

*Куренкова Людмила Алексеевна**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 7 города Калуги
Заведующий*

АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Kurenkova Lyudmila Alekseevna**Municipal budgetary preschool educational institution No. 7
of the city of Kaluga
Manager*

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы адаптации молодых специалистов в сфере образования. Раскрываются: понятие «профессиональная адаптация», компоненты профессиональной адаптации и этапы её прохождения. В статье подчёркивается важность системы управления профессиональной адаптацией.

Summary. In this article problems of adaptation of young specialists in education sulfur are considered. Reveal: concept "professional adaptation", components of professional adaptation and stages of its passing. In article importance of a control system of professional adaptation is emphasized.

Ключевые слова: молодой педагог, специалист, профессиональная адаптация, система управления адаптацией.

Keywords: young teacher, expert, professional adaptation, control system of adaptation.

Современное образование в нашей стране претерпевает стремительные изменения, которые призваны повысить конкурентную способность, престиж образования и раскрыть его инновационный потенциал. В связи с этим общество предъявляет к молодым педагогам особые требования как в профессиональном плане, требующем постоянного усовершенствования, так и в личностном.

Педагогическая деятельность не позволяет делать скидки на недостаточную квалификацию педагога: жёсткие и достаточно высокие требования к профессиональной компетентности педагога действуют с самого первого дня работы и до последнего.

Вхождение в профессиональную педагогическую среду отличается особой напряжённостью. Это связано с важностью этого периода для личностного и профессионального развития педагога, начинающего свой путь в педагогической деятельности. От того, как пройдёт этот период, будет зависеть, останется ли молодой педагог в сфере образования или будет искать для себя другой путь.

Мы будем называть этот период «профессиональная адаптация». Под этим понятием мы будем понимать процесс освоения педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения: взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, а также с коллегами и администрацией.

Профессиональная адаптация – это сложный процесс. Он имеет свои противоречия и трудности. Это могут быть противоречия, касающиеся как конкретного педагога, например, противоречие между теоретической подготовкой молодого педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности, так и противоречия, касающиеся администрации образовательной

организации, например, требование профессионального развития педагога и несовершенство системы работы с молодыми педагогами в организациях или завышенные требования администрации.

К трудностям, сопровождающим профессиональную адаптацию педагога можно отнести: недооценку администрацией образовательной организации важности адаптационного периода для успешности молодого педагога; несоответствие профессионального образования настоящим мотивам выбора профессии молодых специалистов; высокое эмоциональное напряжение, которое испытывает молодой педагог на новом месте работы.

Можно выделить три компонента профессиональной адаптации педагога:

- психофизиологический – приспособление педагога к новому режиму труда и отдыха;
- социально-психологический – вхождение в коллектив, принятие норм и правил поведения в образовательном учреждении;
- профессиональный – освоение педагогом поведения в соответствии с должностными обязанностями.

Процесс адаптации неотделим от процесса развития. В нашем понимании процесс профессиональной адаптации есть переход от личностного развития в потенциальное развитие. Развитие – это процесс сравнительно протяжённый во времени, а адаптация относительно скоротечна. Социально-профессиональная адаптация – предвестница развития, определяющая его вектор и интенсивность.

В нашем дошкольном образовательном учреждении сложилась система управления адаптацией и развитием молодого педагога, целью которой стало обеспечение постепенного вовлечения молодых педагогов во все сферы

профессиональной деятельности и становления профессиональной деятельности педагога.

Система учитывает оптимальное соотношение между комплексом требований, предъявляемых к профессии педагога в целом, и их реализацией в собственной педагогической деятельности молодого специалиста в условиях конкретного образовательного учреждения и предполагает профессиональную социализацию личности через самореализацию и самообразование.

Система взаимодействия «педагогический коллектив – наставник- методическая служба» оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях современных реалий. Гуманистическая направленность содержания деятельности администрации учреждения, педагога-наставника, методической службы обуславливает формирование позитивного отношения молодого педагога к педагогической деятельности и профессиональным планам.

Управление развитием молодых педагогов в нашей организации основано на следующих принципах:

- установление баланса между интересами организации и потребностями работника;
- обучение, направление, а не контроль;
- создание условий для профессионального роста и совершенствования;
- закрепление наставника;
- участие в общественной жизни педагогического коллектива;
- самостоятельное решение посильных творческих задач;
- доверие;
- поощрение.

Опыт работы показывает, что адаптация молодых педагогов проходит три этапа, на каждом из которых решается конкретная задача. Основная задача первого этапа адаптации (адаптационного) – это оценка уровня подготовленности педагога, помощь в адаптации к новой социальной ситуации, введение в профессию. На втором (проектировочном) этапе основной задачей становится оказание помощи в усвоении практических умений, а так же систематизации теоретических знаний. Задача третьего (творческого) этапа – это развитие творческих способностей и инициативности.

В решение задач адаптационного периода в нашем учреждении нам помогают так называемые адаптационные инструменты: собеседование при первой встрече при приёме на работу, различные тренинги, книга «Добро пожаловать в ДОУ», включающая краткое представление об учреждении, профессиональная мотивация (посвящение в педагоги, бенефис молодого педагога, выставка достижений молодого педагога, тесты-матрицы и т.д.) и др.

В ходе успешного функционирования системы управления адаптацией и профессиональным развитием молодых педагогов достигаются следующие результаты: облегчение процесса адаптации; повышение эффективности и качества труда; снижение текучести молодых кадров; развитие наставничества; снижение стартовых издержек; сокращение текучести кадров; снижение уровня тревожности и неуверенности педагогов; развитие у молодого педагога позитивного отношения к своей профессиональной деятельности.

Опыт работы показывает, что управляемая адаптация облегчает процесс вхождения в профессию молодого специалиста и, прежде всего, необходима для того, чтобы сократить время, которое требуется сотруднику для того, чтобы освоиться на новом месте. Следовательно, система управления адаптацией выгодна не только молодому педагогу, но и администрации учреждения.

Таким образом, эффективный сотрудник – это не находка, пришедшая в организацию. Эффективность сотрудников формируется внутри организации.

Список литературы:

1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – №7. – 67 с.
2. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской области /сост. Лимонова М.Ю. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2011. – 21 с.