Е.С.Бурмакина ,

 воспитатель дошкольного образования МАДОУ «Детский Сад №92», г. Березники,burmakina\_2004 @mail.ru



**Особенности процесса адаптация молодых специалистов к условиям профессиональной трудовой деятельности**

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении. Раскрыты содержание и особенности этапов и видов адаптации. Представлены практические рекомендации молодым специалистам по облегчению процесса адаптации к профессиональным условиям.

**Ключевые слова**: адаптация, молодой специалист, компоненты профессионального развития, виды адаптации.

**Цель:** освящение значимости процесса адаптации, организация помощи молодым специалистам в адаптации к работе в дошкольном образовательном учреждении.

 В образовательном пространстве современного российского общества происходят инновационные изменения. Их цель – повысить конкурентоспособность российского образования и социально – инновационный потенциал общества в целом. Большая роль в этих процессах принадлежит молодым специалистам.   Научно доказано, что начальный период вхождения в профессиональную среду специфичен своей напряженностью, важностью для личностного и профессионального развития начинающего педагога. От того, как пройдет этот период, зависит состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле (подобная ситуация во многом типична для начинающих специалистов и других сфер деятельности).

Школа требует учителей с новым педагогическим мышлением, способных стать активными субъектами инновационных процессов в образовании. Учитель должен обладать высоким уровнем академических знаний по выбранной специальности, общепедагогической и методико-технологической культурой. Учитель должен уметь культурно, ненавязчиво общаться с учащимися на основе субъектно-субъектных отношений, строить отношения с коллегами и  вышестоящими структурами на основе дружбы, сотрудничества, взаимопомощи.   Понятие «адаптация» (от лат. «adapto» - приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление к окружающей среде.

 Социально-профессиональная адаптация педагога - это процесс освоения педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения - взаимодействия с коллегами, администрацией, учениками и их родителями.   Социально-профессиональная адаптация молодого педагога осложняется целым рядом противоречий. Прежде всего, это противоречия:

• между провозглашением в документах Правительства РФ ориентации на индивидуализацию образования, учет интересов и потребностей конкретного ученика и реальной заинтересованностью учителей в увеличении зарплаты, которая сегодня напрямую зависит от количества обучающихся, а не от эффективности их деятельности (профессиональных качеств и результатов деятельности) в связи с переходом на новую систему оплаты труда;

• между содержанием и уровнем подготовки в педагогическом вузе (колледже) и содержанием, многообразием ролей, сложностью задач, требований, вызывающих перенапряжение и снижение адаптационного потенциала молодого учителя.

 • между потребностями начинающего педагога, его способностями, индивидуальными ценностями и нормами и ценностями, которые демонстрируют в своем поведении большинство членов педагогического коллектива.   Традиционно различают три компонента социально-профессиональной адаптации педагога:

• психофизиологическая - приспособление молодого педагога (всех систем его организма) к непривычным условиям, поурочному режиму труда и отдыха;

• социально-психологическая - вхождение в трудовой коллектив через сближение целей и интересов молодого специалиста и группы (педагогического коллектива, учащихся), формирование нового психологического стереотипа поведения, коррекция личностных качеств в соответствии с требованиями педагогической деятельности, принятие ценностей организационной культуры, норм и правил поведения в образовательном учреждении;

 • профессиональная - активное освоение педагогом действий (поведения) в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента обучающихся; привыкание молодого специалиста к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.   Адаптация учителя – это процесс успешного включения его в профессиональную деятельность. Продолжительность адаптационного периода у каждого человека индивидуальна, в зависимости от первоначальных условий и способностей.

