ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

LABOR ADAPTATION FACTORS FOR NOVICE UNIVERSITY TEACHERS

УДК 331

Бабичев Михаил Александрович, Старший преподаватель, Сибирский институт бизнеса и информационных технологий СИБИТ, г. Омск, mixa156@mail.ru

Babichev Mikhail Alexandrovich, Senior Lecturer, Siberian Institute of Business and Information Technologies SIBIT, Omsk, mixa156@mail.ru

Аннотация

В статье проанализированы факторы профессиональной адаптации. Представлены подходы и дана сравнительная характеристика ряда классификаций факторов трудовой адаптации. Определена проблема неполной изученности профессиональной адаптации в сфере работников высшего образования. На основе применяемых на практике в области образования и иных сферах даны рекомендации по формированию системы адаптационных мер у начинающих преподавателей вузов.

Annotation

The article analyzes the factors of professional adaptation. The approaches are presented and a comparative description of a number of classifications of factors of labor adaptation is given. The problem of incomplete knowledge of professional adaptation in the field of higher education workers is identified. On the basis of

applied in practice in the field of education and other fields, recommendations are given on the formation of a system of adaptation measures for beginning university teachers.

Ключевые слова: трудовая адаптация, профессиональные компетенции, начальный этап карьеры, факторы трудовой адаптации, обучение персонала, коучинг

Key words: labor adaptation, professional competencies, the initial stage of a career, factors of labor adaptation, staff training, coaching

Проблемы организации труда и развития компетенций у преподавателей во многих вузах. Особой актуальностью в рамках реалий рынка труда системы образования обладает вопрос развития компетенций преподавателей, начинающих свою профессиональную деятельность в вузе. В период поступления на работу преподаватель находится в стадии первичной трудовой адаптации. В этом случае профессиональная среда становится ведущим фактором формирования творческого мышления, профессионально-личностного роста сотрудника. Способность преподавателя в период первичной трудовой адаптации соответствовать требованиям профессии напрямую зависит от развитых профессиональных компетенций. Процесс развития профессиональных компетенций, необходимых начинающему преподавателю вуза напрямую влияет как на скорость овладения, так и на полноту освоения профессиональных компетенций преподавателя. Трудовая адаптация является важнейшим этапом в процессе профессионального становления сотрудника, которая сопровождается развитием профессиональных компетенций. Появление новых педагогических кадров требует применения инновационных подходов к развитию профессиональных компетенций и организации процесса адаптации сотрудника.

Под факторами адаптации понимаются условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса [1, 2]. Для того чтобы провести

дифференцированную оценку профессиональной адаптации начинающих преподавателей вуза, необходимо выделить ее аспекты. Б.Г. Ананьев, М.А. Дмитриева основными аспектами профессиональной адаптации называют:

— психофизиологический аспект: адаптация индивида к физическим условиям профессиональной среды (организация труда);
— социально-психологический аспект: адаптация личности к социальным компонентам профессиональной среды (роль и статус преподавателя вуза, социальное окружение);
— профессиональный аспект: адаптация субъекта деятельности к профессиональным задачам, выполняемым операциям (содержание деятельности) [3].

В литературе на данный момент не обозначены особенности влияния групп факторов на процесс профессиональной адаптации начинающих преподавателей вуза и взаимосвязь между ними, что затрудняет указанный процесс [4]. Предлагается выделить две группы факторов:

— личностные особенности: самооценка; адаптационные способности; уровень коммуникации; черты характера; культура речи; нравственные качества; способность к саморазвитию
— уровень подготовки: образование; умения, навыки; педагогические знания; педагогические способности

Раскрывая более подробно рассматриваемую классификацию, заметим, что влияние каждой из групп данных факторов находится в зависимости от условий ведения деятельности. При анализе условия деятельности преподавателя вуза можно отметить, что данные условия находятся в зависимости от обстановки, сложившейся в учреждении и внешних условий ведения деятельности.

