Управление образовательной организацией в условиях реализации Национальных проектов

М.С. Ресслер

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 с углублённым изучением отдельных предметов» города Бийска

директор, кандидат педагогических наук

О.С. Скороход

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №25» города Бийска

директор, кандидат педагогических наук

«Управление адаптацией молодых педагогов»

Федеральным проектом «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусматривается вовлечение молодых педагогов в различные формы сопровождения в первые три года работы [2]. Данная задача определяется необходимостью адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности, что позволяет получать от сотрудника полноценный результат в кратчайшие сроки и снизить вероятность его прекращения трудовой деятельности.

Успешное введение молодого специалиста в образовательную организацию способствует сокращению затрат и неудобств, связанных с быстрым увольнением, а так же повышению лояльности педагога к образовательной организации, приводит к успешной социализации и дальнейшему эффективному непрерывному обучению педагога.

Под адаптацией понимается процесс взаимного приспособления образовательной организации и работника, который основывается на постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях труда: профессиональных, социальных и организационно-экономических [1].

Данный процесс не может проходить спонтанно, поэтому следует обратиться к понятию управление адаптацией, под которым мы понимаем процесс целенаправленного взаимодействия администрации школы и молодого педагога, обеспечивающий эффективное приспособление специалиста к условиям труда, коллективу, особенностям руководства и организации в целом.

Среди задач адаптации можно выделить следующие:

- снижение у молодого педагога чувства тревоги, уровня стресса;

- принятие работником себя как части образовательной организации;

- снижение риска увольнения педагога в первые месяцы работы;

- установление партнерских отношений в коллективе;

- формирование у педагога чувства удовлетворенности своим трудом;

- обеспечение педагога знаниями о выполняемой работе и об организации;

- формирование у педагога потребности в непрерывном профессиональном обучении;

- повышение эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста;

- повышение эффективности образовательного процесса.

Выделяются следующие виды адаптации [1]: профессиональная адаптация, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая.

Профессиональная адаптация молодого педагога – освоение профессиональных и личностных компетенций, необходимых для дальнейшей успешной работы.

Психофизиологическая адаптация представляет собой приспособление педагога к условиям работы, оказывающим на него различное воздействие. К таким условиям можно отнести психические нагрузки, повышенный уровень шума (во время перемен и массовых мероприятий), организация рабочего места.

Социально-психологическая адаптация – приспособление молодого специалиста к коллегам, установление его взаимоотношений в коллективе, присвоение ценностей, традиций и норм жизни школы.

Организационно-административная адаптация включает в себя понимание педагогом места и роли его должности в организационной структуре, а так же механизмы управления организацией.

Экономическая адаптация предполагает знакомство сотрудника с системой оплаты труда, процессов стимулирования педагогической деятельности.

Санитарно-гигиеническая адаптация нацелена на усвоение педагогом правил внутреннего трудового распорядка, санитарных требований, требований пожарной безопасности.

Организация процесса адаптации молодого педагога состоит из нескольких этапов.

Подготовительный этап включает в себя ряд мероприятий, направленных на создание комфортных условий для начала профессиональной деятельности молодого педагога. Среди них следует выделить:

- подготовка кабинета, оборудование рабочего места (проверка рабочего состояния компьютера, проектора, экрана и учебно-лабораторного оборудования);

- внесение профессиональных данных педагога в информационные системы, используемые в образовательном процессе;

- оформление пропускных документов;

- оповещение сотрудников школы о приходе нового педагога;

- назначение наставников.

Этап вступления в должность (1-2 день) предполагает ряд мероприятий, нацеленных на создание положительного настроя у педагога, позитивного отношения к школе. На данном этапе целесообразно проведение следующих мероприятий:

- встреча молодого сотрудника с непосредственным руководителем методического объединения, наставником;

- знакомство с инфраструктурой образовательной организации (столовая, библиотека, медицинский кабинет, спортивный и актовый зал, кабинет педагога-психолога и социального педагога, бухгалтерия, заместители директора и др.).

