

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования  
Центр науки, инновации и творчества «Росток»  
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ**

**«Система баддинга (buddying) как способ  
адаптации новых сотрудников в учреждении образования»**

Автор программы:  
Сиразитдинова Р.М.  
Методист ЦНИТ «Росток»

г.Уфа - 2025

## **СОДЕРЖАНИЕ**

Паспорт проекта	3
Пояснительная записка	5
Анализ проблемы	6
Разработка и реализация проекта (теоретические и методические аспекты)	8
Практическая часть методического проекта:	10
«Внедрение баддинга для адаптации нового педагога»	
Этапы реализации и содержание деятельности	11
Ожидаемые результаты	12
Мотивация наставника.	13
Заключение	13
Список использованной литературы	14
Список рекомендуемой литературы	14
Приложение 1	16
Приложение 2	18
Приложение 3	21

## **Паспорт проекта**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование</b>	<b>Содержание</b>
1	Название проекта	«Система баддинга (buddying) как способ адаптации новых сотрудников в учреждении образования»
2	Срок реализации	1 год
4	Автор проекта	Сиразитдинова Роза Марсовна, методист ДО МБОУ ДО «ЦНИТ «Росток» ГО г. Уфа РБ
5	Цель проекта	Теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по внедрению баддинга как эффективного организационно-педагогического средства адаптации молодых педагогов в образовательной сфере
6	Субъекты наставничества	Молодые специалисты — выпускники высших учебных заведений; - педагоги дополнительного образования, приступающие к работе после длительного декретного отпуска; - специалисты из других отраслей, не имеющие опыта педагогической деятельности в учреждениях дополнительного образования; - студенты педагогических и не педагогических вузов.
7	Задачи проекта	- Проанализировать основные профессиональные и психологические трудности, с которыми сталкиваются молодые педагоги в процессе адаптации. - Выявить ключевые факторы, влияющие на успешность адаптации молодых специалистов и их дальнейшую работу в образовательной организации. - Оценить существующие практики наставничества и определить причины их недостаточной эффективности в контексте адаптации молодых педагогов. - Теоретически обосновать концепцию баддинга, определить его принципы, формы и потенциальные преимущества как средства адаптации. - Разработать комплекс методических рекомендаций по организации и внедрению баддинга для поддержки молодых специалистов в образовательных учреждениях.
8	Ожидаемые результаты реализации проекта	Для нового педагога: - Успешное освоение методической базы и эффективное ведение занятий в течение 3-6 месяцев. - Значительное снижение уровня стресса, повышение уверенности в своих педагогических способностях. - Комфортная психологическая адаптация в коллективе, ощущение принадлежности и поддержки. - Устойчивое сохранение педагога дополнительного образования на должности. Для ЦНИТ «Росток»: - Сохранение и эффективное использование ценного

		<p>сотрудника с высокой мотивацией к работе.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение качества образовательного процесса за счет быстрой и качественной адаптации нового педагога.</li> <li>- Формирование позитивного микроклимата в коллективе за счет развития культуры взаимопомощи.</li> <li>- Апробация и потенциальное масштабирование: эффективной методики адаптации персонала.</li> </ul>
9	Мотивация наставника	<p>Материальная: стимулирующие выплаты из фонда ОТ;</p> <p>Нематериальная: реализация педагога как наставника, предоставление дополнительного дня к отпуску, выделение путевки в санаторий, личное признание, участие в профессиональных конкурсах.</p>
10	Заключение	<p>В случае успешной апробации баддинга на примере нового сотрудника, Центр «Росток» рассмотрит возможность внедрения этой методики как стандартного элемента системы адаптации для всех новых педагогов, особенно тех, кто проходит в образовательную сферу из других профессий или не имеет достаточного педагогического опыта. Это позволит значительно укрепить кадровый потенциал центра и повысить качество образовательных услуг.</p>

## **Пояснительная записка**

### **Обоснование актуальности выбранной темы проекта.**

Современная система образования сталкивается с одной из наиболее острых проблем – дефицитом квалифицированных педагогических кадров. Несмотря на постоянные усилия по привлечению новых специалистов, кадровый голод сохраняется, а высокий процент молодых педагогов не задерживается на рабочих местах надолго. Эта тенденция обусловлена множеством факторов, прежде всего, профессиональными и психологическими сложностями, с которыми сталкиваются новички в процессе адаптации.