 Одним из показателей психологической адаптации может выступать социальное самочувствие, включающее в себя: - внутреннее состояние человека: (здоровье, настроение, испытываемые чувства счастья);  - оценку внешних условий (восприятие ситуации в стране); - восприятие собственного положения в новых условиях.   Психологические нагрузки, получаемые педагогом, приводят к развитию у него профессионального стресса. Важнейшая задача в психологической адаптации педагога – развитие устойчивости к факторам, вызывающим стресс на работе. К таким факторам можно отнести:  - перегрузки на работе;  - необходимость выполнять трудно совместимые функции;  - поведение руководства, других педагогов и воспитанников; - плохие условия труда; - несправедливую оценку труда; - неспособность адаптироваться к изменениям.  К сильному стрессу могут приводить некоторые ошибки мышления, в большей или меньшей степени свойственные практически каждому человеку.   Бывший студент входит и в новую социальную среду, пытается найти оптимальные формы взаимодействия с коллегами, учащимися и их родителями, с администрацией образовательного учреждения. Необходимость сочетания профессионального и социального приспособления к новой среде является непростой задачей для молодого педагога. Успешная адаптация за короткий срок обеспечивает высокую эффективность его дальнейшего труда.   Затрудненная, затянувшаяся адаптация оказывает не только негативное психоэмоциональное воздействие  на человека (появление чувства своей неполноценности, неуверенности, пессимизма, невротизации и психосоматических заболеваний), но также приводит к снижению качества преподавания и взаимодействия с участниками педагогического процесса и, в конечном итоге, к ухудшению профессиональных показателей деятельности учителя. Поэтому изучение процессов адаптации, своевременное оказание реальной поддержки и помощи молодому педагогу становится весьма актуальной задачей.

Осуществленный анализ научной литературы, работ отечественных и зарубежных исследователей проблемы профессионального развития учителя (А.А. Деркач, О.А. Дубасенюк, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина и др.) позволил под профессиональным развитием молодого учителя понимать сложный, непрерывный, нелинейный процесс качественных изменений личности, содержанием которого является вхождение специалиста в профессиональное пространство (пространство профессиональной деятельности и профессионального общения), а результатом – его целостная профессиональная адаптированность.   Так как профессиональная адаптация молодого учителя является много- компонентным процессом, который осуществляется в соответствии с уровнями адаптационных механизмов (психофизиологический, предметно-деятельностный, социально-психологический и личностный), а также сферами личности, специалисты обозначают следующие составляющие его профессионального развития:

1) эмоционально-волевой компонент, критерием которого выступает профессиональная саморегуляция начинающего учителя – сознательный, системно организованный процесс инициации, построения, поддержки всех видов и форм внешней и внутренней активности, направленный на достижение специалистом цели профессиональной деятельности и общения, управление ими;

2) поведенческий компонент, критерий которого – его профессиональная идентичность как определенная степень осознанного отождествления-дифференциации молодым учителем себя как представителя педагогической профессии и профессионального педагогического сообщества, проявляющаяся в его профессиональном поведении;

3) когнитивный компонент, критерием которого является профессиональное сознание молодого педагога – системное качество специалиста, включающее его профессиональные знания, профессиональные установки, выполняющее интегративную функцию и определяющее отражение им профессиональной реальности;

4) ценностно-мотивационный компонент, критерий которого – его профессиональная позиция, понимаемая нами как система профессиональных ценностей, ориентаций, внутренних ожиданий, взглядов; способ реализации базовых профессиональных ценностей, в котором отражается единство социально значимых и личностных мотивов педагогической деятельности, отношения к ней.   Вступая в педагогическую деятельность, молодой педагог попадает в новую для него социальную и профессиональную среду, а также  в новые режимы умственных и физических нагрузок, в новую сферу отношений и взаимодействия.

В связи с этим, перед каждым молодым специалистом с первых дней вступления в трудовую деятельность встаёт ряд взаимообусловленных задач:

 • найти оптимальные варианты взаимодействия со всеми участниками учебного процесса - учащимися, коллегами, администрацией образовательного учреждения, родителями;

• умело применять знания и практические навыки, полученные в педагогическом учебном заведении, предварительно оценив уровень использования инновационных методов в учебном процессе и целесообразность внедрения нововведений;

• оценить собственные способности, требования нового социального окружения, профессиональную деятельность и при необходимости постараться скорректировать свое поведение.   Последовательное решение перечисленных задач является необходимым условием для благоприятной последующей социально-профессиональной адаптации педагога, начинающего трудовую жизнь.

В процессе трудовой адаптации сотрудник проходит следующие стадии:

1. Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.

2. Стадия приспособления или формального вступления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки .

3. Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.

4. Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Прохождение всех этих стадий будет быстрым и продуктивным, если будут приложены силы не только администрации образовательного учреждения, но и самого молодого специалиста.   Молодому педагогу в процессе социально-профессиональной адаптации приходится осваивать одновременно несколько профессиональных ролей: учителя, воспитателя, классного руководителя, подчиненного, коллеги, члена методического объединения учителей и везде необходимо демонстрировать профессиональную компетентность и умения, которых, к сожалению, многим недостает.   В связи с этим можно определить следующие задачи  в работе по оказанию помощи начинающим педагогам в процессе социально-профессиональной адаптации.

• Изучение реальных профессиональных затруднений начинающих педагогов,  формулирование их актуальных потребностей.

 • Информационная и консультативная поддержка начинающих педагогов в выборе программ повышения квалификации, в выстраивании индивидуального образовательного маршрута.

• Формирование информационного банка образовательных услуг для молодых специалистов округа.

• Организация курсов повышения квалификации.

• Участие в творческих лабораториях, тренингах.

• Консультирование молодых специалистов.

• Участие в научно-практических конференциях.

• Вовлечение в экспериментальную работу.

 • Ликвидация пробелов в знаниях по экономическим и правовым вопросам. В компетенцию соответствующих служб (администрации, наставников, методистов) входит ознакомление начинающих педагогов с нормативно-правовыми документами, регламентирующими их профессиональную деятельность, раскрывающими их права и обязанности, систему льгот и других преимуществ.

• Обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

• Активное включение в мероприятия как в учреждении, так и вне его стен (выезды, экскурсии).

• Своевременная положительная оценка труда педагога. Заметив педагогические успехи новичка, нужно непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

**Таким образом,** профессиональное становление молодого педагога  происходит  постепенно, шаг за шагом.  В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации  и становления начинающих педагогов, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательного учреждения.   Ни один педагогический вуз или колледж не выпускает своих стен полностью сформированные,

высококвалифицированные педагогические кадры. Именно в образовательном учреждении происходит процесс становления педагога как профессионала. От того, как пройдет период адаптации, найдет ли он общий  язык  с коллективом зависит, состоится ли молодой специалист как учитель, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле.

**Источники**

Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза [Электронный ресурс] / Долгова В.И., Буслаева М.Ю. // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Декабрь 2013, ART 2113. – CПб., 2013. – Режим доступа: http://www.emissia.org/offline/2013/2113.htm Андреева, Е.В. Программа поддержки начинающего учителя / Е. В. Андреева, Н. В. Новокшанова // Завуч. - 2010. - № 2. - С. 82-96. Котова, С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя / С.А. Котова // Нар. образование. - 2010. - № 8. - С. 121-127. Редлих, С.М. Адаптация молодого педагога / С.М. Редлих // Проф. образование. Столица. - 2012. - № 1. - С. 19-21. Турлунова, А.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в адаптационный период профессиональной деятельности / А. В. Турлунова // Методист. - 2012. - № 7. - С. 20-26. Шевченко О. А. Эмпирическое исследование профессионального развития молодых учителей в системе постдипломного педагогического образования // Концепт. – 2014. – № 07 (июль). – ART 14176. – 0,5 п. л. – URL: http://e-kon-cept.ru/2014/14176.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77- 49965. – ISSN 2304-120X. Долгова В.И., Ткаченко В.А. Управление инновационными процессами в образовании: сущность, закономерности и тенденции // Наука и бизнес: пути развития. - 2012. - №7. - С.17-22. Долгова В.И. Принципы организации обратных связей с выпускниками вуза // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2015. - №5 (май). - С. 51-55. Долгова В.И., Ниязбаева Н.Н. Развитие магистранта: личность, ценности, компетентность: монография. - М.: Издательство "Перо", 2015. - 124с. Долгова В.И. Развитие инновационной культуры студентов в процессе реализации дисциплины «Психология инновационной деятельности» // Функции воспитания и просвещения в условиях ускоренной социализации личности в современном обществе (2015-06-18 14:00:00 - 2015-06-24 18:00:00). - МАНВО, Лондон, Великобритания, 2015. – http://gisap.eu/ru/node/75511