

УДК 37.08

Амерова К.Р.

магистрант,

Научный руководитель:

Грязнова Елена Роландовна,

к.с.н., доцент

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина

Россия, г.Саратов

АДАПТАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КАК НАПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Аннотация: В статье уделено внимание формам и методам адаптации молодых педагогов при интеграции в профессию. Отмечена важность данного направления кадровой работы общеобразовательного учреждения при снижении дефицита молодых педагогов и их закреплении в профессии.

Ключевые слова: молодой педагог, наставник, этапы процедуры адаптации, интеграция в профессию.

UDC 37.08

Amerova K. R.

master's student,

Research supervisor:

Gryaznova Elena Rolandovna,

the candidate of sociological

Sciences, associate Professor

Volga region Institute of

management named After p. A.

Stolypin Russia, Saratov

ADAPTATION SUPPORT OF YOUNG TEACHERS AS A DIRECTION OF PERSONNEL WORK

Abstract: the article focuses on the forms and methods of adaptation of young teachers when integrating into the profession. The importance of this direction of personnel work of a General education institution in reducing the shortage of young teachers and their consolidation in the profession is noted.

Keywords: young teacher, mentor, stages of the adaptation procedure, integration into the profession.

Интеграция молодых педагогов в профессию относится к управляемым процедурам кадровой работы. В связи со сказанным актуален для рассмотрения опыт зарубежных и российских учреждений сферы образования. Приведем обобщенную точку зрения на причины увольнения молодых педагогов, отраженную в публикации Чернявской А.В. и Даниловой Н.Л. Авторы проанализировали основные причины: «дефицит профессионального опыта; высокие нагрузки; дефицит уважения со стороны общества; непрерывные изменения; поведение учащихся; внешний надзор за образовательным процессом; низкие зарплаты; культурная и профессиональная изоляция; недостаток возможностей для карьерного роста».[1, с. 63]

Рассмотрим наиболее адаптируемый к нашим условиям, опыт организации работы с начинающими педагогами. В ряде стран подтвердили свою эффективность Вводные программы, которые позволяют обеспечить качество преподавания и снижение увольнений в первый год работы. [2, с. 36] Необходимо отметить, что начало реализации вводных программ не совпадает с началом учебного года. Так,

в Австралии первым модулем вводного курса является модуль «Prescommencement», при реализации которого происходит ознакомление с профессиональным сообществом и условиями труда. На данном этапе тьюторы готовят план развития молодого специалиста и бюджет на его реализацию. Тьютором назначается педагог, обладающий необходимыми компетенциями. Второй модуль «Laying Foundations»- «Закладка фундамента» достаточно продолжителен и включает различные активности: наблюдение за проведением уроков, обмен информацией с тьютором. Тьюторы ежемесячно представляют отчет о сильных и слабых сторонах молодого педагога. Основными особенностями вводных курсов в разных странах являются: предшествование профессиональной деятельности; сетевой характер, когда начинающий педагог пользуется ресурсами местного сообщества; вариативность методов, когда проводимые мероприятия различаются по формату, но имеют единую цель; интеграция с обучением, предполагающая адаптационную и обучающую нагрузку.

Практическую значимость, на наш взгляд, имеют и российские системы сопровождения молодых педагогов. Современное российское трудовое законодательство не содержит определения «молодой специалист». Статьей 70 Трудового кодекса РФ установлено лишь, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Под адаптацией как завершающим результатом взаимодействия наставника и молодого педагога будем понимать «состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой». [3, с. 68]

Программы адаптации содержат комплекс мероприятий, направленных на усвоение молодым педагогом ценностей и норм организационной культуры. По завершении программы адаптант-педагог должен обладать навыками коммуникаций при взаимодействии с руководителями образовательного учреждения и коллегами, принимать активное участие в обеспечении роста профессионального и личностного потенциала.

Сопоев С.А. выделяет следующие этапы адаптации молодых специалистов: «информационный, коммуникационный, социально-интеграционный и профессионализационный». [4, с. 12]

Именно на завершающем этапе молодой педагог достигает устойчивых показателей в работе, соотносит свои достижения с работой в коллективе, ярко выражена мотивация закрепления. Успешная адаптация молодого педагога одновременно выступает критерием стабилизации кадрового состава общеобразовательного учреждения.

Среди принципов системы сопровождения молодых педагогов авторы отмечают «принцип гуманистического обучения», «принцип приоритетности педагогического подхода при проектировании образовательного процесса », «принцип разносторонности методического консультирования». [5, с. 93] Как видим, это специфические принципы кадровой работы при реализации адаптации.

Среди форм работы выделяют индивидуальные и коллективные консультации; посещение уроков; мастер-классы, семинары, открытые уроки; защиту проектов; - анкетирование, микроисследования. В условиях освоения цифрового пространства повышается роль онлайн-лекций.

Важно проводить диагностику «затруднений» молодых педагогов, так как выявленные ошибки можно исключить в дальнейшей профессиональной практике. Положительной стороной диагностической

процедуры является выявление сильных сторон в деятельности и личности молодого педагога, на которые можно опираться и которые необходимо учитывать при формировании индивидуальной карьерной траектории. Педагогическая диагностика позволяет проводить работу с молодыми педагогами в режиме активного саморегулирования и самокоррекции.

