



<http://LLL21.petrSU.ru>

<http://petrsu.ru>

**Издатель**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Петрозаводский государственный университет»,  
Российская Федерация, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

Научный электронный ежеквартальный журнал  
**НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК**

Выпуск 1 (37).  
Spring 2022

**Главный редактор**  
Т. А. Бабакова

**Редакционная коллегия**

Э. Ванхемпинг  
О. Грауманн  
С. А. Дочкин  
З. Б. Ефлова  
М. В. Иванова  
А. В. Москвина  
Е. А. Раевская  
Э. Рангелова  
В. В. Сериков  
И. З. Сковородкина  
А. П. Сманцер  
И. И. Сулима  
И. В. Филимоненко

**Редакционный совет**

А. Г. Бермус  
Е. В. Борзова  
А. Виегерова  
Е. В. Игнатович  
А. Клим-Климашевска  
А. И. Назаров  
Е. И. Соколова

**Служба поддержки**

С. А. Кадетова  
Т. А. Каракан  
А. Г. Марахтанов  
Е. В. Петрова  
Е. И. Соколова

**ISSN 2308-7234**

Свидетельство о регистрации СМИ Эл. № **ФС77-57767** от 18.04.2014

Решением Президиума ВАК журнал включен  
в Перечень рецензируемых научных изданий (с 09.08.2018 г., «Педагогические науки»)

Журнал зарегистрирован в информационных системах РИНЦ (договор 473-08/2013)  
и ERIH PLUS (18.06.15)

**Адрес редакции**

185910 Республика Карелия, г. Петрозаводск, ул. Анохина, д. 20, каб. 208  
Электронная почта: LLL21@petrsu.ru

© ФГБОУ ВО «ПетрГУ»  
© авторы статей

**СЕТКОВА Ирина Николаевна**

директор  
Лицей № 1  
(г. Красноярск, Российская Федерация)

*lyceum1@mail.ru*

**ЛУКИНА Антониды Константиновна**

кандидат философских наук, доцент, заведующая  
кафедрой общей и социальной педагогики  
Сибирский федеральный университет  
(г. Красноярск, Российская Федерация)

*antonida\_lukina@mail.ru*

**ЧЕРНЫШКОВА Марина Васильевна**

руководитель территориального отдела Главного  
управления образования Администрации  
г. Красноярска по Октябрьскому району, магистрант  
Сибирский федеральный университет  
(г. Красноярск, Российская Федерация)

## **ВКЛЮЧЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ИННОВАЦИОННО-ПРОЕКТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК МЕХАНИЗМ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**

**Аннотация:** представлены результаты теоретического и эмпирического исследований проблем адаптации в педагогической профессии и опыта работы по сопровождению профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательных организациях через включение их в инновационно-проектную деятельность в составе команд профессионалов.

Выявлены основные трудности и проблемы адаптации молодых педагогов в профессии, происходящей на фоне нормативного возрастного кризиса. Приведены данные опроса начинающих учителей, подтверждающие наличие проблем и аргументирующие необходимость психолого-педагогического сопровождения педагогов на начальном этапе их профессиональной деятельности. Показано, что преобладающие в настоящее время формы психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых педагогов в школах исходят из дефицитарного подхода, направлены на преодоление имеющихся дефицитов, поэтому усиливают у начинающих учителей ощущение собственной несостоятельности – не обеспечивают развитие внутренних ресурсов молодых педагогов.

Обоснована эффективность ресурсного подхода и такого средства профессионального развития молодого педагога, как создание для него ситуации, требующей мобилизации и реализации его различных способностей для решения конкретной профессиональной задачи, важной для самого педагога, в совместной деятельности с другими профессионалами.

Предложена методика сопровождения профессионального становления молодого педагога в школе через его включение в инновационную проектную деятельность. Описаны некоторые проекты, реализованные молодыми учителями, и показано их влияние на становление молодых педагогов и совершенствование образовательного процесса в школе.

**Ключевые слова:** педагогическая деятельность, профессиональная адаптация, профессиональное становление, молодой педагог, сопровождение, инновационная деятельность, ресурсный подход, деятельностный подход.

**Дата поступления:** 10.01.2022

**Дата публикации:** 26.03.2022

**Для цитирования:** Сеткова, И. Н. Включение молодых педагогов в инновационно-проектную деятельность как механизм их профессиональной адаптации / И. Н. Сеткова, А. К. Лукина, М. В. Чернышкова // Непрерывное образование: XXI век. – 2022. – Вып. 1 (37). – DOI: 10.15393/j5.art.2022.7432.

