

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**Современные методы адаптации молодых специалистов в
образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 352 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Ждановой Екатерины Юрьевны

Научный руководитель

Зав. кафедрой

кандидат пед. наук, доцент _____ . 2020 г.
подпись дата

Ю.Ю. Колесниченко

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, профессор _____ . 2020 г.
подпись дата

Е.А. Александрова

Саратов 2020

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Переход на новую работу - психологически сложный момент для любого человека. Практически всегда, попадая в новый трудовой коллектив, работник испытывает сильнейший стресс, негативно воздействующий на его производственные, психологические и физиологические показатели [Архипова 2003].

Естественным ходом работодателя становится работа по адаптации и ориентации нового специалиста.

Одним из главных направлений работы по адаптации является подготовка и проведение адаптационных мероприятий, основная цель которых, помочь сотруднику привыкнуть к новой обстановке и достичь необходимой эффективности работы в наиболее короткий срок.

Таким образом, **актуальность** и недостаточная разработка вопросов трудовой адаптации в современных условиях определили выбор темы, постановку цели и задач, структуру и логику исследования [Брасс 2009].

Теоретической основой исследования являются труды ученых и практиков в области управления персоналом: Г. Айзенк, В.Р. Веснин, Ю.Р. Вишневецкий, С.А. Карастелин, А.Я. Кибанов, П.А. Малуев, В.П. Половинко, Н.В. Попова. Информационной базой исследования являются фактические материалы, опубликованные в научной литературе, научно-популярных изданиях и документация конкретного предприятия по работе с молодыми работниками.

Цель работы: изучить особенности протекания процесса трудовой адаптации в образовательных организациях и разработать предложение по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов.

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи:**

- исследовать теоретические аспекты трудовой адаптации, её сущность и структуру;
- провести сравнительный анализ методик адаптации персонала;
- рассмотреть специфику создания системы адаптации в организации.

Объектом данного исследования являются молодые специалисты образовательной организации.

Предметом исследования является система успешной адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Гипотеза - система адаптации молодых специалистов в образовательных организациях будет более эффективна, при усовершенствовании работы коучинг - сопровождения.

При изучении системы адаптации использовались следующие **методы**: анализ теоретических источников, анкетирование, анализ документации.

Методы исследования: теоретические – анализ, изучение и обобщение; эмпирические: анкетирование.

Практическая значимость работы заключается в разработке предложений по совершенствованию системы адаптации молодых специалистов в образовательных организациях.

Полученные результаты и выводы могут быть использованы при дальнейшем исследовании проблемы адаптации молодых специалистов. Данная система адаптации молодых специалистов может быть использована в практике адаптации персонала в других организациях образовательного профиля.

Положения, выносимые на защиту:

1. Сущность и цели адаптации персонала образовательной организации;
2. Организация процесса адаптации в образовательной организации;
3. Виды и современные методы адаптации молодых специалистов;
4. Коучинг как модель сопровождения успешной адаптации молодых педагогов.

Структура работы: магистерская работы состоит из введения, двух глав с подразделами, заключения и выводов, списка использованной литературы из 31 источников и 6 приложений.

Основное содержание работы:

Адаптация персонала – важная составляющая системы управления школой. Для повышения эффективности адаптации молодых специалистов к новым для них условиям работы целесообразно разработать и использовать систему наставничества и коучинга.

С целью изучения процессов адаптации в учреждении, мною было проведено анкетирование среди вновь поступивших сотрудников, анкета, которая состоит из 19 вопросов. А также педагог-психолог представила результаты анкетирования всех сотрудников организации по изучению психологического микроклимата. В анкетировании участвовали 21 молодых вновь поступивших сотрудников в ГБОУ «Школа № 544».

Одной из основных трудностей в адаптации молодых специалистов, которую мы можем отметить – это отсутствие как таковой организационной культуры, норм и традиций, которые отчасти совместно формируются сотрудниками в ходе работы, отчасти предлагаются администрацией образовательных учреждений исходя из прошлого опыта работы и, в дальнейшем, корректируются с учетом особенностей данного образовательного учреждения.

