

С.А. Иванушкина, Н.С. Пряжников// Журнал практического психолога-1998- №4

Трубаева А.А.

*Белгородский государственный национальный
исследовательский университет, г. Белгород*

СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профессиональная адаптация педагога наиболее важный фактор профессиональной успешности. После завершения обучения в вузе молодой педагог начинает свой профессиональный путь и, то каким он будет, зависит от адаптации к профессиональной среде.

По последним данным статистических исследований в России большинство педагогов, работающих в профессиональных образовательных организациях, это женщины с высшим образованием, высшей квалификационной категории, со стажем работы более 15 лет и в возрасте от 40 до 55 лет [1].

Министр просвещения Российской Федерации О.Ю. Васильева о ситуации с молодыми педагогами на пленарном заседании августовского совещания педагогических работников Республики Алтай отметила следующее: «что смущает и что пугает: количество молодых учителей в возрасте от 29 лет не изменится до 2029 года включительно. Их процент колеблется от 11% до 13% от общего числа и практически не растет» [2]. Как видим, налицо проблема нехватки молодых педагогов. Одной из причин данной проблемы является то, что педагоги не адаптируются к работе в образовательных учреждениях и, в связи с этим уходят из системы образования, предпочитая другие сферы деятельности.

Для того, чтобы изучить состояние проблемы адаптации молодых педагогов, нами были подобраны опросники и проведено исследование на базе Белгородского механико-технологического колледжа. В данном колледже работают 14 молодых педагогов, стаж которых не превышает трёх лет. 4 из них мужчины, остальные женщины, средний возраст 27 лет.

Для проведения исследования были использованы 3 опросника:

- 1) Опросник для оценки проявлений дезадаптации
- 2) Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника
- 3) Опросник оценки удовлетворенности работой.

Каждому педагогу было предложено ответить на вопросы для определения интересующих нас показателей.

В результате проведенного нами исследования были получены следующие результаты.

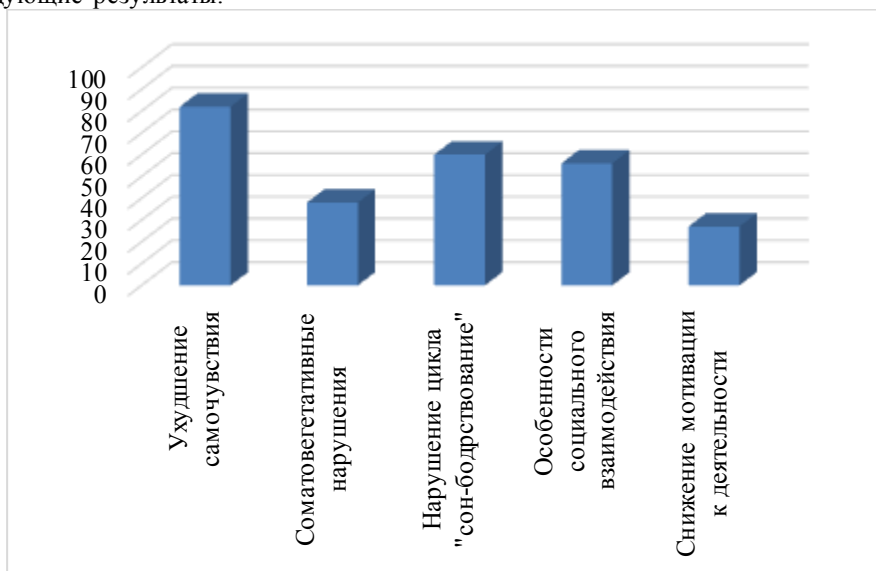


Рис. 1. Признаки дезадаптации

Проводя анализ результатов первого опросника, нами были получены следующие показатели, представленные на диаграмме (Рис.1). Как мы видим наибольшее отклонение наблюдается в первом признаке «Ухудшение самочувствия». Это говорит о том, что молодые педагоги часто испытывают физические недомогания (головные боли, тошнота, головокружение). Связано это, в первую очередь, со спецификой работы с обучающимися, а также со сложностью организации работы в начале карьеры.

Рассматривая общее количество баллов, результаты респондентов варьируются от 35 до 50 баллов. Такие показатели соответствуют умеренному уровню дезадаптации и требуют оказания помощи специалистов. Такими специалистами могут быть психолог, методист, председатель цикловой комиссии. Эти люди смогут оказать как психологическую, так и методическую помощь учителю и снизить его уровень дезадаптации.

По результатам второго опросника, у большинства педагогов наблюдается низкий уровень адаптации (30-50 баллов). Рассматривая по отдельным критериям оценочной шкалы, нами были получены следующие результаты.

