

### Лекция 3.1.

#### **Теоретические основы процесса адаптации молодых специалистов (педагогов) образовательной организации в профессиональную деятельность**

1. Процесс адаптации молодых специалистов (педагогов) образовательной организации как важное условие повышения качества образования.

2. Сущность, структура и особенности процесса адаптации молодых специалистов (педагогов) образовательной организации.

3. Основные функции, методы и технологии процесса адаптации молодых специалистов (педагогов) образовательной организации.

#### **1. Процесс адаптации молодых специалистов (педагогов) образовательной организации как важное условие повышения качества образования**

Одной из важнейших социально-психологических проблем современного общества является проблема адаптации молодых специалистов.

Выделяют различные виды адаптации:

- биологическая;
- личностная;
- социально-психологическая, психологическая.

Развитие системы национального образования РФ требует подготовки новой генерации учителей - ответственных, творческих, с высоким уровнем развития педагогического мастерства, профессиональной компетентности.

Выпускники педагогических учебных заведений, начинающих педагогическую деятельность, должны стать «агентами изменений» современной российской школы и непосредственно осуществлять реформационные преобразования в образовательной сфере в течение ближайших десятков лет. Указанное является принципиальным условием успешной реализации положений законодательных и стратегических документов, определяющих направления развития образования в РФ, обеспечения ее качества.

Одной из наиболее важных социально-психолого-педагогических проблем современного общества является практическое вхождение в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности молодых учителей. Именно первые годы профессиональной деятельности учителя определяют характер его дальнейшего бытия, обеспечивающих успешное профессиональное развитие.

Поэтому молодые учителя требуют особого внимания и поддержки.

Анализ этой проблемы на основе национальных исследований, а также программ подготовки студентов к педагогической деятельности позволяет определить те стратегии подготовки и поддержки профессионального развития начинающего учителя, которые позволяют улучшать качество школьного образования.

Решение проблемы становления молодого учителя осложняется с наличием ряда негативных факторов:

- неопределенностью статуса молодого учителя в РФ, как следствие - отсутствием государственной поддержки указанной категории педагогических работников;

- непристижностью профессии учителя (утрачены важнейшие положения статуса молодых специалистов, в частности молодых учителей, которые формировались в государственных законодательных актах на протяжении ряда лет; имеющиеся социальная дезорганизация и дезадаптация молодых учителей, факторами которых является низкий социальный статус и уровень оплаты труда);

- недостаточной практической подготовкой будущего учителя во время обучения в высшем учебном заведении, предоставлением преимущества в теоретической профессиональной подготовке, неудовлетворительным уровнем знаний молодых учителей по сущности своей профессиональной деятельности (существуют определенные разногласия в подходах к подготовке учителей в высших учебных заведениях, их представлениями о

своей профессиональной деятельности и реальным уровнем выполнения функциональных обязанностей, связанных с многообразием функций молодого учителя);

- отсутствием мотивационной готовности студентов к педагогической деятельности (уровень трудоустройства выпускников педагогических специальностей в РФ составляет лишь 80-85%);

- особенностями профессиональной адаптации молодых учителей, спецификой педагогической деятельности (молодой учитель, в отличие от молодых специалистов других профессий, не может быть начинающим, у него такие же обязанности и требования к нему, что и у опытных учителей).

Понятие молодой учитель ученые связывают с понятием «профессиональное становление». В известных периодизациях жизненного становления и развития личности этот этап характеризуется как:

- эффективное «употребление» в профессию, достижение идентичности личности с профессией (К. Юнг);

- стремление обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию (Дж. Сьюпер);

- совершенствование в рамках избранной трудовой деятельности, повышение квалификации, формирование индивидуального стиля (Климов Е.А.).

Психологи под профессиональным становлением специалиста понимают формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту (Зеер Э.Ф.).

Профессиональное становление охватывает значительное время, период с начала формирования профессиональных качеств на этапе школьного обучения до завершения профессиональной карьеры.

С педагогической точки зрения профессиональное становление личности молодого учителя - это процесс его вхождения в профессиональную деятельность, в ходе которого происходит присвоение роли учителя, формируется его профессиональная позиция и определяются пути самореализации в дальнейшей педагогической деятельности. Определяющим этапом этого процесса является профессиональная адаптация.

