

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПЕРВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Т. А. Кузьмич

*Детский сад № 239 г. Минска,
г. Минск, Республика Беларусь, tatyana.kuzmich@tut.by*

Представленный материал имеет большое практическое значение, так как раскрывает вопросы внедрения действенных механизмов взаимодействия между учреждениями-партнерами (учреждениями, готовящими педагогические кадры и учреждениями-заказчиками кадров), повышающих успешную профессиональную адаптацию молодых специалистов на первых рабочих местах и дальнейшую их закрепляемость в профессии. Специалистам разных уровней системы образования будут интересны представленные в проекте авторские методические разработки по работе с молодыми специалистами, которые могут быть использованы как в полном объеме, так и творчески переработаны.

Ключевые слова: профессиональная адаптация; молодой специалист; взаимодействие.

PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS AT THE FIRST WORKPLACE

T. A. Kuzmich

*Kindergarten No. 239 of Minsk,
Minsk, Republic of Belarus, tatyana.kuzmich@tut.by*

The presented material is of great practical importance, as it reveals the issues of implementing effective mechanisms of interaction between partner institutions (institutions that train teaching staff and institutions that order personnel), increasing the successful professional adaptation of young professionals at their first jobs and their further consolidation in the profession. Specialists of different levels of the education system will be interested in the author's methodological developments presented in the project on working with young specialists, which can be used both in full and creatively reworked.

Keywords: professional adaptation; young specialist; interaction.

Пристальное внимание к вопросам реализации государственной молодежной политики на всех уровнях системы образования, одним из ключевых направлений которой остается создание условий для подготовки конкурентоспособных специалистов, закрепление их на первых рабочих местах – все это обуславливает необходимость внедрения инновационных моделей взаимодействия между учреждениями, готовящими кадровый потенциал страны и учреждениями – заказчиками кадров.

В государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы [1], в Концепции развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021–2025 годы определено, что «эффективность развития педагогического образования обуславливается взаимовлиянием и

конструктивным взаимодействием учреждений образования, обеспечивающих реализацию образовательных программ по педагогическим специальностям, и учреждений образования, заинтересованных в высококвалифицированных компетентных педагогических кадрах» [2].

В 2024 году утверждена Программа развития профессионально-технического и среднего специального образования Республики Беларусь на 2024-2026 годы. Одним из основных направлений и задач на 2024-2026 годы является «совершенствование механизмов взаимодействия системы ПТО и ССО, органов государственного управления, организаций – заказчиков кадров: совершенствование механизмов партнерства системы ПТО и ССО и субъектов отраслей экономики на основе государственной кластерной политики Республики Беларусь» [3].

С целью кадровой безопасности 3 января 2024 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь № 1 «О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь», где определено, что общими направлениями государственной кадровой политики среди прочих являются: «развитие системы адаптации кадров, в том числе наставничества», а реализация государственной кадровой политики осуществляется посредством «выстраивания руководителями системной работы по подбору и расстановке кадров, созданию условий для их закрепления». Среди мер по совершенствованию системы подготовки кадров определено: «усиление взаимодействия учреждений образования с заказчиками кадров на всех стадиях (при планировании подготовки кадров, осуществлении образовательной деятельности, после получения образования)» [4].

Такое пристальное внимание к вопросам профессиональной адаптации молодых специалистов обусловлено рядом причин. И в первую очередь, проблемой оттока молодых и перспективных специалистов в другие сферы в первые годы профессиональной деятельности

Это подтверждается и проведенным анализом закрепляемости молодых специалистов на своем первом рабочем месте. На практике учреждения образования сталкиваются с тем, что у молодых специалистов порой отсутствует сформированная система компетенций, которые позволяли бы им быстро включаться в профессиональную деятельность, быть стрессоустойчивыми и гибкими.

Возможно, проблема кроется и в объективных причинах. Поступающим абитуриентам в УССО сегодня едва ли исполняется 15 лет. В этом возрасте еще достаточно сложно сделать осознанный выбор. И лишь к моменту окончания обязательной отработки в течение 2 лет, многие из них задаются вопросом: «Правильный ли выбор я сделал?».

С 2018 года сокращены сроки обучения в УССО при получения педагогической специальности с 3 лет 10 месяцев до 2 лет 10 месяцев. В итоге, порой на работу приходят выпускники, которым едва исполнилось 18 лет.

Идеальные представления своего первого рабочего места «молодого специалиста» в прямом и переносном смысле слова, сталкиваясь с объективной

реальностью многозадачности и сложности профессиональной деятельности, часто приводят к принятию решения уйти из профессии после обязательной двухлетней отработки. Практика показывает, что в УССО еще недостаточно разработана система поддержки выпускников, которые должны получать не только профессиональные знания, но и сформировать умения и навыки, которые позволяли бы им быстро включаться в профессиональную деятельность.

В тоже время, существуют проблемы с профессиональной адаптацией молодых специалистов и на рабочих местах.

