

Минобрнауки России

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Совершенствование управленческой деятельности
руководителя образовательной организации по адаптации
молодых специалистов**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

магистерской работы

магистранта 3 курса 352 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Котляренко Марии Геннадьевны

Научный руководитель
доктор пед. наук, профессор _____ 2021 г. Е.А. Плешкевич

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор _____ 2021 г. Е.А. Александрова

Саратов
2021

Введение

Один из рисков отечественного образования связан со стремительным старением педагогического коллектива. В связи с этим успешная адаптация молодых педагогов, замещающих уходящих из профессии в силу естественных причин коллег, выступает одной из важнейших задач отечественной науки и практики. Осознание этого обуславливает актуальность избранного дипломного магистерского исследования.

Самый часто задаваемый вопрос, это «Нужна ли адаптация для молодых специалистов, которые не имеют ещё опыта работы, которые только закончили высшие и профессиональные учебные заведения?» И самый обсуждаемый вопрос «А нужна ли вообще адаптация и что это такое на самом деле?»

Практически во всех учреждениях особое внимание уделяется этапу «вхождения» молодого специалиста в профессию, этапу «акклиматизации» молодого специалиста. Процесс адаптации является довольно сложным как для самого молодого специалиста, так и для того человека, который уделяет своё время и внимание на новичка, такого специалиста можно смело назвать «наставником».

Молодой специалист в дошкольной образовательной организации нуждается в повышенном внимании со стороны такого наставника, так как его род занятий связан с работой не просто с людьми, а работа с детьми, к которым требуется обязательно индивидуальный подход. Необходимо уделять внимание начинающим педагогам и воспитателям в их профессиональной подготовки, личностному развитию и профессиональному становлению. Требуется управленческое сопровождение на этапе становления профессиональной компетентности молодого воспитателя. Особенно остро данная необходимость наблюдается для воспитателей старших и подготовительных групп детей, когда требуется не только внимание к психологическому развитию ребенка, но и добавляются сложные и важные моменты подготовки к школе.

Постановка проблемы вопрос адаптации имеет огромное практическое значение для молодого специалиста, поскольку зачастую он испытывает серьезный стресс, с которым самостоятельно не может справиться. Именно в это время и требуется помощь со стороны опытных коллег, со стороны руководства. Безусловно, есть много специальной литературы и методических пособий, которые содержат рекомендации, помогающие молодому специалисту успешно адаптироваться. Но гораздо эффективнее, когда в период адаптации есть надёжное плечо и тот человек, который не просто не допустит ошибок у начинающего специалиста, но и поможет ему на своём примере разобраться со многими ситуациями, с которыми он уже, как правило, ранее сталкивался в своей практике.

На сегодняшний момент адаптация является проблемной для многих дошкольных учреждений, и ситуация в дошкольных группах в МОУ «СОШ №11» не является исключением, о чем собственно свидетельствует наше исследование.

Стоит отметить, что на сегодняшний день существует достаточно много публикаций по проблеме адаптации молодого специалиста. Так, ключевым аспектам обеспечения оптимальных условий профессиональной деятельности педагога посвящены научные труды Е.Б. Береговой, С.Г. Вершловского, И.А. Георгиевой, М.В. Ивановой, М.А. Хамидулиной и др. Оценка и исследование процессов адаптации в рамках деятельностного подхода показало, что процесс успешной адаптации начинающего педагога во многом зависит от грамотного преодоления различных барьеров в профессиональной деятельности. Это отмечается в трудах С.В. Кандыбович, С.М. Редлих и др. Традиционно акцент в исследованиях делается на психолого-педагогических проблемах адаптации и др. Другие авторы отмечают необходимость повышения качества управления процессом адаптации молодых специалистов. Данные формы адаптации могут включать 1) разработку эффективного контракта с молодым специалистом, 2) развитие института наставничества, 3) за счет повышения уровня профессионального

образования. Таким образом, к настоящему времени сложилась целостная система научно-педагогических взглядов на процесс адаптации молодых специалистов в ДОО, однако, зачастую ощущается нехватка рекомендаций практического характера, направленных на повышение качества управления адаптацией.

В связи с этим возникает актуальная проблема исследования, связанная с уточнение условий для успешной адаптации и закрепления начинающего воспитателя в системе дошкольной образовательной организации.

Все вышенаписанное определило тему, цель и задачи моей работы. Наблюдать, анализировать и описывать мы будем на основе МОУ «СОШ №11» дошкольное образование, в связи с прохождением в данном ДОО практики.