**Irina N. SVETKOVA**

Director  
Lyceum № 1  
(Krasnoyarsk, Russian Federation)

*lyceum1@mail.ru*

**Antonida K. LUKINA**

PhD in Philosophy, Associate Professor, Head of the Department of General and Social Pedagogy  
Siberian Federal University  
(Krasnoyarsk, Russian Federation)

*antonida\_lukina@mail.ru*

**Marina V. CHERNYSHKOVA**

Head of Territorial Department of Krasnoyarsk City Administration's Main Department of Education for Oktyabrsky District, Master's student  
Siberian Federal University,  
(Krasnoyarsk, Russian Federation)

## **INCLUSION OF YOUNG TEACHERS IN INNOVATION AND PROJECT ACTIVITIES AS A MECHANISM FOR THEIR PROFESSIONAL ADAPTATION**

**Abstract:** the theoretical and empirical studies results of the adaptation problems in the teaching profession and work experience in supporting the professional adaptation of young teachers in educational organizations through their inclusion in innovative and project activities as part of teams of professionals are presented.

The main difficulties and problems of adaptation of young teachers in the profession, taking place against the backdrop of a normative age crisis, are revealed. The data of a survey of novice teachers are presented, confirming the existence of problems and arguing the need for psychological and pedagogical support for teachers at the initial stage of their professional activities. It is shown that the currently prevailing forms of psychological and pedagogical support for the adaptation of young teachers in schools proceed from a deficit approach, are aimed at overcoming existing deficits, and thereby increase the feeling of their own inadequacy among novice teachers – they don't provide the development of internal resources of young teachers.

The effectiveness of the resource approach and such a means of professional development of a young teacher as creating a situation for him that requires the mobilization and implementation of his various abilities to solve a specific professional task that is important for the teacher himself, in joint activities with other professionals, is substantiated.

A method of supporting the professional formation of a young teacher at school through inclusion in innovative project activities is proposed. Some real projects implemented by young teachers are described and their influence on the formation of young teachers and the perfection of the educational process at school are shown

**Keywords:** pedagogical activity, professional adaptation, professional development, young teacher; accompaniment, innovation activity, resource approach, activity.

**Received:** January 10, 2022

**Date of publication:** March 26, 2022

**For citation:** Svetkova I. N., Lukina A. K., Chernyshkova M. V. Inclusion of young teachers in innovation and project activities as a mechanism for their professional adaptation. In: *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek [Lifelong education: the 21st Century]*. 2022. № 1 (37). DOI: 10.15393/j5.art.2022.7432.

Повышение качества образования, объявленное одним из национальных приоритетов, напрямую определяется качеством педагогических кадров. В настоящее время в систему образования приходит много молодых педагогов, окончивших вузы и техникумы, однако их профессиональное становление не заканчивается с получением диплома, а требует длительного времени адаптации в профессии и специального сопровождения. Трудности профессионального становления молодого учителя обуславливаются сложностью самой профессии, высокими ожиданиями от нее со стороны общества и государства.

Сложность педагогической профессии определяется тем, что ее нельзя описать каким-либо законченным набором знаний, умений, компетенций; профессиональная деятельность осуществляется в постоянно изменяющихся условиях, требует личностной включенности в образовательный процесс, учета индивидуальных особенностей учащихся, ожиданий их родителей, предъявляя высокие требования к нравственно-ценностной стороне педагогической деятельности.

Педагогическая деятельность в современных условиях многомерна и включает следующие составляющие:

1. Предметная составляющая, требующая глубокого знания научной дисциплины, учебного предмета.

2. Методическая составляющая, предусматривающая умения преподавания, организации деятельности по освоению предметного содержания каждым отдельным ребенком и школьным классом в целом.

3. Психологическая составляющая, предполагающая умение организовать взаимодействие педагога с детьми и их родителями, а также взаимодействие внутри детского сообщества.

4. Нравственная составляющая, связанная с необходимостью решения воспитательных задач, формирования системы ценностей учеников, их отношений к себе, к людям, к обществу, что предъявляет высокие требования к нравственной сфере личности самого учителя.

5. Социально-коммуникативная составляющая, предполагающая, что в воспитании и развитии ребенка важнейшая роль принадлежит семье, и поэтому педагогу необходимо уметь выстраивать отношения с семьей. Сегодня педагог – это семейный консультант, посредник.

6. Технологическая составляющая, обуславливаемая современной ситуацией бурного развития технологий, цифровизацией образования, использованием дистанционных образовательных технологий, требующая от современного педагога высокого уровня компьютерной грамотности, владения современными

цифровыми технологиями, соответствующей технологической подготовки, ориентации в современных компьютерных технологиях и средствах.

7. Функциональная составляющая, предопределяемая тем, что педагог является элементом иерархической образовательной системы, членом школьного педагогического коллектива, что налагает на него и административные функции и обязанности.

Эта «многомерность» педагогического труда требует не только формирования профессиональных компетенций, но и личностной зрелости, непрерывного самообразования и саморазвития, способности к командной работе, креативности и творческого мышления.

