

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»
(ПГУАС)

**АДАПТАЦИЯ АСПИРАНТА
В КОЛЛЕКТИВЕ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
ШКОЛЫ И КАФЕДРЫ**

Учебно-методическое пособие
для аспирантов

Пенза 2014

УДК 378.00.891

ББК 72я73

A28

Рекомендовано Редсоветом университета

Рецензент – кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Менеджмент»
О.А. Сазыкина (ПГУАС)

Адаптация аспиранта в коллективе научно-педагогической
А28 школы и кафедры: учеб.-метод. пособие для аспирантов /
С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая, А.В. Назарова. – Пенза: ПГУАС,
2014. – 44 с.

Рассматриваются этапы и способы адаптации аспиранта в коллективе научно-педагогической школы и кафедры вуза.

Подготовлено на кафедре «Менеджмент» и предназначено для аспирантов, прикрепленных к кафедрам высших учебных заведений.

© Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства, 2014

© Резник С.Д., Джевицкая Е.С.,
Назарова А.В. 2014

«Наука должна быть интересной,
увлекательной и веселой,
такими же должны быть и ученые»
выдающийся русский физик П.Л. Капица.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из основных факторов, определяющих престиж и конкурентные преимущества вуза, является его кадровый потенциал. Воспроизводство и наращивание этого потенциала невозможно без активного привлечения молодежи к научно-педагогической деятельности, ее закрепления на кафедрах в вузе. Это способствует сохранению и обеспечивает преемственность научно-педагогических школ, существующих в вузе.

Научная школа — это особый феномен, сопряженный с другими научно-социальными объединениями и структурами науки, такими как научная дисциплина, научное направление, организация (институт, лаборатория, сектор, кафедра) и др.

Научно-педагогическая школа – это сложившийся в течение ряда лет коллектив ученых и педагогов, ведущих научные исследования и подготовку кадров высшей квалификации. Применительно к вузу – это объединенный общим научным направлением коллектив ученых, педагогов, работающий под руководством известного в научно-педагогическом сообществе руководителя и имеющим в своем составе докторов и кандидатов наук, молодых ученых, преподавателей, сотрудников и аспирантов. Основная характеристика школы – продуктивная научно-педагогическая деятельность, преемственность поколений, признание научного направления и высокого уровня исследований международной и отечественной научной и педагогической общественностью.

Большое значение для аспиранта имеет кафедра вуза. Кафедра – основное учебно-научное подразделение факультета и университета. Учебная и научная деятельность кафедры осуществляется в одной или нескольких областях знаний и подчиняется решению главной задачи – подготовке высококвалифицированных специалистов широкого университетского уровня. Вся деятельность университета и его подразделений строиться таким образом, чтобы обеспечить возможности для эффективной работы кафедры. Как положительные результаты, так и неудачи в работе вуза в значительной степени обусловлены деятельностью кафедры.

Главной задачей кафедры является подготовка специалистов университетского профиля, обладающих глубокими теоретическими и прикладными знаниями. А также, она участвует в подготовке специалистов высшей квалификации через аспирантуру, докторантуру, стажировку и рекомендует к защите кандидатские и докторские диссертации.

Успешность решения задачи закрепления молодежи в вузе на научно-педагогических должностях во многом определяется уровнем работы по управлению человеческими ресурсами в высших учебных заведениях, зависящим от осознания руководством организации важности этой деятельности, реализации принципов системности и комплексности в управлении этим видом ресурсов.

Профессиональная адаптация представляет собой длительный последовательный процесс, включающий начальный или подготовительный период, который завершается выбором профессии и подготовкой к будущей профессиональной деятельности, и непосредственный период адаптации на рабочем месте. Подготовительный период играет ключевую роль в успешности профессиональной адаптации и предоставляет эффективные средства управления данным процессом.

Адаптация к профессиональной деятельности, являясь многомерным и интегральным процессом, существенно сказывается как на эффективности деятельности отдельных индивидов и рабочих коллективов, так и на состоянии здоровья и продолжительности активного периода жизни.

Профессиональную адаптацию определяют как многоуровневый, функционально детерминированный процесс адаптации к труду с включением в него физиологических, личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов¹. Профессиональная адаптация есть процесс становления (восстановления) и поддержания динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда»². С точки зрения работодателя, профессиональная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма.

В свою очередь, научно-исследовательская деятельность аспирантов служит формированию их как творческих личностей, владеющих методами и средствами научных исследований, ориентированных на достижение конкретного научного результата, способных обоснованно и эффективно решать теоретические и прикладные научные проблемы, используя накопленный исследовательский потенциал и полученные знания.

Важное значение имеет педагогическая практика аспирантов. Аспиранты должны овладеть основами научно-методической и учебно-методической работы: навыками структурирования и психологически грамотного преобразования научного знания в учебный материал, систематизации учебных и воспитательных задач; методами и приемами составления задач,

¹ Адаптация к профессиональной деятельности / Физиология трудовой деятельности // А.Ж. Юревиц, В.С. Аверьянов, О.В. Виноградов и др. СПб.: Наука, 1993. С. 209–277.

² Никифоров Г.С. Психология здоровья. СПб.: Речь, 2002. 256 с. С.33.

упражнений, тестов по различным темам, устного и письменного изложения предметного материала, разнообразными образовательными технологиями.

При адаптации преподавателя нередко возникают различные проблемы и противоречия, такие как:

- проблемы соответствия профессионального потенциала личности предъявляемым в вузе требованиям (проблемы *профессиональной адаптации*);

- проблемы, связанные с привыканием к новому режиму работы, психологическим нагрузкам (проблемы *психофизиологической адаптации*);

- проблемы, связанные с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, ценностными ориентациями, групповыми нормами (проблемы *социально-психологической адаптации*);

- проблемы, связанные с особенностями организационно-экономического механизма управления вузом, усвоением роли и организационного статуса своего рабочего места и подразделения в общей организационной структуре вуза (в этом случае мы говорим об *организационно-экономической адаптации*).

И если в вузе не созданы условия, способствующие разрешению этих проблем, затруднения, испытываемые новичком в первое время работы, начинают оказывать на него активное влияние.

1. СУЩНОСТЬ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ

Понятие «научная школа» многозначно. Определение одного из них вбирает в себя неформальное, разновозрастное, межпоколенческое сообщество людей, которые занимаются наукой профессионально, при этом ведущим основанием их объединения и общения выступает, прежде всего, некоторый круг научных идей и ценностей. Для вуза научная школа – не просто коллектив преподавателей, имеющих ученые степени и по определению составляющих научное сообщество.

В теории науки понятие «научная школа» многозначно и имеет различные смысловые оттенки. Теория науки представляет научную школу как один из типов научного сообщества, особую форму кооперации научной деятельности.

Научная школа — это особый феномен, сопряженный с другими научно-социальными объединениями и структурами науки, такими как научная дисциплина, научное направление, организация (институт, лаборатория, сектор, кафедра) и др.

Ярошевский М.Г. отмечает: «Термин «школа» ... при всей своей неопределенности означает, во-первых, единство обучения творчеству и процесса исследования, во-вторых, позицию, которой придерживается одна группа ученых в отношении других»³.

Научная школа по своей сути являет собой эффективную модель образования как трансляции, помимо чисто предметного содержания, культурных норм и ценностей (в данном случае научного сообщества) от старшего поколения к младшему.