Молодые специалисты часто оказываются неготовыми к реальным вызовам профессии: неуверенность в своих силах, высокий уровень стресса, ощущение дискомфорта на рабочем месте, а также недостаток практических знаний и опыта. Им требуется помочь в освоении таких аспектов, как разработка образовательных программ, выбор целевой аудитории, эффективный набор обучающихся, проведение рекламных кампаний и множество других задач, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Даже после запуска учебного процесса трудности не исчезают, а трансформируются, требуя от молодых специалистов способности к самостоятельному решению проблем.

Однако в критических ситуациях они не всегда могут рассчитывать на эффективную поддержку со стороны коллег, а руководство, как правило, перегружено другими задачами. В этом контексте наставничество традиционно рассматривается как один из ключевых инструментов поддержки. Однако, его эффективность не всегда однозначна, что заставляет искать новые, более адаптивные формы. Одной из таких современных разновидностей наставничества, заслуживающей особого внимания, является баддинг (buddying). Этот подход, основанный на партнёрстве и взаимной поддержке между равными или близкими по опыту специалистами, потенциально может предложить более гибкий и горизонтальный механизм адаптации, отвечающий специфическим потребностям молодых педагогов в условиях динамично меняющегося образовательного пространства. Таким образом, исследование баддинга как средства адаптации молодых специалистов приобретает особую актуальность для обеспечения стабильности кадрового состава и повышения качества образования.

## **Цель исследования**

Теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по внедрению баддинга как эффективного организационно-педагогического средства адаптации новых педагогов в образовательной сфере.

## **Задачи исследования**

1. Проанализировать основные профессиональные и психологические трудности, с которыми сталкиваются молодые педагоги в процессе адаптации.
2. Выявить ключевые факторы, влияющие на успешность адаптации молодых специалистов и их закрепление в образовательной организации.
3. Оценить существующие практики наставничества и определить причины их недостаточной эффективности в контексте адаптации новых педагогов.
4. Теоретически обосновать концепцию баддинга, определить его принципы, формы и потенциальные преимущества как средства адаптации.

5. Разработать комплекс методических рекомендаций по организации и внедрению баддинга для поддержки молодых специалистов в образовательных учреждениях.

### **Объект исследования**

Процесс адаптации новых педагогов в «ЦНИТ «Росток».

### **Предмет исследования**

Баддинг, как организационно-педагогический механизм адаптации и поддержки новых специалистов в сфере образования.

### **Гипотеза исследования**

Предполагается, что внедрение системной и структурированной практики баддинга, основанной на принципах партнерства, взаимного обучения и неформальной поддержки между равными или близкими по опыту специалистами, позволит значительно повысить эффективность адаптации молодых педагогов, снизить уровень их стресса и неуверенности, а также будет способствовать их более устойчивому закреплению в образовательной сфере по сравнению с традиционными формами наставничества.

### **Анализ проблемы**

Проблема дефицита и старения кадров: в педагогическом сообществе постоянно отмечается проблема кадрового дефицита. Несмотря на приток молодых специалистов из педагогических вузов, их количество не всегда покрывает потребности, а процент закрепления в профессии остается недостаточным.

В последние годы активно реализуются национальные проекты, такие как «Образование», целью которых является, в том числе, привлечение и закрепление молодых специалистов. Это проявляется в создании новых образовательных пространств (Кванториумы, Точки роста, ИТ - кубы), развитии целевого обучения, социальных льготах для молодых специалистов. Однако эффект от этих мер часто проявляется с задержкой, и проблемы адаптации остаются острыми.