По мнению многих исследователей (З. Б. Ефлова, Д. А. Ключников, О. О. Мартыненко, Б. А. Карев, Е. В. Соболева и др.), трудности вхождения и адаптации в профессии молодых педагогов связаны: с невысокой престижностью педагогического труда и низким уровнем заработной платы; с недостатками современного педагогического образования, подчиненного жестким стандартам; с низким уровнем профессиональной готовности молодых учителей; с все возрастающими требованиями со стороны общества и родителей, с жесткой регламентацией труда и слабой социальной защищенностью учителя; со слабой материальной базой многих школ, с неготовностью педагогических коллективов к встрече с молодыми педагогами и т. д. [4; 9; 13]. В исследованиях С. В. Данилова с коллегами отмечаются также трудности, связанные с психологическим напряжением, которое вызвано большой нагрузкой молодого учителя и неумением самостоятельно распределить свое время [6; 13; 19].

**Профессиональное становление и адаптация молодых педагогов: сущность, факторы, условия.** Мы полагаем, что начало профессиональной деятельности молодого педагога, его вхождение в профессию включает в себя несколько измерений и совпадает с нормативными и ненормативными кризисами развития, происходящими с молодыми людьми в это время.

Нормативный возрастной кризис, совпадающий с возрастом перехода из юношества в раннюю зрелость, сопровождается изменением социального статуса и ведущей деятельности. Из студенческого, относительно безответственного статуса молодой человек переходит в статус профессионала, Учителя, и ведущей деятельностью становится труд со всеми присущими ему атрибутами: принятием и пониманием социальной значимости, обязательности получения запланированного результата и т. д. Иногда в литературе этот кризис называют кризисом неоправданных ожиданий: ожидания не оправдываются в смысле материального вознаграждения за труд, содержания труда и его результативности, социального статуса и т. д.

Социально-психологическая адаптация – вхождение в конкретный педагогический коллектив, установление формальных отношений с коллегами, преподающими в тех же классах, с коллегами по кафедре (методическому объединению) и неформальных связей в коллективе. Эта адаптация сопровождается и принятием новой социальной роли – учителя, педагога, от которого зависит не только его собственная успешность, но и многие другие люди – ученики, их родители, коллеги.

Профессиональная адаптация – овладение профессией в подлинном смысле. Вообще говоря, этот процесс не прекращается на протяжении всей профессиональной деятельности педагога, так как непрерывно меняются и обогащаются педагогические технологии, изменяется и наполняется содержание изучаемой науки (предмета). Но молодому педагогу надо и практически овладеть уже сложившимся базисом педагогической деятельности, перенять и реализовать устоявшуюся традицию, использовать на практике полученные знания и одновременно быть на острие педагогических и научных новаций, чего от него ждут и опытные коллеги, и ученики.

Происходят изменения (зачастую – в сторону ограничений) возможностей самореализации. В студенческие годы молодой человек, как правило, имеет широкие возможности для социальной активности, участия в деятельности творческих коллективов, развития своих различных способностей, с началом же профессиональной деятельности, попаданием в абсолютно иную социально-профессиональную среду такие возможности резко ограничиваются. Это может вызывать чувство нереализованности, способствовать появлению депрессивных настроений.

При наличии значительного числа работ по проблематике адаптации молодых педагогов в школе и переживаемых ими трудностей [2; 3; 16; 17; 18] нам почти не встречались исследования, связанные с переживанием нормативного возрастного и социально-статусного кризисов при переходе от студенчества к профессиональной педагогической деятельности, что не позволяет построить полную картину процесса социально-психологической и профессиональной адаптации молодого педагога.

Для понимания особенностей адаптации в профессии молодых педагогов нами был проведен анкетный опрос. Анкета включала адресный блок (пол, образование, стаж работы в профессии), блок, связанный с особенностями мотивации и профессионального выбора; блок, связанный с анализом трудностей вхождения в профессию, и блок, связанный с оценкой форм помощи в адаптации. В опросе приняли участие 177 молодых (со стажем работы до 4 лет) педагогов города Красноярска.

Опрос показал, что 44,6 % опрошенных с детства мечтали о профессии учителя; 26,6 % еще во время учебы в школе замещали учителей (и не только в день школьного самоуправления); более четверти выбрали эту профессию по совету родителей, и только 6,8 % – потому, что больше нигде не поступили. Таким образом, можно говорить, что значительная часть молодых педагогов вполне сознательно выбрали эту профессию, что не подтверждает гипотезу В. С. Собкина и О. В. Ткаченко о «двойном отрицательном отборе» [12].

Вселяет надежду, что большая часть молодых педагогов приходят в профессию для осуществления собственной мечты, имея положительные профессиональные образцы родителей и/или родственников, после полученных пред-профессиональных проб или после реальной педагогической практики.

Наше исследование показало, что молодые педагоги имеют очень высокую учебную нагрузку: 37,3 % – от 18 до 24 час/нед. (объяснимо, так как в анкетировании приняли участие больше всего учителей начальных классов), 23,2 %

педагогов имеют нагрузку в 24–30 час/нед. и столько же – 30–36 час/нед. 8,5 % молодых педагогов имеют нагрузку свыше 36 час/нед. Менее 18 час/нед. имеют 7,9 % молодых педагогов (в основном педагоги дополнительного образования и тьюторы). Кроме того, две трети опрошенных ведут классное руководство, 40 % выполняют дополнительную оплачиваемую нагрузку (заведование кабинетом, группы продленного дня и т. д.). Таким образом, времени на посещение уроков опытных педагогов, на работу в контакте с психологом по поиску эффективных методик работы у молодых педагогов практически нет.