Научная школа является инструментом «воспитания исследовательского стиля мышления определенного способа подхода к проблемам»⁴.

Формирование научных школ — хорошая российская традиция, которая явилась следствием особенностей культурно-исторического развития России, некоторые из которых В. И. Вернадский характеризовал следующим образом: «В России начало научной работе было положено правительством Петра, исходившего из глубокого понимания государственной пользы. Но эта работа быстро нашла себе почву в общественном сознании и не прерывалась в те долгие десятилетия, когда иссякла государственная поддержка научного творчества (...). Она создавалась при этом интеллигенцией страны (...) создавалась их личным усилием, по личной инициативе или путем образуемых ими организаций...»⁵.

³ Ярошевский М.Г. Логика развития науки и научная школа // Школы в науке / под ред. С.Р. Микулинского, М.Г. Ярошевского, Г. Кребера, Г. Штейнера. М., 1977. С. 86.

⁴ Там же. С. 29.

⁵ Вернадский В.И. Труды по истории науки в России. М., 1988. С. 65.

Научные школы были и остаются сегодня важнейшей формой подготовки ученых и развития науки. Исторически научные школы возникли ещё в античной Греции из обычной школы как форма передачи идей и знаний от поколения к поколению через учеников – как стихийно, так и целенаправленно (школы Пифагора, Гиппократ, Платона, Аристотеля и т.д.)

Философские школы начинались как педагогические и решали задачи обучения и образования. Первые научные школы как форма организации коллективной научной деятельности в их классическом варианте создавались по образцу художественных школ эпохи Возрождения, поскольку вплоть до второй половины 18 века научная деятельность носила индивидуальный характер. Такие научные школы возникали на базе университетов вокруг ученых экспериментаторов как «школы экспериментального мастерства».

В «Государственной программе поддержки ведущих научных школ правительства РФ» отмечено, что понятие «научной школы» употребляют «применительно к относительно небольшому научному коллективу, объединенному не столько организационными рамками, не только конкретной тематикой, но и общей системой взглядов, идей, интересов, традиций – сохраняющейся, передающейся и развивающейся при смене научных поколений» и выделяются следующие признаки научной школы⁶:

- общность научных интересов представителей школы и научная значимость рассматриваемых проблем;
- уровень научных результатов школы и её признание в стране и за рубежом;
- роль научного лидера, стабильность и перспективы школы (преемственность научных поколений, работа с научной молодёжью, работа постоянного научного семинара).

Говоря о целях научных школ, следует выделять несколько уровней целей. Прежде всего, это цели научных школ как подсистемы науки: получение нового научного знания и подготовка ученых. Для научной школы характерно единство и взаимосвязь, с одной стороны, функций сохранения опыта научной деятельности и накопленных знаний и эвристической (приобретение новых знаний), а с другой – исследовательской и педагогической функций. Этот, более высокий уровень целей, определяет цели научных школ как педагогических систем (педагогические цели) – обучение научному творчеству, т.е. получению новых знаний. С одной стороны, оно невозможно без наличия определённой теоретической подготовки и освоения прежней системы знаний, а с другой – требует способности в какой-то мере преодолеть, отрицать её⁷.

⁶ Ведущие научные школы России. Справочник. М. Янус-К, 1998. 624с.

⁷ Леднёв В.С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. М.: МГАУ, 2001. 120 с.

Таким образом, под научной школой понимается форма совместной научной и педагогической деятельности коллектива исследователей разного возраста и квалификации, руководимых признанным лидером, объединяемых общим направлением работ, обеспечивающих эффективность процесса исследований и повышение квалификации сотрудников. Научно-педагогическая школа призвана быть организацией тесного, постоянного, неформального общения ученых, обмена идеями и обсуждения полученных результатов.

Как правило, если речь идет о научной школе в вузе, то одной из её важнейших задач является подготовка учёного-преподавателя, и тогда мы можем говорить не только о научной, но и о научно-педагогической школе.

Научно-педагогическая школа – это сложившийся в течение ряда лет коллектив ученых и педагогов, ведущих научные исследования и подготовку кадров высшей квалификации. Применительно к вузу – это объединенный общим научным направлением коллектив ученых, педагогов, работающий под руководством известного в научно-педагогическом сообществе руководителя и имеющий в своем составе докторов и кандидатов наук, молодых ученых, преподавателей, сотрудников и аспирантов. Основная характеристика школы – продуктивная научно-педагогическая деятельность, преемственность поколений, признание научного направления и высокого уровня исследований международной и отечественной научной и педагогической общественностью⁸.

2. РОЛЬ АСПИРАНТА КАК УЧАСТНИКА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ

Научная школа выполняет все функции научной деятельности: производство знаний (исследование), их распространение (коммуникацию) и воспроизводство как знаний, так и самого научного сообщества.

Научная школа, как правило, обладает такими основными признаками: минимальный цикл, позволяющий фиксировать существование школы, – это три поколения исследователей (основатель, последователь-преемник, ученики преемника); наличие лидера – крупного ученого, обладающего педагогическим мастерством и личным авторитетом; сохранение в научной школе атмосферы творчества, общей программы исследований и подхода к изучаемым проблемам; формирование и постоянное пополнение группы

⁸ Управление человеческим потенциалом в социальных и экономических системах: научно-педагогическая школа профессора Семёна Давыдовича Резника / сост.: С.Ш. Левина, С.Д. Резник. Пенза: ПГУАС, 2010. 118 с. С. 5.

последователей лидера, поддерживающих с ним контакты, разделяющих ценности и традиции школы, способных к самостоятельному поиску⁹.

Последователями идей и деятельности научного руководителя являются участники его школы – и прежде всего аспиранты, молодые преподаватели. Для продолжения развития своей научно-педагогической школы аспирант должен:

- быть заинтересованным в укреплении сотрудничества с научными работниками кафедры;
- принимать активное участие в научно-педагогической деятельности факультета по повышению качества диссертационных исследований, внедрению научных достижений в учебно-воспитательный процесс высшей школы по подготовке современных высокопрофессиональных специалистов;
- внимательно относиться к студенческой молодёжи вуза;
- осуществлять совместно с научно-педагогическим составом кафедры, координацию подготовки специалистов;
- проводить отбор талантливых научных студентов для участия в научных кружках кафедр, факультетов;
- содействовать подготовке студентов и мотивации поступления в аспирантуру;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями в вузе для эффективной организации учебно-воспитательной работы;
- принимать активное участие в организации и проведении различного уровня научных и научно-практических семинаров и конференций (международных, всероссийских, региональных и т.д.).

Аспирант должен в самом начале своего научного пути «примкнуть» к научной школе, определить и утвердить в ней тему своего диссертационного исследования, вести свое исследование во взаимодействии с другими участниками школы. Своими исследованиями, своей работой на кафедре аспирант может привнести свой вклад в результаты деятельности научной школы, и одновременно будет использовать потенциал научной школы для своего развития как ученого и педагога по проблематике научной школы.

⁹ Криворученко В. К. Научные школы – эффективный путь проведения диссертационного исследования. http://www.zpu-journal.ru/asp/scientific_schools/2007/Krivoruchenko/

3. РОЛЬ АСПИРАНТА КАК СОТРУДНИКА КАФЕДРЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Кафедра – основное учебно-научное подразделение факультета и университета. Учебная и научная деятельность кафедры осуществляется в одной или нескольких областях знаний и подчиняется решению главной задачи – подготовке высококвалифицированных специалистов широкого университетского уровня. Вся деятельность университета и его подразделений строится таким образом, чтобы обеспечить возможности для эффективной работы кафедры. Как положительные результаты, так и неудачи в работе вуза в значительной степени обусловлены деятельностью кафедры.

