

Меркулов Александр Борисович

директор

Центр профориентации и планирования карьеры

г. Красноярск, Красноярский край

Гадицкий Виталий Викторович

магистрант

ФГБОУ ВО «Красноярский государственный

педагогический университет им. В.П. Астафьева»

г. Красноярск, Красноярский край

DOI 10.21661/r-466803

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены стратегии управления кадровым потенциалом образовательного учреждения, механизмы профессиональной адаптации, приведен анализ кадровой ситуации в МОУ СОШ №149 г. Красноярска и механизмы решения кадровых проблем. Авторы приходят к выводу, что реализация Программы «Школа молодого учителя» позволит укрепить положение молодого педагога в школе, обновить содержание методической работы и обеспечить конкурентоспособность молодых педагогов на рынке образовательных услуг.*

***Ключевые слова:** молодой специалист, управление, кадровый потенциал, менеджмент в образовании, адаптация.*

На сегодняшний день на первое место в системе образования выходит вопрос омоложения педагогических кадров. В 2016 году средний возраст учителей в школах г. Красноярска составил 48 лет, в некоторых отдельных школах этот показатель достигает 53 лет. Это обусловлено с одной стороны «непопулярностью» педагогической профессии в предшествующие десятилетия, сложными условиями труда, низкой заработной платой, а с другой стороны нежеланием самих выпускников педагогических вузов идти работать по специальности.

Процент приходящих сегодня в школу молодых учителей не решает проблемы «омоложения» кадров. В связи с этим, остро встаёт вопрос поиска и привлечения молодых специалистов.

Существуют три основных стратегии решения проблемы пополнения кадров:

1. Целевая подготовка учителей из числа выпускников школы. Данная стратегия требует достаточно большого коридора планирования – 4–7 лет. Школьники, используя механизмы целевого набора, поступают в педагогический вуз и, закончив его, возвращаются работать в свое образовательное учреждение. Причинами, побудившими ученика к такой карьерной стратегии, называют пример любимого учителя, атмосферу в школе, интерес к профессии. Данные специалисты имеют высокий уровень мотивации, так как их выбор карьеры сложился еще на стадии школьного обучения.

2. Подбор кадров из числа студентов высших и средних учебных заведений, проходящих практику в образовательном учреждении. Второй по эффективности способ. В данном случае школа, предоставив возможность прохождения педагогической практики, может целенаправленно «завлекать» к себе молодых специалистов. Во время прохождения практики, студенты знакомятся с учебным заведением, его коллективом, требованиями и традициями.

3. Сотрудничество с высшими и средними учебными заведениями. Единственной условной «гарантией» выступает учебное заведение, выпускником которого является педагог. Мотивация будущего педагога в этом случае может быть самой разной: от «просто никуда не берут» до «очень люблю детей, чувствую, что это мое призвание». В этом случае очень важно, чтобы запрос учебного заведения на молодого специалиста совпал с личными характеристиками кандидата в учителя. Тут помогает тесное взаимодействие со структурами, обеспечивающими содействие трудоустройству студентов и выпускников, которое позволяет получить доступ к компетентностным картам выпускников и отобрать по запросу кандидатов, максимально соответствующих требуемым параметрам вакансии.

Однако сегодня, несмотря на актуальность проблемы, остаётся достаточно много барьеров на пути эффективного сотрудничества вузов и работодателей. И главным из них является отсутствие интереса к налаживанию процесса взаимодействия с обеих сторон, и несовершенство нормативно-правовой базы, регулирующей этот процесс и гарантирующей защиту вложенных ресурсов работодателя в подготовку необходимых кадров.

Нужно помнить, что мало найти кандидата на вакантную должность. Руководству образовательного учреждения необходимо обеспечить процесс профессиональной адаптации молодого специалиста. Под профессиональной адаптацией следует понимать «процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения, как личности, так и среды» [4].