Перспективу дальнейшей работы мы видим в разработке коучинговой программы адаптации основанной на создании и поддержании организационной культуры и традиций учреждения, а также системы мотивации сотрудников, что каждому сотруднику не только более качественно выполнять свою работу, но и комфортно чувствовать себя в образовательном учреждении, раскрыть свои потенциалы.

Новизна данной системы заключается в том, что предлагаемая поэтапная коучинговая программа адаптации персонала, рассчитана на организацию, где кадровыми вопросами занимается руководитель; с подробным описанием каждого этапа с набором методов, помогающих руководителю в подборе персонала, отслеживании результативности и принятии управленческого

кадрового решения. Данная программа - информационный ресурс руководителю предприятия, для оптимизации процесса адаптации молодого специалиста.

Целью программы адаптации является создание условий для эффективной работы адаптанта в минимальные сроки путем ускорение процесса вхождения его в должность, развитие у молодого специалиста позитивного отношения к организации и реализма в ожиданиях, удовлетворенности работой, снижение тревожности и неуверенности сотрудника.

Задачи программы адаптации:

- анализ кадрового потенциала и потребностей в персонале;
- оценка и подбор кандидатов на вакантные должности;
- отслеживание профессиональной и социально-психологической адаптации молодых специалистов.

Технологии сопровождения и организационные формы определяются на каждом этапе реализации программы (таб.1).

Таблица 1 - Технологии коучинг - сопровождения адаптации молодых специалистов

Технология сопровождения	Организационные формы
Технология индивидуальных и групповых консультаций	Групповые и индивидуальные занятия. Ролевые игры
	Диагностические и коррекционное – развивающие занятия
	Групповые и индивидуальные занятия. Тестирование, Карта интересов.
Информационные технологии	Групповые занятия
Тренинговые	Ролевые игры

технологии	Коррекционно-развивающие занятия
	Мини - тренинги
Проектная технология	Мини - проекты
	Конкурсы, олимпиады

Коучинговое сопровождение педагога в межаттестационный период включает в себя 4 этапа: диагностико-мотивационный, проектировочный, реализационный (практический) и аналитический (таб.2).

Таблица 2- Этапы коучинг - сопровождения молодых специалистов

Этап	Его характеристика
1-й этап - диагностико- мотивационный	это первая встреча с педагогом, определение перспектив совместной работы, анкетирование с целью выявления имеющихся проблем и запросов, создание ситуации «позитивной атмосферы», психологического комфорта, развитие и стимулирование мотивации к дальнейшей совместной деятельности.
На 2-ом этапе - проектировочном	составляем план совместной работы в соответствии заявленной категории (включая методические мероприятия разного характера: выступление на педсоветах, участие в работе МО, в конкурсах профессионального мастерства и выставках методических материалов), далее выбираем методы и формы работы и выстраиваем образ желаемого будущего.
3-й этап - реализационный -	идёт основная работа по реализации запланированного.

практический	Контроль и учёт всей деятельности и рефлексия по каждому запланированному мероприятию, с фиксацией результатов в технологической карте сопровождения.
Аналитический этап	сбор информации по результатам деятельности, которые аттестуемый отразит в своём заявлении на аттестацию; формирование портфолио аттестуемого.

Для успешного прохождения аттестации и построения с этой целью педагогами собственной профессиональной траектории коуч помогает им разрабатывать индивидуальные образовательные планы, программы, маршруты, организует профессиональные пробы и практику, обеспечивает педагогам его профессиональное позиционирование (таб.3).