Профессиональная адаптация учителя-новичка длится в течение первых трех лет его профессиональной деятельности, - это процесс достижения оптимального соответствия профессионально-педагогической подготовленности учителя, его личностного профессионального потенциала требованиям, предъявляемым к его педагогической деятельности в условиях работы школы.

Признаками профессиональной адаптации являются:

- приспособление к образовательной среде общеобразовательного учебного заведения;
- овладение требованиями к профессиональной деятельности;
- приобретение педагогического мастерства;
- развитие профессиональной компетентности.

Исходя из общей логики протекания адаптационных процессов, Кибанов А.Я. определяет три фазы профессиональной адаптации педагога:

1) фаза профессиональной дезадаптации (от первых трех до шести месяцев труда) характеризуется острой реакцией всех подсистем личности на новые требования и условия профессиональной деятельности;

2) фаза профессиональной неадаптации (от шести месяцев до одного года) характеризуется постепенным снижением психологического напряжения, формированием стимулов для профессионального и личностного роста;

3) фаза собственно профессиональной адаптации (до трех лет труда) характеризуется достижением внутренней гармонии между «Я-личностным» и «Я-профессиональным» педагога, между требованиями и условиями педагогической деятельности в образовательном учреждении и его собственными возможностями.

**Развитие профессиональной компетентности молодого учителя** - это целенаправленный, необратимый процесс качественных изменений в знаниях, умениях и навыках, способностях и качествах, опыте молодого учителя и результатах его профессиональной деятельности (Редлих С. М.).

Структура профессиональной компетентности молодого учителя как система взаимосвязанных компонентов:

- когнитивный (рассматривается как системообразующий компонент, в котором знания, способности влияют на результативность профессиональной деятельности),
- процессуально-операционный (рассматривается как технологический блок преобразования знаний в эффективные педагогические действия),
- личностно-рефлексивный (рассматривается как блок дальнейшего развития молодого учителя, его сознания, профессионально значимых личностных качеств).

Профессиональная компетентность молодого учителя - понятие динамическое, его содержание и структура меняются в соответствии с процессами, происходящими в обществе.

В условиях внедрения ФГОС, что предполагает использование личностно-ориентированного и компетентностного подходов к управлению образовательным процессом, актуальным является определение основных компонентов профессиональной компетентности учителя.

Анализ требований к профессиональной деятельности современного учителя позволяет обосновать ключевые компоненты профессиональной компетентности:

- мотивационный компонент - обеспечивает положительную мотивацию учителя к проявлению и развитию профессионально-педагогической компетентности, что выражается в интересе к педагогической деятельности, желании работать, свободе творчества, потребности в самообразовании, саморазвитии;

- содержательный компонент - охватывает владение научными профессионально - педагогическими знаниями, способность реализовать содержание образования, основанный на формировании компетенций учащейся молодежи;

- продуктивный компонент - предполагает умение практически решать педагогические задачи, профессиональный опыт, владение инновационными педагогическими технологиями и педагогическим менеджментом на принципах академической свободы;

- воспитательный компонент - обуславливает формирование воспитательной среды на принципах доверия, взаимной помощи и взаимной поддержки;

- партнерский компонент - предполагает умение осуществлять: роль тьютора, модератора в индивидуальной образовательной траектории ребенка, вместо роли наставника и источника знаний; диалог и многостороннее взаимодействие и сотрудничество между учителем, учеником и родителями на принципах распределенного лидерства, социального партнерства;

- психологический компонент - охватывает способность использовать психологические средства обучения в формировании оптимальной траектории развития ребенка, организации партнерского взаимодействия в образовательной деятельности;

- информационный компонент - это умение сквозного применения информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе обработки различных видов информации, больших массивов данных и т. п.;

- личностный компонент - представлен следующими личностными и профессионально важными качествами, как любовь к детям, доброта, альтруизм, уравновешенность, утонченность, толерантность, рефлексия, человечность и т. п.;

- моральный компонент - означает готовность, способность и потребность жить по традиционным нравственным нормам.

