

Вертягина Е. А.

ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/14.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23): в 2-х ч. Ч. I. С. 51-53. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Социологические исследования последних лет констатируют, что в трудовой мотивации молодежи приоритет отдается не содержательному и творческому труду, а труду, направленному на получение материальной выгоды. "Большая зарплата" - этот мотив оказался решающим при выборе места работы. Современная молодежь обладает такой чертой, которая показывает, что большая часть из нее желает иметь хороший доход, при этом, не имея не профессии не желания работать. Это происходит в связи с тем, что у молодежи отсутствуют стимулы к труду.

Сегодня возникает необходимость изучения специфики групповых отношений молодежи, особенностей формирования потребностей, мотивов и целей, роли и места различных слоев юношества в становлении нового общества. Знание специфики - одно из важных условий разработки научного подхода к решению молодежных проблем, проведению обновленной социальной и молодежной политики.

Именно с целью оказания помощи социализации студентов, как полноправному социальному процессу, в программы учебных курсов вуза Учебно-методическим Советом было рекомендовано включить методические установки на использование ценностно-нормативной структуры изучения предметов. Тем самым профессорско-преподавательский состав филиала сделал попытку усилить мотивацию к достижению реального успеха в получении квалификации.

В результате было предложено студентам разобраться в понимании следующих определений:

1) социальные изменения желанны, но мера желаний существенно различается и по типам общества, и по ситуации, сложившейся в данном месте и в данное время, и по особенностям мировосприятия отдельных людей и их сообществ;

2) особое стремление к изменениям свойственно переходным эпохам, в наибольшей мере стимулирующим социально-проектную деятельность структур;

3) человек уникален в своей целостности, в своих же отдельных свойствах и отношениях он типичен;

4) инициатор очередных реформ достигает успеха тогда, когда его проект не навязывается людям, а определяется ими;

5) изменения общества это - стремление всех к лучшему будущему.

Именно это позволяет определять социализационные нормы молодежи. Поставленная задача перед педагогическим коллективом изучить механизмы поддержки успешной социализации студентов за счет развития их социальной активности, позволила помочь самореализоваться молодежи при дальнейшем трудоустройстве.

Таким образом, мы можем стимулировать развитие творческой активности и гражданской позиции, а также способствовать успешной социализации молодежи в период реформирования общества и в процессе ее обучения в вузе.

Список литературы

Добреньков В. И. Российское общество: современное состояние и перспективы (от социологии кризиса к социологии надежды). - М., 2003.

Ковалева А. И. Концепция социализации молодежи: нормы и отклонения // Социология молодежи. - М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2001.

Ясная Л. В. Социализация // Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. Г. В. Осипова. - М.: НОРМА ИНФРА-М, 1998.

ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Вертягина Е. А.

ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права»

Составной частью общего развития личности является ее профессиональное становление, которое можно рассматривать как последовательное прохождение человеком четырех основных стадий: 1) формирование профессиональных намерений, 2) профессиональное обучение, 3) профессиональная адаптация, 4) частичная или полная реализация личности в профессиональном труде.

Профессиональная адаптация молодого специалиста – сложный психологический феномен, который проявляется в динамическом взаимодействии объекта (особенности профессиональной деятельности) и субъекта (психологические особенности лица, окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение, работающего по полученной специальности в течение трех лет и не имеющего ранее опыта работы) адаптации. Цель данного взаимодействия – преодоление возникающих противоречий между личностью и обстоятельствами профессиональной деятельности. Успешность адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности зависит от ряда факторов – совокупности условий, которые обуславливают процесс и результат адаптации.

Так, Т. Н. Вершинина предлагает рассматривать следующие группы факторов профессиональной адаптации: личностные (демографические характеристики, стаж, жизненный опыт, психологические характеристики, социально-профессиональная направленность); производственные (содержание условий труда, орга-

низация труда, комплекс бытовых условий, заработная плата, возможности профессионального роста, степень зрелости производственного микроклимата); факторы, лежащие за пределами производства (система профориентации и профотбора, система подготовки и распределения кадров, состояние с трудовыми ресурсами, уровень развития социально-бытовой инфраструктуры региона) [Вершинина 1986: 78].