При этом только пятая часть молодых педагогов не успели поучаствовать в повышении уровня своей квалификации на начальном этапе своей работы. А 33 % респондентов называли различные внутришкольные семинары, 35 % – курсы в краевом институте повышения квалификации работников образования, 43,5 % – курсы в иных организациях. 29 % опрошенных молодых педагогов продолжают свое образование в магистратуре или аспирантуре, на заочных отделениях вузов. Важно, что молодые педагоги самостоятельно ищут возможности повышения квалификации и обучаются не только в Краевом институте повышения квалификации работников образования, но и в других образовательных учреждениях. Отметим как важное положительное явление, что в образовательных учреждениях существует система внутренних семинаров, которые расцениваются молодыми педагогами как повышение квалификации, а кроме того, способствуют включению молодых педагогов в систему внутришкольных отношений.

Среди трудностей профессиональной деятельности больше половины опрошенных нами молодых педагогов отмечают неумение справляться с дисциплиной, с «трудными» учениками; ведение документации вызывает затруднения и неприязнь почти у 40 % опрошенных, и почти каждый пятый отмечает такие трудности, как недостаточное информационно-методическое обеспечение, сложность взаимоотношений с родителями, дистанционное обучение, организация внеурочной деятельности.

Отметим, что практически никто из опрошенных не говорит о низком уровне заработной платы, которая в настоящее время с учетом различных доплат достаточно высока, но это не является условием, привлекающим молодежь в профессию [7].

**Сопровождение профессионального становления начинающих педагогов.** Из вышесказанного следует, что разрешение обозначенных кризисов профессионального и личностного становления в период начала профессиональной педагогической деятельности требует специально организованного сопровождения профессионального становления молодых педагогов. В общем плане под сопровождением мы понимаем различные формы поддержки и помощи молодому специалисту в решении возникающих проблем на начальных этапах профессиональной деятельности и вхождения в трудовой коллектив.

Традиционные формы содействия адаптации молодых педагогов включают в себя наставничество и тьюторское сопровождение [1; 3; 5], прохождение различных курсов повышения квалификации [2; 17], посещение молодыми учителями уроков более опытных педагогов и посещение уроков молодых педагогов

опытными учителями-методистами с последующим разбором [17; 20] (супервизия), участие молодых педагогов в различных конкурсах и конференциях и т. д.

Эффективность наставничества как способа поддержки молодых педагогов при вхождении в профессию доказана в различных исследованиях в России и за рубежом. Большинство исследователей признает положительный эффект наставничества, который проявляется в более успешной адаптации молодого педагога в коллективе, формировании необходимых компетенций и приобретении недостающих практических навыков в ходе самой профессиональной деятельности, сопровождаемой опытным наставником [8; 14; 15].

Однако большинство предложенных методов исходят из дефицитарного подхода, направлены на преодоление имеющихся дефицитов и тем самым усиливают ощущение собственной несостоятельности у молодого педагога. Это обстоятельство не позволяет опереться на те ресурсы, возможности, которые есть у молодого человека, вчерашнего студента, во время учебы в вузе проявившего себя во многих областях деятельности.

Например, наставничество обращено как бы в прошлое, когда опытный педагог на основе собственного опыта учит молодого. Однако опыт наставника был получен в совершенно иных условиях, в результате решения абсолютно других задач и вряд ли может быть полезен молодому педагогу в полной мере. Он словно ориентирует на то, чтобы каждый педагог прошел весь путь становления педагога прошлого, при этом новые обстоятельства и новые задачи ускользают от рассмотрения. Кроме того, новые технологии и возможности, которыми овладел молодой педагог в процессе обучения, остаются «за бортом», не находят применения в реальном образовательном процессе.

Или различные курсы повышения квалификации. Во все времена считалось (и так действительно было), что главным источником профессионального роста на подобных курсах является именно общение с коллегами, обмен опытом работы. Но в связи с пандемией большинство курсов в настоящее время переведено в дистанционный режим. Поэтому курсы не обеспечивают непосредственного живого общения и взаимодействия участников, слабо влияют на реальное развитие компетенций, необходимых педагогу для решения конкретных проблем в конкретном образовательном учреждении, носят информационный характер и не ориентированы на применение полученных знаний, компетенций в реальной практике.

В нашем исследовании выяснилось, что в школах широко используются традиционные формы сопровождения молодых специалистов: за 44,1 % опрошенных молодых педагогов закреплены наставники; к 36,2 % начинающих приходят на уроки опытные учителя и разбирают их занятия, а 25,4 % молодых педагогов сами обучаются у опытных педагогов, присутствуют на их занятиях и разбирают уроки. Различные семинары и курсы повышения квалификации прошли 53,7 % опрошенных. Но самым эффективным средством адаптации молодые учителя считают неофициальные дружеские советы коллег, что отмечают около 80 % опрошенных.

