

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ПРОФЕССИЮ**
(Разработка Е.Ю. Игнатъевой)

Первичный этап профессионального становления – интеграция в профессию, для которой характерно противоречие между необходимостью приспособления к требованиям руководства и профессионального сообщества и в определенной степени выработанным и развиваемом к тому времени педагогом индивидуальным стилем деятельности и общения, профессиональными познаниями, собственными приемами и «техниками». Интеграция понимается не как простое объединение человека и профессии, а такое их взаимодействие, которое приводит к возникновению новой целостности, личностному переструктурированию, взаимопроникновению, сопровождающемуся синергетическим эффектом. Не только человек входит в профессию, но и профессия развивается в человеке, он становится профессионалом – приобретает качественно новые профессионально-личностный опыт в предметной области, социального общения в педагогическом коллективе, культуре педагогического общения, происходит расширение его потенциальных возможностей.

Целесообразно различать адаптацию и интеграцию [1,2], поскольку, как следует из анализа сущности этих процессов, они иницируются разными противоречиями, имеют разные цели, механизмы, субъектные позиции участников (табл. 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика процессов адаптации и интеграции в профессию молодых специалистов

Критерий сравнения	Адаптация профессиональная	Интеграция в профессию
Основное противоречие	между возросшими требованиями общества, педагогического коллектива и деятельности и сформированными в вузе профессиональными характеристиками личности, знаниями, умениями, компетенциями.	между необходимостью приспособления к требованиям руководства и профессионального сообщества и вырабатываемым педагогом индивидуальным стилем деятельности и общения, профессиональными познаниями, собственными приемами и «техниками».
Цель	приспособление, вхождение в образовательную среду, педагогический коллектив, учебный предмет, ученические классы как своеобразные коллективы.	не простое объединение человека и профессии, а такое их взаимодействие, которое приводит к возникновению новой целостности, личностному переструктурированию, сопровождающемуся синергетическим эффектом.
Основной механизм	психологический механизм адаптации: 1) адаптация Я – Мы: адаптация к коллективу и организации (организационная идентификация), 2) адаптация Я - профессия: адаптация к профессии, как процесс реализации собственного профессионального «Я»; понимание и переживание себя в профессии (профессиональная идентификация).	механизм развития; не только человек входит в профессию, но и профессия развивается в человеке, он становится профессионалом – приобретает качественно новый профессионально-личностный опыт в предметной области, в социальном общении в педагогическом коллективе, развивает культуру педагогического общения, происходит расширение его потенциальных возможностей.
Вид сопровождения	наставничество в разных формах, андрагогическая поддержка	позиция «равный с равным»

взаимоотношения с наставником (куратором, ментором)	Молодой педагог - субъектом, но и объект, активно перенимающий опыт; направленность коммуникаций в большей степени идет от наставника, коммуникации комплементарные (влияние наставника более значимо), вектор обратной связи от молодого педагога меньше вектора влияния наставника.	Молодой педагог –полноправный субъект
---	---	---------------------------------------

Анализ специфики процессов адаптации и интеграции в профессию молодых педагогов позволил сформулировать критерии оценки результативности этих процессов, а также критерии оценивания процесса сопровождения молодого педагога со стороны руководства ОУ (табл. 2, таблица 3) [1; 2; 3].

Таблица 2 – Критерии и шкалы оценки результативности адаптации и интеграции молодых педагогов в ОУ

