

УДК 37.011.31

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

**И. А. Мекеня,**

старший преподаватель,

**Е. В. Слинко,**

старший преподаватель,

**И. А. Слинко,**

старший преподаватель,

Гродненский областной институт развития образования,  
г. Гродно, Республика Беларусь

**Аннотация.** В статье изучается вопрос об особенностях профессиональной адаптации молодого педагога в учреждении образования. Акцентируется внимание на каждом из

этапов профессиональной адаптации. Рассматривается «Школа молодого педагога» как эффективная модель профессиональной адаптации специалистов в учреждении образования.

**Summary.** The article examines the issue of the peculiarities of professional adaptation of a young teacher in an educational institution. Attention is focused on each of the stages of professional adaptation. The “School of a Young Teacher” is considered as an effective model of professional adaptation of specialists in an educational institution.

Школа сегодня призвана создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания учащимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности. Учреждения образования нуждаются в молодых, целеустремленных педагогах. Однако молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность нередко теряется и не готов соответствовать предъявляемым вызовам современности. Реальное выполнение профессиональных функций вызывает серьезные трудности, заключающиеся в недостатке знания методики преподавания, низком квалификационном уровне, неумении строить взаимоотношения с учащимися и родителями. Устраиваясь на работу, молодые педагоги часто попадают в ситуацию большой нагрузки. В этом случае начинающий педагог не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Подобный вариант развития событий вызывает негативные переживания и, как следствие, уход из системы образования. Проблема привлечения педагогов будет решаться, если со стороны всего коллектива образовательного учреждения будут предприняты совместные усилия.

Период вхождения в профессиональную деятельность называют профессиональной адаптацией. «Это процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения, как личности, так и среды» [1]. Анализ школьной действительности показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация может протекать длительно и сложно. Выделяют несколько аспектов адаптации работника к новой среде:

- организационный – усвоение сотрудником роли педагога в общей организационной структуре школы, привыкание к новым условиям трудовой деятельности: нормативно-правовым, социально-экономическим, морально-психологическим, организационно-управленческим;
- психофизиологический – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам педагога, его физиологическим условиям труда;
- профессиональный – освоение молодым педагогом всех видов деятельности учителя в соответствии с должностными обязанностями этиче-

скими нормами, доведение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня;

– социально-психологический – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований [1].

На первых порах специалист должен получать постоянную помощь и поддержку со стороны администрации образовательного учреждения, коллег, методистов. Ситуация, при которой он остается один на один с классом, уроком, школой, создает невыносимые условия для молодого педагога.

Надо также отметить еще один аспект работы с молодыми специалистами: профессиональная и общественная карьера учителя. Педагог, особенно, молодой, должен видеть и понимать перспективы своего профессионального роста. Конкурсное движение, повышение квалификации, работа в творческих группах, инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий и т. д. Мир педагога должен быть шире одного образовательного учреждения, где зачастую его профессиональная деятельность сводится к тому, что, он осваивает какие-то компетенции, и дальше он фактически попадает в «учительскую рутину». Целеустремленные педагоги при хорошей методической поддержке – кадровый потенциал современной школы. «В школу необходимо привлекать амбициозных, нацеленных на рост людей. Ни большее количество мужчин и женщин, ни молодых и ни старых, а просто более амбициозных людей, потому что в конечном счете это будет формировать амбиции тех, кто в школе учится» [2].

В современной образовательной практике есть ряд мероприятий, обязательных для адаптации учителя в профессии и педагогическом коллективе. На первом этапе молодого педагога знакомят со школой, ее структурой, локальными документами, педагогическим коллективом, правилами внутреннего распорядка, проводятся первичный и вводный инструктажи на рабочем месте. Педагог-наставник помогает на первом этапе разобраться с основными требованиями к работе учителя, знакомит с основными действиями учителя, степенью ответственности педагога за результаты своего труда. Этот этап охватывает от одного до двух месяцев (1 четверть).

На втором этапе молодой педагог включается в работу творческих групп по организации общешкольных мероприятий. Обязательно нужно развивать чувство самостоятельности и ответственности учителя в новой профессии и коллективе. В этот период педагог-наставник и заместитель директора регулярно посещают уроки, приглашают на уроки опытных педагогов. Составляется график посещений и взаимопосещений уроков. Этот период адаптации охватывает первое полугодие – год.

Результатами этих этапов профессиональной адаптации молодого педагога становится создание атмосферы диалога, учитель понимает, к кому и с каким вопросом он может обратиться, получить помощь и консультацию. В результате собеседований и анкетирования администрация получает первичную информацию о прохождении процесса адаптации: успешность профессиональной деятельности, взаимоотношения с учителями, родителями и учениками, психологическая комфортность, оплата труда, решение бытовых вопросов, потребность в повышении квалификации.

