

Паначёва Н.С.

студентка магистратуры

Научный руководитель: Власова Т.А., к.э.н

НИУ «БелГУ»

Россия, г. Белгород

**УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ АДАПТАЦИИ
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Аннотация: в статье раскрыта роль организации адаптации молодых педагогов в общеобразовательных организациях, рассмотрены условия, способствующие эффективной организации данного процесса с учетом специфики профессиональной деятельности молодых педагогов.

Ключевые слова: адаптация, профессиональные компетенции, молодой педагог, общеобразовательная организация, управление персоналом.

Panacheva N. S.

graduate student

Scientific supervisor: Vlasova T.A., PhD in Economics

National Research University «BelGU»

Russia, Belgorod

**CONDITIONS FOR THE EFFECTIVE ORGANIZATION OF
ADAPTATION OF YOUNG TEACHERS IN GENERAL EDUCATION
ORGANIZATIONS**

Abstract: the article reveals the role of the organization of adaptation of young teachers in general education organizations, considers the conditions conducive to the effective organization of this process, taking into account the specifics of the professional activities of young teachers. Keywords: adaptation,

professional competencies, young teacher, educational organization, personnel management.

В настоящее время управление персоналом относится к важнейшим задачам, реализуемым и координируемым руководством любой организации [2]. Эффективное выполнение указанной задачи руководством общеобразовательной организации является залогом повышения результативности и качества трудовой деятельности педагогического коллектива.

Важную роль в системе управления персоналом общеобразовательной организации следует отвести процессу адаптации персонала, в частности, молодых педагогов к профессиональной трудовой деятельности.

Адаптация молодых специалистов к профессии непосредственно связана с определением их профессиональной позиции, становлением их профессиональной направленности, ростом уровня их профессиональных компетенций и их признанием в педагогическом сообществе и педагогическом коллективе конкретной общеобразовательной организации.

Старания молодого педагога, направленные на свое профессиональное развитие на начальном этапе трудовой деятельности, не принесут должного результата без активной помощи со стороны руководства в части организации процесса адаптации.

Адаптация молодых педагогов к профессиональной трудовой деятельности в общеобразовательных организациях характеризуется рядом проблем, большая часть которых связана с социальной и профессиональной адаптацией, в отличие от адаптации специалистов других сфер профессиональной деятельности, процесс адаптации молодых педагогов характеризуется большей продолжительностью и сложностью.

Практический опыт свидетельствует о том, что даже у молодых педагогов с достаточно высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, полная адаптация занимает достаточно продолжительное время.

Данный факт обусловлен тем, что адаптация педагогов является сложным динамичным многоуровневым процессом, одним из следствий которого выступает трансформация личности самого молодого специалиста.

Приоритетной задачей руководства общеобразовательной организации является оказание целенаправленной помощи молодым педагогам на регулярной и системной основе в приобретении опыта профессиональной деятельности и развитии профессиональных компетенций, сформированных в процессе обучения в высшем учебном заведении.

Основные направления деятельности руководства общеобразовательной организации в рамках профессиональной адаптации молодых педагогов представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Основные направления деятельности руководства

общеобразовательной организации в рамках профессиональной адаптации
молодых педагогов

От качественной и эффективной организации процесса адаптации молодых педагогов зависит их дальнейшее профессиональное развитие.

В таблице 1 кратко отразим итоги проведенного в 2015 г. во всех субъектах Российской Федерации общероссийского мониторинга молодых педагогов, организованного для установления условий, способствующих эффективной адаптации молодых специалистов-педагогов и проблем, ограничивающих возможности их профессионального развития в начале трудовой деятельности и отражающихся на снижении уровня их закрепления в сфере общего образования [1].

Таблица 1 – Условия эффективной адаптации и профессионального развития молодых педагогов в общеобразовательной организации

Условия эффективной адаптации и профессионального развития молодых педагогов в общеобразовательной организации	Перечень эффективных действий руководства общеобразовательной организации в части управления адаптацией молодых педагогов
Прикрепление к молодому педагогу опытного наставника Включенность руководства общеобразовательной организации в процесс адаптации молодых педагогов Использование системы доплат для молодых специалистов, снижение почасовой нагрузки в течение первого года работы Наличие благоприятного социально-психологического климата в коллективе Организация курсовой подготовки молодых педагогов, организация их участия в семинарах и тренингах Мониторинг профессиональных затруднений молодых педагогов Разработка индивидуальных планов профессионального развития педагогов Вовлечение педагогов в проектную деятельность и профессиональные сообщества	Обсуждение с молодыми педагогами возможностей карьерного роста и профессионального развития Материальное и нематериальное стимулирование участия педагогов в проектной деятельности, профессиональных конкурсах и других формах профессионального становления и развития Обсуждение с молодыми педагогами результатов их участия в различных формах их профессионального становления и развития Разносторонняя оценка деятельности педагогов на регулярной основе и с обратной связью

Составлено автором с использованием источника [1]

Распространенными методами адаптации молодых педагогов в общеобразовательных организациях, доказавшими на практике свою

эффективность, являются: организация стажировок, использование наставничества, создание Школ молодого педагога.

К условиям эффективной организации процесса адаптации молодых педагогов правомерно будет отнести регламентацию данного процесса, которая предусматривает использование ряда локальных нормативных документов, в числе которых: план работы общеобразовательной организации, план работы методического объединения в части выстраивания работы с молодыми педагогами, график административных совещаний, положение об адаптации персонала общеобразовательной организации, положение о наставничестве, положение (план работы) Школы молодого педагога, План и программа адаптации молодого педагога и др.

Важная роль в процессе адаптации молодых педагогов отводится следующим участникам данного процесса: руководителю (директору) общеобразовательной организации, его заместителям, руководителю методического объединения, руководителю Школы молодого педагога, назначенному наставнику, психологу. Задача указанных участников процесса адаптации молодого педагога – создать условия для поддержки и самореализации, а также мотивации молодого педагога.

Таким образом, в современных реалиях развития сферы образования адаптация молодых педагогов занимает важное место в системе управления персоналом общеобразовательной организации, данный процесс должен регулироваться руководством общеобразовательных организаций, а в целях повышения его эффективности должен быть создан ряд условий, среди которых, регламентация процесса адаптации, комплексное использование традиционных и современных методов, форм и инструментов адаптации сотрудников.

Использованные источники:

1. Нехороших Н.А. Современные условия модернизации управления профессиональной адаптацией молодого педагога в школе // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2017. – №2. – С.15-18.

2. Тимохина О.А., Власова Т.А. Формирование системы адаптации персонала как фактор снижения текучести персонала в организации// Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы VI междунар. научн. конф. – Донецк, 2021. – С. 102-104.