Выделенные компоненты тесно взаимосвязаны между собой, взаимозависимы, их приобретение следует считать важным условием профессионального становления молодого учителя в современных условиях развития общества.

Психологический аспект становления молодого учителя происходит через личную систему самоподготовки, самообразования, самообучения и самовоспитания. Выигрывает тот человек, который имеет более высокую способность к обучению. Его профессиональная карьера развивается как по «вертикали» (от низшей должности к высшей), так и по «горизонтали» (от низкого уровня квалификации до высокого), в результате чего человек вынужден непрерывно учиться и совершенствоваться, приобретая со стажем все более высокого уровня профессиональной компетентности, мастерства».

## **2. Сущность, структура и особенности процесса адаптации молодых специалистов (педагогов) образовательной организации**

Адаптация как наиболее универсальная категория, объясняет общую сущность жизни (как общебиологический принцип), а также раскрывает суть социальной жизни общества (исследование одного из механизмов деятельности индивидуумов в различных сферах общественной жизни).

Адаптация - одно из наиболее употребляемых понятий, содержание которого, интерпретируется очень широко.

Четкого определения понятия «адаптация» нет, что объясняется многовариантностью форм и механизмов адаптации. С точки зрения психологии, адаптацию рассматривают как приспособление к внешним условиям.

Психологи придают адаптации как положительное (уменьшение ощущения силы раздражителя, способствует жизнедеятельности организма) так и отрицательное (наносит вред организму) значение.

Под влиянием эволюции общества содержание понятия «адаптация» постоянно обогащается и расширяется, приобретая при этом разнообразных значений и их оттенков, что дало возможность исследователям рассматривать адаптацию как сложное системное явление.

**Профессиональная адаптация учителя** (Гехтман А.) - сложный, многоплановый процесс

- овладения учителем профессией и приспособление к ее требованиям,
- формирование гибкой социально - профессиональной позиции в системе формальных и неформальных отношений в образовательной организации,
- достижения учителем достаточного уровня профессионального развития, что в качественном смысле рассматривается как должная степень психологической готовности к выполнению профессиональных задач и социальных действий.

Под профессиональной адаптацией понимает процесс достижения соответствия профессиональных намерений, личностных качеств будущего учителя требованиям конкретного вида профессиональной деятельности.

Она все больше определяется не суммой знаний, умений и навыков, а умением их творческого применения и именно от эффективности протекания профессиональной адаптации зависит вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность, успешность карьеры, реализация и возможности развития его креативности.

По своей структуре профессиональная адаптация учителей включает:

- адаптацию связанную с предметом профессиональной деятельности и условиями ее выполнения;
- социально-психологическую адаптацию, которая связана с отношением к организации, коллектива, руководителя, удовлетворенность положением в коллективе.

Эти два вида адаптации тесно взаимодействуют между собой.

Учитывая меру соответствия между целями и результатами деятельности личности, можно разграничить три разновидности адаптационных процессов.

**Адаптированность** как истинная или относительная гармоничность между субъективными целями и конечными результатами, что сопровождается положительным

отношением (оценкой, пониманием, принятием) личности к окружающему миру и самому себе.

**Неадаптированность** - как в большей или меньшей степени осознанное несоответствие между целями и результатами деятельности, которое порождает амбивалентные чувства и оценки, но которая не оказывает психотравмирующего воздействия на личность. При неадаптированности действует особый мотив, который приводит к надситуативной активности и заключается в специфической привлекательности деятельности с непредсказуемым результатом.

Предметом восхищения становится граница между противоположно направленными действиями. Деадаптированность как полная дисгармония между целями и результатами, которая является источником психического напряжения, внутреннего дискомфорта и нестабильности протекания психических процессов.

**Деадаптация** - это нарушение связи между собой и другими людьми; наличие кризисных состояний, неадекватность восприятия обратной связи от других лиц, приписывание им злых намерений, зависимость субъекта от инфантильных программ построения взаимоотношений, в которых личностная заинтересованность находится вне сознания.

Результатом профессиональной адаптации может быть как деадаптация так и адаптированность.

