*Школа — это мастерская, где формируется мысль подрастающего поколения, надо крепко держать ее в руках, если не хочешь выпустить из рук будущее. А. Барбюс[1]*

Адаптация — процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения человеком новой трудо- вой ситуации, в которой личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Трудовая адаптация – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Перед адаптацией ставятся следующие цели:

- уменьшение первоначальных издержек. Успешная адаптация дает новому ра- ботнику возможность скорее освоить установленные стандарты работы;

- снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником. Психологическая помощь, оказываемая сотруднику в процессе адаптации, помогает успешно преодолевать неуверенность в себе;

- экономия времени непосредственного руководителя и коллег;

- развитие у нового работника удовлетворенности работой, позитивного отноше- ния к работе и реализма в ожиданиях. [2]

Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотруд- ников в жизнь организации. Практика показывает, что 90% людей, уволившихся с ра- боты в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребыва- ния в новой организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием ин- формации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и т.д. То есть специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способство- вать снятию большего количества проблем, возникающих в начале работы.

В современных школах проблема адаптации наблюдается не только у первоклас- сников, но и у молодых специалистов которые окончили колледж или институт.

Проблема адаптации является одной из кардинальных проблем в различных об- ластях науки. Важное место занимает она в педагогике, на долю которой приходится решение задач, связанных с определением условий развития личности молодого специа- листа в процессе педагогической деятельности.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессио- нально необходимых качеств личности. Проявляется в ознакомлении с профессиональ- ной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, доста- точных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

Проблема профессиональной адаптации преподавателя ещё не стала центром внимания педагогической и психологической науки. Наиболее существенные результаты были достигнуты учёными по данной проблеме в странах с устойчивой рыночной эко- номикой (США, Канада, Германия, Япония), где проводятся широкомасштабные иссле- дования разноплановых проблем адаптации на базе крупных межвузовских и межгосу- дарственных научных центров (П.А. Владиславлев, 1989; Б.Л. Вульфсон, 1996; Э. Еф- ремова, 1996; О.А. Шиян, 1996). И это не случайно, так как узловые проблемы адапта- ции и поиск путей их преодоления оказались в фокусе интересов этих государств и их частной инфраструктуры. В зарубежном опыте просматриваются две основные законо- мерности:

- модернизация процесса адаптации личности с учетом особенностей националь- ных менталитетов;

- адаптация системы образования к рыночному спросу. [3]

Относительно мотивацию ранговых мест. Важное место принадлежит психологи- ческой компоненте адаптации. Это связано с тем, что адаптация личности - это слож- ный, длительный, а порой острый и болезненный процесс. Он обусловлен необходимо- стью отказа от привычного, неизбежностью преодоления многочисленных и разнопла- новых адаптационных проблем, и профессиональных затруднений. Начинающий работ- ник вынужден мобилизовать волю, энергию, физическую силу, сдерживать эмоции, ве- сти поиск резервов в борьбе с дискомфортом, стрессорами, вырабатывать и закреплять способы их блокировок. При этом происходит ломка прежних стереотипов деятельно- сти, формирующих новые наклонности убеждения, знания, умения, навыки и привычки адекватного поведения. Все эти подвижки выходят на адаптацию к самому себе, к сво- ему «Я», т.е. самоадаптация выступает как реализация психологической компоненты феномена. Она всегда и всюду инициирует учебную, научную и воспитательную дея- тельность начинающего преподавателя. Все эти процессы неразделимы, а сам учебно- воспитательный процесс по своему генезису является адаптационным. Без их совмест- ного учёта, планирования и реализации эволюция высшего профессионального образо- вания становится трудно достижимой. [4]

Для молодого специалиста по значимости на первые места выходит информация, необходимая для нормального самоощущения и чувства сопричастности – система опла- ты труда и традиции общеобразовательного учреждения. Затем необходима информа- ция о непосредственной деятельности – функциональных обязанностях. Далее опять выходит на первый план «социальный блок» - система социального обеспечения, прави- ла внутреннего трудового распорядка. Информация, касающаяся охраны труда, струк- туры и системы управления, истории общеобразовательного учреждения по эффектив- ности для молодого специалиста менее важны.

