

Метод технологической реконструкции художественных процессов можно считать комплексным, так как в процессе реконструкции студентами осуществляются различные виды учебной деятельности. По работе с источниками информации, метод технологической реконструкции отождествляем с репродуктивными и поисковыми методами учебной деятельности. По уровню наглядности и доступности он схож с демонстрационным методом. По типу познавательной деятельности - это эвристический исследовательский метод. При этом, отличительным достоинством метода технологической реконструкции, применительно к образованию художников, является то, что результатом деятельности всегда становится художественный, творчески преобразованный продукт.

Библиографический список

1. *Исаева Т. И.* Архаичные и традиционные технологии в современном дизайне текстиля. Автореферат [Текст] / Санкт-Петербург, 2009. 17с.
2. «ИДЕЯ» Краски для прикладного творчества. [Текст] / Милан: (для Маимери С.п.А.),1998 82с. ил.
3. *Коробейников А.В.* Историческая реконструкция по данным археологии. [Текст] / А.В.Коробейников Ижевск, 2005. 180с.
4. *Семенов С.А.* Изучение первобытной техники методом эксперимента [Текст] / Новые методы в археологических исследованиях. С.А.Семенов М.-Л., 1963.
5. *Федотов Г.Я.* Послушная глина [Текст]/ Г.Я.Федотов. М.: Аст-пресс,1999. 144с.: ил.
6. *Фокин Ю.Г.* Преподавание и воспитание в высшей школе: Методология, цели и содержание, творчество. [Текст] / Ю.Г.Фокин.М.: Академия, 2002. 224с.

А.С. Чувашов

Наставничество как технология профессионально-педагогической адаптации

Содержание данной статьи связано с проблемами адаптации начинающего педагога, впервые приступающего к профессиональной педагогической деятельности. Особенно интересен и важен этап “вхождения” в педагогическую деятельность специалиста с предприятия без педагогической подготовки и без опыта работы в системе профессионального образования. Связано такое “вхождение” с процессом трудовой адаптации и адаптационной деятельностью, как самого специалиста, так и адаптирующей работой с начинающим педагогом образовательного учреждения в целом, в условиях конкретной педагогической работы. “Приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и

социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций есть трудовая адаптация”. [6,с.2.] Такое понимание трудовой адаптации позволяет предположить ее особую значимость, а именно то, что эффективная трудовая адаптация представляет собой одну из предпосылок к успешной профессиональной деятельности, следовательно, повышает качество выпускаемого продукта, будь то изделие на предприятиях или обученный трудовой ресурс (студент) в образовательном учреждении. Необходимость в такой адаптации возникает, по крайней мере, в двух случаях. При первоначальном вхождении человека в какую-либо профессиональную деятельность после получения специальности в образовательном учреждении различного уровня возникает необходимость в так называемой первичной адаптации. Во втором случае при смене рабочего места с изменением характера труда, при существенных изменениях в производстве или без смены и переходе на другую должность возникает потребность во вторичной адаптации. Одной из адаптационных технологий можно считать наставничество опытных коллег, применяемое на некоторых предприятиях.

Хочется сразу обратить внимание на смысловое совпадение кадровой политики образовательного учреждения и процесса управления трудовыми ресурсами любого предприятия. Общее, что роднит процессы их деятельности, то, что все они получают внешние ресурсы, производят с ними работу и выпускают некий окончательный продукт (товар, услугу, компетенцию). Для системы профессионального образования эта цепочка может выглядеть как “абитуриент – образовательный процесс (обучение и воспитание) – профессиональный трудовой ресурс” в виде компетентного специалиста. Исследование возможностей повышения качества выпускаемой продукции неизменно волнует и является одним из основных направлений развития любого предприятия. Как и любое предприятие, образовательное учреждение заинтересовано в повышении качества выпускаемого продукта, в данном случае трудового ресурса производительных сил общества из соображений, в первую очередь, социо-культурных (этических) и социо-экономических (конкурентностных). Высокий же уровень выпускаемой им продукции зависит во многом от профессиональных и личных качеств работников: квалификации, опыта, системы мировоззрения, материальных устремлений. На лицо необходимость повышения квалификации кадрового потенциала образовательного учреждения. Таким образом, технология шефства-наставничества менеджмента промышленного предприятия может быть гармонично экстраполирована в систему НПО, СПО и ВПО.