Деадаптация - это отрицательный результат профессиональной адаптации, который характеризуется:

- нежеланием работать в данном общеобразовательном учреждении;
- нежеланием общаться с педагогическим коллективом, учащимися;
- отсутствием интереса к заинтересованности учеников и их проблем;
- постоянным стремлением сменить место работы;
- отсутствием интереса к профессиональному росту;
- отсутствием умений и навыков самоорганизации;
- постоянными конфликтами с коллективом, руководством, учащимися;
- игнорированием интересов коллектива; неудовлетворенностью своей работой, ее результатами.

Вызвать деадаптацию может низкая самооценка, трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты на рабочем месте (начальный уровень знаний, неумение общаться как с учителями, так и с учениками).

Процесс деадаптации можно остановить, изменив отношение к коллективам (ученическому и трудовому) и к себе лично, изменив отношение к профессиональной деятельности и т. п. Если же нельзя изменить, то надо менять место работы.

Хорошо адаптированной личностью ученые-психоаналитики считают человека, у которого продуктивность, способность наслаждаться жизнью и психическое равновесие не нарушены.

В процессе адаптации изменяется не только личность, но и среда, в результате чего между ними устанавливается отношение адаптированности.

Процессы адаптации и деадаптации тесно связаны между собой, они являются разными сторонами одного процесса - процесса вхождения молодого учителя в педагогический школьный коллектив, становления его как профессионала, специалиста, формирования его как личности.

Положительный результат профессиональной адаптации молодого учителя - профессиональная адаптированность, которая характеризуется:

- успешным овладением молодым специалистом новыми формами профессиональной деятельности;
- достижение должного уровня профессиональной успешности, активности, творчества;
- раскрытие профессионального потенциала личности;
- приспособленностью к условиям деятельности учреждения;

- усвоением стратегий и способов адекватных профессиональных взаимодействий;
- обеспечением эмоциональной стабильности;
- достижение согласованности организационных, групповых и личных целей, интересов;
- развитием способности решать проблемы, связанные с усвоением ролевых нормативно-профессиональных требований и ценностей, то есть успешным преодолением трудностей, которые встречают молодые учителя в первые годы своей учительской работы.

От успешного процесса адаптации в значительной мере зависит результативность профессионального становления молодого учителя.

Профессиональная адаптация студентов к специфике работы учителя в школе предполагает понимание содержания, функций, задач, характера взаимоотношений с учащимися, возрастных и физиологических особенностей школьников.

Овладение студентами общепедагогическими, психологическими и специальными знаниями создает основу для овладения содержательной и операционной сторонами педагогической деятельности. Эта система включает знания закономерностей, сущности, принципов, форм и методов организации обучения и воспитания, которые обеспечивают реализацию главной цели трудового обучения в школе.

Мелихов Ю.Е. разделяет весь процесс адаптации на несколько этапов:

1. Этап ознакомления (подготовительный) – период получения работником информации о новой организации в целом, о критериях оценки разных действий, о нормах поведения в коллективе;
2. Этап приспособления – период переориентации работника, признание ценностей в новой системе, но пока сохраняя многие свои установки;
3. Этап ассимиляции – период полного приспособления работника к среде;
4. Идентификация – личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Также в процессе профессиональной адаптации будущего учителя можно выделить следующие этапы:

1. Допрофессиональная подготовка в школе.
2. Профессиональное обучение в высшем учебном заведении.
3. Самостоятельная профессиональная деятельность в общеобразовательных учебных заведениях.

На каждом этапе профессиональной адаптации выдвигаются конкретные задачи, решение которых приводит к накоплению профессиональных знаний, умений, навыков, опыта, необходимых в процессе трудовой деятельности.

Важность первого этапа (допрофессиональная подготовка в школе) состоит в правильности проведения профориентационной работы педагогами общеобразовательных учреждений и представителями высшего учебного заведения. На этом этапе важно провести своевременно все составляющие профориентационной работы - профессиональную информацию, профессиональную консультацию, профессиональный подбор и отбор. Также не менее важна на этом этапе психологическая подготовленность и осознанный выбор профессии учащимися.

