*И.Н.Кудашкина*

**АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

МБОУ ООШ с. Новозахаркино Петровского района Саратовской области

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 [1]. 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.

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.

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.

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 встают 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.

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 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 из своих стен полностью сформированные, высококвалифицированные педагогические кадры. Именно в образовательном учреждении происходит процесс становления педагога как профессионала.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Те преподаватели, которые в первый год своей работы не получили поддержки от коллег и администрации чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью становится привычным состоянием. Такой учитель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации.

Чтобы этого не произошло, молодым учителям нужно целенаправленно помогать. Несколько лет назад в этом направлении был традиционный подход: к каждому молодому педагогу прикрепляли официального наставника. Была сильна ориентация на внешний контроль, оценку, потребность в руководителе, который знает «как надо».

Сегодня ситуация изменилась. В число приоритетных ценностей попали независимость, свобода выбора, возможность творчества, поиска. Большинство молодых учителей нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию.

Очень важно молодому специалисту чувствовать поддержку, которая помогла бы преодолеть все трудности. У меня была эта поддержка в лице завуча, директора и учеников.

Немало важную роль сыграло отношение родителей учащихся ко мне, как к специалисту. Обращаясь, они тактично интересуются успехами своих детей, советуются по поводу способов повышения их успеваемости. Это очень приятно, что, несмотря на мой небольшой опыт и возраст, они уважительно относятся ко мне, как к педагогу.

В заключении хотелось бы сказать, что объективные трудности первых лет педагогической деятельности неизбежны. Но я не сомневаюсь, что помощь старших коллег, активное формирование устойчивой и осознанной мотивации, управление процессом становления меня как педагога, помогут успешно их преодолеть и быстрее стать настоящим профессионалом!

**Литература:**

1. 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>
2. Андреева, Е.В. Программа поддержки начинающего учителя / Е. В. Андреева, Н. В. Новокшанова // Завуч. - 2010. - № 2. - С. 82-96.
3. Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80. – URL: http://e-koncept.ru/2015/95522.htm.
4. Котова, С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя / С.А. Котова // Нар. образование. - 2010. - № 8. - С. 121-127.
5. Редлих, С.М. Адаптация молодого педагога / С.М. Редлих // Проф. образование. Столица. - 2012. - № 1. - С. 19-21.
6. Турлунова, А.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в адаптационный период профессиональной деятельности / Методист. - 2012. - № 7. - С. 20-26.
7. 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.