Теоретические исследования показывают, совокупность всех методов адаптации можно разделить на три группы: экономические, организационные, социальные методы. Экономические методы это ежегодная доплата преподавателям начального этапа карьеры; поощрение со стороны вуза тех,

кто защитил кандидатскую/докторскую диссертацию; гранты и стипендии на научные разработки для начинающих преподавателей и учёных (внутри вуза, на областном и федеральном уровне). Организационно-административные методы, связанные с контролем за ходом адаптации работника. Социально-психологические методы основаны на формировании разнообразных связей с коллективом.

Следующим блоком, находящимся в структуре методов развитии компетенций преподавателя является обучающие методы развития. Современная теория и практика экономики труда и управления трудовыми ресурсами уделяет особое внимание обучающим персонал мероприятиям. В связи с этим разработано и используется ряд методик, наделенных своим инструментарием для реализации обучающей функции развития сотрудника.

Все методы обучения персонала целесообразно разделить на две группы: обучение на рабочем месте и обучение вне рабочего места. Обучение на рабочем месте связано с непосредственным осуществлением трудовой деятельности и происходит одновременно с этим процессом. Данный вид обучения способствует легкому вхождению в коллектив и рабочий процесс. Данные методы организационно могут быть проще, чем обучение вне рабочего места, так как работодателю нет необходимости в планировании отельного места обучения.

Выделяются следующие методы обучения на рабочем месте:

— копирование – характеризуется тем, что работник копирует действия более опытного сотрудника, закреплённого за ним;
— наставничество – данный метод реализуется путем организации занятий опытного наставника с менее квалифицированным сотрудником в ходе ежедневной работы;
— делегирование – проявляется в передаче обучаемым сотрудникам четко определённой области задач и полномочий одновременно с проведением процесса обучения и наблюдения в ходе выполнения работы;

— метод усложнения заданий – программа действий работника, представляющихся для выполнения с расширением объемов задания либо сложности работы;
— ротация – перевод на новую работу или должность для получения дополнительных знаний с последующим возвратом к основному рабочему месту.

К обучению вне рабочего места относятся методы, применяемые отдельно от работы сотрудника. К основным методам обучения персонала вне рабочего места относят:

— лекции – наиболее традиционный метод обучения в ходе которого возможно донести значительно больший объем информации чем при использовании других методов;
— кейсы – представляет собой ответы сотрудником на вопросы относительно реальной или вымышленной ситуации на рабочем месте
— моделирование – в данном методе воспроизводятся реальные условия работы для наблюдения за действиями сотрудника.

Таким образом, для учета всех факторов трудовой адаптации в области развития компетенций у преподавателей вузов необходимо формирование комплекса мер, включающих ряд блоков различной направленности. В части экономических мер стимулирования деятельности возможно формирования отдельных тарифов и методик расчета эффективности труда начинающего сотрудника. В части организационных мер целесообразно создание ряда регламентов и инструкций по ознакомлению и включению сотрудника в рабочий процесс и адаптацию его в коллективе. С позиции обучающих мер целесообразно применение комбинированного обучения как на рабочем вместе с включением сотрудника в работу вместе с более опытными преподавателями, и вне рабочего места путем наставничества и кейсов для оптимизации процесса адаптации и развития компетенций, необходимых в раскрытии профессионального потенциала сотрудника.

Литература

1. Володина Н.А. Особенности адаптации: от рабочего до руководителя//Справочник кадровика,2009.№3 С127
2. Герш М.В. Компетенция персонала "Отдел кадров коммерческой организации", N 4, апрель 2015 г.
3. Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. - С. 43-61.
4. Савищева Т.В., Комплексная характеристика профессиональной адаптации начинающих преподавателей вуза, не имеющих базового педагогического образования // Историческая социальная и образовательная мысль. – 2014. – №3.

Literature

1. Volodina N.A. Features of adaptation: from the worker to the head // Handbook of the personnel officer, 2009.№3 p. 127
2. Gersh M.V. The competence of personnel "Department of personnel of a commercial organization", N 4, April 2015
3. Dmitrieva M.A. Psychological factors of professional adaptation // Psychological support of professional activity / St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University, 1991. - P. 43-61.
4. Savishcheva TV, A comprehensive description of the professional adaptation of novice university teachers who do not have basic pedagogical education // Historical Social and Educational Thought. - 2014. - No. 3.