

Горелкина М.В. Теоретические аспекты профессиональной адаптации личности педагога в профессиональном образовании // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №1 (январь). – АРТ 73-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 377

Горелкина Мария Владимировна
студентка 2 курса магистратуры,
ПО «менеджмент профессионального образования»
Научный руководитель: Коняева Е.А., к.п.н., доцент
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»
г. Челябинск, Российская Федерация
e-mail: kayatkinam@mail.ru

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

Аннотация: В статье рассмотрены виды профессиональной адаптации личности педагога и методы ее реализации. Обозначены современные тенденции адаптивных процессов в профессиональном образовании.

Ключевые слова: образование, компетенции, метакомпетенции, адаптация, специалист, педагог, обучение.

Gorelkina Maria

2nd year student of magistracy,

PO «management of vocational education»

Supervisor: E.Konyaeva, PhD, Associate Professor

FGBOU VO «South Ural state University of Humanities and education»

Chelyabinsk, Russian Federation

THEORETICAL ASPECT
PROFESSIONAL ADAPTATION OF A TEACHER'S PERSONALITY
IN VOCATIONAL EDUCATION

Abstract: The article deals with the types of professional adaptation of the teacher's personality and methods of its implementation. Modern tendencies of adaptive processes in professional education are designated.

Keywords: education, competence, metacompetence, adaptation, specialist, teacher, training.

Экономическая формация, определяют развитие общества и государства. Рассматривая действующую демократическую, рыночную социально экономическую формацию, необходимой данностью выступает переосмысления процессов ведения деятельности в области кадровой политики. Развитие менеджмента предполагает изыскание наиболее оптимальных путей развития организаций, максимизации усилий в области ведения качества персонала.

На сегодняшний день качество работы организаций напрямую зависит от ее персонала. По данным портала «HR-менеджмент», суммарные затраты на ведение кадрового менеджмента, управления персоналом, управления качеством, в крупных отраслевых предприятиях приходится до 35% от получаемой прибыли (за вычетом заработной платы, и премиальных надбавок). Поэтому рассматривать кадровую политику в рамках современного менеджмента стоит на этапе пропедевтики – поиске, отборе и адаптации кадров.

Не исключением становится и система образования Российской Федерации. Рассматривать кадровую политику образовательных учреждений следует через призму современного менеджмента.

Так, в рамках рационального подхода к кадровой политике используют ряд методов для повышения эффективности взаимодействия субъектов образования на всех уровнях. Однако системные методы не всегда отражают действенные подходы к управлению персоналом. На сегодняшний день формируется система кадрового резерва, основанная на формальном подходе к оценке навыков специалиста – документальном свидетельстве знаний, умений, навыков. Отбор и передвижение кадров происходит только в соответствии с уровнем квалификации. Противоречивость заключается в оптимизации за счет формализма, а не за счет компетенций личности.

На наш взгляд, наиболее эффективным средством для достижения максимального эффекта в области кадрового управления является рациональный, компетентностный, системный подход к периоду адаптации. Адаптация – технология введения в бизнес-процессы организации по средствам социальных, психологических, экономических и иных мер, направленных на создание благоприятных взаимодействий индивидуума с

коллективом. От этого процесса зависит качество работы сотрудников, организации в целом, психологическое настроение в социуме.

Адаптация – это ключевая функция Личности. В связи с этим важно формировать социально-психологическую компетентность на всех этапах развития и совершенствования Личности.

Современный менеджмент находится в жестком противоречии: с одной стороны работодателям необходимы творческие компетентные сотрудники, которые качественно и ускоренно выполняют свой функционал, с другой стороны подобного рода Профессионалы способны к самоуправлению и самоорганизации своего профессионального пространства и не нуждаются в услугах работодателя.

Особо остро вопрос стоит в профессионально-педагогической среде.

Рассмотрим профессиональную адаптацию личности педагога в профессиональном образовании.

Социальная адаптация – это вид взаимодействия отдельного индивида или социальной группы с окружающей средой, в процессе которого согласовываются требования и ожидания взаимодействующих сторон с целью сосуществования и взаимодействия [1].

В социальной адаптации и личность (или группа), и социальная среда активно воздействуют друг на друга и являются адаптивно – адаптирующими системами. Механизмом этого взаимодействия является усвоение норм, традиций и ценностей новой социальной среды, освоение соответствующих ролей и форм взаимодействия, сложившихся в этой среде [2].

Профессиональная адаптация, как разновидность социальной, представляет собой взаимодействие работника с новой трудовой ситуацией, в процессе которого согласовываются требования и ожидания участников. Приход нового работника в коллектив изменяет и сам коллектив, наполняет его нормами и ценностями, носителями которых выступают новые члены коллектива [4].

Особенно остро проблема повышения адаптационного потенциала стоит для тех специалистов, работа которых связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно изменяющихся обстоятельствах. К таким специалистам относятся, в том числе, и педагогические работники.

Профессиональная адаптация характеризуется дополнительным освоением профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе. Как правило, удовлетворённость трудом наступает при достижении определенных результатов, а последние приходят по мере освоения сотрудником специфики работы на конкретном рабочем месте [3].