Таблица 3 - Программа коучинг - сопровождения адаптации молодых специалистов

<p>I этап. Подготовительный (первичное накопление информации)</p> <p>Цель: Организация и осуществление целенаправленного, систематизированного сбора информации о личности молодого педагога.</p> <p>Задача: Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать план профессионального становления молодого учителя.</p>
<p>II этап. Планово-прогностический</p> <p>Цель: Определение тенденций процесса становления педагога, планирование и прогнозирование его профессиональной деятельности.</p> <p>Задача: Разработать индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления молодого педагога.</p>
<p>III этап. Организационно-деятельностный</p> <p>Цель: Организация работы с педагогом, направленная на обеспечение участия педагога в различных формах методической работы, а также применение инновационных образовательных технологий, используемых в учебном процессе.</p>

Задача: Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста.

IV этап. Итогово-аналитический

Цель: Определить эффективность организационно-содержательных мероприятий по совершенствованию процесса профессионального становления молодого педагога.

Задача: Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности.

В течение всего адаптационного периода руководитель должен анализировать уровень психологической удовлетворенности новой для специалиста производственной средой в целом и ее наиболее важными для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений, контролировать выполнение индивидуального плана.

Таким образом, эффективность управления процессом адаптации ощутимо возрастает при индивидуальном подходе к каждому молодому специалисту. 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.

Заключение. Процесс активного приспособления новых сотрудников к организации и работе является прямым продолжением процесса отбора. Поэтому

организация должна быть заинтересована в том, чтобы принятый на работу новый специалист не уволился через несколько месяцев.

Облегчить вхождение новых сотрудников в организацию призваны процедуры адаптации. В самом общем виде адаптация - это процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды.

Основная задача адаптации – помочь молодому специалисту адаптироваться в новой обстановке, и достичь необходимой эффективности в наиболее короткий срок.

Эффективная деятельность по воздействию на адаптацию представляет собой одну из важных предпосылок к дальнейшей успешной профессиональной деятельности.

Таким образом, проблема адаптации представляет собой важную область научных изысканий, расположенную на стыке различных отраслей знания, приобретающих в современных условиях всё большее значение. В этой связи адаптационную концепцию стоит рассматривать как один из перспективных подходов и не только как к комплексному изучению работника, но и в проблематике управления людьми.

В заключение рассмотрения проблемы адаптации молодых специалистов следует отметить, что ее успешное решение в условиях организации требует серьезной методической и организационной работы. Одного лишь понимания важности такой работы со стороны руководства недостаточно. Успех в столь важном направлении возможен лишь при вдумчивом планировании, направлении и координации этой деятельности в масштабах всей организации.

На сегодняшний день коучинги наставничество - одни из эффективнейших инструментов управления персоналом и, уж конечно, наиболее эффективный на сегодняшний день стиль управления. Следует признать, что наставничество и коучинг различны по своей сути. Но при этом они никоим образом не исключают друг друга. Скорее, наоборот, они прекрасно могут друг друга дополнять. Вопрос лишь в том, что в большей мере соответствует принятой в компании корпоративной культуре. Конечно, коучинг, как и

наставничество, можно применять в качестве самостоятельного инструмента. Но при их грамотном сочетании эффект будет неизмеримо выше. Исходя из выше сказанного, можно сделать следующие **выводы**:

- 1) Адаптация молодых специалистов на рабочем месте является необходимым звеном кадрового менеджмента;
- 2) Процесс адаптации молодых специалистов в организации напрямую зависит от руководства и коллектива;
- 3) Программа адаптации для каждого сотрудника должна носить индивидуальный подход, основываясь на профессиональных и личностных качествах;
- 4) Коучинговая программа является эффективной методикой в адаптации молодых специалистов в образовательных организациях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Архипова Н.И., Менеджмент/ - М.: Изд. Ипполитова, 2003 - 360 с.
- 2 Брасс А.В., Управление персоналом: от факторов настоящего к возможностям будущего /- Минск: Технопринт, 2009. - 386 с.
- 3 Брасс А.В., Управление персоналом: курс лекций / - Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2009. - 199 с.