Здесь, в первую очередь обращают на себя внимание адаптационные процессы, связанные с конкретной педагогической трудовой деятельностью, а именно ее содержательное уточнение. Преподавание в образовательном учреждении имеет свою специфику, для которой процесс профессиональной адаптации особо актуален. Не секрет, что масса выпускников профессионально-педагогических вузов не остаются в профессии, а преподавать профессиональные дисциплины приходят “молодые специалисты” или так называемые “специалисты-практики” с профессиональных предприятий, чьи представления о педагогике содержат лишь воспоминания об опыте их обучения в вузе и их личные представления о процессе образования, жизненный опыт. Данная ситуация доминирует во всех без исключения училищах, колледжах, вузах. В образовательном процессе могут складываться различные проблемные ситуации связанные как с обучением, так и с воспитанием. Не исключено, что появится дидактическое затруднение в объяснении “очевидного” для педагога, а случайный, не относящийся к теме вопрос студента, поставит в тупик молодого специалиста. В таких ситуациях начинающему педагогу могут помочь собственные воспоминания о процессе его обучения в вузе, опыт его педагогов. Возможно, будет достаточно и интуиции, которая в отдельных случаях может заменить специальную педагогическую подготовку. Но могут возникнуть и такие ситуации, при которых обнаружится дефицит необходимых методических и методологических навыков, педагогической квалификации, общекультурной и психологической готовности. Так, в процессе работы новичка образовательной деятельности проявится “брешь” в его компетентности как педагога. У такого специалиста можно предположить достаточный объем знаний, умений и навыков, в области конкретной отрасли деятельности, при отсутствии или недостаточной педагогически адаптированной системы подачи этих знаний, умений и навыков. А содержание образования заключается именно в виде системного представления о составе (элементах), структуре и общественных функциях передаваемого профессионального опыта в его педагогической интерпретации. Вместе с тем, отсутствуют и методики воспитания студентов, наличие которых обеспечивает успешный процесс профессионального становления, развития личности, формируют их мировоззрение. Что обуславливает, в свою очередь, у студентов гражданскую позицию, отношение к миру и определение своего места в нём. В быстром восполнении недостатка методики и дидактики обучения и воспитания студентов у начинающего

педагога и заключается первый – *профессиональный* – аспект трудовой педагогической адаптации.

Содержание второго аспекта заключается в том, что в условиях новой деятельности сотрудник, приспосабливаясь к специфике непосредственно профессии, активно включается в систему не только профессиональных, но и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации. Он усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с ценностями, целями и задачами образовательного учреждения в целом, факультета и кафедры в частности, т.е. приспосабливается к коллективу своих коллег и студентов, с которыми он будет работать. Процесс вхождения в коллектив схож с социализацией. В процессе социализации индивидuum соотносит свое поведение с поведением всего общества, а в трудовой деятельности – с поведением коллектива с которым он работает. Поэтому, молодой специалист, приходя в коллектив, чувствует влияние и приспосабливается, как к среде конкретной организации (микросреде), так и косвенно вообще к обществу (макросреде). Это значит, что эффективность адаптации напрямую зависит от организации микро и макросоциального взаимодействия. Важными факторами, улучшающими адаптацию в профессиональных группах, являются социальная сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации [1]. В этом заключается второй – *социально-психологический* – аспект в рамках трудовой педагогической адаптации.

Из вышесказанного следует, что трудовая адаптация имеет сложную структуру и представляет собой единство 1) профессиональной (*вхождение в неизвестную профессиональную деятельность, восполнение квалификационной недостаточности*), и 2) социально-психологической адаптации (*вхождение в новый коллектив*) [4].