Существуют объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.

Объективные – факторы, которые в меньшей степени зависят от работника (уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.).

К субъективным (личностным) факторам относятся [1]:

– социально-демографические характеристики работника – пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);

– социально-психологические – уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способности самоконтроля и умения распределять свои движения и действия во времени, коммуникабельность и т.д.;

– социологические – степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда и т.д.

Кадровый вопрос чрезвычайно актуален. Молодые специалисты – начинающие трудовую деятельность педагоги – это достаточно молодые люди, возраст которых – от 22 лет. С точки зрения возрастной психологической периодизации завершили личностное формирование и освоили профессионально-педагогические компетенции. Однако в практической профессионально-педагогической среде их опыта недостаточно, чтобы на высоком профессиональном уровне осуществлять педагогическую деятельность: 89% начинающих трудовую деятельность педагогов сталкиваются с разными видами профессиональных трудностей (см. Таблицу 1).

Профессиональные трудности начинающих трудовую деятельность педагогов профессионального обучения в период адаптации

Таблица 1

Категории профессиональных трудностей начинающих трудовую деятельность педагогов в период адаптации	Количество начинающих трудовую деятельность педагогов, испытывающих трудности (%)
Ведение документации	100
Отсутствие практического педагогического опыта	100
Нехватка авторитетности в среде родителей	100
Ощущение дискомфорта из-за небольшой разницы в возрасте по отношению к обучающимся	75
Ощущение, что «занял чужое место»	70
«Навязанное» мнение об обучающихся	60

Рассматривая современные тенденции адаптивных процессов, можно выделить ряд направлений, которые зачастую используют образовательные организации в рамках развития кадрового потенциала.

Первый и наиболее распространенный подход в создании системы адаптации – проведение специализированных мероприятий профессионального характера: вводных инструктажей, школ молодых специалистов, недель специальности, внутренних профориентационных мероприятий. Подобный подход имеет как положительные, так и отрицательные аспекты, свойственные каждой организации. С одной стороны, в результате первичных организационно-адаптивных мероприятий (школ, инструктажей и т.д.) которые, как правило, длятся несколько месяцев, происходит детальное знакомство с внутренними нормативно-правовыми документами организации. Так как система образования – сфера субъектных отношений, закрепление соглашений

между уровнями и субъектами носит формальный характер, присваивая им статус нормативно-распорядительной документации.

Однако с другой стороны, данные мероприятия носят массовый характер, поэтому многие рассматриваемые нормативные и распорядительные документы не относятся к сфере профессиональной деятельности сотрудника, более того, формальности оформления, разработки и наименования некоторых документов способны не облегчить, а запутать молодых специалистов.

Стоит отметить, что деятельность преподавателя среднего профессионального образовательного учреждения, наряду с ведением журналов и заполнением зачетных книжек, насчитывает около 50 нормативных документов, регламентирующих деятельность на разных субъектных уровнях. Рассматривать подобные документы детально не имеет смысла, поскольку большая часть из них в первые трудовые месяцы будет не актуальна.

На наш взгляд, более эффективным методом реализации адаптации молодого специалиста выступает прикрепление более опытного коллеги – наставника. Однако сам термин «Наставник» не что иное, как информационный проводник, передающий опыт.

Более приемлемо на наш взгляд в данном контексте использовать понятие коуч – от английского «coach» – тренер. Сам подход наставничества предполагает передачу опыта, при этом не учитывает индивидуальные потребности Личности, например подход к мотивации. Коучинг – эффективный метод, позволяющий выстроить взаимодействия индивидуума и коллектива, с учетом требования личности.

Коучинг в первую очередь направлен не на коллективизм в адаптации, а на элитарность – индивидуально-компетентностный подход. Компетентность специалиста выявляется на стадии отбора, однако личность – многогранный феномен, поэтому индивидуализм личности раскрывается в период от 1 до 3 месяцев. Использование коучинга как индивидуального тренинга личности необходимо для раскрытия психологических основ индивидуума в период адаптации. Коучинг, в отличие от устаревшей модели наставничества подразумевает не вертикальное взаимодействие субъектов, а горизонтальное – то есть создание партнерских отношений. Рассматривать компетенции и их развитие в период адаптации следует системно, дифференцируя компетенции по разнородным принципам.

Молодой педагог должен быть профессионалом и обладать не только базовыми компетенциями, но и метакомпетенциями. Ориентация на личностное развитие, инновации, инициативу, наращивание профессиональной квалификации, желание постоянно совершенствоваться, способность принимать самостоятельные ответственные решения, профессиональная мобильность, эмоциональный интеллект – все это лежит в основе метакомпетенций.

Однако в процессе адаптации молодых педагогов важно уделять внимание компетенциям в совокупности, структура которых раскрыта на примере рисунка 1.