И. А. Георгиева, основываясь на эмпирическом изучении адаптации личности в коллективе, предлагает учитывать при изучении профессиональной адаптации следующие факторы: а) социально-демографические характеристики (пол, возраст, семейное положение, наличие детей и др.), ценностные ориентации личности, ряд психологических свойств личности; б) комплекс параметров, связанный с видом деятельности группы – это специфические характеристики деятельности и связанные с ними особенности социальной организации коллектива, параметры официальных и неофициальных отношений, бытовые условия и семейный уклад, организация обучения и досуга [Георгиева 1985: 112].

Таким образом, для изучения профессиональной адаптации молодых специалистов, необходимо, прежде всего, рассмотреть две группы факторов – внешние и внутренние по отношению к субъекту адаптации. Внешние факторы – особенности содержания, характера и условий осуществления профессиональной деятельности; внутренние – психологические особенности молодого специалиста. Отметим, что профессиональная деятельность (ее содержание, характер, условия осуществления) задается адаптанту (субъекту адаптации) извне. Именно в процессе профессиональной адаптации происходит ее интериоризация (освоение и усвоение) молодым специалистом.

Показателем успешной полной адаптации молодых специалистов является степень реализации активной позиции. Ведущий фактор профессиональной адаптации – фактор гармоничной активности работника во всех сферах деятельности. Успешно адаптирующихся молодых специалистов отличают стремление к самоутверждению при адекватной самооценке и высоком интеллекте, самостоятельное разрешение стрессовых ситуаций без проявлений агрессивного поведения, отсутствие дезорганизующего влияния эмоций на продуктивность труда и успешность общения. Подчеркнем, что высокая успешность адаптации в сфере труда обеспечивается следующими индивидуально-психологическими особенностями работника: интеллектуальная продуктивность, адекватная высокая самооценка, толерантность к фрустрации, лидерство, настойчивость и умение усваивать положительный и отрицательный опыт общения. И. М. Карелина утверждает, что среди многочисленных индивидуально-психологических особенностей, от которых зависит психологическая профессиональная адаптация (способности, активность, эмоциональная стабильность, экстраверсия – интроверсия) важную роль играют мотивация и самооценка [Карелина 1999: 67]. Потребность (мотив) достижения успеха – главный стимулятор профессиональной активности и фактор сохранения психологической профессиональной адаптированности. В профессиональной деятельности самооценка является одним из важнейших механизмов саморегуляции деятельности, одним из факторов, обеспечивающих высокий уровень эффективности и надежности деятельности.

Цель адаптационного взаимодействия – реализация потребностей, стремлений личности, раскрытие ее индивидуальности, самоопределение личности во всем многообразии ее индивидуальных особенностей, превращение новой среды в основу жизнедеятельности личности. Доминирующее влияние на характер адаптации, по мнению В. А. Самойловой, оказывает соответствие мотивационного ядра и ценностно-ориентационной направленности личности целям и условиям реальной деятельности. Успешность адаптации в сфере труда зависит не только от реального состояния и прогрессивного изменения всех сторон производственной ситуации, но и от их субъективной оценки со стороны работника. Влияние удовлетворенности каким-нибудь фактором на адаптацию работника «опосредуется субъективной значимостью этого фактора для личности, поэтому неудовлетворенность незначимыми факторами не препятствует успешной адаптации» [Самойлова 1987: 45].

Главным результатом профессиональной адаптации является «авторство», т.е. особый способ трансформации новых условий, с которыми сталкивается личность, разработка способов решения своих профессиональных задач [Офицеркина 1997: 32]. В контексте проблемы профессионального развития молодого специалиста адаптация означает не только приспособиться и потреблять (первичная адаптация), но и «найти условия и выработать средства для становления и развития личности» [Кряжева 1980: 12] (вторичная адаптация). Глобальная функция адаптации – «создание совокупности условий, обеспечивающих самореализацию личности посредством достижения сбалансированности ее характеристик с требованиями новой деятельности и социальной среды» [Мусаева 1996: 45]. Показателем профессиональной адаптированности молодого специалиста является выработка им индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Список литературы

- Вершинина Т. Н.** Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. – Новосибирск, 1986. – 145 с.
Георгиева И. А. Социально-психологические факторы адаптации личности в коллективе. – Л., 1985. – 210 с.
Карелина И. М. Личностные факторы сохранения адаптированности к профессиональной деятельности работников культурно-просветительских учреждений: Дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 1999. – 235 с.
Кряжева И. К. Социально-психологические факторы адаптированности личности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1980. – 24 с.
Мусаева Э. Ц. Социально-психологическая адаптация молодых учителей в условиях сельской школы: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 1996. – 217 с.