Успешность адаптации молодого педагога	
Критерии	Шкала оценки
1. Принятие ценностей и целей ОУ и готовность работать в соответствии с ними	Высокая степень – средняя - низкая
2. Психологическая комфортность в педагогическом коллективе, вхождение в коллектив, выстраивание позитивных отношений с коллегами	Комфортно – безразлично - тревожно
3. Проявление увлеченности профессией, появление первых результатов и признания в педагогическом коллективе	Высокая степень – средняя - низкая
Успешность интеграции в профессию молодого педагога	
4. Понимание и принятие основных ролей педагога: какие задачи решает каждая, какая последовательность действия и объем работы предполагает, демонстрируемая способность их выполнять	Спектр ролей – отдельные роли - роль учителя-предметника
5. Сформированность концепции «Я-педагог»	Позитивная – индифферентная - негативная
6. Соразмерность педагогической направленности по отношению к ученикам и предмету	Гармония – несоответствие - разрыв
7. Проявление гибкости в профессиональной деятельности (эмоциональной, интеллектуальной, поведенческой)	Высокая степень – средняя - низкая
8. Общая удовлетворенность работой: рабочие требования в согласии с потребностями частной жизни	Согласованность – отдельные противоречия - противоречие

Методы оценивания результативности адаптации и интеграции молодых педагогов в ОУ: анкетирование (Приложение 1, Приложение 2), интервью (Приложение 3), социометрия (приложение 4), наблюдение и экспертиза уроков (Приложение 5).

Таблица 3 – Критерии и показатели процесса сопровождения молодого педагога со стороны руководства ОУ

Функция управления	Критерий	Показатели
Планирование	- плановость и целенаправленность - реальность - системность	- Наличие плана работы - Наличие минимально необходимого нормативно-правового обеспечения (как минимум, Положения и приказы) - использование различных форм сопровождения - разнообразные, но взаимосвязанные мероприятия
Мотивация	мотивированность участников	Применение разнообразных методов стимулирования участников процесса

Организация	- систематичность - методическое обеспечение - ресурсное обеспечение	- равномерность и адекватность распределения мероприятий в течение года - распределение ответственности - выполнение мероприятий в соответствии с планом - наличие методической документации - разнообразие и достаточность ресурсов
Контроль	результативность	- показатели достижения результата
Коррекция и совершенствование	развитие системы сопровождения	- наличие обратной связи - фиксация изменений - наличие позитивных изменений системы

Основной метод оценивания процесса сопровождения молодого педагога со стороны руководства ОУ – анализ документации, анкетирование (Приложение б).

Использованные источники:

1. Даутова О.Б., Игнатъева Е.Ю. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс // Непрерывное образование. 2018. № 4 (26). С. 16-20.
2. Даутова О.Б., Игнатъева Е.Ю. Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // Человек и образование. 2018. № 4 (57). С. 210-216.
3. Молодой петербургский учитель: перспективы и проблемы вхождения в профессию: монография / под науч. ред. А.Н. Шевелева. – СПб.: СПб АППО, 2020. – 220с.

АНКЕТА

Диагностика удовлетворенности молодого педагога процессом интеграции в профессию

Уважаемый педагог!

1. Вспомните себя в начале вашей педагогической деятельности и выберите позиции в столбике «В начале».
2. Затем зафиксируйте восприятие себя в профессии на сегодняшний момент (столбик «сейчас»).
3. Подумайте, что изменилось в вашем отношении к профессии, себя в профессии. Почему?
Спасибо!

Успешность адаптации молодого педагога		
Критерии	Шкала оценки	
	в начале профдеятельности	сейчас
1. Принятие ценностей и целей ОУ и готовность работать в соответствии с ними	Высокая степень – средняя - низкая	Высокая степень – средняя -низкая
2. Психологическая комфортность в педагогическом коллективе, вхождение в коллектив, выстраивание позитивных отношений с коллегами	Комфортно – безразлично - тревожно	Комфортно – безразлично - тревожно
3. Проявление увлеченности профессией, появление первых результатов и признания в педагогическом коллективе	Высокая степень – средняя - низкая	Высокая степень – средняя - низкая
Успешность интеграции в профессию молодого педагога		
4. Понимание и принятие основных ролей педагога: какие задачи решает каждая, какая последовательность действия и объем работы предполагает, демонстрируемая способность их выполнять	Спектр ролей – отдельные роли - роль учителя-предметника	Спектр ролей – отдельные роли - роль учителя-предметника
5. Сформированность концепции «Я-педагог»	Позитивная – индифферентная - негативная	Позитивная – индифферентная - негативная
6. Соразмерность педагогической направленности по отношению к ученикам и предмету	Гармония – несоответствие - разрыв	Гармония – несоответствие - разрыв
7. Проявление гибкости в профессиональной деятельности (эмоциональной, интеллектуальной, поведенческой)	Высокая степень – средняя - низкая	Высокая степень – средняя - низкая
8. Общая удовлетворенность работой: рабочие требования в согласии с потребностями частной жизни	Согласованность – отдельные противоречия - противоречие	Согласованность – отдельные противоречия - противоречие

