

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

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

Кафедра методологии образования

**РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В
ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

АВТОРЕФЕРАТ

МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование, профиль
подготовки «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Дорошенко Ольги Игоревны

Научный руководитель
д-р пед. наук, профессор

Е.А. Плешкевич

Зав. кафедрой
д-р. пед. наук, профессор

Е.А. Александрова

Саратов 2023

Введение. Комментируя на встрече с педагогами развитие отечественного образования, Президент РФ В.В. Путин, подчеркнул, что Россия была и будет суверенной. Для этого сейчас, на поворотном этапе развития и нашей страны и всего мира, продолжил он, нужно укреплять и выстраивать суверенную национальную систему образования и воспитания подрастающего поколения. Одним из ключевых элементов суверенной национальной системы образования выступают школьные учителя.

Актуальность темы заключается в необходимости осуществления поддержки и помощи молодым специалистам, которая трактуется как управленческое сопровождение адаптации молодого педагога.

Социально-экономический кризис российского образования, начавшийся еще в 90-х гг. прошлого столетия, значительно отражается на именно на них. Он сопровождался заметным оттоком перспективных молодых кадров в другие сферы деятельности, общее старение персонала диктуют необходимость актуализации имеющихся ресурсов управления образовательными организациями. Исходя из этого, существенное значение в развитии кадрового потенциала отечественной школы приобретает адаптация молодых специалистов. Помочь разрешить данную коллизию может организованная эффективным образом адаптация молодых специалистов.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в образовательном учреждении.

Объектом исследования в работе является процесс управления адаптацией начинающего педагога в логике протекания его профессиональной деятельности в образовательном учреждении.

Предмет исследования – совокупность личностно и профессионально значимых качеств, составляющих основу профессиограммы педагога образовательного учреждения, и организационно-педагогические условия, обеспечивающие высокую эффективность социальной, личностной и профессиональной адаптации молодого специалиста.

Целью работы является разработка гипотетической модели процесса управления адаптацией педагогических кадров с учетом специфики деятельности в рамках образовательного учреждения;

Согласно поставленной цели, в работе решаются следующие задачи:

1. Осуществить анализ сложившейся в образовательных учреждениях ситуации, имеющих в современной педагогической и психологической науке исследований с целью уточнения понятия «педагогическая адаптация»; раскрыть основное содержание, характер и структуру указанного процесса.

2. Выявить основные организационно-педагогические условия становления личности педагога и его адаптации на начальном этапе профессиональной деятельности.

3. Разработать научно-методические рекомендации по организации и содержанию процесса адаптации педагога в условиях образовательного учреждения.

4. Провести экспериментальную работу и проанализировать ее результаты.

В качестве методов исследования использованы теоретические – анализ и синтез, изучение и обобщение; эмпирические: наблюдение, изучение руководящих документов, эксперимент, анкетирование.

Основное содержание работы. В первом разделе выпускной квалификационной работы «Методика деятельности руководителя школы по адаптации молодого специалиста» мы рассмотрели влияние качества адаптации молодых специалистов на развитие образовательных организаций, основные причины увольнения молодых специалистов из школ, проанализировали одну из школ Саратова как место адаптации молодых специалистов.

Одной из причин, прямо влияющих на развитие школы в целом, является качество адаптации всего педагогического коллектива. То есть даже если молодой специалист на высоком уровне владеет профессиональными качествами, но при этом не смог адаптироваться в новом коллективе, все его «плюсы» не будут оказывать большого влияния на ход развития образовательной организации какая-то из промежуточных целей может быть под угрозой. Таким образом, руководителю образовательной организации нужно либо

предотвратить появление такого угрожающего фактора, либо иметь план действий, на случай его появления.

Начальный этап практической части нашего исследования связан с анализом организации школьного коллектива на примере конкретной школы. В качестве таковой мы предлагаем обратиться к анализу МОУ СОШ № 38 г. Саратова.

МОУ СОШ №38 располагается в Заводском районе г. Саратова. Она была образована в 1962 году. На 01.09. 2020 в ней обучается 850 детей, объединенных в 32 класса. Педагогический коллектив школы образуют 44 работника, из которых 39 учителей. Адрес электронной почты: sarshkola38@yandex.ru

Ее возглавляет директор – Елена Владимировна Рябова. В работе предоставлен подробный список администрации школы, а также действующие коллективные органы управления. Проанализировав состав, мы выяснили, что почти половина коллектива- молодые учителя. Анализ движения педагогических работников показал наличие текучести, в том числе и молодых специалистов. Так, в 2017 – 2018 гг. уволились по 3 молодых учителя, а в 2019 году уволились 2 начинающих педагога. Иными словами, за три года ушли из школы десять педагогов, причем более половины из них уволились в течение года после приема на работу.

