

УДК 371.11

РОЛЬ АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

© **Метелёва Екатерина Геннадьевна**

магистрант

Бурятский государственный университет

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

E-mail: metelevaekaterina97@mail.ru

В данной статье рассматривается проблема профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения. Профессиональная адаптация необходима для гармоничного вхождения личности в профессию, сохранения психологического и психического здоровья молодого педагога. Статья посвящена роли администрации школы в профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения. Актуальность данной проблемы обусловлена старением педагогических кадров, уходом молодых педагогов из образовательных организаций в период их профессиональной адаптации из-за трудностей взаимодействия с субъектами образования, большого объема документации и т. д., усиливающих общую напряженность педагога.

В статье проанализирован имеющийся опыт поддержки молодых учителей со стороны руководства школ. В работе обоснована необходимость управления процессом адаптации молодых кадров в образовательных учреждениях. Администрация напрямую заинтересована в успешности адаптации и становлении перспективного и успешного сотрудника, так как это влияет на образовательную деятельность и весь учебный процесс образовательной организации. В статье предложены пути решения, позволяющие управлять процессом адаптации молодых кадров.

Ключевые слова: управление, молодой педагог, образовательное учреждение, профессиональная адаптация, администрация образовательного учреждения.

Введение. Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего и основного общего образования призваны повысить качество образования и включают в себя такие требования, как непрерывность профессионального развития специалистов образовательной организации, оказание постоянной научно-теоретической, методической и информационной поддержки педагогов по вопросам реализации образовательной программы. Особое внимание уделяется профессиональному становлению молодого учителя. По данным 2018 года в Республике Бурятия функционируют 1080 образовательных организаций, из них 472 общеобразовательные организации. В системе образования Республики Бурятия работает 16 457 педагогических работников, из них 8 563 — в организациях общего образования. На данный момент стоит очень серьезная проблема дефицита педагогических кадров, которая с вводом новых объектов образования будет только обостряться. Администрация школы заинтересована в успешности профессиональной адаптации сотрудников, так как это влияет на образовательную деятельность и весь учебный процесс образовательного учреждения.

Целью нашего исследования является изучение и выявление эффективных педагогических условий управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения. Методы исследования:

1. Теоретические методы: анализ психологической, педагогической, методической литературы по теме исследования;
2. Эмпирические методы: диагностические (анкетирование, анализ нормативно-правовой документации), математические методы обработки результатов исследования.

Модернизация системы образования, особенности педагогической деятельности, разрыв между умениями и знаниями, отсутствие опыта у молодого педагога создают ситуацию, в которой процесс его адаптации может протекать с большими трудностями. Это может повлечь за собой разочарование в профессии, эмоциональное выгорание и, в конечном итоге, уход из профессии. Для того, чтобы адаптация молодых педагогов прошла успешно, необходимо использовать системный подход по повышению их профессиональной компетентности [6, 905].

Специфика процесса профессиональной адаптации молодых учителей, особенности управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения были предметом исследований многих авторов. Теоретико-методологической основой нашего исследования выступают компетентностный подход (В. И. Байденко, И. А. Зимняя, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков), системно-деятельностный подход, который определяет особенности управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения (Н. И. Аксёнова, А. Г. Асмолов, О. С. Тоистева и др.), средовой подход, который раскрывает содержание понятия «профессиональная адаптация» (Е. А. Алисов, Л. П. Буева, Ю. С. Мануйлов, Е. Г. Черникова). Исследование опирается на теоретические положения, сформулированные в трудах учёных, посвященные изучению управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов (Н. Б. Крылова, А. В. Мудрик, М. И. Рожков, С. Н. Чистякова и др.).