**Ресурсный подход в сопровождении профессионального становления молодых педагогов.** Неэффективность дефицитарного подхода в сопровожде-

нии адаптации молодых педагогов объясняется тем, что он только усиливает ощущение собственной несостоятельности у молодого учителя, не позволяет ему реализовать имеющиеся у него ресурсы и способности, развить у него чувство собственной значимости. По нашему мнению, в современных условиях более продуктивным является ресурсный подход, в основе которого лежат идеи теории надситуативной активности В. А. Петровского [10] и деятельностного подхода Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна.

Деятельностный подход предполагает, что развитие человека происходит только во внутренне мотивированной деятельности, находящейся на границе возможностей человека (в зоне его ближайшего развития). И если эти идеи не вызывают сомнения относительно младших школьников (развивающее обучение), то они так же верны и для взрослых людей.

В соответствии с концепцией надситуативной активности В. А. Петровского, личность, решающая какую-либо задачу, значимую для себя, переживает возможность / невозможность ее решения как существенную неотъемлемую характеристику своего Я, и тогда человек мобилизует все свои возможности для решения стоящей перед ним проблемы. С этим связано решение таких «внутренних» задач, как самопроявление, самоутверждение и самореализация [10, с. 143].

Опираясь на эти теоретические основания, мы полагаем, что наиболее эффективным средством профессионального развития молодого педагога является создание для него ситуации, требующей мобилизации и реализации его различных способностей для решения конкретной профессиональной задачи, важной для самого педагога, в совместной деятельности с другими профессионалами. Это предполагает опору на существующие ресурсы и возможности, мотивы и способности человека. А разного рода дефициты, недостатки могут быть при таком подходе компенсированы либо за счет выработки индивидуального стиля работы, либо за счет компенсаторных возможностей личности, когда принятая цель сама побуждает человека развить те способности и компетенции, которые необходимы для ее достижения [11].

Молодой педагог, как правило, приходит в школу с желанием «перевернуть мир», изменить всю систему школьной жизни, с верой в свои силы. Сталкиваясь с затруднениями, он испытывает разочарование, теряет веру в себя. Мы считаем важным дать ему попробовать себя в новом деле, обеспечить возможность воплотить те мечты о «лучшем образовании», с которыми он приходит в школу. Такая деятельность как бы «запускает» непрерывное саморазвитие, самообразование,

**Практика реализации ресурсного подхода в сопровождении молодых учителей.** Такой ситуацией, требующей мобилизации и реализации различных способностей молодого педагога, является разработка реального проекта, направленного на решение актуальной для образовательного учреждения задачи, и его реализация в составе творческих групп с другими педагогами. Главный принцип работы этих групп – опора на ресурсы и неиспользуемые возможности молодых педагогов, постановка перед ними задач, выходящих за границы актуальных способностей и компетенций, а также создание «мест» (условий)

для признания со стороны коллектива и презентации молодыми педагогами их достижений.

Именно так построена работа с молодыми педагогами в лицее № 1 г. Красноярска. В настоящее время в лицее работает 18 молодых педагогов. Среди них учителя-предметники, учителя начальных классов, тьюторы, педагоги дополнительного образования. С опытом работы менее 3 лет – 8 человек, с «нулевым» опытом – 4 человека, у остальных стаж от 3 до 5 лет.

Участие молодых педагогов в инновационно-проектной деятельности в составе проектных команд позволяет создать пространство для коммуникации и профессионального роста молодых педагогов, развития их креативности и критического мышления и предоставляет молодым специалистам поле для самореализации и построения профессиональной карьеры. То есть можно говорить о реализации модели «4К»-компетенций (коммуникация, командность, креативность, критическое мышление).

Реализация этой модели в лицее происходит в несколько этапов. Первый этап предполагает знакомство с молодыми педагогами, торжественное посвящение, выявление интересов и достижений молодых педагогов в различных сферах деятельности, потребностей в образовании, определение наставников. Этот этап можно назвать ознакомительно-мотивационным.

Следующим этапом является специальный проектировочный семинар, в котором участвуют педагоги со стажем работы менее 5 лет и некоторые педагоги-наставники. Цель семинара – построение «New look» – нового взгляда на школьную действительность, выявление «слабых мест» образовательного процесса, имеющихся внутренних ресурсов (своеобразный SWOT-анализ школьной жизни), а также ресурсов, нереализованных потенциалов самих молодых педагогов и их готовности к осуществлению перемен.

На основании этой работы выделяются 3–5 актуальнейших для школы и самих педагогов проблем, для решения которых создаются творческие группы. Это могут быть группы, состоящие только из молодых специалистов, или команды из молодых специалистов с наставником, либо молодые специалисты, включающиеся в состав команды педагогов-«стажистов», уже решающих выявленную проблему.

Для поддержания мотивации работы молодых педагогов в творческих группах важно создавать специальные «места» для презентации достижений творческих групп – различные внутришкольные, городские и краевые семинары и конференции, фестивали педагогического мастерства.