Что изменилось в отношении к профессии, себя в профессии? _____

АНКЕТА

Оценивание результативности процесса интеграции молодого педагога в профессию

Уважаемый коллега!

Цель этого анкетирования – выяснить, как проходит интеграция в профессию молодых педагогов, нужна какая-либо коррекция для повышения ее успешности в сопровождении этого процесса.

Пожалуйста, оцените предложенные ниже утверждения с позиции того, как вы принимаете и разделяете их.

Утверждения	Шкала оценки – (3 -2 -1) степень принятия утверждения
1. Целиком принимаю ценности ОУ	Высокая – средняя – низкая
2. Знаком с целями и ценностями ОУ	Высокая – средняя – низкая
3. Пытаюсь работать в соответствии с ценностями ОУ	Высокая – средняя – низкая
4. Мне хочется идти на работу	Высокая – средняя – низкая
5. *Мне бы хотелось изменить что-то в целях и ценностях ОУ	Высокая – средняя – низкая
6. Мне комфортно в педагогическом коллективе	Высокая – средняя – низкая
7. Обычный круг общения в педагогическом коллективе составляет	3 чел – 5 чел – 10 чел - более
8. У меня хорошие отношения с коллегами	Высокая – средняя – низкая
9. Мне хотелось бы больше времени проводить с коллегами за обсуждением школьных проблем	Высокая – средняя – низкая
10. Мне хотелось бы больше времени проводить с коллегами за обсуждением внеклассных мероприятий	Высокая – средняя – низкая
11. Я доволен результатами своей работы в ОУ	Высокая – средняя – низкая
12. *Мне не нравится моя работа	Высокая – средняя – низкая
13. Мне нравится моя школа	Высокая – средняя – низкая
14. Я чувствую себя успешным и признанным коллегами	Высокая – средняя – низкая
15. Понимаю и принимаю основные роли педагога	Спектр ролей – отдельные роли - роль учителя-предметника
16. *Больше всего мне нравится роль учителя-предметника	Высокая – средняя – низкая
17. *Больше всего мне нравится роль учителя – организатора	Высокая – средняя – низкая
18. Горжусь, что работаю педагогом	Высокая – средняя – низкая
19. Моя педагогическая направленность по отношению к ученикам и предмету	Гармония – несоответствие - разрыв
20. *Считаю, что гибкость в профессиональной деятельности необязательна (эмоциональная, интеллектуальная, поведенческая)	Высокая – средняя – низкая
21. Получается согласовать рабочие требования с потребностями частной жизни	Высокая – средняя – низкая
22. *Если бы мне предложили поменять школу, я бы это сделал	Высокая – средняя – низкая

*Утверждения со звездочкой интерпретируются по-особому: либо чем выше значение, тем ниже значение этого показателя результативности, либо значение показателя сильно зависит еще от других факторов, в частности, индивидуально-психологических качеств молодого педагога.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ИНТЕРВЬЮ

с молодым педагогом по результативности интеграции его в профессию и результативности сопровождения этого процесса (проводится в конце учебного года)

1. Как Вы ощущаете себя в школе?
2. Что нового и интересного Вы узнали для себя про профессию учителя?
3. С какими проблемами пришлось столкнуться? Какие оказались самыми сложными? Как Вы их решали? Кто помогал в этом?
4. Что Вы можете назвать своими достижениями за этот год? Кто помогал Вам в этом?
5. Какие цели Вы ставите на следующий год и почему?
6. Какие из мероприятий для молодых педагогов Вам показались особенно полезными? А чего не хватало?