Приступив к работе, молодой специалист почти всегда испытывает трудности, связанные с мотивацией и адаптацией к педагогической профессии. Важными условиями адаптации к новой работе и нормального вхождения в коллектив являются создание социально-экономических и организационных условий, альтруистическое участие в деятельности учителя администрации школы и коллег.

В современной литературе выделяются следующие аспекты адаптации молодого сотрудника [2]:

1. Организационный – усвоение молодым специалистом роли педагога в структуре организации школы, особенностей управленческих процессов, вхождение в новые условия труда: нормативно-правовые, социально-экономические, морально-психологические, организационно-управленческие.

2. Психофизиологический – адаптация к физическим и психологическим нагрузкам, которые испытывает педагог.

3. Профессиональный – освоение всех видов активности учителя в строгом соответствии с должностными инструкциями и этическими нормами поведения, доведение показателей деятельности учителя до требуемого уровня.

4. Социально-психологический – приспособление к новому коллективу, нормам поведения и взаимоотношениям внутри него, принятие единых стандартов поведения.

В ситуации непривычных школьных нагрузок, общественной деятельности и при этом, необходимостью освоения все новых видов деятельности, начинающий педагог работает в режиме постоянного стресса и усталости [1]. Без позитивного взаимодействия с педагогом-наставником и коллективом в целом, подобный вариант развития событий может вызвать у молодого специалиста отрицательные переживания и, следовательно, уход из

Молодой учитель должен видеть и осознавать перспективы своего профессионально роста. Мир педагога должен быть шире одного образовательного учреждения, где он зачастую попадает в «учительскую рутину». Целеустремленные педагоги при хорошей методической поддержке – кадровый потенциал современной школы. Этому способствуют участие в конкурсах, повышение квалификации, освоение новых педагогических технологий.

Анализ существующего управления кадровым обеспечением на примере МАОУ СШ №149 города Красноярска показал, что в школе работают всего 15 молодых специалистов (16%) в возрасте до 30 лет из 92 педагогов. 7 молодых педагогов имеют стаж работы до 3 лет.

Проведенное исследование показало, что молодые специалисты МАОУ СШ №149 испытывают следующие трудности:

- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации школы;
- недостаточно организована система наставничества;
- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с учащимися.

Для решения выявленных проблем была разработана комплексная программа «Школа молодого учителя» по встраиванию молодого специалиста в образовательную среду с учетом индивидуальных особенностей каждого участника.

Программа включает в себя систему менторства, обязательную совместную практическую деятельность по составлению тематического, поурочного планирования с учетом всех требований, предъявляемых к этим видам документов, обучающие семинары-тренинги для молодых педагогов и менторов, направленные на обучение взаимодействия участников образовательного процесса.

«Школа молодого учителя МАОУ СШ №149» рассчитана на реализацию пяти этапов: 1 этап – диагностический; 2 этап – проектировочный; 3-й этап – организационный; 4-й этап – обобщающий; 5-й этап – контрольно-оценочный (рис. 1).