Э. Ф. Зеер понимает под профессиональной адаптацией психологическое приспособление к характеру, режиму и условиям труда, развитие положительного отношения к профессии [2, 16]. По мнению Р. И. Юнацкевич профессиональная адаптация — приспособление личности к социальной среде, в том числе к условиям труда, профессиональным требованиям, морально-психологической атмосфере в коллективе [5, 76]. М. Х. Мескон под управлением понимает процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации [3, 43]. Проанализировав подходы к понятиям «профессиональная адаптация» и «управление», будем рассматривать управление профессиональной адаптацией молодых специалистов как планируемый и регулируемый процесс создания условий по включению молодого специалиста в профессиональную среду. Научные исследования по профессиональной адаптации показывают, что сразу войти в профессиональную деятельность и образовательную среду сложно. Однако, если оказывать помощь молодому специалисту, процесс профессиональной адаптации пройдет успешно [3, 76]. Проблема профессиональной адаптации молодых педагогов за рубежом затронута в труде

К. Heider [7, 4]. Рассматриваются четыре различных вида практики наставничества: онлайн-наставничество, личное наставничество от опытного педагога, сообщество молодых учителей, коучинг. Зарубежный и отечественный опыт введения педагога в профессию свидетельствует о том, что это позволяет способствовать комфортности вхождения в профессию, а также повысить эффективность всего образовательного процесса.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось на базе Лингвистической гимназии № 3, Музыкально-гуманитарного лицея имени Д. Аюшеева, MAOY COШ № 32, MAOY COШ № 47, MAOY COШ № 42, MAOY ФМШ № 56, MAOY COШ № 48, MAOY COШ № 35, MAOY COШ № 49 г. Улан-Удэ и MOY «Ганзуринская СОШ». В эксперименте участвовали молодые специалисты в количестве более ста человек и 10 завучей.

Анализируя процесс управления профессиональной адаптацией молодых специалистов по организационно-педагогическому критерию для администрации образовательных учреждений согласно опроснику «Адаптация и развитие молодых учителей», мы выявили, какие формы работы с молодыми педагогами используются в исследуемых нами школах и, в какой мере эффективны данные формы. Всегда имеет позитивное значение прикрепление наставника, привлечение молодого педагога к участию в процедурах оценки своей педагогической деятельности и необходимо обучение на курсах повышения квалификации, но не во всех школах это берется во внимание. Также важно обсуждать администрации с молодыми педагогами состояние дел в первый год его работы. В большей степени эффективно проведение контроля со стороны администрации школы за деятельностью начинающего педагога, нужно включать молодого педагога в проекты, разворачиваемые в школе и молодые специалисты должны участвовать в профессиональных конкурсах и состязаниях. Результаты анкетирования можно увидеть на рис. 1, 2 и 3.

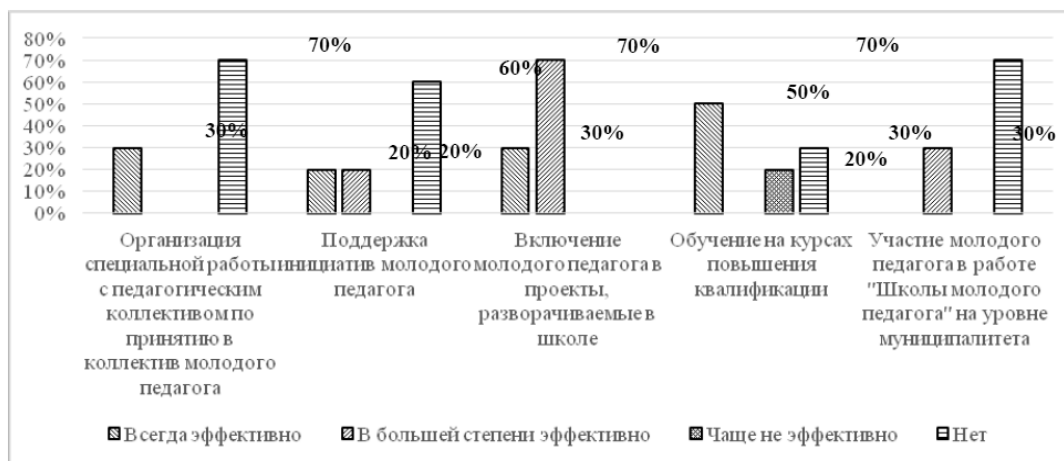


Рис. 1. Результаты анкетирования для администрации «Адаптация и развитие молодых учителей 2 вопрос (%)»