Данная проблема возникла и в ЦНИТ «Росток». Еще в 2023 г. Морозова Ираида Михайловна методист Центра в рамках программы наставничества и информационно-методическое сопровождение ее реализации «Я – наставник» исследовала и анализировала ситуацию: «В нашем центре работает 38 сотрудников, из них на долю молодых педагогов до 30 лет приходится всего 6%, 42% составляют лица предпенсионного и пенсионного возраста. Центр нуждается в молодых новых кадрах, но они уходят, долго не задерживаясь в учреждении. Например, за 2021/2022 год принято 8 молодых специалистов – выпускников БГПУ и 2 специалиста из легкой промышленности. В течение учебного года уволились все. В качестве причины увольнения они отмечают трудности в профессиональной адаптации (80%), в установлении межличностных контактов с возрастными специалистами (50%), неприятие молодых сотрудников опытными специалистами (50%), трудности в налаживании контактов с детьми и с их родителями (90%) и т.д.»

В 2023–2024 учебном году в учреждение было принято пять педагогов:

- двое из них: молодые специалисты, недавно окончившие БГПУ;
- один - студент третьего курса очно-заочного отделения художественно-графического факультета;
- один - специалист, ранее работавший в формате фриланса;
- один - педагог, вышедшая из длительного декретного отпуска.

В течение учебного года все пять педагогов прекратили трудовые отношения с учреждением. В качестве основных причин увольнения они указали значительные трудности, с которыми столкнулись в профессиональной деятельности:

- 1) сложности с набором обучающихся в группы;
- 2) затруднения в установлении и поддержании контактов с детьми и их родителями;
- 3) высокая нагрузка, связанная с подготовкой и методически грамотной подачей учебного материала.

Эти факторы оказали существенное влияние на их решение покинуть учреждение.

И вновь проблемы адаптации: неуверенность, стресс, недостаток практического опыта, отсутствие адекватной поддержки- остаются ключевыми барьерами для закрепления новых сотрудников.

Традиционные механизмы поддержки не всегда справляются, что стимулирует поиск новых, более гибких и горизонтальных моделей, как баддинг.

## Разработка и реализация проекта (теоретические и методические аспекты)

Что такое баддинг?

Баддинг в наставничестве - это метод адаптации и поддержки нового сотрудника с помощью опытного коллеги - «приятеля» (buddy). В отличие от традиционного наставничества, баддинг предполагает более неформальное, дружеское сотрудничество, направленное на быструю интеграцию, передачу корпоративной культуры и снижение стресса у новичка. Главная задача бадди - направлять и помогать, а не управлять или принимать решения за новичка, в то время как наставничество больше ориентировано на развитие профессиональных компетенций и обучение профессии.

Преимущества и недостатки методов наставничества и баддинга

Метод	Преимущества метода	Недостатки метода
Наставничество (классическое)	-хорошо работает на постановку стандартных умений и навыков;	-трудно работает на развитие сложных вариативных навыков; -не работает на раскрытие потенциала;
Баддинг	-очень приближено к реальности; -погружение происходит «под контролем»;	- повышенная сложность подбора, соответствующего Budding специалиста, способного взять на себя роль наставника; -занимание рабочего времени сотрудника, принялшего роль бадди; неструктурированная подача информации; -отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

Безусловно, рассматриваемый метод баддинг в России появился сравнительно недавно и пока не получил повсеместного распространения. Однако, специалисты единодушны во мнении, что развивать персонал нужно современными методами и баддинг широко применяется в компаниях, где адаптация сотрудников предполагает закрепление «наставника».

Эффективность баддинга доказывают исследования. Специалисты Harvard Business Review выяснили: чем чаще новые сотрудники встречались с бадди, тем выше становилась их продуктивность. Например, если в первые три месяца новичок виделся с бадди хотя бы один раз, то лучше работал на 56%. Если два-три раза — показатель вырастал до 73%, если встреча была четыре — восемь раз, то до 86%.

Обычно процесс баддинга начинается с подбора опытного сотрудника, который будет работать с новым коллегой. Принципиальным моментом во всём процессе является не только его стаж на конкретной должности, но и личные качества. Всё потому, что для максимально качественной адаптации необходимо создать дружелюбную и располагающую атмосферу. В связи с этим к ключевым требованиям добавляются следующие:

целеустремлённость и возможность находить компромиссы - главной целью такого сотрудника остаётся успешная интеграция, осуществить которую можно лишь совместными усилиями и созданием нескольких точек соприкосновения;

креативность и нестандартный подход к решению задач различной сложности - два критерия, которые будут активно способствовать выходу из ситуаций различной сложности, а также мотивации оставаться в коллективе.