Главной задачей кафедры является подготовка специалистов университетского профиля, обладающих глубокими теоретическими и прикладными знаниями. А также, она участвует в подготовке специалистов высшей квалификации через аспирантуру, докторантуру, стажировку и рекомендует к защите кандидатские и докторские диссертации.

Вузовская кафедра является основным учебно-научным структурным подразделением вуза. Она осуществляет учебную, методическую, научно-исследовательскую работу по одной или нескольким родственным дисциплинам, воспитательную работу среди студентов, а также подготовку научно-педагогических кадров и повышение их квалификации. Рассмотрим подробнее.

***Учебно-воспитательная работа*¹⁰:**

- проведение (на дневном, вечернем, заочном отделениях) лекционных, лабораторных, практических, семинарских и других видов учебных занятий, предусмотренных учебными планами на высоком теоретическом и научном уровне; руководство производственной работой и практикой, курсовым и дипломным проектированием, курсовыми и выпускными работами, а также самостоятельными занятиями студентов; проведение экзаменов, зачетов;

- проведение мероприятий по организации самостоятельной работы со студентами;

- разработка и представление на утверждение в установленном порядке учебных программ по дисциплинам кафедры, а также подготовка заключений по учебным программам, составляемым другими кафедрами.

Очень важно в процессе учебно-воспитательной деятельности установить контакт и сотрудничество преподавателя и студентов. Ведь только заинтересованный, творческий, ищущий педагог способен увлечь и заинтересовать обучающихся и повести их за собой. Отсутствие интереса у

¹⁰ Аспирант вуза: технология научного творчества и педагогической деятельности: практическое пособие / С.Д. Резник. Пенза: ПГУАС, 2010. 514 с.

преподавателя к учебному материалу или неумение демонстрировать этот интерес приводит к формальному общению со студентами, что снижает воспитательную и обучающую роль занятий. Соответственно, результативность учебно-воспитательной работы на занятии в значительной степени предопределяет формирование социальной активности студентов в целом, что является показателем результата триединой деятельности преподавателя: учебной, воспитательной и организационной.

Одной из основных задач преподавателя является облегчение и одновременно стимулирование процесса обучения для студента, т.е. умение создавать соответствующую атмосферу, интеллектуальную и эмоциональную обстановку в группе, атмосферу психологической поддержки. Преподаватель сможет создать в аудитории нужную атмосферу, если он будет руководствоваться следующими принципами¹¹.

1. С самого начала и на всем протяжении учебного процесса преподаватель должен демонстрировать полное доверие к обучающимся.

2. Он должен помогать студентам в формулировании и уточнении целей и задач, стоящих как перед группой, так и перед каждым обучающимся в отдельности.

3. Преподаватель должен всегда исходить из того, что у студентов есть внутренняя мотивация к обучению.

4. Он должен выступать для обучающегося как источник разнообразного опыта, к которому всегда можно обратиться за помощью, столкнувшись с трудностями в решении той или иной проблемы. Очень важно, чтобы в такой роли преподаватель выступал для каждого студента.

5. Преподаватель должен развивать в себе способность чувствовать эмоциональный настрой группы и принимать его.

6. Он должен быть активным участником группового взаимодействия.

7. Должен открыто выражать в группе свои чувства.

8. Должен стремиться к достижению эмпатии, позволяющей понимать чувства и переживания каждого учащегося.

9. Но самое главное, преподаватель должен хорошо знать себя!

Преподаватель может сделать очень многое для улучшения социального климата в группе. Во-первых, он является моделью тех способов обращения, которые он желает видеть на своих занятиях, а во-вторых, он может способствовать установлению знакомств и укреплению сплоченности в учебной группе.

Научно-методическая работа.

Преподаватель любой кафедры и вуза принимает активное участие в подготовке учебников, учебных пособий, других пособий и руководств (в том числе электронных учебных пособий), наглядных пособий, а также

¹¹ Резник С.Д. Преподаватель вуза: организация и технологии деятельности: учеб. пособие / С.Д. Резник, О.А. Вдовина. Пенза: ПГУАС, 2008. 350 с. С. 93-94.

составление заключений по поручению ректората вуза на учебники, учебные пособия и методической литературы для более совершенного ведения учебного процесса.

Рассматривает и утверждает индивидуальные планы учебной, научной, методической и другой работы сотрудников кафедры; изучает, обобщает, распространяет опыт работы лучших преподавателей; оказывает помощь начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством; принимает участие в разработке и использовании современных программных средств при проведении занятий.

Также, устанавливает связи с предприятиями, учреждениями, организациями в целях обобщения и распространения передового опыта и оказания им научно-методической и научно-технической помощи.

Многие преподаватели занимаются организацией систематической связи с окончившими вуз и аспирантами-выпускниками данной кафедры, пропагандой научно-методических знаний, принимают участие в проведении мероприятий по повышению квалификации специалистов, занятых в различных отраслях народного хозяйства, культуры, образования, здравоохранения¹².

Научно-исследовательская работа:

- проведение научно-исследовательской работы в соответствии с утвержденным планом; руководство научно-исследовательской работой студентов; обсуждение завершенных научно-исследовательских работ и внедрение результатов этих работ; рекомендации для опубликования законченных научных работ;

- подготовка научно-педагогических кадров; рассмотрение диссертаций, представляемых к защите членами кафедры или по поручению ректората вуза другими соискателями;

- пропаганда научных знаний.

Научная работа преподавателя со студентами организована в следующих формах:

- организация и проведение научных исследований;
- организация и проведение ежегодных студенческих конференций по специальности;

- работа студентов в студенческих научных кружках, создаваемых при кафедре;

- выступление с докладами и сообщениями на научно-исследовательских и научно-практических конференциях, проводимых в вузе;

- участие во внутривузовских, межвузовских, региональных и других олимпиадах и конкурсах на лучшую научную работу;

¹² Аспирант вуза: технология научного творчества и педагогической деятельности [Текст]: практическое пособие / С.Д. Резник. Пенза: ПГУАС, 2010. 514 с.

- привлечение студентов к работе по хоздоговорным и госбюджетным научно-исследовательским работам;
- организация для студентов непрерывной практической подготовки, путём трудоустройства в период обучения в вузе.

Руководство научно-исследовательской работой студентов.

Необходимым элементом учебного процесса является научно-исследовательская работа студентов (НИРС), позволяющая общаться со специалистами в рамках решения реальных производственных и исследовательских задач, изучать и осваивать дополнительный материал. Все это оказывается наиболее эффективным вариантом для образования.

Важнейшей задачей преподавателей, научных сотрудников, аспирантов является выявление и отбор студентов на ранних стадиях учебы, интересующихся и проявивших желание заниматься научной работой.

Участие в научной работе кафедры позволяет студентам реализовать творческий потенциал в процессе учебы в вузе. Их вклад в научно-исследовательскую деятельность кафедры может выражаться в самых разнообразных формах: выполнение курсовых и дипломных проектов в форме НИР; производственные практики в форме участия в НИР; участие в проведении диссертационных исследований аспирантов кафедры и др.

