

философии, методологии, не соотнесены с самой возможностью «подчиниться» сущностным основам в отличие от исторической случайных и индивидуализированных мнений. Поэтому при попытках, достаточно редких, проявляться как лидеры высшие руководители сохраняют низкий потенциал убеждаемости. В тоже время именно в России, а также в некоторых республиках СНГ, есть самые совершенные технологии и подходы к принятию неслучайных решений. В процессе модуля подробно обсуждалось соотношение между механизмами самого принятия решений иерархом в управленческой иерархии и лидерским акцентом в использовании этого механизма.

Е.Н. Быкова  
(ИжГАК, Ижевск)

#### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИЖЕВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОМЕХАНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

На рубеже XX и XXI веков перед человеком встала проблема адаптации в стремительно меняющемся мире. Жесткая рыночная конкуренция обострила социальные и внутриличностные конфликты.

С момента начала реформирования образовательной системы в государстве, начались преобразования и в Ижевском государственном автомеханическом колледже. Изменение статуса учебного заведения повлекло за собой качественные изменения содержания и условий образовательного процесса, а также отношение педагогического коллектива к своей профессиональной деятельности.

Педагогам потребовалось быть готовыми работать в инновационном режиме; овладевать современными педагогическими технологиями, информационными системами, новыми исследовательскими методами; повышать профессиональную компетенцию, систематически заниматься самообразованием; работать в режиме постоянного научного поиска с целью создания собственного научного или методического продукта. Разрешение этих и других проблем во многом зависит от адаптационных способностей педагогических работников.

Проблему профессиональной адаптации невозможно рассматривать

в отрыве от сложившихся социально-экономических условий и факторов. В условиях реформирования образования она становится еще более сложной, многогранной и многоуровневой и касается, на наш взгляд, не только молодых специалистов, но и работников, имеющих стаж работы.

В научной литературе существует большое количество определений понятия «адаптация». Можно сказать, что оно полисеманлично и употребляется во многих значениях. В настоящее время адаптацию относят к общенаучным и междисциплинарным понятиям, требующим философского осмысления и системной разработки. Вместе с тем в современной психолого-педагогической литературе не сложилось общего толкования понятия «профессиональная адаптация». Одни ученые определяют профессиональную адаптацию как процесс приобретения знаний, умений, навыков, необходимых для профессиональной деятельности и достижения высокой результативности труда в оптимально короткий период, другие – идентифицируют профессиональную адаптацию с формированием важных качеств личности, необходимых для данной деятельности.

Э.Ф.Зеер определяет профессиональную адаптацию как «процесс приспособления работника к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время нормальной производительности труда, позволяющую обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствующую закреплению молодых специалистов на предприятии» [2].

Адаптивность, как способность к приспособлению, у разных людей различна и отражает уровень как врожденных, так и приобретенных в жизни качеств человека. Отчасти адаптивность генетически обусловлена особенностью обмена веществ, различием биохимических реакций, способом реагирования на стрессовые воздействия. Многие ученые подчеркивают зависимость адаптивности от состояния защитных сил организма в целом, от его биоэнергетического потенциала, от природных способностей человека. Выявлена и безусловная зависимость адаптивных возможностей человека от особенностей функционирования

его нервной системы, силы или слабости процессов возбуждения и торможения, подвижности или инертности их баланса.

Сложность процесса профессиональной адаптации связываем с готовностью и желанием педагогических работников заниматься саморазвитием. Это проблема не только нашего учебного заведения, но и многих других. В колледже работает много преподавателей-инженеров, мастеров производственного обучения, которые мало знакомы с педагогической наукой, что еще более усугубляет их трудности в периоды реформирования образовательной системы.

Начиная с 2000 года, педагогический коллектив колледжа пополняется молодыми специалистами и значительно «помолодел».

37,8% штатных работников являются молодыми специалистами. В эту категорию работников относим не только тех, кто недавно закончил вуз, но и работников, не имеющих педагогического стажа.

Профессиональная адаптация во многом определяется тем, насколько успешно работник, получив специальность, освоил необходимый минимум знаний (когнитивный компонент), сформировал навыки и умения (операциональный компонент); в какой степени обладает чувством долга, ответственности, дисциплинированности, проявляет уважение к коллегам (нравственный компонент); насколько быстро запоминает определенные взаимосвязи и какой стиль мышления использует для анализа этих связей (имманентный компонент); насколько творчески относится к своей трудовой роли (креативный компонент).

