

**Бондарева Ольга Валерьевна**

магистрант

**Коростелева Наталья Александровна**

канд. пед. наук, старший преподаватель

Академия «Болашак»

г. Караганда, Республика Казахстан

## **ФОРМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

*Аннотация:* в статье рассмотрены вопросы профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях Республики Казахстан. Представлены наиболее эффективные формы профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательных учреждениях.

*Ключевые слова:* психологическая адаптация, молодой специалист, образовательное учреждение.

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 молодого специалиста – это не только процесс приспособления к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, процесс вхождения в новую для него социальную среду. Молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определённый уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

В последние годы статистика неумолима: педагогический состав образовательных учреждений в Республике Казахстан стремительно «стареет», так как количество молодых специалистов в образовательных учреждениях республики

незначительно. Кроме того, в связи с отсутствием квалифицированных специалистов на вакантное место педагогов принимают людей, не имеющих педагогического образования, часто это учителя преподаватели музыкальных школ, либо студенты, обучающиеся в педагогических вузах. На этом фоне одной из первостепенных задач трудовых коллективов образовательных учреждений становится поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкую профессию учителя.

С началом трудовой педагогической деятельности начинается период социально-профессиональной адаптации, т. е. приспособление к новому статусу, которому соответствуют определенные функции и определенная микросреда. Безусловно, каждому человеку нужна поддержка, так же и молодым специалистам, которые только переступили порог образовательного учреждения. После завершения обучения происходит резкий переход от теоретической подготовки к исполнению трудовых функций и их фактической реализации [1]. К сожалению, на практике случается и так, что молодой педагог начинает терять уверенность в своих силах и знаниях и может даже подумать о переходе в другую организацию или о смене сферы профессиональной деятельности. На наш взгляд, чтобы избежать подобной ситуации, и чтобы молодой специалист ощутил себя полноправным членом педагогического коллектива, ему необходимо своевременно оказать соответствующую помощь. Мы считаем, что работа с молодыми педагогами прерогатива не только администрации, так как адаптироваться и полюбить свою профессию помогает весь педагогический коллектив, а это руководитель образовательного учреждения, завучи, узкие специалисты, психолог, помощники завучей и другие работники учреждения.

Одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов является система наставничества. Задачи наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставник помогает составить план профессионального становления молодого педагога, дает советы по написанию планов-конспектов уроков, выбору методов, форм организации деятельности детей,

форм и методов контроля и т. д. Кроме того, опытный педагог в роли наставника посещает занятия и мероприятия своего подшефного, приглашает на свои мероприятия, проводит их анализ. При этом главным девизом педагогов-наставников при организации помощи молодым специалистам должен быть – «Не поучать, не противопоставлять, а сотрудничать!» [2].

Важным моментом в адаптации молодых специалистов является привлечение их к общественной жизни образовательного учреждения, профсоюзного комитета: участие в концертных программах, торжественных мероприятиях к знаменательным датам, волонтерском движении, праздничных шествиях и пр. Общение в неформальной обстановке способствует быстрому установлению дружеских контактов с коллективом, знакомству с традициями.

Конечно же, одной из форм успешной адаптации в образовательном учреждении является работа завуча с молодыми специалистами. Завуч помогает правильному становлению молодого педагога. Ориентирует специалиста на правильный подход к работе, направляет на верный путь. Проводит различные формы мероприятий с молодыми специалистами (педагогический совет, круглый стол, советники, открытые занятия и т. д.) которые так же помогают педагогам чувствовать уверенность в себе и адаптироваться в коллективе. Молодым педагогам всегда предоставляется возможность самим участвовать в конкурсах различных уровней и привлекать к участию своих воспитанников. Не без помощи завуча молодые специалисты начинают создавать «портфолио», куда вносят свои достижения и достижения своих воспитанников, выступления, методические разработки. Наличие «портфолио» так же способствует уверенности молодого специалиста в себе.

Еще одна из важнейших эффективных форм психологической помощи начинающим педагогам является тренинг. Так, педагог-психолог учреждения проводит тренинговые занятия для молодых специалистов. Предлагаемая тематика тренинговых занятий должна охватывать различные аспекты психолого-педагогической помощи педагогам: «Вхождение в профессию: навыки эффективного взаимодействия с руководством образовательного учреждения,

коллективом и родителями воспитанников» и др. На тренингах применяются активные формы работы, помогающие сформировать навыки, личную позицию, выработать необходимые тактики, такие как дискуссия, игровые, психотехнические и аутотренинговые упражнения, арт-терапевтические техники, рефлексия. Основной целью занятий выступают повышение самооценки начинающего педагога, формирование способности оптимистично воспринимать оценки окружающих [3].

Неотъемлемая форма помощи в успешной профессиональной адаптации это форма самообразования. Различные курсы повышения квалификации, вебинары, конкурсы для педагогов различного уровня (областной, городской) это важная часть в профессиональной адаптации. Это придает уверенности в своих силах, знаниях, умениях и навыках. А уверенный в себе специалист адаптируется гораздо быстрее и проще.

На наш взгляд все вышеперечисленные формы сотрудничества педагогического коллектива с молодыми специалистами помогают значительно повысить их мотивацию к педагогической деятельности и способствуют их успешной профессиональной адаптации.

Таким образом, решать проблему адаптации молодого специалиста нужно продуманными действиями руководства образовательного учреждения, грамотно спланированной системой методической помощи и внедрением активных форм работы психологической службы.

### ***Список литературы***

1. Андреева Е.В. Программа поддержки начинающего учителя // Завуч. – 2010. – №2. – С. 82–96.
2. Котова С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Нар. образование. – 2010. – №8. – С. 121–127.
3. Редлих С.М. Адаптация молодого педагога // Проф. образование. Столица. – 2012. – №1. – С. 19–21.