В общем виде НИРС состоит из следующих элементов:

- работа в научных кружках;
- участие в конкурсах научных работ;
- участие в выставках научных работ;
- участие в студенческих конференциях;
- подготовка студенческих публикаций;
- организация студенческих учебно-научно-производственных отрядов и т.д.

Процесс обучения способствует развитию у студентов задатков к научным исследованиям — памяти, наблюдательности, воображения, самостоятельности суждений и выводов. Каждый из перечисленных компонентов является необходимым для самостоятельной исследовательской работы.

Планирование и организация НИРС направлены на выработку у будущих специалистов навыков проведения научных исследований. Наряду с выполнением экспериментальных исследований студенты принимают участие в сборе и обработке статистических данных, составлении и подготовке различной компьютерной продукции. Результаты научных исследований студенты представляют на конференциях, научных семинарах кафедр и т. д.

Наиболее распространенной формой НИРС является участие в научных конференциях.

При подготовке к докладу или выступлению студент получает опыт систематизации и обобщения материала, приобретает навыки научного

творчества и, наконец, овладевает очень важным искусством аргументированной полемики. Кроме того, выступление с докладом и публикация материала позволяют студенту приобрести (пусть минимальное, но столь важное для молодого человека) общественное признание в среде профессионалов и, что также очень важно, авторские права на результаты научного творчества.

Уникальность этого направления работы определяется и тем, что она позволяет обучающемуся выйти на уровень самостоятельного мышления, настроиться на исследовательскую деятельность, приобрести полезные навыки общения с рецензентами и редакторами. Иными словами, в процессе подготовки студенческих научных конференций систематизируется изученный учебный материал и, следовательно, повышается эффективность самого учебного процесса.

Другое не менее распространенное направление научной работы студентов — участие в научно-производственных структурах. Научная команда студентов должна формироваться под руководством ведущего преподавателя по научному направлению деятельности кафедры и его помощников — студентов-лидеров из числа дипломников вуза. Каждый член научного объединения должен работать на постоянной, возможно, даже частично платной основе, иметь постоянного консультанта и строго индивидуальное задание.

Новыми перспективными формами организации НИРС являются междисциплинарная курсовая НИР, лабораторно-исследовательские практикумы, задания научно-исследовательского характера в период производственных практик, дипломные реальные проекты и проекты в форме научно-исследовательских работ.

По результатам НИР студент может получить рекомендацию для стажировки или поступления в аспирантуру.

Сотрудничество вуза с исследовательскими учреждениями и производственными коллективами можно осуществлять на основе предложений тем дипломных работ заинтересованными специалистами предприятий. Чтобы уровень дипломных работ отвечал требованиям заказчика, можно оформить заявку на исследование на основе «экономического контракта». При защите диплома мог бы приниматься во внимание самостоятельно выполненный раздел коллективной НИР.

Научно-исследовательская работа молодых преподавателей в настоящее время стала неотъемлемой частью деятельности вузов. Слитая с учебным процессом, она способствует его развитию и совершенствованию, повышению квалификации профессорско-преподавательского состава и повышению качества подготовки будущих специалистов.

Участие аспиранта в воспитательной работе со студентами

Воспитательное воздействие на студентов в университете осуществляется через учебный процесс и внеаудиторную деятельность.

Основными направлениями воспитательной работы являются:

- разработка системы организационно-методического, информационного обеспечения воспитательной работы в университете;
- содействие деятельности студенческого самоуправления;
- корпоративное воспитание;
- содействие занятости и трудоустройству студентов;
- организация поддержки творческой инициативы студентов;
- создание условий для оздоровления и отдыха студентов, пропаганда физической культуры и здорового образа жизни;
- развитие системы информационного обеспечения студентов;
- развитие материально-технической базы и объектов, предназначенных для организации внеучебных мероприятий.

Основными формами работы, реализующими основные направления воспитательной деятельности являются:

- создание и организация работы творческих, научных объединений и коллективов;
- объединение студентов, аспирантов и преподавателей по интересам через организацию культурно-массовых, спортивных, научно-просветительских мероприятий;
- организация досуга студентов.

Также основными формами воспитательной работы на факультете могут быть отнесены следующие ее направления¹³:

- воспитание через преподаваемый предмет;
- вовлечение студентов в научно-исследовательскую работу, формирование интереса к профессии;
- участие студентов в межвузовских и международных проектах;
- работа с отстающими студентами;
- проведение совместных мероприятий с профсоюзным комитетом студентов и аспирантов университета.

Здесь роль аспиранта очень важна, так как он совсем недавно был сам студентом и прекрасно знает и понимает проблемы студентов.

В целях повышения качества подготовки специалистов в университете должен функционировать совет по научно-исследовательской работе студентов, который использует различные формы: научные олимпиады, конкурсы, выставки научно-технического творчества, проведение научных молодежных школ и конференций.

¹³ Учебно-воспитательная работа со студентами. <http://www.gukit.ru/ffirm/?name=vosp>

Стимулирующую роль в организации воспитательной работы с участием аспиранта играют систематический анализ и обобщение опыта работы кафедр и факультетов по применению различных форм и методов учебно-воспитательной деятельности, наиболее эффективно формирующих профессиональные качества.

Преподаватели и сотрудники университета осуществляют воспитательную работу со студентами через учебный процесс посредством организации разнообразных форм внеаудиторной работы по формированию современного научного мировоззрения и системы базовых ценностей, экологическому, патриотическому, гражданскому, духовно-нравственному, антинаркотическому, физическому воспитанию и пропаганде здорового образа жизни молодежи.

С целью повышения эффективности воспитательной работы, улучшения ее организации, используются принципы индивидуального подхода, в университете работает институт кураторов, закрепленных за определенными студенческими группами, которые назначаются деканатом факультета из числа аспирантов и преподавателей.

Соответственно, ответственность за проведение воспитательной работы со студентами на кафедре несут в основном кураторы студенческих групп, кем очень часто и являются молодые преподаватели. Кроме воспитательного воздействия учебных занятий существуют и другие виды деятельности:

- ✓ работа в общежитиях;
- ✓ организация встреч с работодателями;
- ✓ организация экскурсий, походов, вечеров отдыха;
- ✓ руководство студенческими школами, кружками художественной самодеятельности и спортивными секциями;
- ✓ участие в работе по благоустройству закрепленных территорий.

В целях скорейшей адаптации студентов к условиям студенческой жизни и оказания необходимой помощи за каждой студенческой группой на первом, втором и третьем курсах закрепляется куратор. Его задача способствовать адаптации студентов к вузовским условиям учебы и жизни, раскрытию и развитию их способностей помогать решать возникающие у студентов проблемы, информировать о жизнедеятельности вуза.

Большое внимание в решении проблемы повышения успеваемости и учебной дисциплины студентов следует уделять работе кураторов с группой и индивидуально с отдельными студентами. Такая работа должна включать проведение кураторских часов, индивидуальных бесед с неуспевающими студентами, организацию помощи одногруппников слабоуспевающим¹⁴.

¹⁴ Резник С.Д. Преподаватель вуза: организация и технологии деятельности: учеб. пособие / С.Д. Резник, О.А. Вдовина. Пенза: ПГУАС, 2008. 350 с. С. 168-169.

В целях эффективной работы кураторов большое значение имеет план работы, представленный в табл. 1. Он в себя включает весь комплекс мероприятий, проводимых в течение учебного года.