Офицеркина Н. С. Социально-психологическая адаптация молодежи в рыночной экономике: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 1997. – 198 с.

Самойлова В. А. Адаптация молодых специалистов на промышленном предприятии и пути ее оптимизации: Дис. ... канд. психол. наук. – Л., 1987. – 258 с.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ДИДАКТИЧЕСКИХ КОМПОНЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Воробьева И. А.

Липецкий государственный педагогический университет

Процесс реформирования Российской системы образования в соответствии с требованиями Болонского процесса предъявляет высокие требования к качеству подготовки специалиста. В связи с этим происходит перестройка учебных планов, в частности изменения соотношения лекционных и практических занятий, целью которых является совершенствование образовательной системы [Шмарин 2003: 4].

Актуальным является вопрос усиления роли самостоятельной работы студентов с целью повышения эффективности функционирования педагогической системы профессионально-ориентированного персонализированного образования. Одним из основных направлений решения данной проблемы является использование компьютерных технологий, обеспечивающих возможность управления процессом формирования профессиональных компетенций будущих специалистов. Например, разработка и использование адаптивных интеллектуальных дидактических компонентов образовательных систем, основывающихся на концепции образования, целью которой является получение знаний, умений, навыков и способов профессиональной деятельности, необходимых для выполнения профессиональных задач и функций в условиях постоянно меняющейся профессиональной среды.

Разрабатываемые с позиции и в соответствии с идеологией системного подхода интеллектуальные дидактические компоненты направлены на совершенствование процесса формирования профессиональных компетенций специалистов в системе образования, построенного на принципах непрерывности. Основным преимуществом их использования является возможность определения индивидуальной траектории обучения будущих специалистов, адаптированное по времени, темпам и содержанию. Адаптивные образовательные системы, позволяющие сочетать сложившееся построение процесса обучения с образовательным модулем, использующим интеллектуальные дидактические компоненты, повышают возможности системы образования в подготовке высококвалифицированного востребованного, конкурентноспособного специалиста.

Под интеллектуальными дидактическими компонентами (ИДК) адаптивных образовательных систем нами понимаются дидактические компоненты образовательных систем, адекватно описывающие некоторую предметную область, с помощью гипертекстовых структур. Они представляют собой семантическую сеть (информационную модель предметной области, имеющей вид ориентированного графа, вершины которого соответствуют объектам предметной области, а дуги (рёбра) задают отношения между ними [Википедия: 2]), моделирующую смысловую сторону текста с таким уровнем их формального представления, который обеспечивает возможность описать всё разумное множество образовательных траекторий обучающегося, имеющего различный уровень обученности (ниже среднего, средний, выше среднего [Шмарин 2003: 4]) и готовность к усвоению данной предметной области. Интеллектуальные дидактические компоненты позволяют построить для каждой образовательной траектории обучающегося оптимальную модульную педагогическую технологию, создающую адаптивную информационно-обучающую среду.

Для адаптации обучающегося с помощью интеллектуальных дидактических компонентов используются следующие характеристики:

1) цели и задачи, поставленные пользователем на данный и последующий периоды формирования профессиональных компетенций;

2) уровень готовности обучающихся к освоению разных видов деятельности, подразделяющихся три категории (учебный материал усваивается с трудом, средний уровень усваивания, материал усваивается быстро);

3) уровень знаний и уровень обученности, на момент вхождения в систему;

4) уровень профессиональной подготовки, позволяющий реализовать обучающегося как будущего специалиста;

5) имеющийся у обучающегося опыт работы с адаптивной образовательной системой и набор предпочтений при формировании содержания учебных материалов, при определении типов и способов представления доступного учебного материала для управления последовательностью заданий внутри темы;

6) характеристики пользовательской среды, обеспечивающие комфортность условий работы с обучающей системой (унификация принципов навигации, ориентация на требования инженерной психологии и эргономики и т.д.).

Информационные и компьютерные технологии, позволяют в процессе обучения, гармонично и разумно сочетать сложившиеся педагогические технологии, заключающиеся в представлении учебного материала в виде лекций, практических и лабораторных занятиях, с использованием адаптивных интеллектуальных ди-