Так, на 2021/22 уч. г. были созданы следующие проектные группы:

1. Уроки пандемии: риски и возможности.
2. Воспитание в цифровую эпоху.
3. Работа с родителями как субъектами образовательного пространства.
4. Работа с одаренными детьми.
5. Инклюзивное образование.

Рассмотрим подробнее содержание некоторых из этих проектов и их влияние на адаптацию и профессиональное развитие молодых учителей.

Итак, проект «Работа с родителями». Идея группы родилась у молодых педагогов, работающих в начальной школе. Лицей является одной из городских площадок по развитию инклюзивного образования. Известно, что успех обучения детей в значительной степени определяется участием родителей в образовании своего ребенка. Однако не все родители готовы к осуществлению такой помощи, не все обладают необходимыми умениями. Вот с целью оказания помощи родителям детей с ОВЗ и была создана проектно-экспериментальная группа. В нее вошли молодые учителя начальной школы, тьютор, а также педагог-наставник, работающий в начальной школе. Участники этой группы разработали специальный сайт, на котором размещают материалы в помощь родителям детей в ОВЗ, проводят консультации по заявкам, отвечают на вопросы.

В ходе этой работы, во-первых, произошло сплочение молодых учителей, они лучше узнали друг друга, а также обменялись, хоть незначительным, но уже имеющимся опытом (в лицей пришли молодые учителя из различных образовательных учреждений – педагогического колледжа, педагогического и классического университетов, других образовательных учреждений).

Во-вторых, эта работа позволила им заявить о себе: педагоги выступили на методическом объединении учителей начальной школы, рассказали о своем проекте, об имеющихся возможностях созданного сайта, и этим ресурсом стали пользоваться все учителя начальной школы.

Участники проекта стали чувствовать себя более уверенно, смогли реализовать те наработки, которые были у них еще в студенческие годы, при написании выпускных квалификационных работ. Новые задачи, которые появились в ходе реализации проекта, потребовали от молодых педагогов развития своих компетенций в цифровых технологиях, работе с родителями, организации инклюзивного образования, что стимулировало их пройти различные курсы повышения квалификации.

Таким образом, реализация проекта позволила решить несколько важных задач: школе – получить дополнительный ресурс в работе с родителями детей с ОВЗ; молодым учителям – реализоваться, развить новые компетенции, повысить свою значимость, закрепиться в коллективе.

Или группа «Воспитание в цифровую эпоху». В процессе ознакомительного семинара выяснилось, что многие молодые педагоги имеют богатый опыт творческой деятельности в «прошлой» студенческой жизни. С другой стороны, школа в настоящее время находится на этапе становления новой воспитательной системы в соответствии с изменениями, внесенными в Закон «Об образовании». Кроме того, в лицее проходят практику студенты Сибирского федерального университета, которые жаждут живого настоящего дела. Также обнаружилось, что в связи с пандемией не случилось традиционного для лицея событийного оформления перехода выпускников начальной школы в среднее звено. «Встреча» этих обстоятельств побудила к проведению праздника «Посвящение в 5-классники», приуроченного к 19 октября – Дню лицея.

В подготовке и проведении мероприятия участвовали и студенты, и молодые педагоги, и классные руководители 5-х классов. Мероприятие прошло ярко и интересно, завершилось созданием органа самоуправления в каждом классе и

разработкой плана воспитательной деятельности на параллели 5-х классов (их в лицее 9) на весь учебный год.

А следующей задачей проектной группы молодых педагогов стали отбор и разработка форм взаимодействия учащихся и педагогов во внеурочном пространстве в условиях ограничений для организации полноценного воспитательного процесса и сохранения роли образовательного учреждения как центра социальной активности микрорайона. В работе этой группы участвуют как молодые педагоги, так и учителя-стажисты (организаторы внеклассной работы), а также студенты Сибирского федерального университета.

Реализация данного проекта дала несколько взаимосвязанных результатов в плане адаптации молодых педагогов лицея. Во-первых, многие из них смогли реализовать тот творческий потенциал, который был накоплен за время обучения в вузе и не находил применения в каждодневной будничной работе. При подготовке этого мероприятия им пришлось много общаться с педагогами разных возрастов, работающими с параллелью 5-х классов, что дало возможность установить дружеские деловые отношения. Общение со студентами позволило молодым педагогам точнее осознать их новый социальный статус, новую социальную роль. И, безусловно, организованное событие стало заметным явлением в жизни лицея, обеспечило молодым педагогам признание со стороны всего коллектива.

Таким образом, постановка перед молодыми педагогами «сверхзадачи» помогла решить большинство проблем адаптации в новом педагогическом коллективе.

В настоящее время происходит обновление педагогического корпуса, и от того, насколько эффективно будет организован труд молодых педагогов, насколько качественно пройдет их адаптация в педагогических коллективах, в какой мере молодые педагоги смогут реализовать свой творческий потенциал, во многом зависит качество образования в целом.

Этой цели способствуют различные формы сопровождения социальной адаптации и профессионального становления молодых педагогов – наставничество, курсы повышения квалификации, взаимопосещение уроков и т. д. Но эти формы не дают возможности раскрыть творческий потенциал молодых педагогов, не создают возможности их самореализации.