Учитывая актуальность и сложность обозначенной проблемы, нами проведены исследования по изучению адаптационного потенциала и уровня профессиональной дезадаптации личности педагога колледжа. Исследования проводились по методике, разработанной в колледже (автором статьи) в соответствии с рекомендациями, предложенными в работе Зеера Э.Ф., Павловой А.М. и Зольникова А.П. «Практикум по психологии профессий». Результаты исследования должны помочь в изучении психологических особенностей профессионального становления личности педагога, а также помочь молодым специалистам проектировать свою профессиональную биографию, преподавателям-стажистам вносить

коррективы на пути своего профессионального развития и совершенствования. Использовался многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», разработанный А.Г.Маклаковым и С.В.Чермяниным, предназначенный для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегративные особенности психического и социального развития. Данный опросник разработан на основе теоретических положений различных психологических школ относительно проблемы адаптации, поэтому он позволяет оценить адаптационные возможности индивида, исходя из особенностей не только психологического, но и нравственного развития.

Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных факторов, функционального состояния, социального опыта, жизненной установки личности и др. Люди по-разному относятся к одним и тем же событиям; один и тот же воздействующий стимул у разных людей может вызвать различную ответную реакцию. Однако можно выделить интервал ответных реакций индивида, который будет соответствовать представлению о психической норме, а также определить некоторый интервал отношений человека к тем или иным явлениям, прежде всего к общечеловеческим ценностям, не входящий за рамки общепринятых моральных норм. Степень соответствия этому «интервалу» психической и социально-нравственной нормативности и обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет личностный адаптационный потенциал являющийся важнейшей интегративной характеристикой психологического развития.

В исследовании было задействовано 82% педагогического коллектива колледжа.

По результатам проведенного исследования низкий уровень адаптации имеют 17,8% работников педагогического коллектива, из них 10,3% – молодые специалисты.

Группа работников с высоким уровнем адаптационных способностей

составила 34,6%. Они легко адаптируются к новым условиям деятельности, легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают или изменяют стратегию своего поведения и социализации, не конфликтны, эмоционально устойчивы. 47,6% составили работники с удовлетворительной адаптацией. У них достаточный уровень эмоциональной устойчивости, есть некоторые признаки различных акцентуаций, которые в привычных условиях компенсированы, но проявляются при смене деятельности. Составляя характеристику личностного потенциала адаптации, оценили уровень поведенческой регуляции, коммуникативные способности и уровень моральной нормативности педагогических работников.

Поведенческая регуляция характеризует способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Она осуществляется в единстве энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов. К основным элементам поведенческой регуляции относятся самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей.

Низкий уровень поведенческой регуляции: определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватной самооценки и адекватного восприятия действительности выявлена у 13,5% инженерно-педагогических работников. Высокий уровень поведенческой регуляции – у 18,9% коллектива. Достаточный уровень развития поведенческой регуляции имеют 67,6% коллектива.

Коммуникативные качества человека являются одной из основных составляющих личностного адаптационного потенциала и определяются наличием опыта и потребности в общении, уровнем конфликтности. Результаты исследования показали, что низкий уровень коммуникативных способностей, затруднения в установлении контактов с окружающими испытывают 18,9% коллектива. Очень высокий коммуникативный потенциал не выявлен ни у кого. Средний уровень коммуникативных способностей имеют 81,1% педагогического коллектива.

Не менее важной стороной процесса адаптации считается

соблюдение моральных норм поведения, обеспечивающих способность индивида адекватно воспринимать предлагаемую ему определенную социальную роль.

Низкий уровень социализации, неумение адекватно оценить свое место и роль в коллективе, выявлен у 5,4% работников. Высокий и средний уровень социализации имеют 94,6% работников.

Таким образом, по результатам первого исследования педагогический коллектив Ижевского государственного автомеханического колледжа имеет достаточный уровень адаптации и эмоциональной устойчивости – 82,2%, достаточный уровень поведенческой регуляции – 67,6%, средний уровень коммуникативных способностей – 81,1% и средний уровень социализации – 73,1%.

Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не является статичным состоянием. Изменения профессиональной среды, связанные, например, со сменой технологий, с приходом нового руководителя, с освоением новой профессии или вступлением в новую должность, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации, и потому считаем, что этот процесс нужно отслеживать, и он должен быть регулируемым.

Деадаптация может возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Деадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Критериями психофизиологической адаптации считаются состояние здоровья, настроение, тревожность, степень утомляемости, активность поведения. Стойкие нарушения психической адаптации проявляются в клинически выраженных психопатологических синдромах и (или) отказе от деятельности.

Механизмы деадаптации проявляются на социальном (педагогическом), психологическом и физиологическом уровнях, отражая

способы реагирования на воздействие среды. Проведенное исследование профессиональной дезадаптации инженерно-педагогических работников колледжа дало следующие результаты: низкий уровень дезадаптации имеют 83,8% педагогического коллектива; выраженный уровень дезадаптации имеет 16,2% коллектива. Эти данные, в целом, подтверждают результаты первого исследования.

Нет в педагогическом коллективе Ижевского государственного автомеханического колледжа людей с высоким уровнем дезадаптации, требующим принятия неотложных психологических и (или) медицинских мер. Однако 16,2% преподавателей страдают нарушением цикла «сон-бодрствование»; 2,7% – имеют соматовегетативные нарушения. Этой категории работников рекомендовано пройти медицинское обследование. В педагогическом коллективе выявлены проблемы: снижение общей активности – у 13,5% педагогических работников; снижение мотивации в деятельности – у 10,8%; ощущение усталости – у 8,1%; социального взаимодействия – у 5,4%; эмоциональной сферы – у 5,4%. Это объясняем тем, что в предыдущем учебном году коллектив работал очень напряженно в связи с подготовкой к Государственной аттестации и аккредитации учебного заведения.

Исследование также показало, что к наиболее важным факторам профессиональной адаптации педагогические работники относят: удовлетворенность своей деятельностью; наличие доброжелательной атмосферы в коллективе; уровень профессиональных знаний и умений коллектива; оценка администрацией деятельности педагогических работников; потребность в самообразовании.

Таким образом, проведенные исследования по изучению и определению уровня адаптации и профессиональной дезадаптации педагогических работников колледжа доказали, что педагогический коллектив имеет достаточный адаптационный потенциал, позволяющий решать поставленные перед ним задачи.

В то же время результаты исследования свидетельствуют о наличии проблем, которые необходимо решать в дальнейшей работе с педагогическим коллективом колледжа.

Таким образом, пришли к выводу, что нами выбрано верное направление в управлении педагогическим коллективом, а именно, всегда отдавали приоритеты созданию благоприятного микроклимата в коллективе, основанного на совершенствовании психологической культуры педагога и повышению уровня профессиональной компетентности.

Считаем, что благодаря адаптивности педагогических работников колледжа мы сумели дважды осуществить преобразования в учебном заведении: в 1995 году реорганизовать ПТУ-1 в Автомобильно-технический лицей и начать подготовку специалистов со средним профессиональным образованием базового уровня, а в 2000 году перейти в систему среднего профессионального образования, открыть подготовку по специальностям повышенного уровня, получить статус колледжа.

Результатом наличия в колледже системы работы с педагогическим коллективом явилась успешная аттестация учебного заведения в июне 2004 года и получение Государственной аккредитации на заявленный статус – статус колледжа.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Быкова Е.Н. Системный подход к формированию профессионально-педагогической культуры педагогических работников ИжГАК в условиях непрерывного профессионального образования. Сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции «Состояние и проблемы развития среднего профессионального образования в системе многоуровневой подготовки специалистов». – Ижевск, 2003. – 121 с.

2. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Зольников А.П. Практикум по психологии профессий. – Екатеринбург, 2002. – 172 с.

С.Г. Вяткина  
(УрГУПС, Екатеринбург)

#### **МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ В ОБУЧЕНИИ ГРАФИЧЕСКИМ ДИСЦИПЛИНАМ**

Творчество является наивысшим уровнем умственной деятельности. Творчество связано со способностями человека, особенно со способностью к нестандартному мышлению. Основой творчества является внутренняя