АНКЕТА ДЛЯ СОЦИОМЕТРИИ

Ф.И.О. _____

Инструкция: Отвечая на вопрос, укажите фамилии ваших коллег, которых бы вы выбрали в предложенных ниже ситуациях. Постарайтесь быть искренними в ответах. Исследователи гарантируют тайну индивидуальных ответов.

При ответе на каждый вопрос выберите 6 человек, следуя правилу:

«1» – самый предпочтительный вариант; «2» – чуть менее предпочтительный; «3» – еще чуть менее предпочтительный; «- 1» – самый неpreferируемый; «- 2» – не предпочтительный, но возможный; «- 3» возможный вариант.

Вопросы:

1. В поход с классом кого из педагогов вам хотелось бы пригласить?

- | | |
|----------|-----------|
| 1) _____ | -1) _____ |
| 2) _____ | -2) _____ |
| 3) _____ | -3) _____ |

2. Кого из педагогов вы выбрали бы для подготовки совместного занятия (психологически комфортно с кем, независимо от преподаваемого предмета)?

- | | |
|----------|-----------|
| 1) _____ | -1) _____ |
| 2) _____ | -2) _____ |
| 3) _____ | -3) _____ |

3. К кому прежде всего вы обратились бы за профессиональным советом?

- | | |
|----------|-----------|
| 1) _____ | -1) _____ |
| 2) _____ | -2) _____ |
| 3) _____ | -3) _____ |

3. С кем бы вам хотелось оказаться рядом за праздничным новогодним столом?

- | | |
|----------|-----------|
| 1) _____ | -1) _____ |
| 2) _____ | -2) _____ |
| 3) _____ | -3) _____ |