В целях общего прояснения ситуации и выяснению причин увольнения молодых специалистов в адаптационный период мы провели анкетирование, которое представлено в работе.

Основными причинами увольнения сотрудники назвали невысокий уровень зарплаты – 55 %, недостаточно хорошую организацию рабочего места – 10 %, проживание очень далеко от работы – 13 %; психологические сложности в коллективе, конфликты с начальством и другими сотрудниками – 12 %, неудовлетворенность потребностью в развитии – 10 %.

Для более глубокого и детального погружения в проблему адаптации молодых педагогов нами было проведено интервьюирование, в ходе которого были выявлены причины увольнения сотрудников. Первое место занимает низкая заработная плата, второе- недостаточно хорошая организация рабочего

места, тройку закрывает проживание педагогов далеко от работы. Следующая из основных причин- это психологические сложности в коллективе. Наконец, последняя из основных причин- неудовлетворённость потребностью в развитии.

Далее мы обратились к предметному анализу деятельности руководителя.

Директор образовательной организации выступает ведущим звеном в формировании условий наиболее благоприятной адаптации молодого педагога. Именно руководителя создается та среда, в которой будет трудиться выпускник педагогического вуза. Под руководством директора образовательной организации формируется педагогический коллектив, директор первым встречает молодых специалистов, первым проводит с ними беседы, ставит перед ним определенные цели и задачи, осуществляет контроль над вхождением в профессию, консультирует в трудных ситуациях, дает советы и наставления. От директора учебного заведения и его администрации существенным образом зависит психологический комфорт всех членов педагогического коллектива, особенно молодых педагогов, а также сформировавшаяся и принятая в педагогическом коллективе система приоритетов, ценностей, взглядов на деятельность педагога, на особенности взаимодействия и взаимоотношений.

Деятельность заместителя директора по учебно-воспитательной работе также важна в плане совершенствования процесса адаптации молодых специалистов.

В процессе адаптации к профессиональной деятельности молодой педагог проходит следующие стадии:

- стадия ознакомления, на которой он получает информацию о новой ситуации в образовательной организации в общем, о критериях оценки различных действий, о нормах, правила и особенностях поведения в педагогическом коллективе;

- стадия приспособления или формального вступления — на этом этапе педагог переориентируется, изучая и принимая ведущие элементы новой системы ценностей, но еще некоторое время сохраняет отдельные свои установки;

- стадия ассимиляции, когда происходит достаточно полное

приспособление молодого специалиста к данной образовательной среде, к условиям работы в данной образовательной организации, осуществляется его идентификация с новым коллективом, его личные цели отождествляются с целями деятельности образовательной организации.

Процесс усовершенствованной адаптации молодых специалистов должен состоять из четырех этапов, на каждом из которых предполагается выполнение определенных заданий. Эти задания закреплены за определенными участниками процедуры адаптации молодых педагогов. Общее руководство всем процессом адаптации осуществляет директор школы, непосредственное руководство осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Методическое сопровождение адаптации молодого специалиста строится на основании принципов партнерства. Молодых специалистов знакомят с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, проводятся консультации по оформлению групповой документации, планированию и реализации образовательно-воспитательного процесса. На каждого педагога оформляется специальная карта наблюдений, в которой отражаются итоги его деятельности, результаты организации и осуществления образовательного, оформляется портфолио педагога, документально отражается его профессиональная деятельность. Оказывается, методическая помощь в подготовке и реализации индивидуальной и совместной работы со школьниками. Молодые специалисты обеспечиваются необходимыми наглядно-дидактическими и демонстрационными материалами. С целью повышения квалификации уровня профессиональной подготовки молодые педагоги посещают районные методические объединения, городские семинары, конференции.

Переходя ко второму разделу ВКР хочется отметить, что наш эксперимент проходил в три этапа: организационный, формирующий и контрольный.

На первом этапе была проведена диагностика, направленная на выявление исходного уровня адаптации.

В ходе работы молодым педагогам были предложены анкеты, которые они заполняли. Работы были проанализированы и ранжированы.

Первый результат был неутешительный: у многих педагогов был низкий уровень адаптации в образовательной организации. В связи с этим была поставлена цель эксперимента – разработать научно-методические рекомендации по организации и содержанию процесса адаптации педагога в условиях образовательного учреждения.