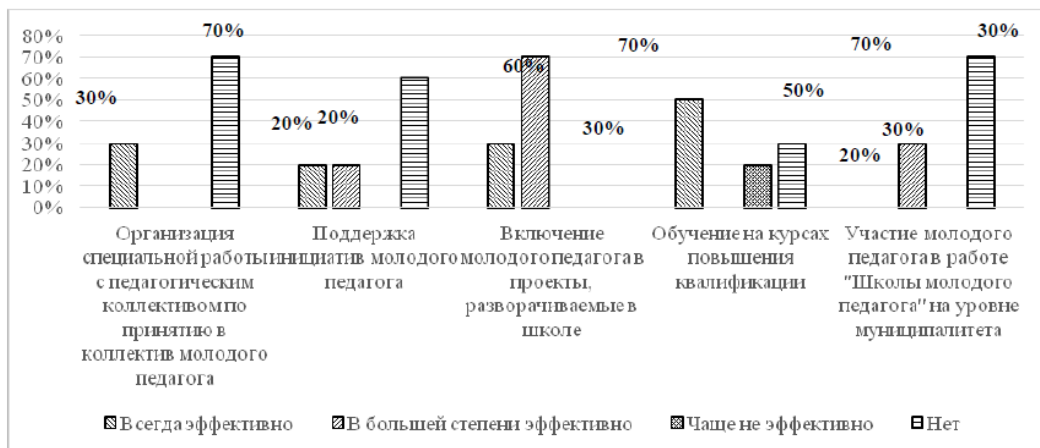


Рис. 2. Результаты анкетирования для администрации «Адаптация и развитие молодых учителей» 2 вопрос (продолжение) (%)

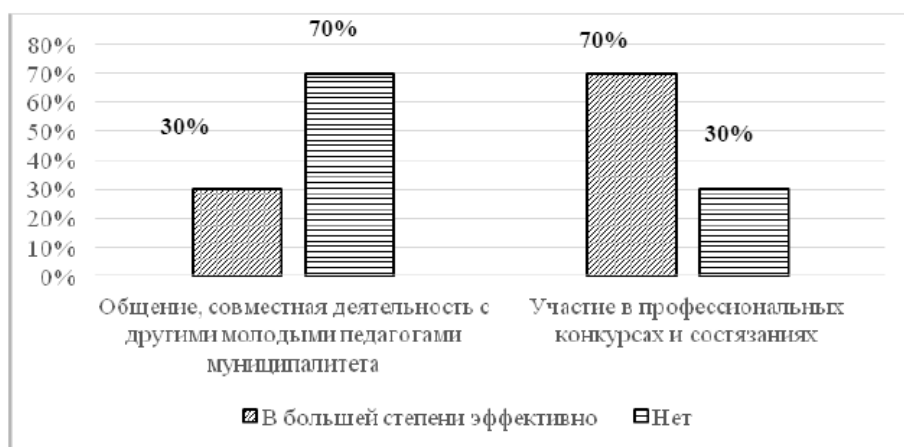


Рис. 3. Результаты анкетирования для администрации «Адаптация и развитие молодых учителей» 2 вопрос (продолжение) (%)

На вопрос «Что реально вы предпринимаете для того, чтобы удержать молодых педагогов в школе?» 70% ответили, что они обсуждают с молодыми педагогами возможности профессионального и карьерного роста, регулярно и со стороны оценивают работу молодого педагога. Поручают молодому педагогу то или иное дело, мероприятие — 30%. Организуют рефлексию деятельности молодого педагога — 90%. Результаты анкетирования по данному вопросу можно увидеть на рис. 4.

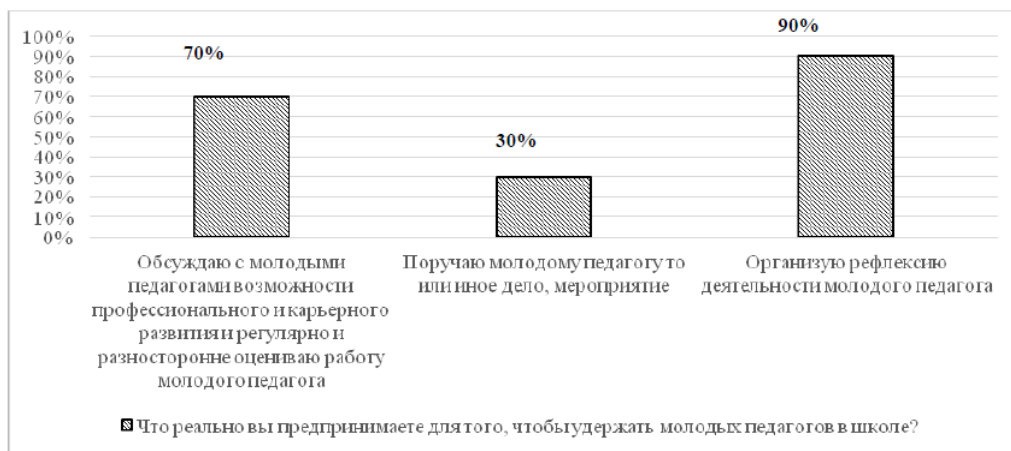


Рис. 4. Результаты анкетирования для администрации «Адаптация и развитие молодых учителей» 5 вопрос (%)