Экспертиза урока молодого педагога
Оценка урока на соответствие требованиям ФГОС

Эксперт _____

Класс _____ Предмет _____ Учитель _____ Дата _____

Тема урока _____

Предыдущие стандарты	1					ФГОС
	1	2	3	4	5	
Целевой и содержательный компоненты урока						
Цель урока объявляет учитель без пояснений и комментариев, не пытаясь сделать ее лично значимой для ученика						Цель урока обсуждается и формируется в диалоге с учениками (они высказывают свои предположения, зачем может быть нужно то, что изучается на уроке)
Цели, достигаемые на уроке, не имеют четких критериев диагностики или их знает только учитель						Цели, которые достигаются на уроке, диагностичны, измеряемы (есть критерии, понятные детям, которые могут быть использованы в процессе само- и взаимооценивания)
Перед учащимися ставятся конкретно-практические задачи						Перед учащимися ставятся учебные задачи
Стихийная учебная деятельность						Целенаправленная организация формирования учебной деятельности ученика
На уроке используются традиционные информационные материалы (учебник, рабочая тетрадь)						На уроке используются справочные материалы (словари, энциклопедии, справочники), электронные учебные материалы и ресурсы Интернет, материалы разных форматов (текст, графика, видео, аудио)
Отсутствует связь обучения с жизнью						Реализуется связь теории с практикой, обучения с жизнью
Используются задания предметного характера, направлены на формирование предметных ЗУН						Задания направлены на достижение не только предметных, но и метапредметных и личностных результатов
На уроке преобладают упражнения обучающего характера и отдельно – задания развивающего характера, которые обычно носят развлекательный характер						Задания на уроке, являются развивающими (ученики сопоставляют данные, делают обобщение, дают оценку т.д.), т.е. направлены на развитие какого-либо психического процесса, саморегуляции и др.
Технологии, методы, средства обучения, формы учебной работы						
Урок строится на репродуктивных технологиях и методах обучения и фронтальной работе (рассказ учителя + его воспроизведение – прямое или через выполнение простых заданий)						На уроке используются активные технологии обучения: экспериментальные, исследовательские, игровые, проблемное обучение, работа в группах и парах
Преобладает использование образной наглядности: картинок, иллюстраций и т.д.						Широко используются условно-изобразительная наглядность: знаково-символические средства, модели и др.
Пособия в знаково-символьной форме предлагаются учителем и даются учащимся в готовом виде						Учащиеся активно привлекаются к созданию знаково-символических средств, моделей и др.
Преобладает фронтальная работа						Используется оптимальное сочетание фронтальной, индивидуальной, групповой работы, в парах и микрогруппах
Самостоятельная работа используется редко, задания одинаковы для всех						Ученикам предлагается пробовать разные варианты выполнения заданий, обсуждается их эффективность. Задания вариативны, ученик имеет возможности выбора темпа, уровня сложности, способов деятельности
Урок не связан с внеурочной деятельностью						На уроке прослеживается связь с внеурочной деятельностью
Организация взаимодействия учителя с учащимися на уроке						
Взаимодействие строится в форме руководства и подчинения						Взаимодействие организовано в форме учебного сотрудничества
Преобладает авторитарный стиль общения						Стиль общения является гибким, при этом преобладает демократический стиль общения
Общение на уроке носит формальный характер						Общение на уроке носит неформальный характер
Ученик является объектом педагогических воздействий со стороны учителя, демонстрируя внешнюю активность						Ученик является субъектом учебной деятельности, он демонстрирует познавательную активность
Большую активность проявляет учитель. Школьники пассивны в построении совместных с учителем и сверстниками действий						Большую активность проявляют учащиеся. Они инициативны в построении совместно с учителем и сверстниками действий
Преобладает взаимодействие учеников с учителем						Организуется взаимодействие: учащиеся владеют способами общения
Контроль и оценка на уроке. Диагностика планируемых результатов						
Используется отметка (балл или символ) как условно-формальное отражение результатов усвоения программы						Используется содержательное оценивание учебных достижений. Учитель использует формирующее оценивание, критерии обсуждены с учениками и понятны им
Контролирует и оценивает учитель. У учащихся наблюдается неосознанное отношение к границе собственных знаний и умений						Широко применяются приемы самооценки, самоконтроля и самооценки. Оцениваются способы определения границы «знаю - не знаю», «умею – не умею»
Рефлексивная оценка своей деятельности учащихся отсутствует						Учебный процесс носит рефлексивный характер (ученик способен к рефлексии эмоциональной (понравилось / не понравилось, как себя чувствовал на уроке) и качественной (достижение результата, сложность, полезность, взаимодействие и пр.)
Результатом считается только усвоение программы, т.е. овладение знаниями, умения, навыками						Выделяются три вида результатов обучения: предметные, метапредметные и личностные

Комментарии к самооценке педагога: _____

Выводы и рекомендации: _____

ЛИСТ ЭКСПЕРТИЗЫ

процесса сопровождения молодого педагога со стороны руководства ОУ

Функция управления	Показатели	значения
Планирование	- Наличие плана работы	Есть / нет
	- Наличие минимально необходимого нормативно-правового обеспечения (как минимум, Положения и приказы)	Есть / нет
	- использование различных форм сопровождения	Да / нет
	- разнообразные, но взаимосвязанные мероприятия	Да / нет
Мотивация	Применение разнообразных методов стимулирования участников процесса	Да / нет
Организация	- равномерность и адекватность распределения мероприятий в течение года	Да / нет
	- распределение ответственности	Да / нет
	- выполнение мероприятий в соответствии с планом	Да / нет
	- наличие методической документации	Да / нет
Контроль	- разнообразие и достаточность ресурсов	Да / нет
	- показатели достижения результата	Проводится / нет
Коррекция и совершенствование	- наличие обратной связи	Да / нет
	- фиксация изменений	Да / нет
	- наличие позитивных изменений системы	Да / нет