Профессиональная адаптация и самореализация молодого педагога возможны в ситуации, требующей его мобилизации и реализации, включения молодых педагогов в решение актуальных проблем образовательного учреждения, в совместной деятельности педагогических команд, объединяющих как молодых, так и опытных педагогов, в решении все усложняющихся образовательных задач. Это позволяет школе привлечь дополнительные ресурсы молодых педагогов, а самим молодым педагогам – адаптироваться в коллективе, доказать свою значимость, развить необходимые профессиональные компетенции.

#### **Список литературы**

1. Александрова Е. А. Тьюторство как культурная профессиональная практика, совмещающая психологическое и педагогическое сопровождение обучающегося в современной

- образовательной системе / Е. А. Александрова // Образование. Наука. Инновации : Южное измерение. 2013. № 2 (28). С. 59–63.
2. Андреева Л. Д. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре / Л. Д. Андреева // Успехи современного естествознания. 2011. № 1. С. 170–172.
  3. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: существенные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7. № 5. С. 25–36.
  4. Ефлова З. Б. Концептуальные основы непрерывного образования сельского педагога России / З. Б. Ефлова // Педагогика сельской школы. 2020. № 2 (4) С. 112–128.
  5. Ковалева Т. М. Профессия «тьютор». Вып. 2. / Т. М. Ковалева, Е. И. Кобыща, С. Ю. Попова, А. А. Теров, М. Ю. Чередилина. Москва, 2012. 303 с.
  6. Котова С. А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя / С. А. Котова // Народное образование. 2010. № 8. С. 121–127.
  7. Кулагина Е. В. Ресурсы педагогических работников школ на этапе модернизации образования: опыт Москвы, России и развитых стран / Е. В. Кулагина, М. А. Елисеева // Социологические исследования. 2014. № 3 (360). С. 111–121.
  8. Марголис А. А. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов / А. А. Марголис, Е. В. Аржаных, М. Р. Хуснутдинова // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 133–159.
  9. Мартыненко О. О. Проблема привлечения и профессиональной адаптации молодых учителей: анализ факторов и опыт решения / О. О. Мартыненко, Б. А. Карев, Е. В. Соболева, Д. А. Ключников // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 6 (74). С. 135–143.
  10. Петровский В. А. Человек над ситуацией / В. А. Петровский. Москва, 2010. 560 с.
  11. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. Москва, 2002. 396 с.
  12. Собкин В. С. Студент педагогического вуза: жизненные и профессиональные перспективы / В. С. Собкин, О. В. Ткаченко // Труды по социологии образования. Т. XI–XII. Вып. XXI. Москва, 2007. 200 с.
  13. Сопровождение развития педагога на начальном этапе профессиональной карьеры: коллективная монография / под ред. С. В. Данилова, Л. П. Шустовой, З. В. Глебовой. Ульяновск, 2018. 292 с.
  14. Crasborn F., Hennissen P., Brouwer N., Korthagen F., Bergen T. Exploring a Two-Dimensional Model of Mentor Teacher Roles in Mentoring Dialogues // Teaching and Teacher Education. 2011/ Vol. 27. February. P. 320–331.
  15. Hobson A. J., Ashby P., Malderez A., Tomlinson P. D. (2009) Mentoring Beginning Teachers: What We Know and What We Don't // Teaching and Teacher Education. Vol. 25. № 1. P. 207–216.
  16. Виноградова А. П. Исследование профессиональных затруднений учителей в построении образовательного процесса в основной школе [Электронный ресурс] / А. П. Виноградова // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 4. Электрон. дан. URL: <http://www.science-education.ru/127-20976> (дата обращения: 06.07.2018).
  17. Выдрина Н. Н. Программа работы специалиста по сопровождению молодых педагогов «Круг помощи»: [Сайт «Ресурсы образования»]. [Электронный ресурс] Электрон. дан. URL: <http://www.resobr.ru/article/42800-programma-raboty-spetsialistapo-soprovojdenu-molodyh-pedagogov-krug-pomoshchi> (дата обращения: 10.07.2017).
  18. Гринько М. Н. Преодоление профессиональных затруднений педагогов в условиях реализации персонифицированной модели повышения квалификации [Электронный ресурс] / М. Н. Гринько Л. С. Самсоненко, Л. Ю. Шавшаева // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5. Электрон. дан. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=21880> (дата обращения: 06.07.2018).

19. Данилов С. В. Затруднения педагогов в период адаптации к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова // Известия Саратовского университета. Сер. «Акмеология образования». «Психология развития». 2019. Т. 8, вып. 2 (30). С. 113–119. Электрон. дан. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-2-113-119> (дата обращения: 06.07.2018).

20. Петренко Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении [Электронный ресурс] / Е. И. Петренко // Молодой ученый. 2017. № 50. С. 256–260. Электрон. дан. URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 06.07.2018).