Опираясь на данные исследования [5], степень участия должностных лиц в адап- тационных процедурах в процентном отношении имеет следующий вид:

- непосредственный руководитель – 85 %;  
- инспектор по кадрам – 55 %;  
- директор – 40%;  
Система адаптации также зависит и от внедрения Федеральных государственных

образовательных стандартов.  
Для того чтобы работать по ФГОС молодой специалист должен:  
- уметь составлять рабочие программы;  
- правильно указывать УУД на каждом этапе урока;  
- профессионально оформлять портфолио ученика, а также и работать над сво-

им;  
- правильно построить структуру урока.  
Но, к сожалению, если молодой специалист, в вузе или в колледже проходил

ГОС практику по ФГОС первого поколения, то в школе, которая перешла на ФГОС но- вого поколения, могут возникать проблемы, влияющие на адаптационные процессы са- мого учителя.

Только адаптационные процессы соединяют развитие внутреннего мира препода- вателя и логику обновления вузовского образования.

Несомненно, научный интерес представляет собой компонента адаптации - спе- цифика вуза, который замыкает выделенную группу профессиональной адаптации и предметно, как мощный фактор адаптации, она рассматривалась предметно явно недо- статочно. Вузовская практика показывает, что при всех равных условиях более сильное воздействие специфики ощущают начинающие преподаватели без соответствующего профессионального образования и опыта работы. Даже наличие учёной степени у неко- торой категории преподавателей не помогает им состояться как профессионалам, что объясняется отсутствием не только педагогических, но и адаптационных способностей. Поэтому в рамках многопараметрической концепции, специфика вуза, также считается одним из доминирующих факторов адаптации.

Таким образом, специфика вуза - это многофакторная взаимно-связанная, слож- ная, многоярусная, постоянно развивающаяся по своим внутренним систем эволюцио- нирующим законам, тенденциям интегрированная функциональная характеристика высшей школы, объединяющая в одно логическое целое конкретный вуз, как разомкну- тую педагогическую систему, так и профессиональную деятельность всех его работни- ков. Длительность адаптационного процесса крайне сложный и до конца наукой не ре- шённый вопрос. Можно предположить, что она носит индивидуальный характер и мо- жет корректироваться извне. Даже небольшой стаж педагогической работы в вузе не освобождает преподавателей от проблем адаптационного и профессионального характе- ра. В таком случае чётко не осмысленная, методически не организованная и научно не подкреплённая технология их подготовки может привести к негативному включению, появлению многочисленных воспитательных и дидактических ошибок.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что, адаптация включа- ет одновременно производственный и социальный процессы освоения рыночной ситуа- ции, когда личность и рыночная среда активно взаимодействует друг с другом. С адап- тацией тесно связан личностный и интеллектуальный потенциалы работника как сово- купность его определенных черт и качеств. Успешность адаптации зависит от правиль- но выбранной профессии и природных данных, наклонностей, социальных, физиологи- ческих и психологических проявлений человека.

**Список литературы**

1. [1]  Теличева Е. Г. Институционализация рынка труда в России.// Теличева Е. Г., Смирнов Б.В. Хабаровск. Из-во ТОГУ, 2005. – 175 с.
2. [2]  Под ред. Базарова Т.Ю., Ерёмина Б.Л. Управление персоналом. Учебник. 1999. Глава 7. Методы формирования кадрового состава. 7.8. Адаптация персонала
3. [3]  Елисеева А.В. , Теличева Е.Г. Управление процессом адаптации персонала образователь- ного учреждения (на примере МБОУ No 7) Электронное научное издание «Ученые за- метки ТОГУ». - No 1. - 2013. Т. 4. - С. 25 – 29.