В данной модели авторы рассматривают трехэтапную процедуру адаптации, что коррелирует с другими описанными подходами. Первый этап – адаптационный. Наставник в обязательном порядке оценивает уровень развития профессиональных компетенций молодого педагога и вносит мероприятия в программу адаптации. Учитываются индивидуальные особенности личности адаптируемого. На втором, проектировочном этапе проводятся запланированные мероприятия. При реализации программы важна психологическая совместимость наставника и адаптанта. На последнем этапе (этапе контроля) наставник определяет степень педагога к ведению образовательного процесса, взаимодействию с обучающимися и их родителями.

Обратимся к вариативной модели интеграции молодых педагогов, апробированной специалистами Санкт-Петербурга. Авторы полагают, что вариативная модель интеграции – это «модель управления, которая способна видоизменяться в зависимости от условий реализации, социального запроса и контингента с целью обеспечения интеграции в профессию начинающих специалистов». [6, с. 8] Под интеграцией в профессию понимается феномен, включающий адаптацию и самоидентификацию молодого специалиста в профессиональной области.

Формы взаимодействия администрации, наставников, педагогов и их функции подвижны. К составным элементам модели относятся три основных блока. Первый блок содержит социальный запрос и целеполагание деятельности. Второй блок – содержательный, его

реализация зависит от усилий службы персонала, администрации образовательного учреждения, то есть от эффективности кадровой работы с молодым педагогом. Третий блок часто называют организационным, так как он обеспечивает условия реализации предлагаемой модели.

Районные системы сопровождения педагогов имеют широкий круг полномочий научно-методического, информационно-технологического и иного обеспечения образовательной деятельности, включая экспертную. Мероприятия по адаптационному сопровождению и интеграции могут осуществляться в рамках текущего финансирования. При работе с молодым педагогами используются те инструменты мотивации, которые направлены на молодого педагога и учитывают его интересы. Результаты должны быть ощутимыми и конкретными. Например, в ходе адаптации и интеграции молодой педагог сформирует и представит администрации Аттестационную папку или авторский проект. Однако могут быть не только результаты-продукты, но и результаты-эффекты, среди которых удовлетворенность своими успехами.

Модель на основе технологии «7- G», включает в себя стратегию, структуру, систему управления, состав кадров, стиль руководства, совокупность профессиональных компетенций и совместные ценности. Стратегия управления процессом интеграции молодых педагогов в профессию оказывается идеей достижения цели, которая заключается в обеспечении обновления кадрового корпуса районной системы образования, преодолении кадровых дефицитов. Стратегия реализуется при соблюдении следующих принципов:

1.«Ориентации на действия»: большая проблема (например, открытые вакансии педагогов в нескольких общеобразовательных учреждениях) рассматривается и решается как несколько более «мелких» проблем. Проводится мониторинг и кадровые специалисты закрывают

вакансии молодых педагогов в начальной школе конкретного общеобразовательного учреждения.

2.«Лицом к нашим педагогам». Этот принцип сопряжен с эффективным методическим сопровождением молодых педагогов.

3.«Самостоятельность и предпринимательство» – каждый сотрудник информационно-методического центра в ходе реализации модели отвечает за определенный участок работы, и в то же время имеет возможность актуализировать свои активности.

4.«Ценностное руководство» – обеспечение единых ценности и целей педагогического сообщества районной системы образования с сохранением социокультурных особенностей района, что актуально в связи с увеличением количества молодых учителей, закончивших региональные вузы.

5 «Верность своему делу» – модель интеграции молодых педагогов в профессию реализуют специалисты, ориентирующиеся во всех рабочих моментах: технологиях подготовки и проведения уроков: разработке школьной документации; осуществлении классного руководства.

6. «Простота формы и оптимальный штат управления» – каждый блок курирует свой руководитель, базовые вопросы решаются коллегиально.

7.«Свобода и жесткость одновременно» – сочетание централизации и децентрализации в управлении заключается в автономии руководителей блоков модели и категорической централизации в том, что касается базовых ценностей.

В зависимости от социального заказа, будет меняться состав кадров, а вслед за ним и набор профессиональных компетенций молодых специалистов. Это обусловлено кадровой ситуацией в конкретном общеобразовательном учреждении. В рамках модели обязательным является посещение уроков молодых специалистов, поэтому в зависимости

от предмета к модели интеграции подключаются методисты по предметам или приглашенные специалисты.

Итак, в работах исследователей внимание сфокусировано на необходимости адаптационного сопровождения молодых педагогов, их интеграции в профессиональное сообщество. Формы, методы и технологии кадровой работы с молодыми педагогами в зарубежных и российских образовательных учреждениях различаются незначительно.

Библиографический список:

1. Чернявская А.В., Данилова Н.Л. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник.-2019.- №4(109).- с.63
2. Жегин П.А. Принципы организации работы с начинающими педагогами в ведущих мировых образовательных системах // Эксперимент и инновации в школе.-2010.-№2.-с.36
3. Управление персоналом: учебник: для высших учебных заведений / [И. Б. Дуракова и др.]. – Москва: Инфра-М, 2015. – с.68
4. Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях. Автореферат диссертации.- Москва, 2013.- с.12
5. Шайденко Н.А., Подзолков В.Г., Сергеев А.Н. Профессиональная адаптация молодого учителя в региональной образовательной среде. Монография.- Saarbrücken.-2015.-с.93
6. Гехтман А.М. Использование бизнес в управлении процессом интеграции молодых педагогов в профессию // Производственный менеджмент: теория, методология, практика: сборник материалов научно-практической конференции.-Новосибирск.-2017.-с.8