Второй этап (профессиональное обучение в высшем учебном заведении) предусматривает теоретическую подготовку студентов, которая взаимосвязана с практической подготовкой.

Теоретическая подготовка предусматривает ознакомление студентов с особенностями профессии учителя, приобретения психолого-педагогических, специальных, методических знаний, умений и навыков.

Практическая подготовка охватывает все виды педагогической практики и предполагает:

- ознакомление студентов с особенностями организации и проведением учебно - воспитательной работы учителей в условиях реального учебно-воспитательного процесса в общеобразовательных учебных заведениях;
- применение и совершенствование приобретенных теоретических знаний;
- овладение студентами современными методами и технологиями обучения, формами учебно-воспитательной работы в основной школе;
- формирование устойчивой заинтересованности будущей профессией и тому подобное.

Адаптация к условиям общеобразовательных учебных заведений во время педагогической практики является не только целью, но и средством для осуществления главной задачи - формирования профессиональных и личных качеств будущего специалиста. Общеобразовательное учебное заведение не только специфическое, но и временная среда, в которой выполняется функция профессионального формирования личности, процесс адаптации тех, кто учится. Закрепление, углубление и обогащение психолого-педагогических знаний, формирование и развитие профессиональных навыков и умений в учебно-воспитательной системы высшего учебного образования можно и нужно рассматривать, как процесс адаптации в широком понимании этого слова - адаптации к будущей профессиональной деятельности специалиста.

Особого внимания заслуживает третий этап профессиональной адаптации (начало самостоятельной профессиональной деятельности). К третьему этапу относится вхождение молодого учителя в педагогический и ученический коллективы, умение использовать теоретические знания.

Профессиональная адаптация положительно влияет на профессиональное становление молодого учителя. Пребывание учителя в одном и том же школьном педагогическом коллективе школы - необходимое условие для овладения педагогическим мастерством, профессионального роста. И, наоборот, когда учитель профессионально не адаптировался в данном коллективе, когда он часто переходит из одной школы в другую, его профессиональный рост замедляется.

Решающую роль в процессе адаптации молодого учителя в школьном коллективе играют выдержка, рассудительность, коммуникабельность, коллективизм, общительность, не конфликтность, интеллектуальность, чувство юмора и тому подобное. И, наоборот, отрицательные качества молодого учителя приводят к отчужденности между молодым учителем, учениками и коллегами-учителями.

Профессиональную адаптацию можно рассматривать как целостный, динамичный, непрерывный процесс, который имеет решающее значение в успешном профессионально-педагогическом становлении молодых учителей.

### **3 Основные функции, методы и технологии процесса адаптации молодых специалистов (педагогов) образовательной организации**

Для молодых специалистов профессиональная адаптация — это усвоение профессиональных и социальных функций, активное включение в жизнь трудового коллектива.

Профессиональная адаптация молодого учителя является процессом активного взаимодействия личности и социальной среды с целью достижения таких отношений между ними, которые лучше всего обеспечивают эффективность педагогической деятельности, развитие школьного коллектива и личностное удовлетворение профессиональной самореализацией.

Выделяют основополагающие функции профессиональной адаптации молодых специалистов: психологическую, развивающую, стимулирующую, культурологическую (Хамидулина Н.А.).

Психологическая функция - определяет формирование биологического ритма их профессиональной деятельности, то есть привычку работать по определенному графику.

Сформированность указанных показателей ведет к снятию определенных внутренних барьеров, ведь условия труда становятся не новыми, что, в свою очередь, становится основой для вдохновенного труда, стремление к постижению новых знаний и освоения новых технологий обучения.

Развивающая функция заключается в выборе современной, актуальной, научно обоснованной информации, в активизации методов, приемов, форм работы, которые чаще всего применяются. На качество самостоятельной работы молодого специалиста больше всего влияет стимулирующая функция.

Культурологическая функция появляется в процессе личностной творческой самореализации относительно педагогической деятельности, направленной на освоение, передачу и создание культурных ценностей.

Сущность стимулирующей функции состоит в стимулировании творческого подхода к работе, как в классе, так и во внеурочной деятельности, через похвалу со стороны директора школы, завуча или опытного коллеги, ученического коллектива.