Цель исследования – Система, комплекс условий управления адаптацией молодого специалиста в ДОО.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи:

- 1) Рассмотреть виды и этапы адаптации, проанализировать представления об адаптации, её содержание и методики применительно к ДОО.
- 2) Проанализировать существующие и возможные проблемные ситуации во время прохождения адаптации молодого специалиста.
- 3) Уточнить роль руководителя в правлении адаптацией молодого специалиста в ДОО.
- 4) Разработаны рекомендации по совершенствованию управлением адаптации молодых специалистов в ДОО.

Объект исследования - Адаптация молодого воспитателя к профессиональной деятельности в ДОО.

Предмет исследования – Условия организации и управления процессом адаптации молодого воспитателя к профессиональной деятельности в ДОО.

В своей работе мы исходили из гипотезы, что процесс адаптации молодого воспитателя в МОУ «СОШ №11» дошкольного образования проходить будет успешнее, если:

- в ДОО будет создана система сопровождения молодого воспитателя на начальном этапе адаптации, которая будет выделена в отдельный пункт, как единый процесс от обучения до становления молодого специалиста в профессиональной сфере;
- возможность иметь молодому воспитателю как профессиональное, так и карьерное развитие с позиции его личностных и профессиональных потребностей;
- в основе адаптации будет лежать система условий, которые будут обеспечивать непрерывность профессионального развития личности на каждом этапе адаптации с учетом специфики и возможностей ДОО;
- процесс адаптации будет носить управляемый, а не стихийный характер.

На наш взгляд, условия для адаптации молодого воспитателя в детском саду имеют свои специфические особенности, связанные с творческим характером воспитательской деятельности и специфики самого детского сада, который создан и функционирует не как самостоятельное учреждение, а работает на базе школы. Степень новизны видится нам в уточнении административных условий успешной адаптации молодых специалистов дошкольных групп в условиях единой со средней школы образовательной организации с учетом специфики г. Саратова.

Работа носит исследовательский характер, имеет глубокий критический анализ проблемы исследования, содержит всестороннее обсуждение и правильную оценку проведенной выпускником опытно-экспериментальной работы, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными рекомендациями. Структура работы логична и способствует раскрытию темы.

Для решения поставленных задач нами был использован анализ

научной литературы. Был проведён системный анализ, опираясь на опыт специалистов в МОУ «СОШ №11», проведены опросы, беседа, анкетирование, методы наблюдения. Проведён анализ и статическая обработка полученных данных.

В рамках создания нормативно-регламентирующих условий считаем необходимым построить работу по адаптации молодых педагогов ДОО, направленную на ознакомление с актуальными нормативно-правовыми документами:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;
- Трудовой кодекс РФ;
- Профессиональный стандарт педагога;
- Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678);
- Устав (положения) МОУ «СОШ №11»;
- Должностные инструкции (заведующей ДОО, воспитателя).
- Организационно-распорядительная и методическая документация МОУ СОШ №11.

Анализ нормативно-методической базы предопределяет возможности обоснованного и полного изучения данной проблемы.

ВКР содержит развернутые теоретическую и практическую части. В теоретическом разделе были рассмотрены аспекты адаптации, цели, виды и этапы, задачи и факторы, влияющие на нее. Место и роль руководителя образовательного учреждения в адаптации молодых специалистов.

В первой из них уточнены основные теоретико-методические и организационно-управленческие аспекты управления адаптацией молодых

специалистов с учетом текущего законодательства в области образования.

В первой главе рассматривается понятие молодой специалист.

Молодой специалист - это работник, который получил профессиональное (начальное, среднее или высшее) образование и поступил на работу по полученной специальности после окончания образовательного учреждения в течение одного года.

Если рассматривать само понятие «адаптация», то википедия выдает нам следующее определение:

Адапта́ция (лат. *adapto* «приспосаблию») — приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям внешней среды.

Адаптация молодого специалиста – это приспособление к новым условиям жизнедеятельности, а также активное усвоение профессионального общения, трудовой дисциплины, процесс вхождения в новую среду.

