

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА  
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Фетисова Е. А.,**

*Уральский государственный университет*

*путей сообщения*

*Г. Екатеринбург, Россия*

*[fetisova160595@mail.ru](mailto:fetisova160595@mail.ru)*

**IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM  
IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION**

**Fetisova E**

*Ural State University*

*communication routes*

*G. Ekaterinburg, Russia*

*[fetisova160595@mail.ru](mailto:fetisova160595@mail.ru)*

**Аннотация**

В системе управления персоналом одним из важных направлений является организация системы адаптации персонала в учреждении.

Эффективная процедура адаптации позволяет избежать множество проблем во внутренней среде организации, в частности в области социально-психологического климата, производительности труда и текучести кадров.

**Annotation**

In a personnel management system one of the important directions is the organization of system of adaptation of personnel in organization.

The effective procedure of adaptation allows to avoid a set of problems in the internal environment of the organization, in particular in the field of social and psychological climate, labor productivity and a staff turnover.

**Ключевые слова:** педагог, система адаптации молодого педагога, виды адаптации, этапы адаптации, программа адаптации.

**Key words:** teacher, adaptation system of a young teacher, types of adaptation, stages of adaptation, adaptation program.

Приходя на новую работу, педагоги часто попадают в ситуацию большой нагрузки, особенно молодые. В этом случае начинающий педагог работает в режиме постоянного стресса и усталости. Все это сопровождается постоянной необходимостью осваивать все новые виды деятельности. Подобный вариант развития событий вызывает переживания и, как следствие, уход из системы образования. Поэтому создание эффективной системы адаптации необходимое и важное условие для всех педагогов в общеобразовательных учреждениях.

Понятие «адаптация» очень широко применяется в различных сферах: естественных, общественных, технических. Так, например, под адаптацией понимается процесс активного приспособления человека к новой среде. В общем смысле адаптацией является реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, которая противодействует действительному или возможному снижению ее эффективности. Этой реакцией можно целенаправленно управлять [1, с. 233].

**Выделяют следующие формы адаптации:**

1) **Социальная** – процесс внедрения человека в социальную среду и модификация ее в сфере деятельности. Включает такие стадии, как само внедрение, принятие норм среды и активная деятельность в этой среде с целью взаимного удовлетворения интересов.

2) **Производственная** – вовлечение сотрудника в новую производственную область, постижение им производственных условий и норм рабочего процесса, налаживание взаимосвязей между сотрудником и производственной средой.

3) **Профессиональная** – освоение знаний и навыков, формирование профессиональных качеств и позитивного отношения к трудовой деятельности.

4) **Психофизиологическая** – привыкание к новым психологическим и физическим нагрузкам, специфике условий труда.

5) **Социально-психологическая** – помимо освоения условий труда человек сталкивается с социально-психологической адаптацией к коллективу фирмы.

6) **Организационная** – знакомство со спецификой организационного механизма управления фирмой, позицией своего отдела и должности в общей системе целей компании. Работник осознает собственную роль в трудовом процессе.

7) **Экономическая** – каждой профессии присущ определенный способ материального вознаграждения. Зарплата связана с его условиями и реализацией. Объекты данного типа адаптации – размер зарплаты и своевременность выплат [2].

Исследование проводилось в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 г. Советский»(далее – МБОУ СОШ №1) в ноябре 2017 года. Численность персонала МБОУ СОШ №1 г. Советский составляла 98 человек. Из них 79 педагогические работники.

Рассмотрим организационную структуру МБОУ СОШ №1, которая представлена на рисунке 1.

