63. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. – М.: Минобрнауки РФ, 2012.

64. Чернова Т.А. Наставничество в школе: роль и значение // Школа будущего. 2020. № 5. С. 33–39.

65. Электронная библиотека "Знаниум". URL: https://znanium.com (дата обращения: 18.11.2023).

66. Электронная библиотека диссертаций РГБ. URL: https://diss.rsl.ru (дата обращения: 01.11.2023).

67. Электронная библиотека научной литературы. URL: https://elibrary.ru (дата обращения: 05.11.2023).

68. Электронная библиотека университета педагогических наук. URL: https://peduniversity.ru/library (дата обращения: 20.11.2024).

69. Электронный журнал «Образование и культура». URL: https://edu-culture.ru (дата обращения: 15.11.2023).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Результаты диагностического теста: Уровень освоения корпоративной культуры ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13»

Количество участников: 50 преподавателей.

Уровень образования: высшее.

Стаж работы в преподавании: от 1 года до 5 лет.

Тест состоял из 30 вопросов, охватывающих три ключевых направления. Участники оценивали свои ответы по шкале от 1 до 5 (1 – низкий уровень, 5 – высокий уровень).

Таблица А.1 – Данные диагностического теста

Фактор	Средняя оценка	Процент положительных ответов
Принятие норм и ценностей учебного заведения	4.1	78%
Уровень взаимодействия с коллегами	4.0	75%
Уровень взаимодействия с учащимися	4.2	80%
Умение управлять учебным процессом	3.7	65%

Большинство молодых учителей продемонстрировали высокую степени интеграции в корпоративную культуру. В коллективе, согласно результатам, налажена достаточно хорошая командная работа. Учителя способны находить общий язык с учениками и создавать позитивную образовательную атмосферу. В то же время, сохраняется необходимость дополнительного обучения и поддержки молодых учителей в управлении учебным процессом, включая планирование уроков и оценку результатов.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Уровень удовлетворенности педагога условиями деятельности (по Э. Степанову)

Ход проведения: учителям предлагается прочитать включенные в текст утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого им следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр. Цифры соответствуют шкале от 0 до 4, где

4 – совершенно согласен,

3 – согласен,

2 – трудно сказать,

1 – не согласен,

0 – совершенно не согласен.

Утверждения

1. Я удовлетворен своей нагрузкой.
2. Меня устраивает график работы.
3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально.
4. Меня устраивает работа методического кабинета и мое участие в ней.
5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способность.
6. Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать.
7. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами образовательной организации.
8. Мне нравится, что в школьной организации идет научно-методический поиск.
9. У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения.

10. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег.

11. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы.

12. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации.

13. Я комфортно чувствую себя в среде воспитанников.

14. Я удовлетворена отношением детей ко мне.

15. В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями.

16. Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования.

17. Мне нравятся мой класс, оборудование и условия работы в нем.

18. Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школьной организации.

19. На мой взгляд, созданная в школьной организации система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства.

20. Я довольна размером заработной платы и своевременностью ее выплаты.

Для удобства, участники опроса могут занести ответы в таблицу.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Результаты опроса по выявлению ценности программы освоения корпоративной культуры ГАОУ ПО «Многопрофильная гимназия №13»

Количество участников: 50 преподавателей.

Уровень образования: высшее.

Стаж работы в преподавании: от 1 года до 5 лет.

Участникам было предложено оценить свои профессиональные качества по шкале от 1 до 5 (1 – низкий уровень, 5 – высокий уровень).

Таблица В.1 – Средний показатель оценки качеств преподавателей

Профессиональное качество	Средняя оценка
Коммуникационные навыки	4.2
Умение работать в команде	4.0
Организационные навыки	3.8
Критическое мышление	4.1
Адаптивность	3.9
Умение обучать других	4.3
Технические навыки	3.5

Также участникам было предложено перечислить навыки и компетенции, которые они считают недоиспользованными в текущей работе. Наиболее часто упоминаемые:

– навыки работы с современными образовательными технологиями (35% участников). Учителя отметили, что могли бы более активно использовать онлайн-платформы и интерактивные инструменты;

– управление проектами (28% участников). Молодые специалисты имеют опыт в управлении проектами, но не применяют его в учебном процессе;

– кросс-дисциплинарные знания (25% участников). Преподаватели выразили желание интегрировать знания из смежных областей в свои занятия.