## **Практическая часть методического проекта: «Внедрение баддинга для адаптации нового педагога»**

### **Цель практического этапа:**

Обеспечение максимально быстрой и эффективной профессиональной и психологической адаптации нового педагога в Центре «Росток» посредством внедрения механизма баддинга.

### **Задачи практического этапа:**

1. Организовать эффективное взаимодействие между новым педагогом и выбранным бадди.
2. Предоставить новому педагогу необходимую методическую и практическую поддержку в разработке и реализации образовательных программ художественного направления.
3. Способствовать снижению уровня профессионального стресса и повышению уверенности педагога в своих силах.
4. Облегчить интеграцию педагог в коллектив Центра «Росток» и его корпоративную культуру.
5. Оценить эффективность баддинга как инструмента адаптации в данном конкретном случае для принятия решения о его дальнейшем применении.

Ключевые принципы баддинга в данном случае. Для оперативного ответа на вопросы и оказания помощи.

Партнерство. Взаимодействие строится на равных, поощряется открытый диалог и взаимное обучение.

Доверие и конфиденциальность. Создание безопасной среды для обсуждения трудностей и вопросов.

Оперативность и доступность. Бадди доступен.

Фокус на практической поддержке. Помощь в решении конкретных, повседневных задач.

Психологическая поддержка. Создание комфортной атмосферы, снижение тревожности.

### **Участники проекта и их роли**

1. **Педагог.** Новый педагог дополнительного образования.

**Роль:** Активное участие в процессе адаптации, задавание вопросов, открытость к получению обратной связи и советов, самостоятельная работа по освоению новой профессии.

2. **Опытный педагог (Бадди).** Назначенный бадди.

**Роль:** Оказание неформальной и практической поддержки, консультирование по методическим, организационным и психологическим вопросам, знакомство с коллективом и традициями Центра, обмен опытом, создание поддерживающей атмосферы.

### 3. Администрация Центра «Росток».

**Роль:** Инициирование процесса баддинга, формальное закрепление бадди, информирование участников, предоставление необходимых ресурсов и времени для взаимодействия, мониторинг процесса и оценка его эффективности.

### Этапы реализации и содержание деятельности

№	Этапы реализации	Содержание деятельности
1	<b>Этап 1. Подготовительный (1я неделя)</b>	<p><b>Деятельность администрации.</b> Официальное представление новичка коллективу, объявление о старте программы баддинга, представление бадди. Проведение установочной встречи с новым специалистом и бадди для обсуждения целей, задач и ожиданий от взаимодействия.</p> <p><b>Деятельность бадди.</b> Обмен контактами, проведение первой неформальной встречи и знакомства с новым педагогом, обзор Центра «Росток» (где что находится, кто чем занимается), введение в коллектив.</p> <p><b>Деятельность нового специалиста.</b> Знакомство с основной документацией, изучение информации о Центре.</p>
2	<b>Этап 2. Активная адаптация (3 месяца)</b>	<p><b>Деятельность бадди.</b></p> <p><b>Методическая поддержка.</b> Совместный разбор типовых образовательных программ, помошь в адаптации или разработке первой собственной программы. Консультации по выбору материалов, инструментов, методик преподавания, возрастным особенностям детей. Проведение совместных наблюдений за занятиями (бадди наблюдает за педагогом, педагог наблюдает за бадди).</p> <p><b>Организационная помощь.</b> Объяснение нюансов работы с родителями, правил набора детей, оформления документации, участия в внутренних мероприятиях. Помощь в организации рабочего пространства.</p> <p><b>Психологическая поддержка.</b> Регулярные неформальные беседы для обсуждения возникающих трудностей, переживаний, успехов. Помощь в выработке стратегий преодоления стресса. Создание атмосферы открытости и принятия.</p> <p><b>Деятельность нового педагога.</b> Активное освоение методических материалов, разработка собственных планов занятий, участие в занятиях бадди, регулярное обращение за помощью и советами, активная коммуникация с бадди.</p> <p><b>Деятельность администрации.</b> Промежуточные встречи с обоими участниками для сбора обратной связи, корректировки процесса при необходимости.</p>
3	<b>Этап 3. Поддержка и оценка (24 месяца и далее)</b>	<p><b>Деятельность бадди.</b> Постепенное снижение интенсивности прямого сопровождения, перевод взаимодействия в режим «по запросу», однако с сохранением доступности для консультаций и</p>