Раскрыв все необходимые понятия, прослеживается логическое заключение, что для молодого специалиста начало трудовой деятельности сопровождается стрессом и высоким эмоциональным напряжением. Молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определённый уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей. Молодые специалисты при трудоустройстве в ДОО чаще всего испытывают необходимость в общении и потребность в знании психологии детей. Кроме того, методика, полученная в учебном учреждении зачастую на практике, не работает. Важно вовремя оказать помощь, поддержку и содействие молодому специалисту в период вхождения его в профессиональную деятельность. Очень важно не оставлять его без внимания. Необходимо молодого воспитателя ввести в коллектив, познакомить со всеми участниками воспитательного коллектива, замотивировать его к дальнейшему самообразованию и раскрытию своей индивидуальности.

Хочется отметить, что адаптация молодого специалиста — это

необходимый процесс вхождения его не только в профессию, но и в новую социальную среду.

Задача руководителя, старшего воспитателя, педагога-психолога-помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

На основе проделанной работы, проанализировав большое количество литературы и научных трудов исследователей в данной области, проведя опрос коллег и применив наблюдательность, мы сделали следующие выводы: если адаптацию рассматривать как систему управления персоналом, то она имеет четкую структуру и имеет колоссальное влияние на персонал. Безусловно адаптация несёт дополнительную и огромную нагрузку в сфере кадрового администрирования в организации, и несомненно связана со всеми остальными подразделениями в организации, затрагивает практически весь рабочий персонал. Особое внимание необходимо направить на молодого специалиста, который приходит в организацию, так как это самый ценный материал, который в последующем будет приверженец к компании, проявляя лояльность и уважение к тому месту, где его приняли и научили быть профессионалом. Именно комплексный подход к организации работы с молодыми специалистами, планирование организации работы на перспективу являются фундаментом успешной адаптации молодого специалиста. Успешное и ответственное проведение адаптации способствует росту трудовой активности у молодого специалиста, повышению его квалификации и профессионального мастерства. Грамотное управление адаптацией молодых специалистов сокращает сроки их приспособления и привыкания к новой сфере в несколько раз. Основу процесса управления адаптацией составляют индивидуальный подход к каждому молодому специалисту, создание комфортных условий для успешного интегрирования молодого специалиста в профессию и разработка индивидуального плана адаптации для конкретного молодого специалиста – все эти моменты значительно облегчают период прохождения адаптации и способствуют успешному прохождению. Сам

процесс управления адаптацией однозначно является важным элементом для успешной деятельности персонала и всей организации в целом. Анализ литературы по проблеме исследования позволяет нам сделать свои выводы: адаптация представляет объективно важный и нужный процесс вливания молодого специалиста в новую социальную и профессиональную среду и их освоения. Взаимодействие и приспособление молодого специалиста с новой и неизведанной для него социальной средой, создают не только условия для достижения им личных целей, но и создают условия для изменения самой адаптирующей среды. Если понаблюдать за непрерывным взаимодействием молодого специалиста с обществом (коллектив на работе), то можно выделить два взаимосвязанных процесса – это социализация и социальная адаптация. И именно социальная адаптация становится логическим итогом глобального процесса социализации и есть одной из ее главных целей. Понимание адаптации выходит из рассмотрения ее в виде особой разновидности социальной деятельности.

Рассмотрев специфику молодого специалиста, можно смело сказать, что они являются особой категорией трудовых ресурсов, под молодыми специалистами рассматриваем работника, в нашем случае воспитателя, который закончил специализированное учебное заведение, имеет диплом об его окончании и совершенно не имеет опыта в данном направлении. Чаще всего это специалист в возрасте до 30 лет. И успешное внедрение молодого специалиста в профессию зависит не только от профессиональной компетентности и знаний, но и от эффективного взаимодействия с коллективом. На сегодняшний день отмечаются положительные тенденции в изменении условий и характера труда молодых специалистов. Недостаток практического опыта у молодого специалиста компенсируется хорошими знаниями, полученными в высших учебных заведениях, также активным отношением к выбранной им профессии и конкретному месту работы, а кроме того желанием добиться максимальных успехов в своей жизни.

Таким образом, использование системы наставничества в ДОО

позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность. И главная роль в системе адаптации отводится руководителю, как вершина айсберга, он является тем самым основным и обязательным составляющим в системе: контролирует процесс и все этапы системы адаптации, при необходимости корректирует или же вносит изменения в текущий адаптационный план.

Вторая часть содержит рекомендации, апробированные в ходе опытно-экспериментальной работы, проведенной на базе МОУ «СОШ №11» г. Саратова.

