

## АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Термин "адаптация" применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная – включает и технические, и биологические, и социальные аспекты. Говоря об адаптации молодых специалистов ДОУ, безусловно, имеются в виду и социальная и трудовая адаптация.

Адаптация социальная – (от лат. *adaptio* – приспособляю и *socialis* – среды) – 1) постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; 2) результат этого процесса. Соотношение этих компонентов, определяющее характер поведения, зависит от целей и ценностных ориентации индивида, возможностей их достижения в социальной среде.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами.

Поступая на работу в дошкольное образовательное учреждение, молодой специалист активно включается в систему социально - психологических и профессиональных отношений конкретного ДОУ, «усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами организации (трудового коллектива), тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения». [1]

В каждом ДОУ складывается своя организационная культура, свои ценностные ориентации, свои традиции. Однако при поступлении на работу любой человек уже имеет конкретные цели и свои ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к организации - работодателю, а она, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Так, реализуя свои требования, работник и ДОУ взаимодействуют, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Адаптированность специалиста к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда;

усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности; удовлетворенности различными сторонами трудового процесса.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании педагогики и психологии дошкольников, методик дошкольного образования и воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

Особенностью труда начинающих педагогов ДОУ является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Таким образом, создание и развитие системы адаптации персонала в организации является одним из приоритетных направлений работы с кадрами. Решение этой проблемы с применением современных научно - практических методов позволяет нивелировать большинство негативных факторов внутренней среды организации в области групповой динамики коллектива, производительности труда, текучести кадров и других определяющих показателей деятельности организации.

Бесспорно, в данном направлении работы с персоналом необходим системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

#### Список использованной литературы:

1. Володина Н. А. Адаптация персонала: Российский опыт построения комплекса й системы. – М.: ЭКСМО, 2009.

© Н.М. Подоплелова, 2016