	<p>поддержки.</p> <p><b>Деятельность нового педагога.</b> Самостоятельное решение большинства задач, развитие профессиональных навыков, периодические обращения к бадди за советом в сложных или нестандартных ситуациях.</p> <p><b>Деятельность администрации.</b> Финальная оценка эффективности баддинга, анализ результатов, планирование дальнейших шагов по поддержке педагога (при необходимости).</p>
--	---

### **Механизмы мониторинга и оценки эффективности**

<b>1</b>	Регулярные встречи	Еженедельные или раз в две недели встречи новым педагогом с бадди и ежемесячные – с представителем администрации (методист/руководитель).
<b>2</b>	Обратная связь	Сбор обратной связи от нового педагога (удовлетворенность процессом адаптации, уровень уверенности, освоенные навыки) и от бадди (динамика развития нового педагога, возникающие трудности, эффективность взаимодействия).
<b>3</b>	Наблюдение	Наблюдение администрацией за проведением занятий нового педагога, анализ её методических планов.
<b>4</b>	Анкетирование	Проведение анонимного анкетирования нового педагога (по истечении 3 и 6 месяцев) для оценки её психоэмоционального состояния, уровня адаптации и удовлетворенности работой.
<b>5</b>	Количественные показатели	Анализ количества привлеченных новым педагогом обучающихся, их посещаемости и степени удовлетворенности родителей (через опросы)

### **Ожидаемые результаты**

#### **Для нового педагога:**

Успешное освоение методической базы и эффективное ведение занятий в течение 3-6 месяцев.

Значительное снижение уровня стресса, повышение уверенности в своих педагогических способностях.

Комфортная психологическая адаптация в коллективе, ощущение принадлежности и поддержки.

Устойчивое закрепление на должности педагога дополнительного образования.

#### **Для Центра Росток:**

Сохранение и эффективное использование ценного сотрудника с высокой мотивацией к работе.

Повышение качества образовательного процесса за счет быстрой и качественной адаптации нового педагога.

Формирование позитивного микроклимата в коллективе за счет развития культуры взаимопомощи.

Апробация и потенциальное масштабирование: эффективной методики адаптации персонала.

## **Потенциальные риски и пути их минимизации**

<b>№</b>	<b>Риск</b>	<b>Минимизация</b>
<b>1</b>	Бадди перейдет к традиционному наставничеству, создав иерархичные отношения.	Четкий инструктаж бадди о принципах партнерского взаимодействия, регулярные напоминания администрации о специфике баддинга.
<b>2</b>	Недостаток времени у бадди для полноценной поддержки.	Учет загруженности бадди при его выборе, возможное предоставление небольшого снижения нагрузки или поощрения за выполнение этой функции.
<b>3</b>	Психологическая несовместимость или недопонимание между педагогом и бадди.	Возможность корректировки пары (при крайней необходимости), регулярный сбор обратной связи позволяет выявить проблему на ранней стадии.
<b>4</b>	Перегрузка нового сотрудника новой информацией и задачами.	Постепенное введение в курс дела, акцент на самые важные задачи на первых этапах, создание приоритетов в обучении.

### **Мотивация наставника.**

Материальная: стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда;

Нематериальная: реализация педагога как наставника бадди, предоставление дополнительного дня к отпуску, выделение путевки в санаторий, личное признание, участие в профессиональных конкурсах

### **Заключение**

В случае успешной апробации баддинга на примере нового сотрудника, Центр «Росток» рассмотрит возможность внедрения этой методики как стандартного элемента системы адаптации для всех новых педагогов, особенно тех, кто проходит в образовательную сферу из других профессий или не имеет достаточного педагогического опыта. Это позволит значительно укрепить кадровый потенциал «Центра» и повысить качество образовательных услуг.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационнометод. материалы / авт.сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — 2е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
2. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3(19). С. 18–26.
3. Маслова В.М. Различные подходы к обучению и развитию персонала компании / В.М. Маслова // Дельта науки. 2015. № 2. С. 10
4. Наставничество в дополнительном образовании. Материалы секции «Наставничество в дополнительном образовании» XXXI районной научнопрактической конференции «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы». – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», 2021. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ddtvm.ru/wpcontent/uploads/2021/05/nastavnichestvovdejstvii.pdf>
5. Бачин. Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала / Д.А. Бачин // Современный научные исследования и инновации. 2014. № 4 (36). С. 39.

