

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОДЕЙСТВИЕ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГАМ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

студентки 3 курса 353 группы

направления 44.04.01 Педагогическое образование

профиля «Управление образовательными организациями»

факультета психолого-педагогического и специального образования

АНИКЕЕВОЙ АННЫ ПЕТРОВНЫ

Научный руководитель

канд. пед. наук, профессор _____ « » _____ 2020 г. Н.П. Лукашенко

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, профессор _____ « » _____ 2020 г. Е.А. Александрова

Саратов
2020

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня общество, рынок труда и государство нуждаются в высокопрофессиональных педагогах, новаторски мыслящих, создающих творческие проекты, готовых в психологическом отношении к своей деятельности, и постоянному развитию и саморазвитию. На фоне этой потребности, одной из главных задач руководителя образовательной организации является адаптация молодого специалиста. Эффективное решение этой задачи предполагает формирование профессионального наставничества.

Внедрение системы управления адаптацией в организациях является непростой задачей, но она необходима для решения таких важных задач, как: снижение затрат на запуск рабочего процесса, сокращение текучести кадров; вхождение работника в штат, ощущение себя членом коллектива; снижение тревожности и неуверенности. Тревога и неуверенность в данном случае означают страх неудачи в работе и неполной ориентации в рабочей ситуации. Это нормальный страх перед новым и неизвестным, экономия времени непосредственного руководителя и рядовых сотрудников, развитие у нового сотрудника удовлетворенности работой, позитивного отношения к работе и реализма в ожиданиях. Система адаптации призвана решать вышеперечисленные проблемы.

В связи с этим актуальным является определение сущности адаптации, описание ее как системы, определение направлений, этапов, изучение показателей оценки состояния работы по адаптации молодых специалистов в образовательной организации и разработка программ адаптации.

Актуальность изучаемой проблемы обусловила выбор темы исследования: **«Управленческое содействие молодым педагогам в образовательной организации».**

Цель исследования – раскрыть теоретические и практические аспекты управленческого содействия адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении.

Объект исследования – управление в образовательной организации.

Предмет исследования – управленческое содействие молодым педагогам в образовательном учреждении.

Гипотеза исследования: основана на предположении о том, что эффективность управленческого содействия молодым педагогам в образовательной организации повысится, если использовать специально разработанную программу его реализации на практике.

Актуальность и цель определили следующие **задачи исследования:**

- раскрыть сущность понятий «управленческое содействие», «адаптация», «наставничество»;
- исследовать проблемы наставничества молодого специалиста в условиях образовательной организации;
- провести опытно-экспериментальную работу по реализации программы управленческого содействия молодым педагогам в образовательной организации.

База исследования: МОУ «СОШ №6» Октябрьского района г.Саратова.

Практическая значимость исследования заключается в применении полученных знаний для разработки системы адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Методы исследования: при написании работы были использованы теоретические методы исследования: анализ научных статей по изучаемой теме, сопоставление и сравнение данных, полученных в результате исследования. Помимо данных методов были использованы эмпирические методы исследования, такие как наблюдение за адаптацией молодых специалистов, описание и сравнение полученных при наблюдении данных и реализация авторской модели управленческого содействия молодым педагогам.

Структура исследования: работа состоит из введения, двух основных разделов, заключения, списка использованных источников, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава выпускной квалификационной работы посвящена теоретическим основам управленческого содействия молодым специалистам. Был проведен анализ методической и исследовательской литературы и документов и вследствие этого определены такие ключевые понятия как «наставничество», «управленческое содействие» и «адаптация». Под адаптацией мы понимаем активный процесс приспособления индивида к условиям социальной среды, в нашем случае, к первым и новым условиям труда в образовательной организации. Помимо этого, можно сделать вывод, что цели адаптации множественны, но все они направлены на быстрое приспособление к условиям труда, поскольку работодатель заинтересован в активном сотруднике, который сможет приступить к своим трудовым обязанностям. Также в своей работе мы говорим о первичной адаптации, т.е. той, что происходит в жизни молодого специалиста впервые, это человек, только закончивший высшее учебное заведение и пришедший работать в образовательную организацию. Следует пояснить также, что под образовательной организацией имеется в виду средняя общеобразовательная школа, начальное звено.

Итак, наставничество и наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Вторая глава работы посвящена экспериментальной работе по реализации организационно-педагогических условий управленческого содействия молодым

специалистам в образовательной организации. Был проведен эксперимент: создание, совместно с методическим объединением МОУ «СОШ №6», и реализация программы работы с молодыми специалистами.