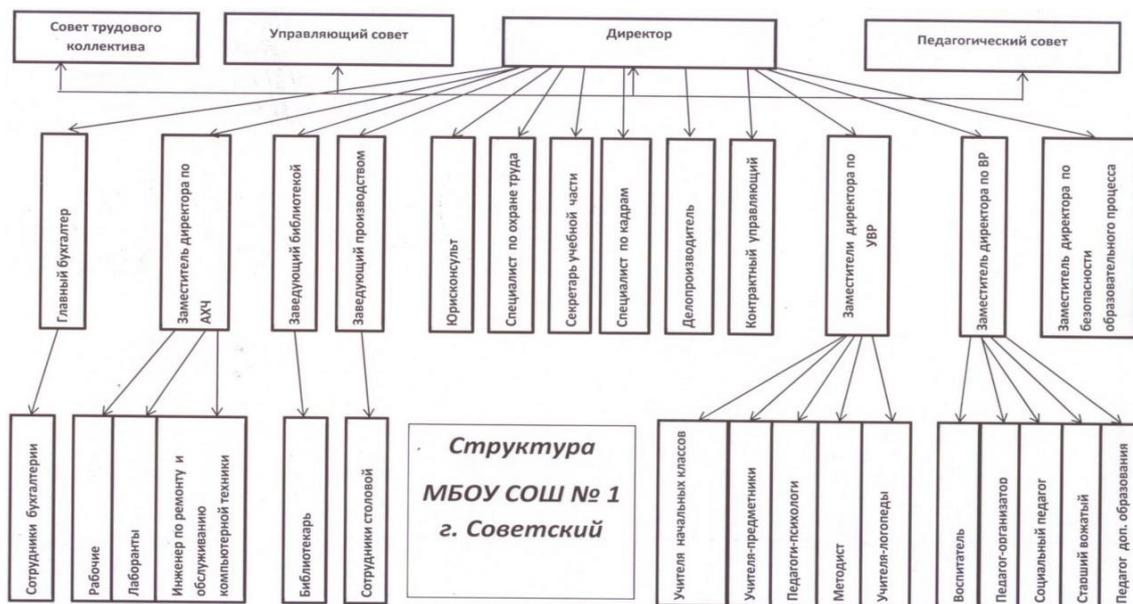


Рисунок 1 – Организационная структура МБОУ СОШ №1

За последние три года в МБОУ СОШ № 1 произошло убывание педагогических работников. В 2015 году школу представляли 85 педагогов, в 2016 году их стало 84. Рассчитав по формуле:  $K_{тек} = (K_{ув} * 100\%) / S$ , где  $K_{тек}$  – коэффициент текучести;  $K_{ув}$  – количество уволенных сотрудников;  $S$  – среднесписочная численность персонала, мы пришли к тому, что по итогам 2015 года коэффициент текучести педагогических работников школы составил 1,2 %, за 2016 год составил 6,3 % соответственно. На 2017 год в школе работает 79 педагога.

Одна из основных причин увольнения педагогов МБОУ СОШ № 1 – неудовлетворенность системой адаптации, ведь трудоустроившись в данное общеобразовательное учреждение, за молодым педагогом не закрепляется наставник, он сразу приступает к ведению занятий с открытым уроком. Остальная часть уволились в связи с выходом на пенсию, что говорит о том,

что школе требуются новые педагогические работники, а соответственно, чтобы снизить текучесть – усовершенствованная система адаптации.

С целью определения удовлетворенности системой адаптации и удовлетворенности работой, был проведен анализ с помощью анкеты среди педагогических работников МБОУ СОШ №1 (ПРИЛОЖЕНИЕ А).

В исследовании участвовали 30 педагогов школы, получились следующие результаты:

- 90% женский пол, 10% мужской пол;
- Преобладал возраст респондентов 35-45 лет. Самая малая доля пришлась на возраст 18-24 года;
- Большинство опрошенных имеют высшее образование – 21 человек (70%);
- По вопросу стажа работы в школе, больше всего респондентов выбрало ответ - «более 3х лет» - 24 человека (80%).
- 60% респондентов гордятся тем, что работают в данном учебном учреждении, остальные 40% относятся к нему нейтрально. При анализе ответов на этот вопрос, больше всего респондентов имеют возраст от 45 лет. Кроме этого, только половина респондентов удовлетворены своей работой в данном учреждении;
- На вопрос «При поступлении на работу, были закреплен педагог-наставник за Вами?» практически все ответили «Нет», двое респондентов не выбрали ни одного варианта ответа. Соответственно респонденты не смогли оценить работу педагога-наставника, тем самым, на вопрос «Как Вы можете оценить работу педагога-наставника?» все выбрали вариант ответа «Никак, педагог-наставник не был закреплен. По данному пункту, можно сделать вывод, что отсутствие системы наставничества – одна из основных причин текучести педагогических работников в данной школе.

– Один из вопросов был направлен на степень удовлетворенности некоторыми параметрами трудовой деятельности в данной школе. Наибольшую удовлетворенность показали такие параметры как «Взаимоотношения с непосредственным руководителем» и «Характер и содержание труда».

– После получения ответов на вопросы, касающиеся наставничества, респондентам был задан дополнительный вопрос «Как Вы думаете, нужна ли система наставничества в Вашем учреждении? И какую пользу это принесет?». 90% респондентов (27 человек) ответили положительно, аргументировав это тем, что молодому педагогу, особенно после окончания учебного заведения, будет значительно проще войти в должность, получать помощь в начале своей педагогической деятельности, что повысит удовлетворенность от выбранной специальности, а также начинающий педагог будет испытывать меньше стресса на новом рабочем месте, что повысит его шанс закрепиться в данном общеобразовательном учреждении.

По результатам социологического исследования можно сделать вывод, что: адаптация педагогов в МБОУ СОШ № 1 не проводится в форме наставничества. До поступления на работу проходит знакомство с должностными инструкциями, с требованиями охраны труда, техникой безопасности, противопожарной безопасности и другими документами. Такая форма адаптации не полезна ни для учреждения, ни для нового педагога.

Проведя анализ системы адаптации персонала МБОУ СОШ № 1, можно сделать вывод, что необходимо усовершенствовать систему адаптации педагогов в общеобразовательном учреждении.