## **СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ** **Основная литература**

1. Воробьева Е.В., Разуменко В.А., Семенова Н.К. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики Молодой ученый, 2016. №12 С. 11931196.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта/ Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2016. –575с.
3. Mentoringcase: компендиум для начинающих наставников: учебнометодическое пособие / под ред. А.С. Зёлко. – Калининград: Издво БФУ им. И. Канта, 2018. – 81 с.
4. Вумек Дж., Джонс Д. Бережливое производство: как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2017. – 216 с.
5. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе/А.С. Батышев – М.: Высшая школа, 1985 –272с.
6. Литвинюк А.Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Теория и практика: учебник для вузов / А.Л. Литвинюк. М.: Юрайт, 2017 – 398 с.
7. Каптерев А. Мастерство презентации: как создавать презентации, которые могут изменить мир / пер. с англ. С. Кировой. М.: Манн, Иванов и Фербер: Эксмо, 2012. 328 с.
8. Offline наставник: Учебное пособие для молодых педагогов. СПб.: ДДЮТ «На Ленской» Красногвардейского района СанктПетербурга, 2016. – 105 с.
9. Махмутов М.И. Педагогика наставничества / М.И. Махмутов М.: Сов.Россия,1981.
10. Клищ, Н. Н., Январев, В. А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н. Н. Клищ, В. А. Январев;

Нац. исслед. унт «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014 – 64 с.

11. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников. – Казань: Издво «ПечатьСервис ХХI век», 2013. – 183 с.

12. ISPRINGРоссийский продукт №1 для онлайнобучения [Электронный ресурс]– Режим доступа: <https://www.ispring.ru/elearninginsights/chtotakoebuddying>

13. CYBERLENINKA Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала [Электронный ресурс]– Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnostiiriskinastavnichestvaibaddingakakmetodovobucheniyaairazvitiyapersonala>

14. Адаптация сотрудников в российских компаниях: исследование TalentTech, Нетологии и FL.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://netology.ru/blog/122020issledovanieadaptaciisotrudnikov>

15. Бахвалова М. Новые знания от собственных сотрудников / Секрет фирмы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.diplom.krsk.info/index.htm>

16. Марковская И. Обучение на рабочем месте [Электронный ресурс]– Режим доступа: <https://trainings.ru>.

17. Особенности обучения взрослых: андрагогика на практике / Unicraft – платформа для онлайн обучения. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.unicraft.org/blog/5415/kakobuchatvzroslyh/>

18. Официальный сайт справочной информационной системы «Консультант плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

**Анкета для нового педагога**

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

1. Стаж работы в системе дополнительного образования:

Менее 1 месяца

13 месяца

36 месяцев

более 6 месяцев

2. Как вы оцениваете своё общее психоэмоциональное состояние на данный момент?

(1 очень плохо, 5 отлично)

1	
2	
3	
4	
5	

3. Уровень вашего стресса на работе:

Очень низкий	
Низкий	
Средний	
Высокий	
Очень высокий	

4. Успели ли вы адаптироваться к новым условиям работы?

Полностью адаптировался	
В значительной степени адаптировался	
Частично адаптировался	
Практически не адаптировался	
Совершенно не адаптировался	

5. Оцените свою удовлетворенность работой в системе дополнительного образования:

(1 совсем не удовлетворен, 5 полностью удовлетворен)

1	
2	
3	
4	
5	

6. Что вам больше всего нравится в вашей работе?

---

---

7. С какими трудностями вы столкнулись на своем новом месте работы?

---

---

8. Ощущаете ли вы поддержку со стороны коллег и администрации?

Полностью поддерживают	
В значительной степени поддерживают	
Нейтрально	
В небольшой степени поддерживают	
Совсем не поддерживают	

9. Какой аспект работы вам следует улучшить?