На первом, констатирующем, этапе эксперимента нами был проведен сбор информации и анализ реальной ситуации в образовательной организации касательно работы с молодыми специалистами. Было решено провести анкетирование «Выявление проблем молодого специалиста», где молодые педагоги могли самостоятельно определиться с трудностями, с которыми они сталкиваются в своей работе, что может помешать или затруднить их деятельность. После того как были проанализированы ответы на вопросы анкеты, мы решили обратиться не только к самим молодым специалистам, но и к их руководству и наставникам. Была озвучена просьба – оценить профессиональную деятельность молодого педагога по семи аспектам по пятибалльной системе. Интересно то, что это должны сделать наставник, администрация (в нашем случае заместитель директора по учебной работе в начальной школе) и сам молодой специалист. Данное анкетирование было проведено спустя 2 недели с момента начала учебного года.

По результатам анкетирования и опроса были выявлены моменты, вызывающие затруднения в работе у молодых специалистов, а также оценка деятельности педагогов со стороны администрации и наставников.

Второй этап эксперимента, формирующий, заключался в создании и реализации, разработанного совместно с методическим объединением учителей начальной школы, программы работы с молодыми специалистами, который включал бы в себя оптимальные пункты, способствующие скорой и действенной адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Изложенные в программе виды и формы работ предстояло выполнить молодым специалистам в 2018-2019 учебном году под чутким руководством управленца, заведующего учебной работой в начальной школе, и с помощью наставника, который у каждого из педагогов есть. Таким образом, была разработана программа, которая поможет педагогам преодолеть адаптационный

период и, в то же время, планомерно и систематически выполнять деятельность, которую выполняют их коллеги в образовательной организации. Данная программа, как нам кажется, имеет большое значение для профессионального развития и полноценной адаптации молодых специалистов в образовательной организации, поскольку именно она способна структурировать последовательность нагрузки на молодого специалиста и обеспечить поступательный характер в получении заданий и поручений от руководства.

Последняя ступень эксперимента, контрольный этап, предназначена для описания опыта реализации программы работы с молодым специалистом. Нам предстояло провести анализ и структурирование информации, полученной за время проведения формирующего этапа, поскольку программа создавалась с перспективой реализации в 1 год. Перед нами стояла цель показать положительную динамику в адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Первой ступенью по проверки эффективности «Плана работы с молодыми специалистами» стало проведение анкетирования «Выявление проблем молодого специалиста». Мы предложили нашим двум молодым специалистам ответить на вопросы анкеты, что они проходили в начале учебного года. На основании этих данных мы хотели проследить то, как изменились взгляды педагогов на проблемы и затруднения в их профессиональной деятельности.

Проанализировав данные анкеты «Выявление проблем молодого специалиста» мы сделали вывод, что за прошедший год молодые специалисты в своей профессиональной деятельности перестали видеть большое количество затруднительных видов работы, а вместе с этим уменьшились причины, приводящие к данным затруднениям. Один из педагогов перестал чувствовать неуверенность в общении с родителями учеников и с администрацией школы. Каждый из педагогов в личной беседе с нами отмечал, что в течение учебного

года получал помощь от коллег, что смогло облегчить подготовку к занятиям, ведение документации и пр.

Без нашего внимания не осталась также и анкета для наставника, педагога и администратора. Как и в начале года, мы дали оценочный лист, в котором педагог, наставник и администратор (заведующий учебной частью в начальной школе) должны были оценить по пятибалльной шкале аспекты деятельности молодого специалиста. На основании проведенного нами анкетирования и последовавшего за ним сравнительного анализа данных (анкета на начало учебного года и на его окончание) можно сделать следующие выводы:

- наметилась положительная динамика в адаптации молодых педагогов;
- цели, поставленные нами в начале опытно-поисковой работы, достигнуты;
- нами был выявлен уровень адаптации молодых педагогов;
- по окончании работы был выявлен положительный результат;
- работа по «План работы с молодыми специалистами» будет продолжаться и в новом учебном году.

Подтверждением положительного влияния разработанной нами программы на деятельность молодых специалистов является, собранное нашими педагогами, документальное подтверждение активного участия во всевозможных вебинарах, тестированиях, педагогических советах, международном форуме и пр.. В Приложении Д «Личные достижения педагога» мы собрали некоторые из сертификатов, благодарности, подтверждающих активную деятельность педагога по саморазвитию, участию в методической работе школы и пр..

Таким образом, эффективность управления процессом адаптации ощутимо возрастает при индивидуальном подходе к каждому новому сотруднику. Только комплексный подход к организации работы с молодыми специалистами, планирование ее на перспективу являются основой успешной их адаптации, способствуют росту трудовой активности, повышению квалификации и профессионального мастерства. Грамотное управление

адаптацией молодых специалистов сокращает сроки приспособления, привыкания в пять – шесть раз. Основу процесса управления адаптацией, предполагающей определенную технологию, составляют конкретизация подхода к каждому работнику, определение значимости той или иной стороны адаптации для конкретных условий производственной среды и разработка соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения. Процесс управления адаптацией является важным элементом для успешной деятельности персонала и всей организации в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, который, несомненно, является направляющей силой во всех инновационных процессах, происходящих в сфере образования.

