

УДК: 351/354

Чистяков Сергей Сергеевич

магистрант

Chistyakov Sergey S.e-mail: chistiakovss1@gmail.com

Научный руководитель:

Карелин Евгений Геннадьевич

профессор кафедры теории и

организации управления

Karelin Evgenii G.e-mail: karelineg@mail.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжелский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский городской округ,
пос. Электроизолятор, д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

LABOR ADAPTATION OF TEACHING STAFF IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION IN MODERN CONDITIONS

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы трудовой адаптации педагогов в образовательных организациях, приведены определения понятия «адаптация» с позиций различных авторов, делается акцент на то, что в современных условиях в трудовой адаптации педагогов в образовательных организациях необходимо уделить особое внимание ознакомлению нового педагога с корпоративной культурой организации и с Основами государственной молодежной политики Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовая адаптация; образовательная организация; педагогические работники; молодой специалист; учитель; наставничество; кадровый менеджмент.

Annotation. The article discusses the issues of labor adaptation of teachers in educational organizations, provides definitions of the concept of "adaptation" from the positions of various authors, emphasizes that in modern conditions in the labor adaptation of teachers in educational organizations, it is necessary to pay special attention to familiarizing a new teacher with the corporate culture of the organization and with the Basics of the state youth policy of the Russian Federation.

Key words: labor adaptation; educational organization; teaching staff; young specialist; teacher; mentoring; personnel management.

В настоящее время, после событий 2020–2022 гг., которые повлияли на все страны мира и изменили их экономическое состояние и политическое

положение, стала другой и социальная жизнь людей. Изменились и взаимоотношения между людьми. Необходимо расставлять новые акценты в трудовой адаптации педагогических работников в образовательной организации.

Термин адаптация (от лат. *adaptatio* – приспособление) заимствован из биологии и означает совокупность особенностей строения и функций, которые обеспечивают организмам (особям, популяциям, видам) возможность специфического образа жизни в определенных условиях внешней среды.

В. В. Адамчук считает, что профессиональная адаптация сводится к перестройке физиологических функций вследствие реакции организма на изменившиеся условия среды. При этом усложняются процессы, обеспечивающие трудовую деятельность человека [1, с. 189].

Адаптация делится на первичную и вторичную. Первичную адаптацию проходит как молодой специалист, принятый на работу сразу после получения профессионального образования, так и начинающий педагог. Начиная педагог – это человек, имеющий высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование, впервые принятый на должность педагогического работника (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"»).

Вторичную адаптацию проходят педагогические работники с педагогическим опытом при переходе на новое место работы, а также при выходе на свое место работы после длительного отпуска или отпуска по уходу за ребенком, после больничного по беременности и родам или продолжительной болезни. Вторичную адаптацию проходят также работники после смены профессии или статуса в организации (повышение или понижение в должности) прошедшие переобучение.

Основными задачами адаптации являются:

– установление личных контактов и коммуникация с коллективом;

– экономия времени других сотрудников на консультирование и оказание помощи;

– быстрое достижение необходимых показателей в работе;

– повышение уверенности и удовлетворенности работой;

– сокращение текучести кадров.

А. Я. Кибанов определяет адаптацию как взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [4, с. 271].

Таблица № 1 – Аспекты адаптации по А. Я. Кибанову

Организационный – усвоение своей роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание особенностей организационного и экономического механизма управления фирмой	Понимание собственной роли в общем производственном процессе. Готовность к восприятию и реализации нововведений (технического или организационно-экономического характера)
Профессиональный – постепенная доработка трудовых способностей	Освоение новых профессиональных возможностей (знаний и навыков). Формирование профессионально необходимых качеств личности. Положительное отношение к работе. Специфика работы на конкретном месте
Психофизиологический – приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда	Физические и психические нагрузки, санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки, ритм труда, уровень монотонности, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия (шум, освещение и т.д.)
Социально-психологический – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе	Традиции, нормы жизни, ценностные ориентации, системы деловых и личностных взаимоотношений, формальные и неформальные группы, социальные позиции отдельных членов коллектива

Процесс адаптации условно делят на несколько этапов. Каждый этап включает в себя определенные действия организации по управлению адаптацией.

Таблица № 2 – Этапы адаптации

Этап	Процесс адаптации	Действия по управлению адаптацией
1 этап	Оценка уровня подготовленности нового педагога	Составление программы адаптации для конкретного нового педагога
2 этап	Ориентация – знакомство нового педагога с коллективом, с основными обязанностями и требованиями, которые предъявляются организацией	Общение с коллективом, знакомство с организацией, ее историей, задачами, целями, инструкциями и кадровой политикой
3 этап	Действенная адаптация – работа и приспособление нового педагога к своему статусу в новой для себя среде	Ознакомление с условиями труда, объяснение задач и требований к работе, введение в рабочую группу
4 этап	Функционирование – стабильная работа, преодоление личностных и рабочих проблем	Работа в коллективе, поощрение помощи новичкам со стороны опытных работников

К трудностям адаптации нового педагога можно отнести:

- отношение коллектива и администрации;
- работа в новых условиях;
- выполнение новых должностных обязанностей;
- расхождение ожидаемых представлений с реальностью;
- налаживание новых дружеских и рабочих отношений в коллективе.