Также мы проанализировали опыт управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения по организационно-педагогическому критерию с помощью анкеты «Адаптация молодых учителей», предназначенной для молодых специалистов образовательной организации. Примечательно, что 75% ответили, что коллеги и администрация школы интересуются деятельностью недавно пришедшего педагога при возникновении конфликтов. У 22% администрация всегда активно интересуется учебной деятельностью, не забывая при этом и про личное общение. 3% ответили, что коллеги и администрация школы интересуются его работой иногда. Это можно рассматривать как нежелание мешать, либо как халатность со стороны администрации. На вопрос про коллегу-наставника большая часть опрошенных ответила положительно, это — 46%. 34% отметили, что это не конкретный человек, а состав педагогов, что тоже очень хорошо и полезно для молодого учителя. И 20% признались, что педагога-наставника у них нет. На вопрос проводились ли мероприятия в образовательном учреждении для профессиональной адаптации молодых специалистов, 61% ответили, что такие мероприятия проводились. 32% признались, что никаких мер по вовлечению в новую среду и адаптации к ней со стороны коллег предпринято не было. И 7% затрудняются ответить на данный вопрос. К сожалению, этот показатель говорит о том, что еще не во всех образовательных учреждениях почувствовали значимость данного процесса, либо проведенные мероприятия были малоэффективными и не оказали должного эффекта на молодых педагогов.

Таким образом, результат анкетирования показывает, что у молодых учителей в основном преобладают нейтральные и положительные ответы на вопросы, что говорит о среднем уровне профессиональной адаптации.

Анализируя результаты анкетирования «Проблемы и затруднения в профессиональной деятельности молодого специалиста», мы выявили, что 25% помощь оказывает коллега, 64% занимаются самообразованием, 59% помогает завуч. Как известно, одна из форм организационных возможностей управления процессом

профессиональной адаптации молодых специалистов — организация наставничества в школе. Но только у 20% есть наставник. 43% принимают помощь руководителя МО и 2% помогает методист УО.

Результат анкетирования показал, что большинство молодых специалистов — 91%, испытывают трудности при профессиональной адаптации в образовательном учреждении. Также у большинства молодых учителей нет конкретного человека в качестве наставника, но помогают коллеги, завуч. Больше половины молодых специалистов занимаются самообразованием, и им не хватает общения с опытными учителями и молодыми специалистами других школ, также они хотели бы, чтобы с ними проводились семинары-практикумы и практические занятия. По результатам данной анкеты, можно сделать вывод, что управление процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в исследуемых нами образовательных учреждениях находится на среднем уровне.

Также мы изучали нормативно-правовую документацию исследуемых нами образовательных учреждений. Были просмотрены планы развития, положение «О методическом совете образовательной организации», «Положение о портфолио учителя» где указаны действия, которые должны реализовываться по отношению к молодым специалистам для их успешной профессиональной адаптации. В одной организации имеется годовой план работы совета наставников. Он состоял из следующего: знакомство с нормативно-правовой базой учреждения, изучение документов (Закон об образовании; Конвенция о правах ребенка; Устав; санитарно-эпидемиологические правила); помощь в планировании воспитательно-образовательного процесса; помощь в оформлении и ведении документации; помощь в проведении родительских собраний; изучение способов разрешения конфликтных ситуаций между всеми участниками образовательного процесса. Повышение профессиональной компетентности педагогов осуществляется через работу предметных методических объединений, организацию прохождения курсов повышения квалификации, участие в семинарах, проблемных дискуссиях, предъявление передового педагогического опыта через проведение мастер-классов, формирование портфолио учителя, открытые уроки, участие в профессиональных конкурсах во многом способствует становлению педагогов, способных работать в современной школе.

