**Профессиональная адаптация молодых педагогов в условиях образовательной организации.**

Одной из самых актуальных проблем в образовании России является создание условий для успешной социализации и самореализации молодых кадров. Система образования стремительно «стареет» и ей необходим приток активных, молодых и компетентных педагогов. Ни один педагогический вуз или колледж не выпускают из своих стен высококвалифицированные педагогические кадры. От успешности адаптации зависит останется ли молодой человек в образовании или найдет себя в другой сфере деятельности.

Что такое профессиональная адаптация? Профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармоническое его взаимодействие с профессиональной средой. Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы.

Молодой учитель, который начинает свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в колледже или вузе достаточно, а практика показывает на недостаток педагогического опыта. Он испытывает состояние, которое психологи описывают как «потрясение, вызванное реальностью». В течение периода обучения и освоения будущей специальности молодой человек имеет высокие ожидания развития своего профессионального пути. Но, после начала работы, молодой специалист осознает, что некоторые его ожидания нереалистичны. Важнейший этап в профессиональном становлении молодых учителей – первый год их работы. Этот первый год работы может укрепить его веру в свои силы, а может стать источником разочарования и неверия в себя.

Молодой человек сталкивается со многими проблемами:

- отсутствие педагогического и житейского опыта;

- слабая методическая подготовка;

- недостаточное владение методами и приемами обучения;

- оформление документации;

- налаживание отношений с педагогами коллектива;

- контакты с учащимися и их родителями;

- осуществление классного руководства;

- специфика классно- урочной системы;

- ежедневная подготовка к урокам;

- вопросы дисциплины и порядка на уроке;

- учебная нагрузка (она либо недостаточная, либо слишком большая для начинающего учителя);

- невысокая зарплата, отсутствие жилья, недостаточная юридическая поддержка и т.д.

Профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением. В период адаптации он делает ошибки и испытывает многочисленные неудачи. Ему кажется, что все осуждают его, негативно оценивают за погрешности. Особые волнения доставляют первые уроки. Впечатления от них часто остаются в памяти на всю жизнь. Оставшись один на один со своими проблемами, молодой специалист считает свой первый неудачный опыт профессиональной непригодностью и делает вывод о неправильности выбора своей профессии. Отсюда и не всегда оправданный отток молодых преподавателей, не нашедших себя в выбранной специальности.

Чтобы молодые специалисты с первых дней своей работы чувствовали себя комфортно и уверенно, чтобы у них не было разочарования в своей профессии, необходимо организовывать работу с молодыми учителями, оказывать методическую помощь в их профессиональном становлении, сформировать профессионально - адаптированного компетентного молодого учителя. Для этого каждое учебное заведение должно разработать адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста, модель сопровождения молодого педагога. Цель ее – сделать молодого специалиста успешным, создать пространство, где он мог бы реализовать себя. Многое, конечно, зависит от самого молодого педагога, его личностных качеств, но и роль руководителя учебного заведения и всего педагогического коллектива в его профессиональной судьбе велика. С первых дней работы необходимо познакомить начинающего учителя с педагогическим коллективом, разъяснить его права и обязанности, определить рабочее место, ознакомить с условиями работы, с требованиями организации учебного процесса, системой отчетности в учебном заведении, ознакомиться с его социально – бытовыми проблемами, поставить его в позицию равноправного члена коллектива. Существует много форм работы сопровождения молодого педагога:

- школа молодого специалиста;

- проблемные семинары;

- эстафеты педагогического мастерства;

- стажерские площадки;

- дискуссионные клубы;

- модерирование;

- супервизия (наставничество);

- проведение тренингов;

- консультирование.

Они объединяют молодых преподавателей и их деятельность направлена на оказание помощи молодым специалистам.

Решить проблему адаптации поможет создание системы наставничества. В последнее время все чаще «наставничество» подменяют другими понятиями: «тьюторство», «коучинг», «менторинг». Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким распределением ролей. Наставник – это активист, навигатор, эталон, консультант. Именно наставник определит трудности, проблемы, неудачи молодого педагога, определит совместную программу работы. Именно наставник окажет помощь в составлении календарно - тематического планирования по предмету, правильно сориентирует в потоке методической информации, расскажет о структуре современного урока и его конструировании, примет участие в оформлении учебного кабинета, поможет при проведении внеклассной воспитательной работы и так далее. И это очень важно, ведь не менее глубоко неудач переживается и радость от первых успехов. Именно она дает силы для продолжения деятельности, преодоления трудностей и адаптации. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставники способствуют продвижению молодых работников вверх по служебной лестнице. Они облегчают новичкам переход к статусу самостоятельного зрелого специалиста.