Не смотря на то, что многие словари по психологии и социологии труда часто трактуют трудовую и профессиональную адаптации как синонимы и не разделяют трудовую адаптацию на психологическую и профессиональную, в статье такое деление производится. Это позволит полнее рассмотреть области труда начинающего педагога, которые нуждаются в коррекции. В профессиональной адаптации должно происходить компетентностное, квалификационное выравнивание, а в социально-психологической – приспособление к коллективу коллег и студентов.

1). Профессиональная адаптация определяется как процесс овладения профессиональными знаниями, навыками и умениями, в формировании

некоторых профессионально необходимых качеств личности. Проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

2). Социально-психическую адаптацию в структуре трудовой можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды входе осуществления свойственной человеку деятельности, который (процесс) позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время соответствие максимальной деятельности человека, его поведения, требованиям среды. Социо-психическая адаптация является сплошным процессом, который, наряду с собственно психической адаптацией (то есть поддержанием психического гомеостаза с окружающей средой), включает в себя ещё два аспекта: а) оптимизацию постоянного воздействия индивидуума с окружением; б) установление адекватного соответствия между психическими и физиологическими характеристиками [4].

Возможно, социально-психологической адаптации следует отводить роль не менее важную, чем профессиональной и выделить в ее рамках составные части, такие как:

Общественно-организационная – означает освоение организационной структуры учреждения, системы управления и обслуживания производственного процесса, режим труда и отдыха и т.д.

Культурно-бытовая – это освоение в трудовой организации особенностей быта и традиций проведения свободного времени. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для разностороннего развития личности.

Психофизиологическая – это процесс освоения условий материальной базы образования, необходимых для работников во время труда: техники, оборудования и санитарно-гигиенических нормам рабочей обстановки. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы санитарно-гигиенических условий труда стоят очень остро и оцениваются ими болезненно [3].

Естественно, что при приеме на работу образовательное, как и любое другое учреждение, исходя из своих целей и задач, предъявляет определенные квалификационные требования к работнику и к соответствию его поведения

корпоративной культуре; также как “новичок” имеет определенные цели и ценностные ориентации, в соответствии с которыми формирует свои требования к учреждению. Реализуя свои требования, работник и предприятие, взаимодействуя, приспосабливаются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой. С этой точки зрения трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Во многих учреждениях живет просто «курс молодого бойца», где сама сложившаяся система работы является наставником. Так система работы вуза сама по себе может являться адаптирующей “механизмом”. Но это сложный путь, при котором адаптационный период затягивается. Надеяться на то, что кто-то облегчит трудности приспособления к новым условиям труда, в такой системе не приходится. Цель же в том, чтобы сделать как можно короче и эффективнее этот период. Продолжительность периода адаптации зависит от ряда причин: черт характера новичка и особенностей личности, должности новичка, рода деятельности, профессии, квалификации, опыта работы, традиций и особенностей коллектива, социально-психологического климата коллектива, миссии и стратегии развития организации, управленческой модели принятой в компании, личности непосредственного начальника, личностей ваших подчиненных. [5] Поэтому появление высококлассных специалистов связано с деятельностью всего социального института образования с одной стороны и деятельностью конкретного наставника с другой. В формировании стабильного высокопрофессионального трудового коллектива, в закреплении на рабочих местах молодых рабочих и специалистов, наряду с различными мерами, особая роль должна быть отведена системной работе по их обучению профессии, повышению квалификации, приобщению к традициям и культуре образовательного учреждения. В связи с этим, опытно выявлены рекомендации по развитию шефства-наставничества над начинающими педагогами как одной из адаптирующих технологий.