Результаты анализа нормативно-правовой базы по теме исследования можно увидеть на рис. 5.

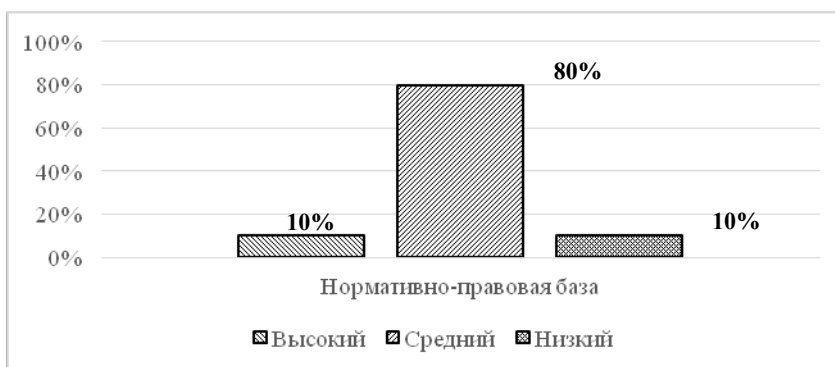


Рис. 5. Результат нормативно-правовой базы по теме исследования (%)

Анализ нормативно-правовой документации в исследуемых нами школах г. Улан-Удэ и района показал, что работа по управлению процессом профессиональной адаптации молодых специалистов соответствует среднему уровню.

Таким образом, нами была раскрыта сущность процесса профессиональной адаптации молодых учителей в условиях образовательного учреждения на основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы, проведён анализ опыта управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения. Исходя из результатов анкетирования и беседы с молодыми специалистами и администрацией школ, в дальнейшем мы попытаемся сформулировать первые методические рекомендации по управлению процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях образовательного учреждения. Социально-психологический климат, наличие педагога-наставника, разработка методической деятельности, основанные на личностно-ориентированном подходе, позволят облегчить молодому специалисту процесс профессиональной адаптации.

Литература

1. Гибадатулина Э. А. Изучение затруднений деятельности молодых преподавателей // Среднее профессиональное образование. — 2015. — № 9. — С. 60–62.
2. Зеер Э. Ф., Романцев Г. М. Личностно ориентированное профессиональное образование: теоретико-методологический аспект // Педагогика. — 2010. — № 3. — С. 16–21.
3. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Вильямс, 2015. — 665 с.
4. Черникова Е. Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ: монография. — Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2010. — 184 с.
5. Юнацкевич Р. И. Теория образования взрослых: становление, проблемы, задачи: монография. — СПб.: ИОВ ПАНИ, 2009. — 90 с.
6. Осашина О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации [Электронный ресурс] // Молодой ученый. — 2016. — № 21. — С. 905–906. — URL: <https://moluch.ru/archive/125/34399/> (дата обращения: 22.03.2019).
7. Heider K. L. Teacher isolation: How mentoring programs can help // Current Issues in Education. — 2005. — Vol. 8, No. 14, P. 1-5. — ISSN 1099-839X.

THE ROLE OF THE SCHOOL ADMINISTRATION IN THE PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Ekaterina G. Meteleva

Master's student

Buryat State University after D. Banzarov,

Smolin St., 24a, Ulan-Ude, Russia 670000

E-mail: metelevaekaterina97@mail.ru

This article deals with the problem of professional adaptation of young professionals in an educational institution. Professional adaptation is necessary for the harmonious entry of the individual into the profession, the preservation of psychological and mental health of the young teacher. The article is devoted to the role of school administration in the

professional adaptation of young professionals in an educational institution. The relevance of this problem is due to the aging of teaching staff, the outflow of young teachers from educational institutions during their professional adaptation due to the difficulties of interaction with the subjects of education, a large amount of documentary work, etc., increasing the overall tension of the teacher.

The article analyzes the existing experience of support of young teachers on the part of school management. The paper substantiates the need to manage the process of adaptation of young professionals in educational institutions. The administration is directly interested in the success of adaptation and becoming a promising and successful employee, as this affects the educational activities and the entire educational process of the educational organization. The article proposes solutions to manage the process of adaptation of young specialists.

Keywords: management, young teacher, educational institution, professional adaptation, administration of educational institution.