На втором этапе была поставлена цель – формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Проводились следующие формы работы с педагогами:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

Весь учебный год с молодыми специалистами проводилась большая работа:

1. Разработка и утверждение плана работы ШМС на весь учебный год
2. Закрепление приказом директора молодых специалистов за педагогами-наставниками
3. Анкетирование молодых специалистов на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений на начальном этапе.
4. Занятие ШМП №1. Основные понятия и определения: «Элективные курсы», «Прикладные курсы», «Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных, прикладных, факультативных и тд.
5. Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с уровнем профессионализма молодого специалиста.
6. Проведение открытого урока или внеклассного мероприятия в рамках предметной декады МО.
7. Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение проведенных уроков.

8. Занятие ШМС №2. Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми.

9. Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение, выводы.

10. Занятие ШМП №3. Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и метод коррекционной работы. Методы диагностики критериального оценивания.

11. Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков.

12. Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени

13. Проведение молодым специалистом открытого классного часа.

14. Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления).

15. Анкетирование молодых специалистов на заключительном этапе на выявление профессиональных затруднений.

16. Заседание ШМП №4. Итоги работы, анализ деятельности в течение года молодого специалиста. Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителям наставнической помощи

17. Составление отчета работы ШМС за весь учебный год.

Контрольный этап эксперимента проходил в виде того же анкетирования. Результаты тестирования позволили нам увидеть динамику между исходным тестированием и контрольным.

Сравнивая результаты констатирующего и контрольных этапов, можно сделать вывод о том, что включение в работу наших методических разработок привело к улучшению уровня адаптации молодых специалистов в образовательной организации.

Заключение. Профессиональная адаптация молодых специалистов служит одним из основных элементов подготовки кадров, выступает ведущим регулятором взаимодействия между системой образования и трудовой деятельностью.

Одним из основных элементов работы с молодыми специалистами в образовательной организации служит управление трудовой адаптацией. В процессе взаимодействия организации ее сотрудников происходит их взаимное приспособление, которое основывается на постепенном вхождении молодого специалиста в новые социально-экономические и профессиональные условия труда.

При изучении специальной научной литературы, посвященной вопросам профессиональной адаптации, нами выявлено, что термином адаптация специалисты пользуются для обозначения процесса приспособления к условиям внешней и внутренней среды. Грамотно спланированный и хорошо подготовленный процесс трудовой адаптации должна способствовать достижению следующих основных целей:

- снижение стартовых издержек путем уменьшения сроков достижения вновь принятым специалистом установленных в данной организации норм, требований, стандартов выполнения работ;

- снижение показателей текучести кадров;

- рациональное использование экономии времени прямого руководителя вновь принятого сотрудника и его коллег;

- формирование у вновь принятого специалиста чувства удовлетворенности работой, уменьшению неуверенности и тревожности.

Основными факторами, обуславливающими процесс адаптации персонала, являются:

- профессиональная подготовка молодого специалиста;

- отношение членов коллектива и непосредственного руководителя;

- личностные особенности сотрудника и его умение работать в команде;

- культура организации, условия труда, организация рабочего места, соблюдение санитарно-гигиенических и эргономических норм, норм безопасности труда;

- организационная среда.

Профессиональная адаптация представляет собой систему мер, целью которых является профессиональное становление молодого специалиста,

формирование и развитие у него социальных и профессиональных качеств, потребностей в творческом труде, умение устанавливать отношения сотрудничества и взаимопомощи в коллективе.

Анализируя сложившуюся практику быстрого ухода молодых специалистов из профессии, наблюдается старение педагогического состава и разрыв преемственности. В связи с этим анализ практических аспектов адаптации молодых специалистов на примере разбора конкретных случаев актуален для отечественной педагогической науки и практики. В научной статье нами были описаны несколько конкретных случаев ухода педагога из профессии. В частности, это невозможность жить в районе, при этом каждый день ездить на работу в город. Сюда же относим сразу высокую нагрузку на молодого специалиста без опыта работы, сравнительно низкий уровень заработной платы и т.д. Результаты проведенного нами исследования были также опубликованы в нашей научной статье.

В работе содержится 3 приложения: список администрации школы, руководители МО, коллегиальные органы управления входят в приложение А. В приложении Б содержится анкета для сотрудников образовательной организации, в приложении В показана научная статья, написанная нами во время проведения эксперимента.