

УДК 44.04.01

Шутемова О.Н.

магистрант

2 курс, факультет «технологии, экономики и дизайна»

Армавирский государственный педагогический университет,

Россия, г. Армавир

Shutemova O.N.

undergraduate

2 course, faculty of « technology, economics and design »

Armavir State Pedagogical University,

Russia, Armavir

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МЕНЕДЖЕРА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF
PROFESSIONAL ADAPTATION OF THE MANAGER OF AN
EDUCATIONAL ORGANIZATION**

Аннотация: В статье рассмотрены психолого-педагогические условия успешной адаптации молодых специалистов в организациях.

Ключевые слова: квалификация, молодой специалист, профессиональная адаптация, социализация.

Annotation: The article discusses the psychological and pedagogical conditions for the successful adaptation of young professionals in organizations.

Keyword: qualification, young specialist, professional adaptation, socialization.

В мировой практике профессиональная успешность – одна из наиболее значимых социокультурных установок человека, критерий оценки деятельности любого специалиста, универсальный социопсихологический мотив самоидентификации личности.

Профессионал – это субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный и социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

Современное общество и система образования нуждается в профессионалах, имеющих активную жизненную позицию, фундаментальное образование, практическую подготовку. Профессионал в широком понимании – это субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный, социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

Психологическое содержание понятия «адаптация» значительно более широко, чем в биологических науках, благодаря социальному звучанию, а именно необходимостью приспособления личности к новой социальной среде, и значимости для приспособления различных видов активности личности.

В широком смысле под адаптацией понимается динамическое образование, результат и процесс приспособления организма или личности к условиям внешней среды, а также свойство любой саморегулирующейся

системы, которое состоит в способности приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней среды.

Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов.

Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника. Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности.

Результатом профессиональной адаптации молодого сотрудника является профессиональная адаптация, проявляющаяся во вхождении человека в социальную среду в процессе ее деятельности, интеграции с сообществом и самоопределения в ней. Адаптированная личность готова к профессиональной деятельности, не чувствует психологического дискомфорта, имеет позитивное отношение к окружающему миру и самому себе. От успешной деятельности в период адаптации зависит укрепление профессиональной мотивации, дальнейшее профессиональное и личностное развитие молодых педагогических работников

В процессе социально-психологической адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы.

В процессе организационно – административной адаптации работник знакомится с особенностями организационного механизма управления,

местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре.

Одной из важнейших задач в ряду современных психологических проблем является разработка новых программ, способствующих формированию комплексного, непрерывного психологического профессионально-карьерного консультирования молодежи. В эти программы должны быть включены новейшие развивающие психотехнологии, отвечающие требованиям современных социально-экономических и культурно-исторических условий, в том числе индивидуальные и групповые методы психологического консультирования, создающие благоприятные условия для реализации задач, связанных с ведущей сферой самореализации человека, его свободного профессионального самоопределения и успешной адаптации к постоянно меняющейся социально-экономической ситуации.

Трудности адаптации ведут к развитию чрезмерной тревожности, которая, являясь необходимой для молодого человека, в случае ее высокой выраженности, препятствует успешной социализации и реализации творческого потенциала. При этом именно обществу принадлежит ведущая роль в создании адаптационных механизмов.

Как и любые человеческие сообщества, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов – так устроен мир. Периодически возникают психологические трения, негативные последствия которых известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров.

Руководители ломают голову, как сблизить коллектив, повысить эффективность командной работы, создать атмосферу доверия и сплоченности. Действительно, эта проблема очень актуальна. Нередки случаи, когда работники предпочитают хороший коллектив не только большему денежному вознаграждению за свой труд, но и перспективам

карьерного роста. Для многих спокойствие на работе и положительные эмоциональные контакты с коллегами оказываются важнее

Для молодых людей найти себя, свое место в жизни невозможно без наличия работы, соответствующей их способностям, потребностям и 38 возможностям, а для этого надо найти свое место на рынке труда. Адаптироваться же в новых условиях часто мешают нравственные стереотипы, стратегия и внутренние убеждения людей.

Адаптация молодого специалиста в системе образования – это сознательное прогнозирование адаптационной деятельности и в соответствии с этим изменение своей адаптивной деятельности, умение находить новые поведенческие стратегии, ведущие к балансу внешнего и внутреннего приспособления к роли педагога в системе образования, которая усваивается в процессе социализации. Очевидно, что адаптация молодых специалистов в системе образования должна строиться на идеологии развития, точнее саморазвития, а не на простом воспроизводстве устоявшихся моделей поведения в системе образования.

Единого метода, который поможет в адаптации молодого специалиста, не существует. От условий и разных ситуаций зависит, каким методом воспользуется руководство или ответственный человек. В успешной адаптации работника заинтересованы обе стороны. Потому действия должны быть комплексными и целенаправленными.

Модель адаптации молодых специалистов должна соответствовать требованиям времени и качественно изменяться как содержательно, так и технологически. Процесс управления адаптацией является важным элементом для успешной деятельности персонала и всей организации в целом.

Использованные источники:

1. Баданина, Л. П., Управление адаптацией персонала, 2019. – 152 с.
2. Майер, А.А., Богославец, Л.Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2017. – 128 с
3. Алексеева К.В., Адаптация персонала как фактор повышения производительности труда// Наука и современность, 2016. – 256 с.