Из опроса молодых специалистов можно сделать вывод, что зачастую процесс адаптации в учреждении отсутствует, либо сводится к формальному набору мер, который не соответствует современным требованиям и не подкрепляется необходимыми теоретическими знаниями. Руководители и коллеги порой не учитывают особенности молодых специалистов как особой статусной и возрастной группы.

Практика работы показывает, что существует проблема доверия со стороны родительской общественности к начинающему воспитателю дошкольного образования, который еще не имеет опыта работы, и, как правило, собственного опыта материнства. Из проведенного анкетирования можно сделать вывод, что начинающие воспитатели дошкольного образования среди затруднений, как правило, указывают именно на «страх и боязнь работы с родителями».

Таким образом, среди актуальных стратегий развития учреждений образования – вопросы кадровой политики, направленной на более быструю и успешную адаптацию молодых специалистов к новой социальной роли, закрепляемости молодых специалистов на первом рабочем месте.

Следует отметить и факт недооценивания со стороны учреждений, осуществляющих подготовку педагогических работников, потенциала площадок учреждений-заказчиков кадров для создания условий личностно-профессионального развития будущих специалистов.

Таким образом, управленческая практика сталкивается с противоречиями между:

- высоким спросом со стороны учреждений образования столицы на трудоустройство молодых специалистов и низким процентом их закрепляемости на местах;

- наличием достаточной степени мотивированности на профессиональную деятельность при приеме на работу молодых специалистов и недостаточным уровнем сопровождения процесса их профессиональной адаптации на местах, отсутствием системы планирования профессиональной карьеры;

- запросом общества на омоложение кадров в системе образования и неготовностью родительской общественности (предвзятость к возрасту) к взаимодействию с начинающими педагогами, а также отсутствие должных компетенций у молодых специалистов при коммуникации с законными представителями воспитанников;

- необходимостью выстраивания сетевого взаимодействия и недостаточного участия заказчиков кадров в деятельности учреждений, осуществляющих подготовку педагогических кадров;

- необходимостью выстраивания взаимодействия между заказчиками кадров и учреждениями, осуществляющими их профессиональную подготовку и отсутствие учёта требований нанимателей к качеству подготовки педагогических работников;

- наличием на местах (учреждения, готовящие кадры и учреждений-заказчиков кадров) определенных мероприятий по взаимодействию и отсутствием определенных, закреплённых в регламентах деятельности, договорных отношений.

Таким образом, вектор управленческой деятельности необходимо направить на выстраивание действенных механизмов взаимодействия между учреждениями, осуществляющими подготовку педагогических кадров, и учреждениями-заказчиками кадров.

На наш взгляд, именно расширение форм интеграции в системе непрерывного педагогического образования позволит решить ряд проблем, связанных с профессиональной адаптацией молодых специалистов. Таким действенным механизмом продуктивного взаимодействия станет переход на кластерную организацию сотрудничества.

В ГУО «Детский сад № 239 г. Минска» разработана и с 2024 года внедряется кластерная модель взаимодействия по профессиональной адаптации молодых специалистов – воспитателей дошкольного образования с ГУО «Минский городской педагогический колледж».

Все направления профессиональной адаптации мы реализуем как на площадке учреждения, осуществляющего подготовку педагогических кадров, так и на площадке учреждения образования, принявшего молодого специалистов на работу.

Разработанная и апробированная модель будет способствовать:

- созданию управленческих и организационно-методических условий, способствующих совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников, их успешной адаптации и как следствие более высокой закрепляемости на первом рабочем месте;

- внедрению современных эффективных форм взаимодействия между учреждениями-заказчиками кадров и учреждениями образования, осуществляющими их профессиональную подготовку;

- расширению сетевого методического взаимодействия для изучения и трансляции эффективной педагогической практики;

- расширению возможностей учреждений-партнёров за счет привлечения материально-технической базы друг друга;

- подготовке педагогических работников для работы в условиях образовательного кластера;

- привлечению иных учреждений к участию в инновационном проекте.

Список использованных источников

1. О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 янв. 2021 г. № 57 : в ред. от 12 дек. 2023 г. № 875 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система. - Дата доступа : 02.10.2024.
2. Концепция развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021–2025 годы : утв. приказом Министра образования Респ. Беларусь от 13 мая 2021 г. № 366 // Национальный образовательный портал. – Режим доступа : <https://adu.by/images/2021/06/konceptsiya-razvitija-pedagogicheskogo-obrazovanija.pdf>. – Дата доступа : 02.10.2024.
3. Программа развития профессионально-технического и среднего специального образования Республики Беларусь на 2024–2026 годы : утв. Министром образования Респ. Беларусь от 23 апр. 2024 г. // Министерство образования Республики Беларусь. – Режим доступа : https://edu.gov.by/urovni-obrazovaniya/glavnoe-upravlenie-professionalnogo-obrazovaniya/prof-obr/normativno-pravovye-akty/Программа_развития_ПТО_и_ССО_2024-2026.pdf. – Дата доступа : 02.10.2024
4. О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 3 янв. 2024 г. № 1 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система. - Дата доступа : 02.10.2024.