На кафедре ДПИ с 2006 года была осуществлена попытка ведения дисциплин двумя педагогами на группу из 20 – 25 человек. Такая система хороша для ведения практических занятий, и следует решить возможность ее применения для лекционных. Как правило, педагогические пары составлялись по принципу: опытный педагог, давно читающий дисциплину, и педагог,

только приступивший к педагогической деятельности или ранее не читавший данную дисциплину. При таком сотрудничестве педагог с большим опытом помогает освоиться в новой работе менее опытному, освоить педагогические тонкости и “секреты”, специфику преподавания дисциплины, вообще формы подачи знаний. На живом примере начинающий педагог видит, каким образом опытный коллега строит свои взаимоотношения со студентами, как производит отчетность о проделанной работе руководству. Производится опытное и квалификационное выравнивание по роду деятельности. Такой коллективный труд, помимо еще большего сплочения коллектива и воспитательной функции, выполняет и другую важную функцию: преемственность педагогической системы и методической цельности образования. Этот подход позволяет вести образование в едином русле, преследуя генеральные цели кафедры. Также данный наставник может и облегчить “вливание” в коллектив. Можно даже рекомендовать некоторый план работы с новичком или работы самого новичка, который условно может содержать самые общие действия и принципы:

- Тщательно изучить должностную инструкцию, так чтобы не осталось никаких «белых пятен»;
- Ознакомиться с историей училища, колледжа или вуза, их традициями и менталитетом. Знакомство с географической “зоной ответственности”;
- Знакомство с руководством учреждения, подчиненными и ключевыми работниками. Обратит внимание на социально-психологические особенности личностей коллег. Выработать личные установки на доброжелательные, длительные отношения с коллегами и долгосрочную работу в коллективе. Стараться не противопоставлять себя корпоративному уровню и привычкам, принятым в компании;
- Изучить личности и качество выпускников. Обратит внимание на их рыночные конкурентные преимущества;
- Изучить планы и перспективы развития в целом и отдельного подразделения, где работает новичок. Обратит внимание на систему оплаты, бонусов и других социальных льгот, принятых в компании;
- Оптимально организовать свое рабочее место и рабочее время в соответствии с корпоративной культурой компании;

Естественно, такая система не является единственным вариантом педагогической адаптации, и не умаляет значения, например, факультета повышения квалификации, аспирантуры и др., но дает возможность быстро найти верные ориентиры в работе для начинающего свой педагогический путь профессионала.

Библиографический список

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. - М.: Аспект Пресс, 2000. 373 с.
2. *Березин Ф.Б.* Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. - Л.: Наука, 1988. 341 с.
3. *Богдан Н.Н.* Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного Федерального округа) / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилёвкин // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 3(31). С. 89-97.
4. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник. 3-е изд. М.: Экономистъ, 2003. 528 с.
5. *Комиссаров Т.А.* Управление человеческими ресурсами. - Издательство «Дело», 2002. 312с.
6. *Филимонов Ф.Р.* Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред. академика РАН Г.В. Осипова. Издательская группа "Норма - Инфра" М.: 1999. 666с.

Т.И.Южакова

Педагогическое сопровождение разработки студентами-дизайнерами креативного методического продукта в выпускной квалификационной работе

Если верить статистическим данным, то большая часть выпускников российских вузов работает не по приобретённой квалификации. Тем отраднее осознавать, что есть категория студентов, которая учится по ускоренной заочной форме обучения, имея педагогический опыт, продолжает трудиться в системе профессионального образования, и намерена делать это в дальнейшем. Эти студенты, как правило, на финишном этапе обучения выбирают для выполнения ВКР методические темы.

В Омском филиале из 82 выпускников - дизайнеров методические работы в феврале 2010 года защитили 13 человек. Немного. Но именно они нуждаются на этом этапе в особой педагогической поддержке. Почему? К сожалению, сложилось мнение, что по содержанию методические ВКР менее интересны, чем дизайнерские. Они более однотипны (часто это разработка УМКД), схематичны (алгоритм анализа учебно-программной документации по дисциплине и её обновления в основном стандартен). Методический продукт воспринимается как менее креативный, чем скажем, дизайнерское решение в создании коллекции причёсок или одежды, где изначально отправной точкой проектирования является творческий источник.

В этой связи считаю актуальной проблему создания условий для повышения уровня креативности методического продукта ВКР и объективной