Непрерывное обогащение приобретенных знаний, умений и навыков, согласования собственных профессиональных усилий с другими членами педагогического коллектива, ведет к взаимным превращениям, как личности самого педагога начинающего, так и педагогического коллектива,

Проявлениями профессиональной адаптации является постепенное привыкание молодого специалиста к условиям и ритму работы коллектива, закрепление тех знаний, умений и навыков, которые он получил во время обучения в университете, приобретение тех профессиональных качеств, которые необходимы педагогу для осуществления успешной профессиональной деятельности.

Свидетельством уровня профессиональной адаптации молодого специалиста является уровень самостоятельности выполнения профессиональных задач и преодоление тех трудностей, которые возникают, удовлетворение или неудовлетворение собственной работой и взаимоотношениями с ученическим коллективом и коллегами.

В первые годы педагогической деятельности на начальном этапе профессиональной адаптации у педагога, естественно, возникает ряд трудностей, преодоление которых или стимулирует его к дальнейшему личностному и профессиональному совершенствованию, или, наоборот, приводит к разочарованию в профессии.

Среди таких проблем можно определить:

- неспособность к анализу;
- низкий уровень профессиональной подготовки, профессиональных качеств;
- недостаточно высокий уровень развития умения планирования собственной работы, обучения других;
- низкий уровень лекторских навыков, тщательности, аккуратности и энтузиазма в работе.

Следует заметить, что адаптация учителя-начинающего тесно связана с учениками как объектами его трудовой деятельности, ведь наиболее удачное контактирование с ними является одним из условий, которые положительно влияют на вхождение в педагогическую профессию.

Среди прочего, контакт с учениками определяет как профессиональные неудачи, так и успехи.

Учитель должен овладеть техникой своеобразной «презентации» себя перед ученической аудиторией, умением эффективного ведения как внеклассной, так и внешкольной работы, стремиться к совершенному владению содержанием и логикой изложения учебного материала, выходя за рамки информации, представленной в учебнике.

Значимым для профессиональной адаптации и развития молодого специалиста является и взаимодействие с коллегами, которые имеют многолетний профессиональный опыт, ведь одним из условий успешного преодоления профессиональных затруднений является именно



их помощь. Важным является также посещение уроков, проводимых педагогами, имеющими высокий уровень педагогического мастерства, и привлечение к анализу этих уроков.

Не менее важными являются: открытые уроки, которые проводит учитель-начинающий, методические отчеты, проведение научно-исследовательской работы. Способствует успешной профессиональной адаптации и наставничество опытных коллег, которое организуется в педагогическом коллективе. В его основе лежит сотрудничество учителя-профессионала и молодого специалиста.

Целью такого сотрудничества является поддержка последнего, оптимизация процесса его становления как профессионала, формирование у него цели относительно полноценной реализации в профессии и дальнейшего самосовершенствования, развития. Этот процесс является довольно сложным и разноплановым, ведь характеризуется обоюдным личностным и профессиональным взаимодействием.

Одним из результатов профессиональной адаптации начинающих учителей является приобретение ими педагогического мастерства и эрудиции. Важную роль в повышении научно-теоретического и общекультурного уровня, психолого-педагогической и профессионального мастерства молодых педагогов, формирования у них готовности к самообразованию и саморазвитию играет научно - методическая работа.

Профессиональная подготовка учителя не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, она продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального образования педагога является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта.

Одной из форм повышения квалификации начинающих является школа молодого учителя, которая призвана формировать мастерство, творческую индивидуальность молодых педагогов. Обычно, школу молодого учителя создают на базе учебного заведения, где работает опытный учитель по определенной специальности и имеет опыт наставнической работы. Руководитель школы составляет учебный план и программу занятий, рассчитанную на 3-5 лет. К занятиям в школе молодого учителя с периодичностью раз в месяц привлекают постоянных слушателей (3-8 человек) - учителей одной специальности.