---

---

10. Есть ли у вас предложения по улучшению процесса адаптации новых педагогов?

---

---

**Определение жизненных ценностей личности (Mustтест)  
(П. Н. Иванов, Е.Ф. Колобова)**

**Назначение.** Данная методика является одной из разновидностей вербальных проективных тестов. Предложенный набор Musttem позволяет определить пятнадцать жизненных целей ценностей у лиц школьного и послешкольного возраста.

**Инструкция.** Вам предлагается продолжить напечатанные на выданном бланке предложения. Крайне важно, чтобы мысли, внесенные в бланк, были искренними и принадлежали именно вам. Запишите любые мысли, которые кажутся вам важными как в настоящий момент, так и в целом в вашей жизни.

**Лист ответов**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_  
Образование \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Я непременно должен \_\_\_\_\_

Ужасно, если \_\_\_\_\_

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_. .

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_. .

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_

Я не могу терпеть \_\_\_\_\_

**Обработка и интерпретация результатов**

Для обработки данных, полученных с помощью этого теста, не существует стандартизированной процедуры. Нет таких Musttem, которые исследователю предписывается найти среди ответов испытуемых. Поэтому для каждой выборки и для каждого испытуемого, как правило, выделяется индивидуальноуникальный набор долженствований. Ниже приводится список ценностейцелей и примеры утверждений испытуемых, относящихся к этой ценности. Список ценностей взят из методики «Жизненные цели» (Э. Дисл, Р. Райан в модификации Н. В. Клюевой и В. И. Чиркова),

Свобода, открытость и демократия в обществе

Высказывания, в которых содержится отношение к духовному состоянию общества («Я не могу терпеть бездарность и бездуховность властей»), указывает на необходимость социальной справедливости («Я не могу терпеть существующего беспредела»), выражаются требования к власти всех уровней «Я не могу терпеть... бездуховных начальников»,

Безопасность и защищенность

Высказывания, касающиеся обеспокоенности непредсказуемыми событиями в обществе и страхов за свою жизнь и жизнь своих близких («Ужасно, если начнется война», «Ужасно, если зло восторжествует»).

#### Служение людям

Высказывания, касающиеся таких жизненных и профессиональных целей, как помочь и содействие другим людям (в том числе ученикам): «Я непременно должна выпустить своих учеников грамотными людьми»; «Я непременно должна сделать все, чтобы мои ученики были счастливы».

#### Власть и влияние

Утверждения этой группы связаны со стремлением педагога проявлять власть над другими, оказывать на них влияние: «Ужасно, если меня ни во что не ставят»; «Я непременно должна быть авторитетом для своих учеников».

#### Известность

В эту группу входят утверждения, связанные со стремлением обратить на себя внимание, быть известным многим людям. «Ужасно, если обо мне все забудут, когда я умру»; «Я непременно должна оставить свой след в жизни».

#### Автономность

Высказывания, связанные с потребностью делать то, что сам человек считает важным, не зависеть от мнения окружающих, самому определять ход своей жизни: «Ужасно, если от тебя ничего не зависит»; «Я не могу терпеть, когда мне указывают, что я должна делать»; «Я непременно должна исполнить задуманное».

#### Материальный успех

Утверждения, связанные со стремлением к материальному благополучию, к тому, чтобы иметь гарантированный заработок, хорошие условия для проживания: «Ужасно, если я всю жизнь проживу в общежитии»; «Я не могут терпеть, когда задерживают зарплату»; «Я непременно должна найти хорошо оплачиваемую работу».

#### Богатство духовной жизни

Утверждения, касающиеся стремления к духовному совершенствованию, желания приобщиться к достижениям культуры, искусства и т. п.: «Я непременно должна находить время для чтения»; «Я не могу терпеть нищих духом».

#### Личностный рост

Утверждения, касающиеся требований к себе, стремления к развитию себя как личности и профессионала: «Я не могу терпеть, когда люди не стремятся к высоким целям»; «Я непременно должна не останавливаться на достигнутом уровне».