Т а б л и ц а 1

План работы на 20__-20__ гг. куратора группы

	Групповое собрание	
Воспитательная работа	Дата	Тема собрания
	Сентябрь 20__ г.	Обсуждение деятельности студентов во время летних каникул и планов на новый учебный год
	Сентябрь 20__ г.	Тематические семинары с куратором
	Октябрь 20__ г.	Тематические семинары с куратором
	Октябрь 20__ г.	Тематические семинары с куратором
	Ноябрь 20__ г.	Определение социально-психологического климата в группе
	Ноябрь 20__ г.	Встреча с успешными людьми города
	Декабрь 20__ г.	Встреча с лучшими студентами
	Декабрь 20__ г.	Подготовка к сдаче зимней экзаменационной сессии
	Январь 20__ г.	Подведение итогов зимней экзаменационной сессии
	Февраль 20__ г.	Подведение промежуточных итогов участия студентов во внеучебной работе: обсуждение результатов и полученных навыков и опыта
	Февраль 20__ г.	Обсуждение научной деятельности студентов. Приглашение к участию в научных конкурсах и конференциях
	Март 20__ г.	Тематические семинары с куратором
	Март 20__ г.	Просмотр фильма
	Апрель 20__ г.	Встреча с представителем молодежной организации или объединения
	Апрель 20__ г.	Обсуждение итогов практической подготовки «С какими результатами я подошел к концу года обучения?»
	Май 20__ г.	Подготовка к сдаче летней экзаменационной сессии
	Июнь 20__ г.	Подведение итогов летней экзаменационной сессии
	Июнь 20__ г.	Подведение итогов учебного года: 1. Учебная деятельность 2. Научная деятельность 3. Общественная деятельность
Воспитательная работа	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	Выявление активной части группы и «группы риска» Посещение общежитий, где проживают студенты группы Поддержание отношений с родителями студентов, особенно отстающих в учебе Участие в мероприятиях, проводимых в университете, институте и группе Формирование и развитие лидерского актива
Учебная работа	✓ ✓ ✓ ✓	Контроль успеваемости Проведение собраний с преподавателями Отслеживание посещаемости Обустройство мероприятий по обустройству территорий
Социальная работа	✓	Выявление социально-незащищённых студентов и ходатайство об оказании материальной помощи (начисление социальных стипендий)
Научная работа	✓ ✓	Работа со студенческим научно-производственным отрядом Участие в научных конкурсах и конференциях
Спортивная работа	✓	Курирование участия студентов в спортивных мероприятиях
Культурно-массовая работа	✓ ✓ ✓ ✓	Поход в кинотеатр Поход в театр Экскурсионные поездки с группой Профилактика здоровья

В вузе просто необходимо функционирование различных творческих объединений, в частности, танцевальных коллективов, театральной студии, вокальных ансамблей, команды КВН, различных музыкальных групп, редакций студенческих периодических изданий.

Организация всевозможных культурно-развлекательных и спортивных мероприятий позволяет управлять свободным временем студентов. Активные формы организации свободного времени и досуга способствуют развитию навыков организационной деятельности.

Немаловажное значение в настоящее время имеет проведение профилактических и ознакомительных лекций или семинаров, конференций, форумов, акций по проблемам молодежи, по предупреждению правонарушений, мероприятий, направленных на предупреждение наркомании и СПИДа, курения и алкоголя, на привлечение к здоровому образу жизни.

Большим помощником в данном направлении воспитательной работы могут играть различные студенческие объединения университета, профсоюзные организации студентов, которые проводят следующие мероприятия: «Неделя добра», «Семестр без вредных привычек», «Гладиаторские бои», «Послы доброй воли» и т.д.

4. ПОДГОТОВКА АСПИРАНТА К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ

Подготовка аспирантов к педагогической деятельности в вузе осуществляется на основе их педагогической практики. Педагогическая практика в системе послевузовского образования является компонентом профессиональной подготовки к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении. Она представляет собой вид практической деятельности аспирантов по осуществлению учебно-воспитательного процесса в высшей школе, включающего преподавание специальных дисциплин, организацию учебной деятельности студентов, научно-методическую работу по предмету, получение умений и навыков практической преподавательской деятельности.

В ходе практической деятельности по ведению учебных занятий должны быть сформированы умения постановки учебно-воспитательных целей, выбора типа, вида занятия, использования различных форм организации учебной деятельности студентов; диагностики, контроля и оценки эффективности учебной деятельности.

В ходе посещения занятий преподавателей соответствующих дисциплин, аспиранты должны познакомиться с различными способами структурирования и предъявления учебного материала, способами активизации

учебной деятельности, особенностями профессиональной риторики, с различными способами и приемами оценки учебной деятельности в высшей школе, со спецификой взаимодействия в системе «студент-преподаватель».

Основная задача педагогической практики – показать результаты комплексной психолого-педагогической, социально-экономической и информационно-технологической подготовки аспиранта к научно-педагогической деятельности.

Общий объем часов педагогической практики составляет 100 часов, в том числе:

– 50 часов теоретической и самостоятельной работы, подготовка к занятиям, методическая работа, посещение и анализ занятий, посещение научно-методических консультаций;

– 50 часов – аудиторная нагрузка (лекции, семинары, практические, лабораторные работы), руководство различными видами производственной практики студентов.

Сроки прохождения практики и ее программа устанавливаются согласно индивидуальному плану аспиранта, утверждаются научным руководителем, отделом аспирантуры.

Обеспечение базы для прохождения практики, общее руководство педпрактикой и научно-методическое консультирование осуществляются научным руководителем.

Методическое консультирование по психолого-педагогическим вопросам осуществляется научным руководителем и преподавателями кафедры.

За прохождение педагогической практики выставляется зачет по итогам:

- проведенных занятий в объеме 50 часов;
- отзыва руководителя практики;
- отчетной документации, подготовленной аспирантом.

Аспиранты, ведущие занятия по трудовым договорам в системе высшего профессионального образования, предоставляют соответствующие подтверждающие документы и аттестуются по итогам предоставления отчетной документации. По итогам прохождения педагогической практики за текущий учебный год отделом аспирантуры издается приказ.

Программа педагогической практики аспирантов предусматривает проведение установочной и итоговой конференций.

Педагогическая практика аспирантов предусматривает следующие виды деятельности:

- разработка индивидуальной учебной программы прохождения педпрактики;
- знакомство с организацией учебно-воспитательного процесса в высшей школе;
- посещение научно-методических консультаций;

- изучение опыта преподавания ведущих преподавателей университета в ходе посещения учебных занятий по научной дисциплине, смежным наукам;

- посещение и анализ занятий аспирантов;
- индивидуальное планирование и разработка содержания учебных занятий, методическая работа по предмету;
- самостоятельное проведение учебных занятий по учебной дисциплине (лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий), самоанализ;
- индивидуальная работа со студентами, руководство научными студенческими исследованиями, руководство производственной практикой студентов.

По итогам прохождения педагогической практики аспирант предоставляет в отдел аспирантуры и докторантуры отчетную документацию:

- общий отчет о прохождении практики (ФИО практиканта, специальность, кафедра, руководитель педпрактики; сроки прохождения, общий объем часов; предмет, факультет, учебная группа; сетка занятий (даты проведения, тема, вид занятия);
- самоанализ одного из проведенных практикантом занятий;
- анализ одного из посещенных практикантом занятий (преподавателей университета или других аспирантов).