Хорошей формой адаптации является создание портфолио молодого специалиста. Портфолио первоначально может не иметь четкой структуры, это могут быть просто полезные молодому педагогу материалы:

- нормативные документы;

- рабочие программы;

- материалы семинаров, вебинаров;

- памятки начинающему учителю;

- дидактические материалы.

Постепенно портфолио должно расширяться, дополняться творческими наработками, публикациями и т.д. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории.

Мощным средством поддержки профессиональной деятельности являются профессиональные сообщества. Они позволяют молодым специалистам постоянно расти, развиваться. Профессиональное сообщество – это всегда готовое пространство для реализации своих творческих идей.

Таким образом, процесс развития профессионализма нуждается в умелом научно- методическом сопровождении. Для успешности процесса адаптации необходимы следующие условия: благоприятный социально – психологический климат педагогического коллектива; внимание к нуждам и проблемам молодого специалиста, разработка системы стимулирования начинающего педагога с целью закрепления его в образовательной организации.

Я являюсь председателем комиссии гуманитарных дисциплин «Орловского казачьего кадетского корпуса». В этом учебном году в нашей комиссии приступили к работе два молодых специалиста. Казалось бы, знаний, полученных в ВУЗе достаточно, но молодым преподавателям даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности не хватает педагогического опыта. Практика показывает, что нет надобности в первые месяцы читать молодым преподавателям лекции, они просто нуждаются в практических советах. Учитывая то, что на работу пришел дипломированный специалист, методическая работа с ним строится в направлении формирования компетенций, необходимых для его профессиональной самореализации. А это:

* предметная компетентность;
* психологическая компетентность;
* педагогическая компетентность;
* методическая компетентность;
* готовность к инновациям;
* общекультурно и эмоционально- нравственная компетентность.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой преподаватель должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поэтому в нашей комиссии работа ведется с момента его трудоустройства. Первоначально знакомлю нового работника с традициями образовательного учреждения, особенностями учебно-воспитательного процесса, уставом кадетского корпуса, с его обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации, продолжительностью и распорядком дня, требуемой отчетностью.

Затем представляю новичку преподавателей комиссии, особое внимание обращаю на тех, к кому всегда можно обратиться с вопросами или за советом. Составляем совместный план индивидуальной работы, цель которого – развитие профессиональных знаний и умений педагога. Разрабатываем календарно-тематические планы, технологические карты занятий, изучаем требования к рабочим программам по предмету, консультирую по ведению учебной документации.

Следующий этап – изучение молодого специалиста в процессе его педагогической деятельности. Это посещение уроков. Немаловажным условием профессионального становления является посещение занятий опытных преподавателей, причем не, только по своему, но и по другим предметам. Для молодого специалиста – это возможность проанализировать свое учебное занятие и занятие коллег с точки зрения эффективной организации работы с обучающимися, получить практический опыт организации учебного процесса. А для давно работающих – это возможность показать опыт своей работы и оказать помощь в организации урока своему молодому коллеге. Тщательный анализ уроков способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего преподавателя. В течение учебного года, исходя из затруднений молодых специалистов, им оказывается индивидуальная адресная помощь по различным вопросам обучения и воспитания.

С первого месяца работы вовлекаю молодого педагога в работу методического объединения преподавателей гуманитарных дисциплин. Взаимодействуя с коллегами, участвуя в мероприятиях, выполняя разовые и постоянные поручения, начинающий преподаватель осваивает новые профессиональные компетенции, ощущает себя членом коллектива.

Личностная и профессиональная адаптация молодого преподавателя может протекать длительно и сложно. Здесь важны доброжелательность, терпение, эмпатия, тактичность, способность к созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста, а также целенаправленная работа с ним, которые способствуют своевременной адаптации в профессии, позволяют преодолевать трудности и стать настоящим профессионалом своего дела.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только молодому специалисту, но и способствует развитию учреждения образования, в котором он работает.