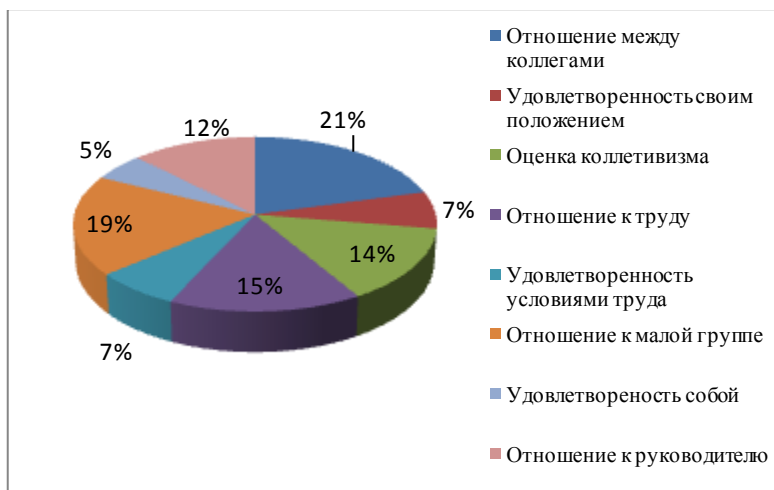


Рис. 2. Критерии адаптации

Как видим из диаграммы (рис. 2) наибольшие значения наблюдаются по критериям: «Отношение между коллегами» и «Отношение к малой группе». Это говорит о том, что респонденты за время работы стали наиболее адаптированы к коллегам и своим предметно-цикловым комиссиям. Однако, как мы видим, несмотря на это, они не удовлетворены своим положением в коллективе, в целом. Самый низкий показатель по критерию «Удовлетворенность собой» это может свидетельствовать о том, что молодой педагог не имеет еще достаточного опыта и недоволен результатом своей деятельности.

Анализируя результаты последнего опросника, замечено, что респонденты удовлетворены своей работой (25-35 баллов). Таким образом, в общем условия труда, коллектив и руководитель их устраивают, но если отдельно рассмотреть показатели по критериям, то мы заметили, что у большинства респондентов отметка «крайне неудовлетворён» наблюдается в следующих критериях:

1. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т.д.) – 85%.
2. Ваша удовлетворенность слаженностью действий сотрудников – 65%.
3. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника – 60%.

Таблица 1.

Неудовлетворенность работой

| Утверждение | Процент неудовлетворенности |
|---|--------------------------------|
| Ваша удовлетворенность предприятием | 20% |
| Ваша удовлетворенность физическими условиями | 85% |
| Ваша удовлетворенность работой | 15% |
| Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников | 65% |
| Ваша удовлетворенность стилем руководства начальника | 60% |
| Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией начальника | 25% |
| Ваша удовлетворенность зарплатой | 3% |
| Ваша удовлетворенность возможностью продвижения | 5% |
| Ваша удовлетворенность возможностью использования своего опыта | 4% |
| Ваша удовлетворенность требованиями к интеллекту | 10% |
| Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня | 5% |

Как мы видим, достаточно серьезные отклонения наблюдаются по важным для благоприятной работы критериям, что свидетельствует о том, что в случае недостаточной работ с педагогами по изменению отношения педагогов к физическим условиям, слаженностью действий сотрудников и стилем руководства начальника, через некоторое время уровень удовлетворенности работой снизится, так же, как и качество работы сотрудников.

Изучив состояние проблемы адаптации педагогов, мы увидели, что необходимо работать в направлении решения данной проблемы. Руководству образовательных организаций необходимо быть более внимательными к молодым педагогам и оказывать им всестороннюю помощь в адаптации к новой для них работе. Образовательным организациям необходимо усилить работу методической и психологической помощи молодым сотрудникам, так как от этого, во многом, зависит их процесс адаптации.

Литература:

1. Карелин А.А. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Эксмо, 2006, 416 с.
2. <http://www.rosstat.gov.ru>
3. <https://tass.ru>

Тулинова Н.А.*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород***РОЛЬ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ В
ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СТУДЕНТА**

Мы живем в эпоху глобализации, время новых информационных и иных технологий, требующей от организаций и предприятий инновационного подхода к осуществляемой деятельности и понимания важности человека как ключевого стратегического ресурса. Успехи и благополучие России в 21 веке во многом определяется качеством ее человеческого капитала – уровнем образованности, профессиональной компетенции специалиста и, что не менее важно, степенью его духовного богатства. Ориентация гуманитарного образования и науки в вузах на длительную перспективу, предвидение будущих последствий научно-технического прогресса, рыночной экономики настоятельно требуют всестороннего и реалистичного подхода к современным культурным процессам и явлениям, выработки новых критериев оценки культурного уровня и качества образа и стиля жизни каждого молодого человека [1].

Одной из основных целей образования является формирование не столько информационного, сколько культурного человека, прежде всего в контексте национальной культуры, но открытого к межнациональному и поликультурному взаимодействию [2]. В современном обществе появилось понимание того, что деятельность человека и его взаимодействие с миром и людьми детерминировано культурой, а не только экономическими законами. Это еще далеко не реализованный фактор, в том числе для развития и саморазвития специалиста как конкурентоспособной личности.

Понятие культура имеет большое количество трактовок в современной жизни в разных областях деятельности человека. Согласно толковому словарю Русского языка Ожегова «культура» определяется как: совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей [1].