По итогам представленной отчетной документации выставляется зачет, который фиксируется в индивидуальном плане аспиранта и выписке из решения кафедры о выполнении индивидуального плана обучения.

Аспиранты, получающие дополнительную квалификацию по программе профессиональной подготовки «Преподаватель высшей школы», проходят педагогическую практику в соответствии с учебным планом программы дополнительного профессионального образования.

Аспирант совместно с научным руководителем выбирает сроки прохождения практики на одном из курсов обучения в аспирантуре, в зависимости от индивидуального уровня педагогической и научной подготовки, плана работы над диссертационным исследованием, графика сдачи экзаменов кандидатского минимума и т.д.

Практикант самостоятельно составляет план своей учебно-воспитательной работы со студентами, который согласовывается с руководителем педагогической практики. Практикант имеет право по всем вопросам, возникающим в процессе практики, обращаться к руководителю практики, пользоваться учебно-методическими пособиями, находящимися в соответствующих кабинетах университета, вносить предложения по усовершенствованию организации практики.

Аспирант во время прохождения практики по предварительному соглашению имеет право на посещение на учебных занятий ведущих

преподавателей университета с целью изучения методики преподавания, знакомства с передовым педагогическим опытом.

Практикант выполняет все виды работ, предусмотренные программой педагогической практики, тщательно готовится к каждому занятию.

Практикант подчиняется правилам внутреннего распорядка университета, распоряжениям администрации и руководителей практики. В случае невыполнения требований, предъявляемых к практиканту, аспирант может быть отстранен от прохождения педагогической практики. Аспирант, отстраненный от практики или работа которого на практике признана неудовлетворительной, считается не выполнившим учебный план. По решению руководителя педпрактики ему может назначаться повторное ее прохождение.

В соответствии с программой практики аспирант обязан своевременно в течение установленного срока после завершения практики представить отчетную документацию.

Руководитель научно-педагогической практики (научный руководитель):

- обеспечивает четкую организацию, планирование и учет результатов практики;
- утверждает общий план-график проведения практики, его место в системе индивидуального планирования аспиранта, дает согласие на допуск аспиранта к преподавательской деятельности;
- подбирает дисциплину, учебную группу в качестве базы для проведения педагогической практики, знакомит аспиранта с планом учебной работы, проводит открытые занятия;
- оказывает научную и методическую помощь в планировании и организации учебного взаимодействия;
- участвует в проведении установочных и заключительных конференций;
- контролирует работу практиканта, посещает занятия и другие виды его работы со студентами, принимает меры по устранению недостатков в организации практики;
- участвует в анализе и оценке учебных занятий, дает заключительный отзыв об итогах прохождения практики;
- обобщает учебно-методический опыт практики, вносит предложения по ее рационализации; участвует в работе отдела аспирантуры и докторантуры по обсуждению вопросов педагогической практики.

5. АДАПТАЦИЯ АСПИРАНТА В РОЛИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАФЕДРЫ

Актуальность проблемы адаптации определяется задачами оптимизации процесса «вхождения» вчерашнего выпускника в систему вузовских отношений в роли аспиранта. Ускорение процессов адаптации аспирантов к новому для них образу жизни и деятельности, исследование психологических особенностей, психических состояний, возникающих в учебной деятельности на начальном этапе обучения, а также выявление педагогических и психологических условий активизации данного процесса являются чрезвычайно важными задачами.

Адаптация – это процесс, при котором организм приспосабливается к условиям внешней среды. Под адаптацией в широком смысле понимается особая форма отражения системами воздействий внутренней и внешней среды, заключающаяся в тенденции к установлению с ними динамического равновесия.

«Адаптация» (от лат. *adaptatio* – приспособлять, устраивать) – приспособление организма, личности, их систем к характеру отдельных воздействий или к изменившимся условиям жизни в целом. Адаптация компенсирует недостатки привычного поведения в новых условиях. Благодаря адаптации создаются возможности для оптимального функционирования организма, личности в необычной обстановке.

Существуют два вида адаптации:

1. Психическая адаптация – связана с психической активностью человека или группы и понимается как взаимодействие процессов аккомодации (усвоения правил среды, «уподобления» ей) и ассимиляции (преобразование среды, «уподобление» себе). Оптимальное сочетание процессов аккомодации и ассимиляции, адаптивной и адаптирующей активности является существенным условием успешной адаптации.

2. Социальная адаптация – представляет процесс его интегрирования в студенчество, как социальную группу и означает принятие ее норм, ценностей, стандартов, стереотипов и требований. Степень социальной адаптации первокурсника в вузе определяет множество факторов: индивидуально-психологические особенности человека, его личностные, деловые и поведенческие качества, ценностные ориентации, академическая активность, состояние здоровья, социальное окружение, статус семьи и т. д.

Психологическая адаптация тесно связана с социальной и обусловлена общественным характером изменений окружающей среды, человеческого сознания.

Психологическая адаптация представляет собой процесс, возникающий в ответ на значительную новизну окружающей среды, включающей мотивацию адаптивного поведения человека, формирование цели и программы его поведения.

Психологическая адаптация придает динамике адаптивной деятельности индивидуально-эмоциональную окраску в соответствии с особенностями психики индивида.

Характер протекания психологической адаптации зависит от особенностей профессиональной адаптации, так как источником эмоциональной напряженности и дискомфорта могут стать ошибки и неудачи профессионального плана. Согласно теории А.Л. Венгер, причина дезадаптации индивида может заключаться в психологических особенностях адаптируемой личности; особенностях его деятельности; особенностях складывающихся в этой деятельности взаимоотношений с окружающими¹⁵.

Для индивидуума социальная адаптация является основополагающей по отношению ко всем другим видам адаптации. Социальная адаптация – это приобщение личности к определенным видам деятельности, которые происходят в данном социуме, иными словами, «усвоение личностью социального опыта общества в целом той среды (микросреды), к которой он принадлежит»¹⁶. Более емкая трактовка, принадлежащая А.Г. Морозу, позволяет определить социальную адаптацию как многофакторный и многомерный процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения как личности и среды¹⁷.

Применительно к высшей школе социальной средой для начинающего преподавателя являются педагогические коллективы кафедр, факультетов, вузов, которые должны обеспечить «приобщение, взаимодействие, согласование» к ней каждого конкретного преподавателя.

Ученые установили ряд особенностей социальной адаптации, в основе которых находятся следующие аспекты:

1) социальная адаптация имеет социально трансформированные способы и средства вхождения личности в социальную среду, отличающиеся от приспособительных механизмов в животном мире;

2) социальная адаптация личности является динамическим явлением, имеющим ряд этапов, последовательность развертывания которых различна у разных индивидов;

3) в общественной жизни адаптация личности выступает условием и предпосылкой эффективной человеческой деятельности;

4) результатом адаптации личности, отражающим степень ее включенности в социальную среду и характер взаимоотношений с ней, является такое свойство как адаптированность.

Сердцевиной адаптации является профессиональная адаптация. Она имеет свою структуру, форму, содержание, механизмы, движущие силы, траекторию, тенденции и закономерности развития, которые поддаются

¹⁵ Венгер А.Л. Структура психологического синдрома // Вопросы психологии. 1995. № 4. С.82-92.