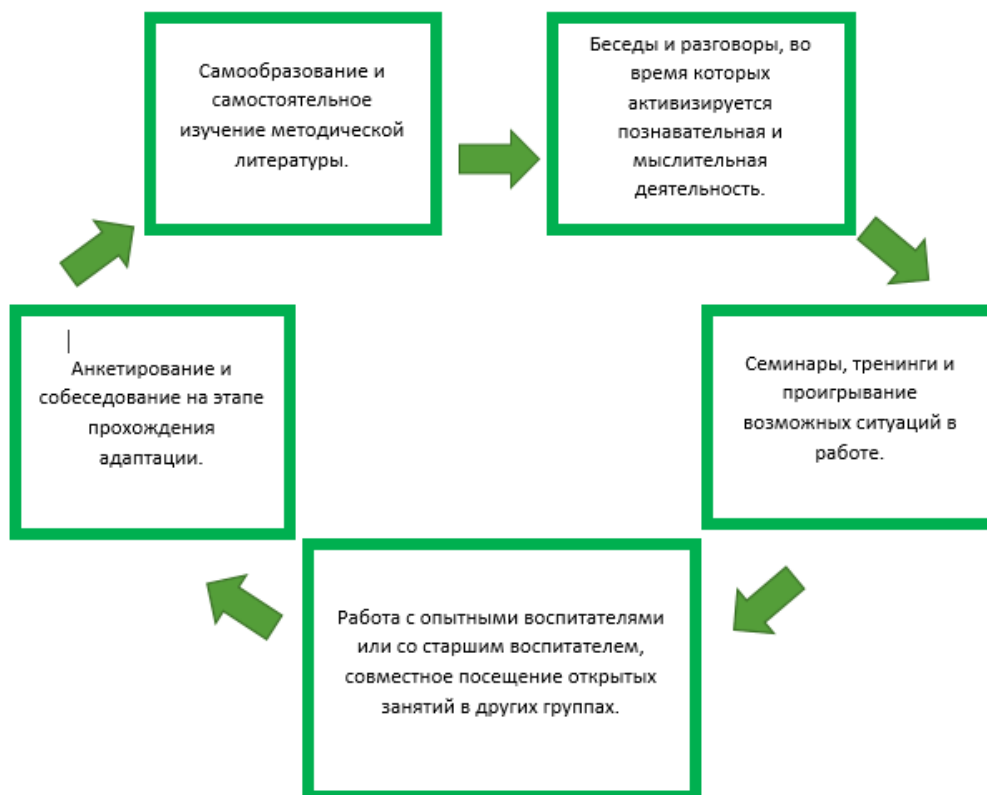
В 2015 году в связи с открытием дошкольных групп в МОУ «СОШ №11» на работу было принято 2 воспитателя с высшим педагогическим образованием, 2 воспитателя со средним специальным образованием, 5 воспитателей с непедагогическим образованием (переподготовка). Из них 2 человека уволились, не проработав и года.

Таким образом, за четыре неполных учебных года в детский сад поступило тринадцать молодых специалистов. Уволилось 8 молодых педагогов; причина увольнения – неудовлетворённость профессиональной деятельностью и низкая заработная плата педагога.

Если в нашем детском саду хорошо выстроить систему адаптации, будет оказана управленческая поддержка молодых воспитателей, то их отток из ДОО будет минимален. Различные формы работы с молодым воспитателем в период адаптации разовьют у него интерес к профессии, и он с интересом будет осваивать новые приемы работы с детьми и их родителями, что окажет благоприятное влияние на рост профессиональной значимости у молодого воспитателя.

