



*Электронное научное издание
«Ученые заметки ТОГУ»
2014, Том 5, № 4, С. 592 – 595*

*Свидетельство
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)*

УДК 37.013.78

© 2014 г. **К. В. Теличева,**

Е. Г. Теличева, канд. социол. наук

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)

АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В статье рассматривается процесс адаптации молодого специалиста в общеобразовательных учреждениях.

Ключевые слова: адаптация, молодой специалист, общеобразовательные учреждения.

K. V. Telicheva, E. G. Telicheva

ADAPTATION OF THE YOUNG SPECIALIST IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

In article process of adaptation of the young specialistin general education uchrezhedniya is considered.

Keywords: adaptation, young specialist, educational institutions.

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 трудовой 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 работнику 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 отношения к работе и реализма в ожиданиях. [2]

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

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

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

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности. Проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных 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 экономикой (США, Канада, Германия, Япония), где проводятся широкомасштабные исследования разноплановых проблем адаптации на базе крупных межвузовских и межгосударственных научных центров (П.А. Владиславлев, 1989; Б.Л. Вульфсон, 1996; Э. Ефремова, 1996; О.А. Шиян, 1996). И это не случайно, так как узловые проблемы адаптации и поиск путей их преодоления оказались в фокусе интересов этих государств и их частной инфраструктуры. В зарубежном опыте просматриваются две основные закономерности:

- модернизация процесса адаптации личности с учетом особенностей национальных менталитетов;

- адаптация системы образования к рыночному спросу. [3]

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

Для молодого специалиста по значимости на первые места выходит информация, необходимая для нормального самоощущения и чувства сопричастности – система оплаты труда и традиции общеобразовательного учреждения. Затем необходима информация о непосредственной деятельности – функциональных обязанностях. Далее опять выходит на первый план «социальный блок» - система социального обеспечения, правила внутреннего трудового распорядка. Информация, касающаяся охраны труда, структуры и системы управления, истории общеобразовательного учреждения по эффективности для молодого специалиста менее важны.

Опираясь на данные исследования [5], степень участия должностных лиц в адаптационных 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 своим;
- 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 нового поколения, могут возникать проблемы, влияющие на адаптационные процессы самого учителя.

Только адаптационные процессы соединяют развитие внутреннего мира преподавателя и логику обновления вузовского образования.

Несомненно, научный интерес представляет собой компонента адаптации - специфика 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 некоторой 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, сложная, многоярусная, постоянно развивающаяся по своим внутренним систем эволюционирующим законам, тенденциям интегрированная функциональная характеристика высшей школы, объединяющая в одно логическое целое конкретный вуз, как разомкнутую педагогическую систему, так и профессиональную деятельность всех его работников. Длительность адаптационного процесса крайне сложный и до конца наукой не решённый вопрос. Можно предположить, что она носит индивидуальный характер и может корректироваться извне. Даже небольшой стаж педагогической работы в вузе не освобождает преподавателей от проблем адаптационного и профессионального характера. 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 включает одновременно производственный и социальный процессы освоения рыночной ситуации, когда личность и рыночная среда активно взаимодействует друг с другом. С адаптацией тесно связан личностный и интеллектуальный потенциалы работника как совокупность его определенных черт и качеств. Успешность адаптации зависит от правильно выбранной профессии и природных данных, наклонностей, социальных, физиологических и психологических проявлений человека.

Список литературы

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