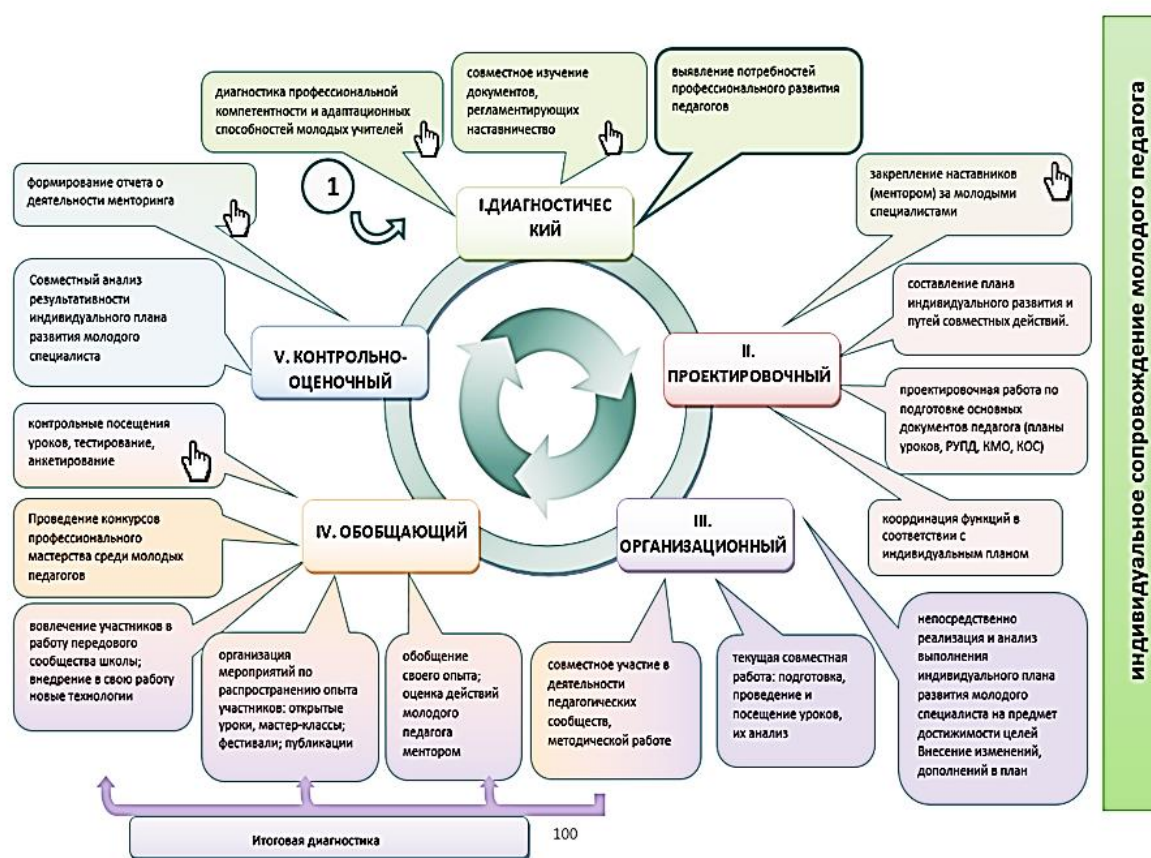


Рис. 1. Траектория индивидуального сопровождения молодого специалиста

Основная цель Программы – вовлечение молодых специалистов в образовательную деятельность и оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении посредством индивидуального сопровождения молодого педагога в образовательной организации.

В настоящее время программа находится на стадии апробации. Внедрение обновленной системы работы с молодыми педагогами позволит обеспечить:

- эффективность и результативность системы работы с молодыми педагогами в условиях образовательной организации через непрерывное профессиональное образование;
- создание комплекса дидактических и диагностических материалов, направленных на раскрытие индивидуального стиля педагогической деятельности молодого педагога;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала (понимание системы нравственных ценностей, менталитета данной профессии; способность к накоплению и анализу собственного профессионального опыта; проектирование себя как профессионала; способность поддерживать удовлетворенность своим трудом; использование каждой новой возможности для профессионального совершенствования и т. д.);
- повышение имиджа образовательной организации, обусловленного повышением педагогического мастерства молодого специалиста и качества обучения им школьников.

Таким образом, реализация Программы «Школа молодого учителя МАОУ СШ №149» позволит укрепить положение молодого педагога в школе, обновить содержание методической работы и обеспечить конкурентоспособность молодых педагогов на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Котова С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Народное образование. – 2010. – №8. – С. 124–125.
2. Михалева А.Б. Адаптация молодого учителя / А.Б. Михалева, А.А. Прядезникова // Мир науки и инноваций. – Вып. 1 (1). Т. 8. – Иваново: Научный мир, 2015 – С. 9–12.
3. Немов Р.С. Психология. Кн. 3 / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2003. – С. 445–452.

4. Щербаков А. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте / А. Щербаков // Народное образование. – 2009. – №6. – С. 127–133.