¹⁶ Медведев Г.П., Рубин Б.Г., Колесников Ю.С. Адаптация - важная проблема педагогики высшей школы //Сов. педагогика. 1969. № 3. С. 64-71.

¹⁷ Мороз А. Г. Адаптация молодого учителя. Киев, 1990. 52 с.

психолого-педагогической коррективке изнутри (со стороны самого преподавателя) и извне (со стороны коллектива). Ее наиболее общее определение принадлежит К.К. Платонову: «Проадаптация к новым условиям деятельности осуществляется путем систематического выполнения усложняющейся деятельности в этих новых условиях»¹⁸.

Ряд исследователей связывает понятие профессиональной адаптации с овладением знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности. Так, С.Г.Вершловский отмечает, что в процессе профессиональной адаптации происходит интеграция профессиональных знаний, умений и навыков в профессиональную деятельность¹⁹. С точки зрения О.А.Шиян профессиональная адаптация представляет собой «процесс интеграции в профессию, овладения мастерством, приложения профессиональных знаний, умений и навыков к конкретным ситуациям»²⁰.

Говоря о профессиональной адаптации начинающего педагога, П.А.Шептенко определяет ее как процесс совершенствования им полученных в вузе знаний, умений и навыков, педагогического мастерства, как умение в процессе деятельности осуществлять оптимальный выбор методических приемов в зависимости от конкретной ситуации учебно-воспитательного процесса, предвидеть результаты педагогического воздействия коллектива и отдельной личности, приспособление к конкретным условиям организации работы²¹.

С еще более широких позиций подходят к рассмотрению профессиональной адаптации С.Л.Арефьев, Г.П.Баранова, В.В.Синявский, Г.М.Федосимов, Т.М.Чурекова и др. Авторы включают в понятие «профессиональная адаптация» и социальный компонент, отражающий процесс вхождения аспиранта в новую социальную среду, в систему межличностных отношений определенного коллектива, во время которого происходит выработка эталонов мышления и поведения в соответствии с системой ценностей и групповых норм данного коллектива. «Эти три компонента в профессиональной адаптации тесно взаимосвязаны и в практической деятельности взаимообуславливают друг друга, образуя единое целое»²². Подобной точки зрения придерживаются Н.З. Касаткина²³, Г.И.Насырова²⁴, которые при определении профессиональной адаптации указывают на достижение

¹⁸ Платонов К.К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972. С. 226-227.

¹⁹ Учитель: крупным планом. Социально-педагогические проблемы учительской деятельности / под ред. С.Г.Вершловского. СПб.: СПбГУПМ, 1994. 132 с.

²⁰ Шиян О.А. Послеуниверситетский тренинг учителей в США: новые ориентиры // Педагогика. 1996. № 1. С. 104-108. С. 104.

²¹ Шептенко П.А. Профессиональная адаптация молодого учителя сельской школы в процессе стажировки: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1983. 18 с.

²² Чурекова Т.М. Профессиональная адаптация выпускников университета к деятельности учителя средней общеобразовательной школы: дис. ... канд. пед. наук. Кемерово, 1989. 208 с. С.47.

²³ Касаткина Н.Э. Педагогические основы устойчивого выбора старшеклассниками профессий химического производства: дис. ... канд.пед. наук. Кемерово, 1970. 271 с.

²⁴ Насырова Г.И. Процесс профессиональной адаптации будущих учителей //Формирование социально активной личности учителя. М.: МГПИ им. В.И.Ленина, 1985. С.58-63.

соответствия профессиональной подготовленности не только требованиям конкретного вида профессиональной деятельности, но и требованиям, нормам, установкам определенного трудового коллектива.

Профессиональная адаптация носит многофункциональный характер. Во-первых, она является необходимым условием и, одновременно, средством оптимизации взаимодействия человека с профессиональной деятельностью и профессиональной средой. Во-вторых, она способствует развитию человека и является составной частью профессионального развития личности. В-третьих, она является необходимой при овладении человеком любой профессиональной деятельностью. Профессиональная адаптация представляет собой овладение человеком ценностными ориентациями в рамках данной профессии, осознание мотивов и целей в ней сближение ориентиров человека и профессиональной группы на основе подготовленности к профессиональной деятельности.

Молодой аспирант, вступая в педагогическую деятельность, попадает в новую для него социальную и профессиональную среду, в новые режимы умственных и физических нагрузок, в новую сферу отношений и взаимодействий. Начинаящий работник вынужден мобилизовывать волю, энергию, физическую силу, сдерживать эмоции, вести поиск резервов в борьбе с дискомфортом, стрессорами. При этом происходит ломка прежних стереотипов деятельности, формируются новые наклонности, убеждения, знания, умения, навыки и привычки адекватного поведения. Процессы – сопровождающие адаптацию, затрагивают все уровни – от физиологических реакций организма до психологической регуляции деятельности (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Содержание адаптации молодого преподавателя

Физиологическая адаптация	Социально-психологическая адаптация	Профессиональная адаптация
<ul style="list-style-type: none"> • функций органов и систем; • обмена веществ; • эндокринной регуляции; • нервной регуляции. 	<ul style="list-style-type: none"> • формирование нового психологического стереотипа поведения; • коррекция личностных качеств в соответствии с требованиями, предъявляемыми новой деятельностью; • приспособление к новому социальному окружению (к администрации, педагогическому коллективу, студентам); • приспособление к изменению материальных условий. 	<ul style="list-style-type: none"> • к новым условиям труда; • к профессии педагога и воспитателя; • к новому предметному содержанию педагогической и трудовой деятельности; • к необходимости постоянного совершенствования уровня знаний и педагогического мастерства.

В зависимости от особенностей характера молодой преподаватель может выбрать один из типов адаптации: активный (включение и взаимодействие с социальной средой – конструктивная адаптация) или пассивный

(безоговорочное приспособление к среде, принятие целей и ценностных ориентаций нового для него социума без попыток активного взаимодействия с другими объектами системы). Главными ресурсами адаптационного процесса начального периода педагогической деятельности аспиранта являются способности на психологическом и физиологическом уровнях приспособить свой организм к новой для него профессиональной деятельности. Для эффективной адаптации начинающих преподавателей основным видом их познавательной и формирующей профессиональной деятельности следует признать самостоятельную работу, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль, то есть личностное адаптационное усовершенствование.

Уровни профессиональной адаптации можно определять по пятиступенчатой шкале: негативный (очень низкий), пассивный (низкий), среднеактивный (удовлетворительный), активно-продуктивный (высокий) и творческий (очень высокий). Однако на практике можно ограничиться трехступенчатой оценкой уровней профессиональной адаптации: низкий, средний и высокий. Для успешной профадаптации любой преподаватель высшей школы должен уметь работать самостоятельно, без наставника, постоянной помощи и контроля извне. На достижение этой важнейшей педагогической цели должны быть направлены все усилия, весь арсенал и набор средств, которыми владеет (и должен овладеть) начинающий преподаватель и, которые есть в распоряжении вуза.

Профессиональная адаптации преподавателя: завершение или новое начало?

Завершение периода профессиональной адаптации у каждого педагога индивидуально и зависит от множества факторов, но в целом оно связано с понятием «адаптированность», которую мы определяем как освоение норм профессиональной деятельности. Достижение соответствия нормам обеспечивает качественную профессиональную деятельность, оптимальную работоспособность и является базой, фундаментом, неременным условием для развития творческих способностей педагога, совершенствования профессионального мастерства, формирования индивидуального стиля деятельности. Факторы, влияющие на процесс адаптации начинающего преподавателя представлены в табл. 3.