Усовершенствованная система адаптации в МБОУ СОШ № 1 должна содержать четыре этапа:

I этап. «Ориентация», заключающийся в знакомстве с организационными и функциональными особенностями общеобразовательного учреждения, а также правилами поведения в нем;

II этап. «Вхождение в должность» – знакомство нового сотрудника со своими обязанностями и требованиями, которые предъявляются к нему во время работы, также происходит знакомство с общим представлением о школе, с действующей системой оплаты труда, с дополнительными льготами и с профсоюзом;

III этап. «Действенная адаптация», заключается в том, что за новым педагогом закрепляется педагог-наставник.

IV этап. «Функционирование», который завершает процесс адаптации, является переходом к стабильной работе, предполагает анализ показателей адаптации.

Разработка необходимой документации позволяет систематизировать негласно существующие и поддерживаемые в организации элементы адаптации.

Таблица 1 – Документы, сопровождающие адаптационный процесс

Локальные акты	Методические материалы
– Положение об адаптации персонала; – программа адаптации персонала; – инструкция по введению в должность	– планы работы с новыми сотрудниками – анкеты обратной связи

Программа адаптации молодых педагогов содержит две части – общую и индивидуальную и завершается подробным отчетом о результатах деятельности обеих сторон.

В целом и общая, и индивидуальная части программы адаптации рассчитаны на период испытательного срока, в данном общеобразовательном учреждении он составляет 3 месяца для педагогов.

Таблица 2 – Программа адаптации педагогов

№ п/п	Наименование мероприятия	Содержание мероприятия	Ответственный
Общая часть			
1.1	Вводное	1. Место на рынке общеобразовательных услуг;	Специалист

Этап 1		ориентационное собеседование	2. История развития общеобразовательного учреждения; 3. Сведения о подразделениях учреждения; 4. Система управления общеобразовательным учреждением (разграничение полномочий); 5. Система материального и нематериального стимулирования (информация по заработной плате, льготах); 6. Система обучения и развития педагогических кадров; 7. Охрана труда и техника безопасности.	отдела кадров
	1.2	Личное ознакомление с учреждением и педагогическим составом	1. Представление молодого педагога; 2. Показ расположения основных помещений и служб общеобразовательного учреждения.	Специалист отдела кадров
Этап 2	1.3	Ознакомление с рабочим местом	1. Описание общеобразовательного процесса; 2. Должностные обязанности и ответственность педагога; 3. Описание текущей работы и ожидаемых результатов; 4. Нормативы качества выполняемой работы и способов ее оценивания; 5. Расписание и режим рабочего дня, а также каникулярного времени; 6. Виды отчетной документации и правила её заполнения.	Заместитель директора
	1.4	Ориентационное собеседование с непосредственным руководителям	1. Разъяснение задач и требований к работе; 2. Ответы на вопросы; 3. Обсуждение пожеланий или предложений молодого педагога.	Заместитель директора
Индивидуальная часть				
Этап 2	2.1	Вхождение в должность	1. Освоение видов деятельности: - образовательной; - методической; - организационной. 2. Освоение норм и правил поведения в общеобразовательном учреждении.	Наставник
Этап 3	2.2	Назначение наставника	1. Помощь в планировании и сопровождении работы; 2. Оценка деятельности молодого педагога.	Заместитель директора

По результатам анализа был сделан вывод о том, что в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №1 г. Советский» не уделяется внимание адаптации новых педагогических кадров. Для того чтобы данная система работала более эффективно, было предложено ее усовершенствовать, а именно:

1. Разработать необходимую документацию, в первую очередь: Положение об адаптации молодых педагогов; Положение о наставничестве.

2. *Выделить этапы адаптации для данного учреждения;*

3. *Составить программу адаптации.*

Теоретическая значимость данного исследования заключается в совершенствовании системы адаптации педагогических кадров в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 г. Советский». Практическая ценность выражается в разработке рекомендаций по улучшению системы адаптации.

Предложения по улучшению системы адаптации могут быть применены в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 г. Советский» и других общеобразовательных учреждениях.

#### **Список литературы**

1. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: Учебник. – М.: ООО «Проспект», 2014 – 233 с.

2. Классификация видов адаптации. URL:<http://kadriruem.ru/vidy-i-formy-adaptacii-personala-v-organizacii/> (дата обращения 15.11.2017)

3. Шаталова Н. И., Галкин А. Г. Управление персоналом на производстве: учебник для студентов вузов, обучающихся по дисциплинам менеджмента. – Е.: УрГУПС. – 2013 – 557 с.

4. Калиновская, И. М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе. URL: <http://www.libsakh.ru/?div=express&hid=145> (дата обращения 19.11.2017)

5. Белецкая И.Е. Трудовая адаптация персонала//Наука и общество в условиях глобализации. – № 1 (2) – 2015 – 87 с.