При этом новый педагог должен:

- самостоятельно вникать в работу организации;
- понять требования, предъявляемые к нему коллективом и организацией;
- быстро обучиться и успешно проявить себя в работе;
- определить свое место в коллективе.

При адаптации к новому коллективу и обучающимся на педагога оказывает влияние новая для него окружающая среда, у которой уже сформированы определенные правила и нормы.

В то же время на новую среду оказывает активное влияние и сам педагог, транслирующий свои, привычные для него, правила и нормы, которые определены его личными целями, потребностями, нормами поведения, политическими взглядами и требованиями к организации по условиям и оплате труда.

Процесс адаптации пройдет успешно, когда нормы и ценности коллектива, цели и методы организации будут соответствовать нормами и ценностями нового педагога.

Это очень важный момент для молодых специалистов и начинающих педагогов, которые не имеют опыта работы в образовательных организациях. Многие из них считают, что главное на работе – добросовестно работать, соблюдать должностную инструкцию, условия трудового договора и требования Трудового кодекса РФ.

Руководствуясь Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и применяя на практике данные им законом права и свободы:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- без их согласования и обсуждения с администрацией и коллективом может привести к сложностям в адаптации.

Каждый человек исходя из своих взглядов, норм и ценностей сознательно выбирает свой тип адаптации.

Таблица № 2 – Типы адаптации [3, с. 18]

Конформизм или полная адаптация	Когда сотрудник принимает цели организации и способы достижения целей
Адаптивный индивидуализм	Когда педагог принимает основные нормы, правила и цели организации, но не согласен и нарушает необязательные второстепенные ценности
Мимикрия или демонстрация внешнего сходства	Когда новый сотрудник отвергает цели организации, но при этом соблюдает необязательные нормы и ценности, маскирующие неприятие основных норм и ценностей
Отрицание	Когда новый сотрудник не принимает цели и формы профессиональной деятельности в новой организации

Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Практика показывает, что 90 % людей,

уволившихся в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации [5, с. 175].

Адаптированность педагога в новой среде можно оценить:

- по его поведению;
- по результатам деятельности и успеваемости обучающихся;
- по участию в трудовой, познавательной, коллективной, общественной и политической жизни;
- по удовлетворенности организацией труда и заработной платой.

Принимая все это во внимание, можно с уверенностью говорить о том, что в знакомстве со средой и в ее принятии новому педагогу всегда должен помогать и следить за процессом адаптации консультант или наставник от образовательной организации. Выверенные действия организации по управлению адаптацией нового педагога могут способствовать устранению проблем, возникающих в работе и правильным прогнозам о работе педагога.

Для руководства организации, тем более общеобразовательной, очень важно понимать, какой тип адаптации принял новый сотрудник. Это важно не только при рассмотрении отношений работодателя и сотрудника, но и для понимания отношений этого педагога к обучающимся. Что этот педагог будет «транслировать» на своих уроках обучающимся, не только по программе предмета, но и про свое мнение в отношении управления администрацией общеобразовательной организацией и политики нашей страны в целом?

Считаю необходимым введение в программу адаптации педагогов разъяснения Основ государственной молодежной политики в Российской Федерации, а также разработку в образовательной организации института корпоративной культуры.

Корпоративная культура – система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников

условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с предприятием и перспективами его развития [2].

Значение процесса адаптации новых педагогов очень велико. Кадровый менеджмент ведет работу по поиску и отбору педагогов, но при этом многие из них увольняются из-за отсутствия программы по управлению трудовой адаптацией. Так как нет универсальной программы адаптации, каждому образовательному учреждению необходимо разрабатывать свою программу адаптации. Так как молодые специалисты, отлично проявляющие себя в практической работе и в коммуникации с коллективом, впоследствии станут частью педагогического коллектива и уже сами, на своем опыте будут помогать новым педагогам в адаптации.

Можно сделать вывод, что адаптация педагогов в образовательной организации является важным звеном кадрового менеджмента и требует определенных организационных усилий: создания самостоятельных структурных подразделений в организации, ускоряющих процесс трудовой адаптации и снижающих негативные моменты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. М.: «ЮНИТИ», 2000. 407 с.
2. Козлов В. В. Корпоративная культура: классификация и модели организаций, корпоративный кодекс компании, лидер и теории лидерства, формирование стилей управленческой деятельности. М.: Альфа-Пресс, 2009. 301 с.
3. Семенов А. К. Организационное поведение: учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. М.: Издательское-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2018. 272 с.
4. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1997. 512 с.
5. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.