Во время работы с молодыми коллегами руководитель школы может использовать такие направления работы:

- осуществление мер по углублению педагогических знаний, методологии обучения, изучение директивных материалов, нормативных документов Министерства просвещения Российской Федерации;
- научно-методическую работу по изучению обобщенного передового педагогического опыта, определение путей его творческого использования;
- углубление научно-теоретической подготовки по предмету и методике его преподавания, пополнение знаний из смежных предметов;
- осуществление мероприятий по повышению образовательного, научно-методического и культурного уровня молодого учителя;
- изучение теории, практики и методики воспитания, психологии, этики, анализа программных документов по вопросам воспитательной работы, формирование у молодых учителей должностных умений и навыков;
- проведение семинаров, смотров, конкурсов, экскурсий, вечеров отдыха, спортивных соревнований.

Работая в школе молодого учителя, начинающие специалисты посещают уроки и внеклассные мероприятия, которые проводят руководитель школы и другие опытные учителя. Молодым специалистам предоставляют индивидуальные консультации, они проводят практические занятия, на которых осуществляется моделирование и обсуждение предложенных моделей уроков, внеурочных мероприятий, изготовление образцов

дидактических материалов, проходят собеседования с руководителем школы молодого учителя, методистов методических кабинетов.

Молодые учителя могут повышать свою квалификацию и изучать педагогический опыт в школе передового педагогического опыта, которые организуют отделы образования в учебных заведениях различного типа под руководством педагога, опыт которого одобрен и рекомендован для внедрения. Школа передового педагогического опыта работает с постоянным составом слушателей (5-10 человек) по определенному учебному плану и расписанием занятий в течение учебного года с периодичностью одно занятие в месяц.

В школах передового педагогического опыта применяют разнообразные технологии адаптации молодых специалистов в школе:

- посещение руководителем школы передового опыта уроков и внеклассных мероприятий, которые проводят слушатели школы, с последующим их обсуждением;
- посещение слушателями уроков и внеклассных мероприятий, которые проводит руководитель школы, с целью изучения его опыта;
- собеседования;
- лекции и семинарские занятия;
- консультации;
- практические занятия по разработке уроков, внеклассных мероприятий, изготовление самодельных наглядных пособий;
- выполнение слушателями заданий по самостоятельной проработке литературы, применение в учебно-воспитательном процессе отдельных методов, приемов, средств, форм работы.

Для углубленного изучения предложенной педагогической наукой проблемы и обеспечение ее творческого применения под руководством опытного специалиста молодые учителя могут организовываться в творческие группы на общественных началах.

Деятельность творческой группы осуществляется по следующим направлениям:

- изучение научно-педагогической литературы по проблеме освоения имеющегося опыта, консультации с представителями науки, достижения высокой компетентности в сути исследуемой проблемы;
- разработка моделей, схем, рекомендаций, советов по применению на практике достижений науки, конкретизация практических рекомендаций, разработанных учеными, относительно специфики контингента учителей, школы, класса;
- апробация рекомендаций, разработанных на основе теоретических положений, корректировка их в процессе практического применения, создание своего опыта по проблеме;
- распространение созданного опыта, выступления с лекциями, сообщениями о этот опыт, пропаганда его в прессе; участие в подготовке и проведении семинаров-практикумов, педагогических чтений, научно-практических конференций.

Опыт нашей работы показал, что какие бы формы методической работы ни предлагались молодому учителю, его профессиональное мастерство в конечном варианте зависит от самостоятельной работы и самообразования. Идея непрерывности образования реализуется постоянным напряженным трудом. Самообразование базируется на высоком уровне развития сознания, потребности в самосовершенствовании и творческой самореализации. Самообразование взрослого человека является индивидуальной, однако, для молодого учителя возможна и необходима корректировка самообразовательной деятельности со стороны администрации заведения.

Для дирекции общеобразовательных учебных заведений предлагаем применять такие формы и методы руководства самообразованием начинающих педагогов:

- вынесение на заседание педсовета, заседание методических объединений вопросов, связанных с самообразованием. Систематическое объяснение роли самообразовательной работы, организация выступлений учителей по вопросам обмена опытом самообразования;

- индивидуальные беседы руководителей школ с учителями об основных направлениях самообразования;

- совместное обсуждение руководителями школ и учителями методов изучения трудных разделов и тем программы. Разработка отдельных рекомендаций с целью повышения педагогической эффективности уроков;

- комплектование и пополнение библиотечного фонда литературой по вопросам самообразования и самосовершенствования, а также новинками психолого-педагогической литературы;

- проведение циклов лекций, групповых и индивидуальных консультаций, семинаров;

- систематическое подведение итогов самообразовательной работы учителя (собеседования, коллоквиумы, отчеты на заседаниях педсовета и методических объединений), определение задач и содержания самообразования на новый учебный год.