Непременным условием профессиональной адаптации молодых специалистов является грамотное управление, осуществляемое руководителем образовательного учреждения. Четко построенный управленческий процесс определяет стратегию всего образовательного учреждения, конкретизирует задачи, выстраивает во взаимосвязанную и логическую цепочку всех участников деятельности, в том числе и молодых специалистов.

Цель нашей работы заключалась в раскрытии теоретических и практических аспектов управленческого содействия адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении. Достижение цели осуществлялось через решение поставленных задач: раскрытия сущности таких понятий как «управленческое содействие», «адаптация» и «наставничество», исследование проблемы наставничества молодого специалиста в условиях образовательной организации, а также проведение опытно-экспериментальной работы по реализации программы управленческого содействия молодым педагогам в образовательной организации.

Под адаптацией мы понимаем активный процесс адаптации личности к условиям социальной среды, в нашем случае к первым и новым условиям труда в образовательной организации. Кроме того, можно сделать вывод, что цели адаптации многочисленны, но все они направлены на быструю адаптацию к условиям труда, так как работодатель заинтересован в активном работнике, который сможет приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Также в нашей работе мы говорили о первичной адаптации, т. е. то, что происходит в жизни молодого специалиста впервые - это человек, только что окончивший высшее учебное заведение и пришедший работать в образовательную организацию. Следует также пояснить, что под образовательной организацией понимается средняя школа, начальное звено.

Говоря об адаптации, стоит также сказать о наставнике и его деятельности, которая во многом будет определять успешность адаптации молодого специалиста. Наставническая деятельность является одной из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с правоохранительной, медицинской и некоторыми другими видами деятельности отвечает за существование человека и выполняет особую функцию в обществе – воспитание личности. Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в деятельности. Наставничество – это двусторонний процесс: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность студента, воспитанника или, в нашем случае, молодого специалиста. Этот процесс носит субъектно-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Для изучения адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении нами использованы следующие методы: анкетирование молодых педагогов, экспертный опрос учителей-наставников и завуча начальной школы. Результаты констатирующего этапа опытно-поисковой работы позволили

сделать вывод о том, что необходима работа по управленческому содействию адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении.

В ходе формирующего этапа нами была разработана и апробирована программа, направленная на управленческую помощь в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении, предполагающая деятельность с молодым специалистом от наставника, администратора и других членов коллектива. Кроме того, работа отражает деятельность самого преподавателя: от посещения уроков опытными коллегами до выступлений на конференциях.

По своей структуре программа рассчитана на один учебный год, где каждый из рабочих месяцев посвящен какой-то теме. Программа ориентирована на социально-психологическую, организационную, производственную (профессиональную) адаптацию. Основная форма управленческого содействия адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении представлена в виде наставничества, консультирования, партнерства и поддержки молодого педагога.

В приведенных приложениях представлен материал: анкета для молодого педагога и опросник, который собирает в себе ответы молодых педагогов, учителей-наставников и заведующего по учебной работой, «План работы с молодыми специалистами», а также несколько документов подтверждающих эффективность разработанного амии совместно с методическим объединением учителей начальных классов. И, конечно, соответственно сам план также можно найти в приложении к магистерской работе.

На контрольном этапе был проведен промежуточный срез, аналогичный срезу, проведенному на констатирующем этапе. На основании проведенного нами анкетирования и последовавшего за ним сравнительного анализа данных (анкета на начало учебного года и на его окончание) можно сделать следующие выводы:

- наметилась положительная динамика в адаптации молодых педагогов;
- цели, поставленные нами в начале опытно-поисковой работы, достигнуты;

- нами был выявлен уровень адаптации молодых педагогов;
- была проведена работа по управленческому содействию адаптации молодых специалистов;
- по окончании работы был выявлен положительный результат;
- работа по «План работы с молодыми специалистами» будет продолжаться и в новом учебном году.

Адаптация молодого специалиста в системе образования – то осознанное прогнозирование адаптивной активности и одновременно изменение его адаптивной активности, умение находить новые линии поведения, ведущие к балансу внутренней и внешней адаптации к роли педагога в системе современного образования, которая формируется только в процессе социализации. Очевидно, что адаптация молодых педагогов в системе образования должна основываться на идеологии развития, а точнее саморазвития, а не на простом воспроизводстве устоявшихся моделей поведения в системе образования. Модель адаптации молодых специалистов должна отвечать требованиям времени и качественно меняться как по содержанию, так и по технологии. Процесс управления адаптацией является важным элементом успеха персонала и организации в целом.

Таким образом, задачи, поставленные нами в начале исследования, выполнены, цели достигнуты, гипотеза подтверждена. Мы выявили уровень адаптации пары молодых педагогов в образовательной организации «СОШ №6», провели работу по созданию программы управленческого содействия адаптации молодых специалистов, доказали эффективность реализованной программы содействия с помощью проведенных опроса, анкетирования и приведением личных достижений молодого специалиста в период реализации программы.