

**Попова Мария Владимировна**

учитель иностранного языка

МКОУ «Луговская СОШ»

пгт Луговский, Иркутская область

## **ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ШКОЛЕ**

*Аннотация: в представленной работе исследователем рассматривается вопрос адаптации молодых специалистов. В статье представлены определения понятия «адаптация», приведены виды существующих адаптаций, а также обоснованы цели адаптации.*

**Ключевые слова:** адаптация, молодые специалисты.

Современные образовательные организации, в которых правильно подобран стиль управления считают, что набор кадров является лишь началом долгой и кропотливой работы с новым специалистом. В данном периоде и появляется такая важная проблема как трудовая адаптация. Термин адаптация применяется во многих областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию, но при этом они имеют разные сферы применения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная включает в себя и технические, и биологические, и социальные аспекты.

Прежде чем раскрыть основы адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении. Рассмотрим понятие адаптация ее виды и цели. Подробный анализ литературы позволил выделить несколько часто встречающихся определений слова «адаптация»:

- приспособление к новым условиям жизнедеятельности, активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть вхождение в ту или иную социальную среду;
- приспособление к содержанию и условиям труда, социальной среде, введение в должность;

- процесс взаимного приспособления работника и организации, постепенном включении сотрудника в трудовой процесс;
- это введение нового сотрудника в процесс деятельности школы [1].

Д.А. Аширов рассматривал адаптацию как взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях.

Т.Ю. Базаров и Б.Л. Еремина дают более точное определение данного процесса. В их описании адаптация описана как процесс активного приспособления человека к новой среде, знакомство с деятельностью организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменения собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды.

В литературе встречается истолкование определения адаптация как реакция субъекта на изменение условий жизнедеятельности, которая противодействует действительному или возможному снижению его эффективности. Данное описание предлагает В.Р. Веснин, также он говорит о том, что процесс адаптации позволяет приспособиться к содержанию и условиям труда, социальной сфере. В ее рамках происходит детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями, а также усвоение стереотипов поведения, ассимиляция (полное приспособление к среде) и наконец, идентификация (отожествление личностных интересов и целей с общими).

А.В. Морозов и Е. Рудавина описывают процесс адаптации на рабочем месте как динамический и многофакторный поэтапно включающий сотрудников в работу в новых условиях на новом месте.

Таким образом, исходя из представленных определений, можно дать общее полное определение адаптации, которое поможет раскрыть суть исследуемой темы. Адаптация – это процесс взаимного приспособления работника в трудовой

процесс, профессиональную деятельность в ходе, которой, индивидуальные характеристики человека, интересы, установки, особенности интеллекта оказывают большое влияние.

Различают несколько видов адаптации:

1. Психофизиологическая – приспособление человека к непривычным условиям, новому режиму труда и отдыха.
2. Социально-психологическая – вхождение в трудовой коллектив, овладение ценностями организационной культуры.
3. Социально-организационная – принятие и выполнение должностных обязанностей в соответствии с организационной иерархией.
4. Профессиональная – активное освоение действий в соответствии с должностной инструкцией, этикой общения, нормами труда [1].

Цели адаптации позволяют раскрыть сущность исследуемого процесса. Они могут быть представлены в следующем порядке:

1. Уменьшить стартовые издержки для того чтобы новый сотрудник быстрее достиг требуемых показателей.
2. Снизить испытываемые новым сотрудником чувства неопределенности и тревожности.
3. Обеспечить быстрое вхождение нового работника в коллектив.
4. Сократить текучесть рабочей силы
5. Экономить время непосредственного руководителя и сотрудников по работе.
6. Развивать позитивное отношение нового работника к работе, реализм в ожиданиях и удовлетворенность работой [1].

Каждая из целей раскрывает проблему, с которой сталкивается молодой специалист. Для того чтобы педагогу, который недавно пришел в школу было легче войти в работу. Директор школы совместно с заместителем директора по учебной части намечают план, а также программу адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении. На протяжении трех лет оценивают результаты деятельности педагога.

Наставником отслеживается деятельность молодого специалиста, осуществляется персональный контроль для определения уровня вхождения в специальность. Основанием проведения служит план работы школы. Формой проведения контроля является: посещение уроков, проверка документации, беседа с работником. Для более подробного описания процесса адаптации перейдем к этапам управления данного процесса.

### ***Список литературы***

1. Пономарева Г.М. Адаптация педагогов / Г.М. Пономарева // Директор школы. – 2011. – №6. – С. 117–129.