## References

1. Alexandrova E. A. Tutoring as a cultural professional practice that combines psychological and pedagogical support of the student in a modern educational system. In: *Obrazovanie. Nauka. Innovacii: Yuzhnoe izmerenie*. 2013. № 2 (28). P. 59–63. (In Russ.)

2. Andreeva L. D. Psychological and pedagogical support for the young teacher in the managerial culture. In: *Uspexi sovremennogo estestvoznaniya*. 2011. № 1. P. 170–172. (In Russ.)

3. Dudina E. A. Mentoring as a special type of pedagogical activity: essential characteristics and structure. In: *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. Т. 7. № 5. P. 25–36 (In Russ.)

4. Eflova Z. B. Conceptual Foundations of Continuing Education for Rural Educators in Russia. In: *Pedagogika sel'skoj shkoly*. 2020. № 2 (4). P. 112–128. (In Russ.)

5. Kovaleva T. M., Kobyshcha E. I., Popova S. Y., Terov A. A., Cheredilina M. Yu. Profession «tutor». Issue. 2. Moscow, 2012. 303 p. (In Russ.)

6. Kotova S. A. Adaptation to the position and mastering the teaching profession. In: *Narodnoe obrazovanie*. 2010. № 8. P. 121–127. (In Russ.)

7. Kulagina E. V., Eliseeva M. A. Resources of School Educators at the Stage of Education Modernization: Experience of Moscow, Russia and Developed Countries. In: *Sociologicheskie issledovaniya*. 2014. № 3 (360). P. 111–121. (In Russ.)

8. Margolis A. A., Arzhanykh E. V., Khusnutdinova M. R. Institutionalization of mentoring as a resource for professional development of Russian teachers. In: *Voprosy obrazovaniya*. 2019. № 4. P. 133–159 (In Russ.)

9. Martynenko O. O., Karev B. A., Soboleva E. V., Klyuchnikov D. A. The problem of attracting and professional adaptation of young teachers: analysis of factors and solution experience. In: *Obshchestvo: sociologiya, psixologiya, pedagogika*. 2020. № 6 (74). P. 135–143. (In Russ.)

10. Petrovsky V. A. Man over a situation. Moscow, 2010. 560 p. (In Russ.)

11. Raven J. Competence in modern society: identification, development and implementation. Moscow, 2002. 396 p. (In Russ.)

12. Sobkin V. C., Tkachenko O. V. The student of pedagogical university: life and professional prospects. In: *Trudy po sociologii obrazovaniya. T. XI–XII. Issue XXI*. Moscow, 2007. 200 p. (In Russ.)

13. Supporting Teacher Development at the Initial Stage of Professional Career: Collective Monograph / edited by S. V. Danilov, L. P. Shustova, Z. V. Glebova. Ulyanovsk, 2018. 292 p. (In Russ.)

14. Crasborn F., Hennissen P., Brouwer N., Korthagen F., Bergen T. Exploring a Two-Dimensional Model of Mentor Teacher Roles in Mentoring Dialogues. In: *Teaching and Teacher Education*. 2011. Vol. 27. February. P. 320–331.

15. Hobson A. J., Ashby P., Malderez A., Tomlinson P. D. Mentoring Beginning Teachers: What We Know and What We Don't. In: *Teaching and Teacher Education*. 2009. Vol. 25. № 1. P. 207–216.

16. Vinogradova A. P. The study of professional difficulties of teachers in the construction of the educational process in the basic school [Electronic resource]. In: *Sovremennyye problemy nauki*

*i obrazovaniya*. 2015. № 4. Electron dan. URL: [http:// www.science-education.ru/127-20976](http://www.science-education.ru/127-20976) (data of access: 06.07.2018). (In Russ.)

17. Vydrina N. N. The Program of Work of the Specialist in Supporting Young Teachers «Circle of Help»: [Sajt «Resursy` obrazovaniya»] [Electronic resource]. Electron dan. URL: <http://www.resobr.ru/article/42800-programma-raboty-spetsialistapo-soprovojdenu-molodyh-pedagogov-krug-pomoshchi> (data of access: 10.07.2017). (In Russ.)

18. Grinko M. N., Samsonenko L. S., Shavshaeva JI. Y. Overcoming Professional Difficulties of Teachers in the Conditions of Realizing the Personified Model of Professional Development. [Electronic resource]. In: *Sovremenny`e problemy` nauki i obrazovaniya*. 2015. № 5. Electron dan. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=21880> (data of access: 06.07.2018). (In Russ.)

19. Danilov S. V., Shustova L. P., Kuznetsova N. I. Difficulties of teachers during adaptation to professional activity. [Electronic resource]. In: *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Ser. Akmeologiya obrazovaniya. Psihologiya razvitiya*. 2019. T. 8, Issue 2 (30). P. 113–119. Electron dan. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-2-113-119> (data of access: 06.07.2018). (In Russ.)

20. Petrenko E. I. Professional Adaptation of a Young Teacher in a General Education Institution. [Electronic resource]. In: *Molodoj ucheny`j*. 2017. № 50. P. 256–260. Electron dan. URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (In Russ.)