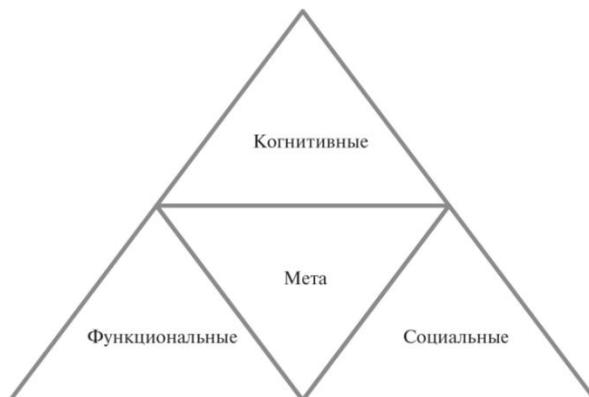


Рис.1. Структура компетенций

Когнитивные компетенции включают в себя знания, накопленные в период обучения, умения, раскрыть которые следует по средствам метакомпетенций.

Функциональные компетенции предполагают наличие наряду со знаниями и умениями, ряд профессиональных навыков удовлетворяющих потребности образовательного учреждения.

Социальные компетенции включают в себя личностные и поведенческие способности индивидуума проявлять активность и самоорганизованность в коллективной работе. Это способность принимать решения в рабочих ситуациях, опираясь на общепринятые коллективные и организационные ценности, миссию, политику учреждения.

Метакомпетенции относятся к способности справляться с неуверенностью, критикой, и иными субъектными отношениями, основанными на межличностном уровне взаимодействия. Рассматривая метакомпетенции, следует отметить, что они занимают некую совершенно иную, отличную позицию наряду с остальными личностными и профессиональными составляющими адаптируемого субъекта.

Рассматривая метапредметность компетенций, следует с позиции неоклассического подхода личностного развития. На сегодняшний день, в условиях стремительного разрыва практики и теории все более остро встает необходимость развития таких качеств, которые сокращают время принятия решений, при этом решений взвешенных, основанных на переосмыслении эмпирических и теоретических данных. Метапредметность в данном контексте выступает хабом, между психологическими субъектами отношениями и объектно-субъектной связью.

Наряду с этим, интенсивность в оценке и развитие в период адаптации данного аспекта выступает залогом развития остальных компетенций, функционального, социального, психологического характера [7]. Пересмотр классического подхода, при котором ключевое значение получает развитие профессионализма, выраженного когнитивными и функциональными компетенциями, делает невозможным развитие идеологического и корпоративного компонента, обеспечивающего энтузиазм личности.

Напротив, анализ и развитие социально-психологического компонента компетенций оставляет неудовлетворённым профессиональный аспект – важнейший в условиях реализации экономической детальности.

Метапредметный подход в данном контексте есть ни что иное, как трансцендентность в области компетенций, то есть развитие компетенций, абстрагируясь от эмпирических наблюдений как профессионального, так и социально-психологического характера. Трансцендентность выступает не на уровне взаимодействий (субъектных, субъект-объектных), а на уровне меж компетентностного подхода, удовлетворяющих подходы ко всем сферам деятельности педагога. Таким образом, развитие метапредметной области компетенций в период адаптации молодого специалиста является

осознанной необходимостью для эффективного развития кадрового потенциала учреждения.

Список используемой литературы:

1. Актуальные проблемы управления персоналом: учебное пособие / Под ред. Ю.П. Платонова, – СПб.: Изд-во Делком, 2009. 1
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, Аксенова и др. – М.:Изд-во ЮНИТИ, 2008.2
3. Головкина Н. Г. Дистанционный наставник как инструмент адаптации [Электронный ресурс] // URL http://pharmpersonal.ru/articles/dstantsionnyi_nastavnik_kak_instrument_adaptatsii_81_7.htm ?rubric=96.3
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КноРус, 2009.4
5. Коняева Е.А. Некоторые итоги реализации образовательного проекта развития естественно-математического и технологического образования «ТЕМП» в Челябинской области // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сборник статей по материалам III Всероссийской научно-практической конференции 12 декабря 2016 г., Нижний Новгород. - Н. Новгород: Мининский университет, 2017. – С.164 – 167.
6. Коняева Е.А., Михайлова Н.В., Новикова Т.К. Применение инновационных технологий в профессиональной образовательной организации // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сборник статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции (24 ноября 2017 г.). – Н. Новгород: Мининский университет, 2018. – С. 41-45.
7. Мижериков В.А., Юзефовичус Т.А. Введение в педагогическую деятельность. – М., 2005.5
8. Ордобоева Л.М. Метакомпетенция как компонент содержания профессиональной иноязычной подготовки студентов в языковом вузе // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2014. – № 14(700). – С. 144 – 153.6 с.7
9. Педагогика: учебник для высш. учеб. заведений / П.И.Пидкасистый, В.И.Беляев, В.А.Мижериков, Т.А.Юзефовичус; под ред. П.И.Пидкасистого.-М.: «Академия», 2010. – 512
10. Bystrova N.V., Konyayeva E.A., Tsarapkina J.M., Morozova I.M., Krivonogova A.S. Didactic foundations of designing the process of training in professional educational institutions // Advances in Intelligent Systems and Computing. – 2018. – № 622. – С. 136–142.

Дата поступления в редакцию: 16.01.2019 г.

Опубликовано: 16.01.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Горелкина М.В., 2019