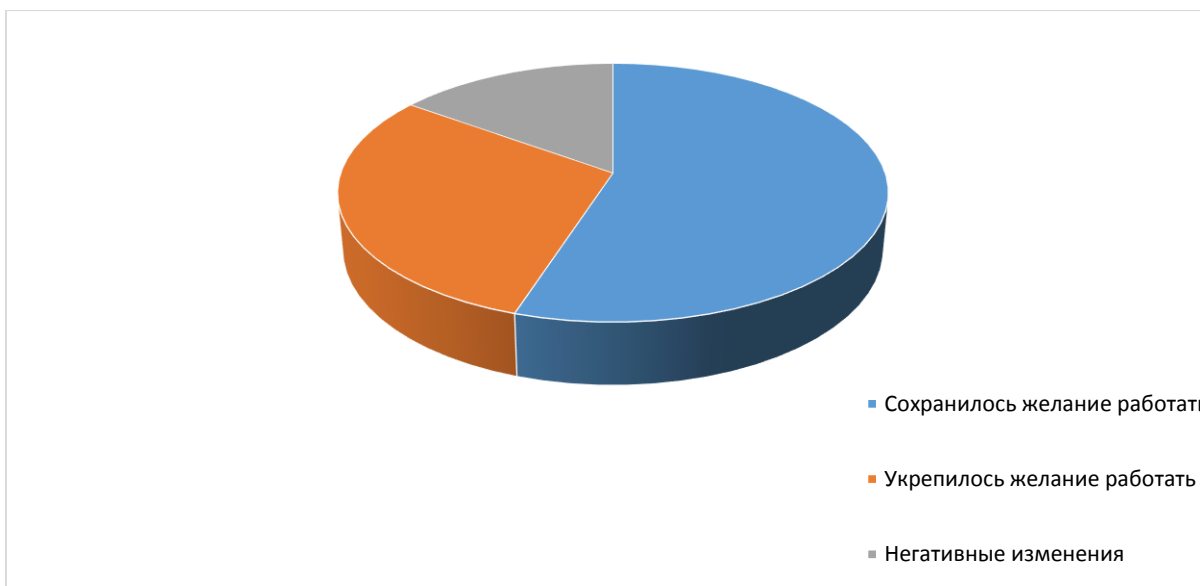
Предлагаем формы работы с молодыми воспитателями.

Формы работы



В современных условиях существование стабильной и экономически эффективной организации, а в частности дошкольного образовательного учреждения, невозможно без продуманной и хорошо отлаженной системы адаптации и профессионального обучения молодых педагогов. Выбор профессии, которая подходит под индивидуально-психологические особенности личности – важный, но не единственный фактор, который определяет степень будущей, профессиональной успешности человека. Каждый работник нуждается в дополнительной помощи для адаптации на новом рабочем месте, в профессии.

Можно сделать вывод, что у 30% молодых педагогов укреплится желание работать в детском саду; у 55% оно сохранится, у остальных 15% первоначальная привлекательность педагогической профессии претерпит негативные изменения.



Благодаря внедрению такого проекта в МОУ «СОШ №11» дошкольные группы, в результате ускорится процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную педагогическую среду. Начинающие педагоги смогут привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей. Педагог почувствует себя увереннее, убедится в выборе своей профессии!

Важность правильной адаптации и введения в курс дела новых сотрудников трудно переоценить. Чаще всего причиной разочарований становятся не условия труда, а отношение в организации трудовой деятельности её последовательности, знания, умение справляться с эмоциями, усталостью. Чувство ненужности и потерянности, которое испытывает большинство людей в первые недели на новом месте работы, а также объективные сложности в организации своей работы в связи с недостатком информации невозможно компенсировать никакими финансовыми условиями и льготами. Поэтому для решения этой проблемы необходимо использовать и развивать такой инструмент, как адаптация молодого специалиста.

Как всякая система, система управления персоналом не поддается расчленению и «исправлению» по частям. Поэтому подсистему адаптации нужно строить исходя из целостности управления, учитывая взаимосвязи с другими элементами и процессы изменений всей системы.

С одобрения и поддержки руководителя был проведен эксперимент по введению наставника, и закрепления к нему нового молодого воспитателя. Эксперимент показал хорошие результаты. Новый молодой специалист адаптировался в коллективе менее, чем за месяц, и вник в суть профессии за три месяца испытательного срока. Другой новый сотрудник, который не был закреплен за наставником, не показал и половины таких результатов. А более того, изъявил желание уволиться. Данный эксперимент показал важность и необходимость введения наставничества в систему адаптации молодого специалиста в МОУ «СОШ №11», и обязательного контроля процесса со стороны руководителя.

По итогу, нами был предложен комплекс мероприятий по совершенствованию адаптации молодых специалистов в детском саду, были даны рекомендации, которые помогут молодым специалистам быстро и безболезненно пройти весь процесс адаптации, освоится в новой для них среде и вникнуть в свои обязанности, разработаны Положения о наставничестве и адаптации. Однозначно, от адаптационного периода зависит качество работы молодого специалиста в образовательной организации.

Таким образом, благодаря ведению в системе наставничества в МОУ «СОШ №11» дошкольные группы снизится уровень текучести кадров и позволит развить в молодых специалистах творческий потенциал и профессиональные навыки, закрепит их в ДОО.

На наш взгляд, это повышенное внимание к молодым специалистам очень оправдано.