Следующий этап адаптации – это профессиональное становление и развитие (2–3 год работы). В течение этого периода молодой педагог включается в конкурсное движение: конкурс педагогического мастерства, конкурс методических разработок, конкурс открытых уроков. Это и участие педагога в семинарах и конференциях профессиональной направленности и т. д. Обретение такого опыта позволяет более широко реализоваться в профессии. На этом этапе полезно выявить мотивы, побуждающие учителя заниматься своим профессиональным ростом, чтобы именно эти мотивы и стимулировать. Это могут быть мотивы самоутверждения, общественного признания, стабильности, защищенности, мотив скорейшего достижения самостоятельности и независимости, реализации себя как творческой личности в коллективе, мотив саморазвития, удовлетворения интереса в приобретении новой информации, в повышении заработной платы и т. п.

Работа с родителями и учащимися – отдельное направление, которое также курируется и сопровождается администрацией и педагогом-наставником. Учитель вместе с учениками принимает участие в предметных олимпиадах и конкурсах.

Завершающий этап адаптации – это четвертый год работы. Подводятся итоги и делается анализ успешности. Это период, когда можно, проанализировав полученный опыт, определить, способен ли учитель перейти от стадии ремесла к стадии мастерства. Длительность перечисленных периодов может быть разной, это зависит от индивидуальных особенностей человека и уровня педагогической поддержки. Кто-то может остаться на всю жизнь «ремесленником», кто-то готов к совершенствованию, получил уверенность в себе и доходит до уровня мастерства. Кто-то уходит из профессии, понимая, что удовлетворение от работы не наступает и развитие невозможно.

Государственное учреждение образования «Гродненский областной институт развития образования» имеет опыт по поддержке начинающих учителей в период их профессиональной адаптации.

Уже три года подряд на базе УО «Поречская государственная санаторная школа-интернат Гродненского района» реализовывается образователь-

ная программа повышения квалификации педагогических работников со стажем до 2-х лет «Особенности профессионального и личностного роста молодого педагога» (Школа молодого педагога «ПРИЗВАНИЕ – ПЕДАГОГ»). Цель повышения квалификации – повышение уровня профессиональных компетенций педагогов в соответствии с требованиями современного образовательного процесса.

Данное повышение квалификации было организовано по инициативе Управления образования Гродненского облисполкома при поддержке Гродненского областного комитета профессионального союза работников образования и науки. В разработке программы повышения квалификации приняли участие преподаватели ГУО «Гродненский областной институт развития образования» и члены Областного клуба «Хрустальный журавль».

Содержание программы раскрывалось через лекционные, практические занятия, круглые столы, деловые игры, тренинги, мастер-классы. В ходе обучения молодые педагоги обсудили состояние и проблемы современной школы, познакомились с инновациями в системе образования, требованиями к уроку на современном этапе, подходами к моделированию учебного занятия, новыми образовательными технологиями, организацией сетевого взаимодействия и многим другим. Слушатели получили возможность не просто познакомиться с авторским опытом, но и увидели ряд оригинальных методических приемов, которыми щедро делились модераторы мастер-классов. Участники повышения квалификации отметили важность полученных знаний для своего профессионального развития.

С целью осуществления постоянной системной индивидуальной методической помощи учителям в межкурсовой период в ГУО «Гродненский областной институт развития образования» создана виртуальная система непрерывной поддержки. На практических занятиях было организовано сетевое сообщество «Молодые педагоги Гродненщины» (сегодня в нем насчитывается более 130 участников), которое призвано помочь и поддержать в период профессиональной адаптации тех, кто только начинает свою профессиональную педагогическую деятельность. С целью роста профессионального мастерства молодых педагогов, выявления и распространения инновационного педагогического опыта, укрепления профессиональных контактов начала свою работу «Виртуальная школа молодого педагога».

Не пришлось скучать молодым педагогам и во второй половине дня. После занятий для слушателей были организованы культурные мероприятия: интеллектуальные игры, спортивные мероприятия, посещение пескотерапии Sand Art, пешеходная экскурсия по городу Гродно.

Результатом повышения квалификации явилась готовность слушателей к организации образовательного процесса в соответствии с современными требованиями, использованию эффективных методов и технологий при проведении занятий, к анализу, коррекции и совершенствованию своей профессиональной педагогической деятельности. По окончании зачета слушателям вручили их первые свидетельства о повышении квалификации. Молодые специалисты высоко оценили организацию, содержание образовательной программы, профессиональную компетентность лекторского состава.

Профессионального самосовершенствования от педагога требует сама жизнь, поэтому без самовоспитания и самообразования он просто не состоится. Первые годы работы молодого специалиста определяют многое в его профессиональной и человеческой судьбе. Через три–пять лет после окончания учебного заведения педагог должен знать в три, пять, десять раз больше, чем он знал в первый год работы и постоянно помнить о том, что учитель – это не профессия, это образ жизни!

### **Литература:**

1. Щербаков, А. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте / А. Щербаков // Народное образование. – № 6. – 2009. – С. 127–133.
2. Котова, С. А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя / С. А. Котова // Народное образование. – № 8. – 2010. – С. 124–127.