#### Здоровье

Утверждения этой группы выражают стремление педагога иметь хорошее здоровье, как можно меньше болеть, вести здоровый образ жизни, заниматься спортом: «Ужасно, если я тяжело заболею»; «Я не могу терпеть людей, которые не думают о своем здоровье»; «Я непременно должна заняться аэробикой (плаванием)».

#### Привязанность и любовь

Утверждения этой группы свидетельствуют о потребности педагога иметь близких людей, выражают озабоченность по поводу отношений со значимыми людьми: «Ужасно, если я буду совсем одна»; «Ужасно, если тебя никто не любит».

#### Привлекательность

Утверждения, касающиеся стремления иметь привлекательную внешность, следовать моде, быть довольной своим внешним видом: «Ужасно, если человек не следит за собой»; «Я непременно должна хорошо выглядеть»; «Не могу терпеть неопрятных мужчин».

#### Чувство удовольствия

Утверждения, касающиеся физического комфорта, получения удовольствия от таких сторон жизни, как хорошая еда, вино, секс и др.: «Я непременно должна попробовать в этой жизни все»; «Не могу терпеть «синих чулков».

### **Межличностные контакты и общение**

Утверждения, касающиеся потребности чувствовать себя частью какойлибо группы, иметь свой круг общения, страхов, связанных с одиночеством и непониманием: «Ужасно, если меня перестанут понимать окружающие»; «Ужасно, если совсем нет друзей».

Богатая духовнорелигиозная жизнь Утверждения, касающиеся веры в Бога, стремления жить в соответствии с религиозными убеждениями: «Ужасно, если я потеряю веру в Бога»; «Я непременно должна сходить в церковь».

## ТЕСТ ОПИСАНИЯ СТРАТЕГИИ И ТАКТИКИ ПОВЕДЕНИЯ (ТЕСТ К.ТОМАСА)

**Инструкция:** Вам даны 30 пар утверждений, характеризующих ту или иную тактику поведения. Выберите, пожалуйста, из каждой пары одно утверждение, которое Вам больше подходит, точнее характеризует Ваше обычное поведение в конфликте и отметьте его.

Например, из первой пары Вы выберите утверждение «а», из второй «б», и запишете: 1а, 2б и так далее.

Утверждения повторяются, но каждый раз в новом сочетании. Иногда выбор сделать трудно, но все равно необходимо. Долго думать не следует.

1.    А    Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.  
      Б    Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2.    А    Я стараюсь найти компромиссное решение.  
      Б    Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3.    А    Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
      Б    Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
4.    А    Я стараюсь найти компромиссное решение.  
      Б    Иногда я жертвуя своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5.    А    Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.  
      Б    Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6.    А    Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.  
      Б    Я стараюсь добиться своего.
7.    А    Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.  
      Б    Я считаю возможным в чемто уступить, чтобы добиться другого.
8.    А    Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
      Б    Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9.    А    Думаю, что не всегда стоит волноваться изза какихто возникающих разногласий.  
      Б    Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10.   A    Я твердо стремлюсь достичь своего.  
      B    Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11.   A    Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.  
      B    Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12.   A    Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.  
      B    Я даю возможность другому в чемто остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13.   A    Я предлагаю среднюю позицию.  
      B    Я настаиваю, чтобы было сделано помоему.
14.   A    Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.  
      B    Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15.   A    Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.  
      B    Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16.   A    Я стараюсь не задеть чувств другого.

- Б Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. А Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
- Б Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. А Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
- Б Я даю возможность другому в чемто оставаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. А Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
- Б Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. А Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
- Б Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. А Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
- Б Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. А Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
- Б Я отстаиваю свои желания.
23. А Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
- Б Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. А Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
- Б Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. А Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
- Б Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. А Я предлагаю среднюю позицию.
- Б Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. А Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
- Б Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. А Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
- Б Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. А Я предлагаю среднюю позицию.
- Б Думаю, что не всегда стоит волноваться изза какихто возникающих разногласий.
30. А Я стараюсь не задеть чувств другого.
- Б Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

**БЛАНК ОТВЕТОВ**

<b>№ вопроса</b>	<b>противоборство</b>	<b>сотрудничество</b>	<b>компромисс</b>	<b>избегание</b>	<b>уступка</b>
1				A	B
2		B	A		
3	A				B
4			A		B
5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	b			
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B		A		
14	B	A			
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B		A	
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B
26		B			A
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A