Организация самообразования педагогов-предметников может быть представлена следующими пятью этапами:

Первый этап — установочный, предусматривает настройки на самостоятельную работу; выбор цели работы, исходя из научно-методической темы (проблемы) школы; формулирование личной индивидуальной темы, осмысление последовательности своих действий.

Второй этап — обучающий, когда молодой педагог знакомится с психолого - педагогической и методической литературой по выбранной проблеме образования.

Третий этап — практический, во время которого происходит накопление педагогических фактов, их отбор и анализ, проверка новых методов работы, осуществление экспериментов. Практическую работу сопровождает изучение литературы.

Четвертый этап — теоретическое осмысление, анализ и обобщение накопленных педагогических фактов. На этом этапе целесообразно организовать коллективное обсуждение прочитанной педагогической литературы; творческие отчеты о ходе самообразования на заседаниях методических объединений; посещение с последующим обсуждением открытых уроков по выбранной проблеме и другие коллективные формы работы.

Пятый этап — итогово-контрольный, на котором педагог должен подвести итоги своей самостоятельной работы, обобщить наблюдения, оформить результаты. Главным здесь является описание проведенной работы и установленных фактов, их анализ, теоретическое обоснование результатов, формулирование общих выводов и определение перспектив в работе.

Система самообразовательной работы молодого учителя предусматривает:

- текущее и перспективное планирование;

- подбор рациональных форм и способов усвоения и сохранения информации;

- овладение методикой анализа и способами обобщения своего и коллективного педагогического опыта;

- постепенное освоение методов исследовательской и экспериментальной деятельности.

Показателем эффективности педагогического самообразования молодого специалиста является качество организованного учителем учебно-воспитательного процесса и профессионально-квалифицированное роста педагога.

**Повышение квалификации молодых педагогов** — это процесс их последовательного роста, как личности, так и профессионала в процессе практической деятельности.

Не последнее место в профессиональной адаптации и развитии молодых специалистов играет и работа школьных методических объединений, которая направлена на повышение профессиональной и методической компетентности учителей. их задачей, среди прочего, являются: развитие инновационного поведения учителей - начинающих, повышение их методической и научно-исследовательской культуры, поиск новых методик преподавания, повышение профессионального статуса. Методическая работа с учителями начинающими основана на определенных принципах.

Принцип интерактивного обучения, заключается не только в передаче знаний и умений, но и в развитии новых ценностей, интересов, стремлений.

Принцип партнерства заключается в создании атмосферы сотрудничества, построении партнерских взаимоотношений, умении уважать мнение другого.

Принцип исследования основан на создании творческой среды, условий общего решения проблемных вопросов.

Принцип взаимной связи обучения и практики основывается на поиске решения текущих проблем профессиональной деятельности молодого специалиста.

Необходимо отметить, что научно-методическое сопровождение значительно способствует интенсификации процесса становления профессионализма молодого учителя.

Результатом успешной его профессиональной адаптации становится овладение умением рационально планировать распределение собственного времени и разноплановых видов работ, возможность давать себе установку на труд в тех условиях, которые складываются в определенный момент. Молодой специалист приобретает самостоятельность и проявляет творческий подход к учебно-воспитательной деятельности, стремится к профессиональному росту.

Адаптация молодого педагога лучше всего будет осуществляться при следующих условиях:

- преемственность обучения с учетом имеющегося образовательного потенциала и навыков педагогической деятельности;
- ориентация на новые сферы образовательной деятельности;
- опережающий характер обучения;
- многовариантность и гибкость форм, методов и средств обучения;
- формирование информационной культуры, обучение навыкам работы в информационном пространстве;
- вооружение педагогов средствами личностного и профессионального саморазвития.