

РАЗРАБОТКА СПОСОБОВ ПОВЫШЕНИЯ УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Молодые кадры представляют собой наиболее перспективную профессиональную группу, так как достижение целей организации во многом зависит от их профессионального и эмоционального самочувствия, активного и заинтересованного участия в трудовом процессе. Недостаточная подготовка выпускников вуза к новым условиям профессионального самоопределения и самоутверждения создает у них психологический дискомфорт, ведет к дестабилизации личности, к возникновению эмоциональной напряженности, тревожности. Это оказывает существенное влияние на психическое и физическое здоровье молодых специалистов, на снижение уровня их профессиональной адаптации.

Профессиональная адаптация – процесс становления равновесия в системе «человек – профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе [1–3].

Одной из трудностей начала преподавательской деятельности для молодых преподавателей является переход в новую социальную роль, а также необходимость налаживать контакт с руководящим составом, коллективом и обучаемыми.

Кроме того, на стадии профессиональной адаптации проявляется кризис профессиональных экспектаций, который сопровождается трудностями включения в разновозрастной коллектив и необходимостью освоения ролевого поведения. Ожидания молодого специалиста, как правило, не совпадают с реальными возможностями.

Профессиональную адаптацию можно изучать с позиций системного (Б.Ф. Ломов), деятельностного (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев) и компетентностного (Э.Ф. Зеер) подходов. По проблеме адаптации человека к настоящему времени выполнен ряд исследований (И.В. Гребенников, Э.Ф. Зеер, В.П. Каширин, А.К. Маркова, В.А. Петровский, П.А. Просецкий, Е.С. Романова, В.А. Сластенин и др.) [1–3].

Разработанные нами меры повышения успешности профессиональной адаптации молодых педагогов, дифференцированы по направлениям: психологическое содействие; организационный аспект; помощь в вопросах технического характера.

Меры психологического характера:

1) Организация своевременной диагностики уровня адаптации (опросник Исмагилова Р.Х., опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина), рекомендуется также диагностировать психические состояния по опроснику А.О. Прохорова «Диагностика психических состояний преподавателей» [2].

2) Организация семинаров по актуальным проблемам для профессионалов-педагогов и новичков.

3) Обучение в деловых играх молодых педагогов самостоятельному принятию решений, умению отвечать за свои действия, обеспечение глубоких профессиональных знаний.

4) Проведение круглых столов и организация тренингов (в соответствии с возникшими затруднениями).

Например, на таком тренинге преподаватели-новички и профессионалы могут меняться ролями, с тем, чтобы лучше понимать позицию сотрудников.

Также можно создавать обстановку, в которой новичкам будут задавать провокационные вопросы, а они должны будут достойно отвечать на них. Эта методика позволяет заранее выявить затруднения, своевременно скорректировать недочеты, устранить их и облегчить реальную ситуацию, когда она возникнет в практике работы.

В задачи подобных тренингов также входит обучение молодых специалистов навыкам оптимального общения, принимать во внимание потребности коллег и их представление о чем-либо.

Закрепление подобных умений может происходить в деловых играх.

Возможно сопровождение тренинга карикатурами, плакатами, показывающими приемлемые и неприемлемые способы поведения и работы:

- пугливый, дрожащий ученик, согнулся под «натиском» авторитарного педагога, кричащего и размахивающего указкой;
- ученики «разносят» школу, в то время как учитель читает книгу;
- молодой работник читает нотации более опытному сотруднику, но тот уже «в тихую» пишет на него жалобу и т.д.

Молодой педагог задумается, хочет ли он оказаться в подобном положении. Иллюстрации прочно запоминаются и легко усваиваются.

Описание новичком ситуаций, которых он боится, в которых не хочет оказаться – осуществление коррекции профессиональных страхов.

Рекомендуется проводить упражнения [4]: «Суд над самим собой», «Знаете, я», «Автопортрет», «Говорю за другого», «Взаимные презентации», «Эмпатия», «Как меня видят другие» и др.

5) Возможна работа молодого специалиста с психологом-консультантом, в задачи которого входит определение способов включения сотрудника в организационную структуру, выбор эффективных форм поведения, освоения норм профессионального поведения, предупреждение возможных последствий их нарушения и др.

Организационные меры:

- 1) Проведение дополнительной стажировки.
- 2) Создание совета молодых специалистов, для стимулирования их активности и содействия их квалифицированному и культурному росту.
- 3) Периодическое проведение семинаров-совещаний по возникающим вопросам и обмену опытом.
- 4) Дополнительное обучение, вовлечение молодых специалистов в дополнительные образовательные программы и программы повышения квалификации.

Технические меры:

- 1) Содействие психофизической адаптации:
 - рекомендовать основательно готовиться к проведению занятий, пояснить специалисту, что не следует переживать из-за временных затрат – его работа «окупится» в процессе последующей деятельности;
 - уделять большое внимание структурированности занятия.
- 2) Повышение профессиональной адаптации:
 - в том случае, если реальная компетентность превышает требуемую, порекомендовать организацией специальных занятий для других новичков-педагогов;
 - посвятить себя репетиторству;
 - быть помощником наставника для других новичков.

Рассмотренные техники способствуют повышению коммуникативных навыков, способов эффективного взаимодействия, профилактике профессиональных страхов.

Значительно облегчает процесс приспособления молодого педагога к новой среде наличие службы управления адаптацией, стажировка в учреждении, дополнительное обучение и создание совета молодых специалистов.

Библиографический список

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Издательский центр «Академия», 2006. 240 с.
2. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Зольников А.П. Практикум по психологии профессий. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. 174 с.
3. Павлова А.М. Психология труда. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008, 156 с.
4. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста. М.: ФОРУМ, 2009. 184 с.

Е. Корюкова

Екатеринбург, РГППУ

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНОЕ КАЧЕСТВО ПСИХОЛОГА

В XXI веке интерес к психологической практике, психологическим услугам все больше возрастает. В связи с расширением сферы услуг в области практической психологии актуальной является проблема качества профессиональной подготовки практического психолога. Меняются и требования к практическим психологам. Наша Работа посвящена изучению профессионально важных качеств психолога, поскольку они во многом определяют успешность профессиональной психологической деятельности.

Профессионально важные качества включают в себя индивидуально-психические и личностные качества субъекта, которые необходимы и достаточны для реализации той или иной продуктивной деятельности.

Мы считаем, что эмоциональный интеллект является одним из профессионально значимых качеств психолога. Качества, входящие в структуру эмоционального интеллекта такие как эмоциональная осведомленность, эмпатия, самомотивация, распознавание эмоций других людей, управление своими эмоциями, являются необходимыми в практической деятельности психолога.

Исследования эмоционального интеллекта появились в научных статьях в начале 1990-х годов. Этот концепт завоевал заслуженную популярность и привлекает многих исследователей. Причины такой популярно-