На данном этапе руководитель школы представляет молодого педагога его коллегам. Для знакомства лучше всего выбрать одного члена коллектива, который стал бы гидом новичка (педагог, проработавший в школе 2-3 года). Сопровождение педагогом, который еще помнит все волнения, связанные с трудоустройством на новом месте работы, может помочь молодому члену коллектива быстрее освоиться.

Информационный этап включает в себя мероприятия по обеспечению педагогов информацией о школе, ее миссии, особенностях организации образовательного процесса.

На данном этапе (1-2 неделя) осуществляется ознакомление молодого педагога с локальными нормативными актами образовательной организации. Среди них особое внимание необходимо уделить следующим направлениям:

- охрана труда: ознакомление с положением о режиме занятий обучающихся, инструкциями по охране труда и технике безопасности.

- организация образовательного процесса: ознакомление с положением о проведении промежуточной аттестации обучающихся и осуществление текущего контроля их успеваемости, положением о рабочей программе, положением о ведении электронного журнала.

- оплата труда: ознакомление с положением о формировании системы оплаты труда; положением о результативности профессиональной деятельности; [порядком распределения средств на стимулирование инновационной деятельности педагогических работников](https://cloud.mail.ru/public/7v8Q/2ev5FJnz4); положением о распределении единовременного премиального фонда оплаты труда.

- трудовая дисциплина: ознакомление с коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка; кодексом профессиональной этики; положением об урегулировании споров между участниками образовательных отношений; уставом, лицензией, аккредитацией; эффективным контрактом.

Этап непрерывного сопровождения молодого педагога (от 1 года до 3 лет) включает в себя проведение мероприятий, направленных на развитие профессиональных и личностных компетенций педагога, преодоление возникающих трудностей:

- консультирование по вопросам составления рабочих программ, особенностей их реализации;

- изучение специфики работы с электронным журналом (внесение календарно-тематического планирования, корректировка рабочей программы, внесение домашнего задания, выставление текущих и итоговых отметок, взаимодействие с учащимися и их родителями и др.), которое может проходить как самостоятельно, так и при помощи специалиста, отвечающего за работу информационной системы;

- мастер-классы по использованию учебно-лабораторного оборудования, проводимые учителями-стажистами;

- совместная с наставником разработка планов-конспектов уроков с дальнейшим анализом их реализации;

- проведение психологических тренингов по сплочению педагогического коллектива (акцент делается на молодых педагогах);

- включение молодого специалиста в проведение традиционных школьных мероприятий;

- привлечение молодого педагога к разработке инновационных проектов совместно с опытными педагогами;

- регулярные встречи педагога с представителями администрации школы с целью выявления и обсуждения способов преодоления возникающих трудностей.

Оценочный этап направлен на определение уровня адаптации молодого педагога в соответствии с выделенными ранее видами адаптации.

При оценке профессиональной адаптации используются следующие показатели: полнота реализации рабочих программ, правильность и своевременность оформления документации, качество проведения уроков, результативность профессиональной деятельности.

Социально-психологическая адаптация может быть оценена с использованием таких показателей как соответствие поведения педагога нормам и ценностям, сложившимся в педагогическом коллективе, социометрический статус педагога.

Показателями психофизиологической адаптации являются уровень тревожности, частота заболеваемости.

К показателям организационно-административной адаптации можно отнести соблюдение педагогом трудовой дисциплины, традиций образовательной организации.

Показателем экономической адаптации является уровень понимания педагогом особенностей оплаты труда.

Соответствие рабочего места санитарно-гигиеническим требованиям, требованиям техники безопасности можно считать показателем санитарно-гигиенической адаптации.

Таким образом, управление адаптацией педагога носит комплексный характер и требует системного подхода к его реализации. Целесообразным представляется составление индивидуальной программы адаптации молодого педагога, включающей в себя перечень конкретных мероприятий, сроков их исполнения, ответственных за их реализацию.

Успешная адаптация молодого педагога в образовательной организации является залогом его закрепления в системе образования и дальнейшего успеха в профессиональной педагогической деятельности.

Библиографический список

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
2. Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный протоколом заседания президиума совета при президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 03.09.2018 № 10 – (<http://www.econom22.ru/pnp/natsionalnye-proekty-programmy/Образование.pdf>)