

ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТА ВУЗА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

В.В.Кириенко, В.В. Клейман, Н.Н. Масалитина, А.Ю. Савенко

*Гомельский государственный технический университет имени
П. О. Сухого, г. Гомель, Республика Беларусь*

Адаптацию в организации большинство исследователей-социологов определяет как процесс ознакомления работников с организационной культурой через приобретение ими знаний, манеры поведения, а также усвоение способов мышления и общения с другими работниками (Л.Ф. Мирзоянова, Г.Б. Шишко, В. А. Янчук, Г. Матулене, G. Moorhead, R.W. Griffin и др.).

Адаптация в организации обычно принимает следующие формы: профессиональная адаптация, социальная адаптация, психологическая адаптация.

Оценивать уровень профессиональной адаптации студентов в процессе обучения, мы предлагаем по следующим направлениям:

- уровень знаний нормативных положений и процедур, регламентирующих процесс обучения;
- уровень навыков, определяющих качество обучения (умение вести конспекты, владение методами методического мышления и т.д.);
- способность к самообучению.

Формирование методического инструментария, отражающего уровень социальной адаптации, мы предлагаем осуществлять, основываясь на следующем принципе: «Социальная адаптация означает приемлемое для индивида количество и качество социальных взаимоотношений; а также уровень его интеграции в социальные группы и качество социальных групп в

разре: коллектива в целом; академической группы, малых групп; групп «преподаватель-студент».

Формирование методического инструментария, отражающего уровень социальной адаптации, мы предлагаем осуществлять, основываясь на следующем принципе: «Психологическая адаптация означает отсутствие психологического дискомфорта и удовлетворенность студента собой, своей учебной, своим положением в коллективе».

При проведении комплексной оценки необходимо выявить не только уровень адаптации, но и причины, препятствующие ее быстрому осуществлению. Для этого проводится факторный анализ.

Мы предлагаем выделять 4 группы факторов, влияющих на эффективность адаптационных процессов:

1. *Факторы организационной культуры.* Организационная культура определяет связь между ценностями и потребностями студентов, формируя чувство единства с вузом и вознаграждая их за это. О'Рейлли указывает на то, что, организационная культура служит контрольным механизмом и регулятором поведения .

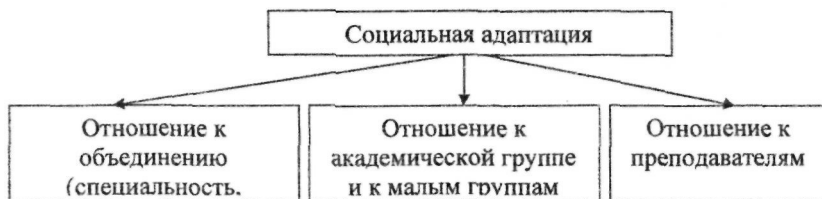


Рис. 1. Направления оценки уровня социальной адаптации работника

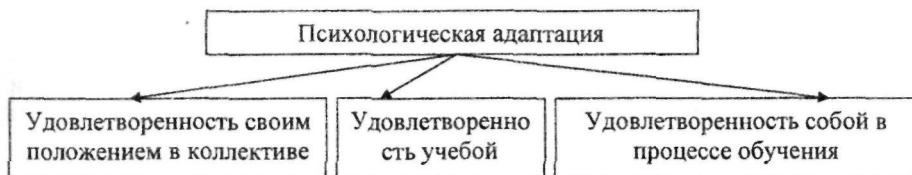


Рис. 2. Направления оценки уровня психологической адаптации

Культура может поддерживаться многими формами социальной и досуговой деятельности, опираясь на ценности коллективизма и взаимовыручки. К. Мосхолдер, А. Бедейан и А. Арменакис исследовали влияние воздействия группы на производственную адаптацию и доказали, что организационная культура в значительной степени влияет на качество адаптации работника в том отделе, рабочей группе, в которые он работает. Результаты исследования показывают значимое влияние, которое членство в группе может оказать на адаптацию индивида. В применении к вузу, может оказаться, что студенты с низкой самооценкой лучше воспринимают

материал при использовании форм обучения, требующих межличностного взаимодействия и коллективной работы (например - работа в малых группах). Оценка влияния организационной культуры на уровень адаптации студента в ВУЗе может повлиять на формирование портфеля методов обучения для конкретной группы.

1. Уровень организации коммуникаций.

2. Уровень профессионального стресса.

3. Факторы, отражающие особенности взаимодействия индивида социальной среды.

Оценка влияния факторов последних трех групп косвенно проводится при определении уровня социально-психологической адаптации студентов (см рис.1 и рис.2). Оценку уровня организационной культуры вуза и ее влияния на адаптацию студентов мы предлагаем проводить по следующим направлениям-

2. Индивидуальные системы ценностей студентов, совокупность их личных качеств (с выделением в особую группу способностей к творчеству и лидерские качества).
3. Индивидуальные системы ценностей преподавателей, совокупность их личных качеств (с выделением в особую группу способностей к формированию и применению инновационных методов обучения).
4. Официально декларируемые ценности вуза (миссия, система целей прописанные на уровне законов регламенты поведения и взаимодействия в трудовых и нетрудовых отношениях работников, требования к организации учебного процесса и т.п.) и уровень интенсивности их продвижения руководством вуза.
5. Атрибуты организационной культуры (язык, символы, обряды, ритуалы, мифы, легенды и т.п.).
6. Средства технологического и методического обеспечения учебного процесса.

Комплексное исследование, проводимое по представленным выше схемам, сформированным для диагностики состояния и проблем адаптации студента вуза в процессе обучения, позволяет получить следующие научные и практические результаты:

1. Систему мониторинга уровня адаптации студентов.

2. Форму и количественное выражение взаимосвязи процессов адаптации в трех рассматриваемых сферах (профессиональной, социальной и психологической).

3. Форму и количественное выражение зависимости особенности протекания адаптационных процессов от:

- пола;
- возраста;
- направленности ценностных установок;
- наличия определенных элементов организационной культуры (атрибутов, системы корпоративных ценностей и т.п.);
- специальности.

4. Комплекс действий, позволяющих минимизировать время приспособления студента-первокурсника к окружающим его условиям за счет максимального использования его способностей.

5. Комплекс действий, позволяющих минимизировать время приспособления студента-первокурсника к окружающим его условиям за счет максимального использования ресурсов организационной культуры.

6. Комплекс действий, позволяющих повысить скорость и качество усвоения материала студентами на занятиях.

7. Комплекс действий, позволяющих минимизировать потери от стрессового состояния студентов и преподавателей.

8. Комплекс действий, позволяющих предотвратить конфликты во взаимоотношениях между студентами, студентами и преподавателями.

9. Повышение уровня компетентности студентов-выпускников ВУЗа.

10. Снижение количества неуспевающих студентов, уменьшение процента отчисляемых за неуспеваемость.