

ных, и т. д., необходимых для формирования ПЛКК в целом. Данную беседу рекомендуется проводить в контексте обсуждения актуальности учебной дисциплины, ее перспектив для дальнейшей профессиональной деятельности, а также выявления ожиданий студентов от данного курса.

Результаты диагностики по выбранным критериям оцениваются в соответствии со следующими уровнями:

- критический уровень (студент справляется с 5–10 % заданий);
- достаточный / низкий (студент справляется с 10–40 % заданий);
- средний уровень (студент справляется с 40–70 % заданий);
- высокий уровень (студент справляется с более 70 % заданий).

Предложенные методические рекомендации по определению начального уровня сформированности профессиональной лингвокультурологической компетенции являются универсальным диагностическим инструментом, который может быть адаптирован к любому учебному предмету.

### **Список использованных источников**

1. Хмельницкая, Л. В. О подходах к определению понятия «лингвокультурологическая компетенция» / Л. В. Хмельницкая // Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. статей. – Минск: РИВШ, 2022. – Вып. 22. – Ч. 4. – С. 229–237.

УДК 37.01.09

### **Педагогические условия эффективной адаптации молодых преподавателей колледжа**

**Хох А. С., студентка**

**Вагин Д. И., студент**

*Белорусский национальный технический университет*

*Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Гончарова Е. П.*

Аннотация:

В материале представлен рефлексивный анализ молодого педагога о ходе процесса взаимной адаптации преподавателя и обучающихся в условиях современного среднего профессионального образования; выявлены факторы, от которых зависит продолжительность адаптационного периода молодого специалиста; выделены три подхода к адаптации: «оптический», «армейский», «партнерский»; конкретизированы оптимальные пути адаптации педагога.

Проблема профессиональной адаптации молодых педагогов всегда являлась наиболее актуальной проблемой в системе образования. Именно в современных условиях к педагогу предъявляются особые требования, как в личностном, так и в профессиональном планах. Трудности периода адаптации обусловлены переходом от одного жизненного этапа к другому.

Продолжительность периода адаптации зависит от нескольких факторов. Одним из них является уровень тренированности адаптационных механизмов. Необходимо заранее создать условия, которые требуют от будущего педагога новых форм поведения. Зачастую именно для этого в программе подготовки будущих специалистов (педагогов) в университете проводятся тренировочные уроки, а также педагогические практики, на которых студенты полностью погружаются на несколько недель в атмосферу реальной работы с возможным будущим коллективом и учащимися [1].

Важно отметить, что период адаптации зависит от черт характера и особенностей личности. Вчерашнему студенту приходится ломать свои стереотипы взаимоотношений в коллективе и личной самооценки. В период обучения в университете будущие педагоги находятся среди сверстников, к коллективу которых адаптироваться гораздо легче, чем к коллективу преподавателей в колледже, которые намного лет старше их, имеют свои мировоззренческие «горизонты», свой стиль профессиональной деятельности, а также индивидуальный стиль взаимоотношений с коллегами.

Существует три подхода к адаптации:

1. «Оптический» – «вы работайте, а мы на вас посмотрим».

Такой подход нельзя назвать удачным для будущего педагога. Введения в курс дела нет, а только приступивший к реальной работе вчерашний студент сразу приступает к своим прямым обязанностям.

В этом случае период адаптации вне зависимости от личных качеств и характера молодого педагога длится достаточно долго. Срок такой профессиональной адаптации может достигать 12 месяцев. Зачастую именно из-за этого подхода руководства и коллектива молодые преподаватели сразу же после отработки стараются уйти в другое место работы в надежде на более дружелюбный коллектив. В крайних случаях этот подход может обернуться разочарованием в профессиональной деятельности и ощущением ненужности.

2. «Армейский» – «тяжело в учении, легко в бою».

С самого первого дня работы молодому специалисту дают сложные и ответственные задачи (кураторство над группой, проведение открытых уроков перед начальством). В таких условиях в колледже на постоянной работе остаются только самые целеустремленные молодые специалисты. Этот способ имеет негативные последствия: новый сотрудник после такой «проверки на работоспособность» расслабляется, начинает «мстить». К молодым преподавателям в таком коллективе относятся враждебно или стараются не замечать. Такой подход к адаптации новых работников оборачивается в долгосрочной перспективе конфликтами в коллективе и плохим отношением к работе.

3. «Партнерский» – «мы поможем» [2].

Пожалуй, самый подходящий подход к адаптации молодых специалистов в колледже. В такой политике коллектива все сотрудники понимают, что идеальных преподавателей, особенно в столь юном возрасте, не бывает. Погружение в профессиональную деятельность осуществляется максимально плавно: молодого педагога обучают, знакомят с коллективом, традициями и внутренними порядками учебного заведения.

Нередко к новому сотруднику прикрепляют наставника, чтобы он мог задать ему свои вопросы. В современных реалиях прикреплять наставника в таком коллективе нет необходимости. Молодой специалист чувствует себя комфортно в таком трудовом коллективе и не стесняется задавать свои вопросы любому коллеге. В таких случаях процесс адаптации происходит максимально безболезненно для молодого выпускника университета. Не происходит резкой смены стандартов мышления и психологических устоев человека. Постепенно и равномерно он подключает к уже

имеющимся у себя в представлении устоям работы все новые приемы деятельности [3].

Такая адаптация длится от нескольких дней до месяца и не имеет негативных последствий для молодого педагога. Именно в таких коллективах и остаются на постоянную работу и уже через год или два бывшие молодые специалисты не стесняются помогать адаптироваться новичкам.

### **Список использованных источников**

1. Белов, В. М. Психология здоровья / В. М. Белов. – СПб : Алетейя, 1997. – 231 с.
2. Ивлева, В. В. Системный подход к адаптации сотрудников / В. В. Ивлева // МИКСПЕРСОНАЛ. – 2012. – № 3–4. – С. 15–19.
3. Коноваленко, К. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения / К. В. Коноваленко // Молодой ученый. – 2013. – № 10. – С. 512–514.

УДК 37.013.77

### **Уровень эмоционального интеллекта как показатель профессиональной подготовки педагогов-инженеров**

**Храновская Н. В., студентка**

**Ковалевич А. М., студентка**

*Белорусский национальный технический университет*

*Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: к.п.н., доцент Гончарова Е. П.*

Аннотация:

Рассматривается проблема обеспечения качества педагогического образования в вузе. Показана необходимость повышения эффективности профессиональной подготовки студентов с целью улучшения показателей эмоционального интеллекта. Обобщены результаты исследования эмоционального интеллекта студентов.