Адаптацию можно считать успешной, если в ходе приспособления молодого специалиста достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере (в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами и учащимися). В сфере отношений и взаимодействия с коллегами отмечается психологический комфорт, а психофизиологическое состояние не приводит к появлению нервно-психических заболеваний. В таком случае можно говорить об оптимальной адаптации (табл. 4).

Т а б л и ц а 3

Факторы, влияющие на процесс адаптации молодого преподавателя

Индивидуальные особенности и качество подготовки	Материальные и социальные факторы	Условия профессиональной среды
<ul style="list-style-type: none"> • мотивация выбора профессии; • настойчивость, целеустремленность и приобретение знаний и овладение профессией; • Индивидуальные характерологические особенности учителя; • Качество подготовки выпускников педагогических колледжей и вузов; • Способность системы образования формировать навыки творческого мышления и практической деятельности; • Способность формирования нового психологического стереотипа поведения и взаимодействия 	<ul style="list-style-type: none"> • отношение государства и общества к профессии учителя ее престиж; • материально-техническое обеспечение отечественного образования и конкретного образовательного учреждения; • материальная обеспеченность учителя и его бытовые условия; • условия труда и отдыха учителя; • возможности повышения квалификации и профессионального роста молодого учителя; • Состояние и совершенствование законодательной базы отечественного образования. 	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействие администрации образовательного учреждения и молодого учителя; • Зрелость педагогического коллектива и его психологический климат; • Качество помощи со стороны наставника, опытных коллег, коллектива; • роль и влияние общественных организаций (Совета молодых учителей, профсоюза); • эффективность взаимодействия с учениками и их родителями; • участие семьи и других социальных институтов в воспитании и образовании детей.

Т а б л и ц а 4

Показатели оптимальной адаптации

Профессиональные	Индивидуально-психологические
Положительная динамика успеваемости и дисциплины	Устойчивость мотивации деятельности
Продуктивное взаимодействие с учащимися	Отсутствие страха перед аудиторией
Бесконфликтное, партнерское сотрудничество с коллегами	Психологический комфорт в педагогическом коллективе
Рост профессионального мастерства, деловой, профессиональной и социальной активности	Рост уверенности в своих проф. возможностях и результатах деятельности
Удовлетворенность выбранной профессией и своей практической деятельностью	Устойчивая работоспособность
	Коррекция личностных особенностей, затрудняющих пед. деятельность
	Сохранение и укрепление здоровья, отсутствие вновь выявленных нервно-психических и соматических заболеваний

Совокупность профессиональных, социально-психологических и физиологических показателей (состояние здоровья) может использоваться для комплексной оценки качества адаптации молодого специалиста.

6. ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Молодому преподавателю – вчерашнему выпускнику вуза очень непросто правильно вести себя со студентами, соблюдать дистанцию, завоевывать авторитет, избегать панибратства или излишней требовательности, заносчивости.

Таким образом, можно выделить три основных этапа, где молодой преподаватель встречает сложности и совершает ошибки:

- Вступление в должность;
- Реальная трудовая деятельность (а также взаимоотношения);
- Требования к себе.

Вступление в должность

В чём особенность молодого преподавателя? Это характеризуется наличием двух глобальных проблем. Молодой преподаватель приходит на кафедру, и его основная глобальная проблема – отсутствие опыта. Работа над курсом, работа над заданиями и их проверкой, работа со студентами и коллегами – для него всё в новинку. Другая общая проблема – это отсутствие достаточного авторитета, как среди студентов, так и среди коллег. Две эти общие проблемы находят своё выражение в ряде более частных сложностей и задач.

Первое появление молодого преподавателя на кафедре происходит до начала учебного процесса. В этот момент он получает информацию о курсах, которые ему предстоит читать. Здесь возможны несколько вариантов:

- лекционный курс;
- лекционный курс плюс семинарские (практические) занятия;
- семинарские (практические) занятия по лекционному курсу, который читает другой преподаватель.

Третья форма является наиболее распространённой для молодых преподавателей²⁵.

При подготовке к проведению занятия следует обобщить изученный материал и определить общую и частные цели занятия. Также очень важно установить связь с практикой, так как конкретные примеры из жизни делают занятие более интересным, и не стоит забывать о приемах, которые будут способствовать пробуждению интереса у обучающихся. Это могут быть: анекдоты по определенной тематике, наглядный материал, истории из жизни.

Каждой дисциплине сопутствует поточный контроль знаний. Он может осуществляться в виде контрольных, коллоквиумов, написания рефератов. О сроках таких мероприятий следует подумать заранее и предупредить об

²⁵ Чудинов В.А. Трудности молодого преподавателя. Памятка молодого преподавателя. <http://www.auditorium.ru/books/2098/>

этом студентов. Неожиданная контрольная или внезапно подошедший срок сдачи реферата вряд ли станет для них приятным сюрпризом.

Важно! Молодому преподавателю полезно помнить, что составленные планы можно и нужно динамически менять, адаптируя их под интересы студентов, их уровень.

Реальная трудовая деятельность

В процессе своей работы молодой преподаватель неизбежно сталкивается с рядом проблем. Они возникают в различных сферах его общения.

1. Работа со студентами

Как правило, взаимоотношения преподавателя и студента имеют очень специфичный характер. К каждому студенту требуется обеспечить индивидуальный подход, исходя из его жизненных целей и целей, касающихся обучения в вузе, стремлений и интересов, способностей и возможностей, социального положения.

Как же молодому преподавателю строить свои отношения со студентами?

Ниже представлена памятка, которую разработали студенты Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета и строительства.

КАК СТРОИТЬ ОТНОШЕНИЯ СО СТУДЕНТАМИ

(практические советы молодому преподавателю)²⁶

✓ Дайте студенту возможность почувствовать собственную значимость.

– привлекайте студентов к выполнению реальных учебно-методических и научных работ;

– учитывайте мнение студентов при выборе тематики и методик проведения занятий, тем курсовых и дипломных проектов (работ);

– убеждайте студентов в практической важности и полезности выполняемых ими работ;

– поручая что-либо студенту, убедите его в том, что делаете это не из-за нехватки личного времени, а потому, что он сможет это сделать не хуже Вас;

– отмечайте хорошую работу студентов. Дайте возможность и другим студентам ознакомиться с этой работой;

– выслушивайте мнение студентов, даже если оно противоположно Вашему;

– не подавляйте, а поощряйте их инициативу;

– уважайте личное достоинство студента;

– постарайтесь к студенту обращаться по имени.

²⁶ Резник С.Д. Преподаватель вуза: организация и технологии деятельности: учеб. пособие / С.Д. Резник, О.А. Вдовина. Пенза: ПГУАС, 2008. 350 с. С. 168-169

✓ Лучше понимайте студентов.

- интересуйтесь состоянием дел студентов, их проблемам и заботами;
- дайте студенту возможность высказать свою точку зрения;
- чаще ставьте себя на место студента. Вспомните себя в студенческие

годы;

– не старайтесь влиять на студента приказным тоном, упреком или окриком. Постарайтесь спокойно поговорить и узнать его проблемы;

– дайте возможность студенту обращаться к Вам с интересующими его вопросами;

– сотрудничайте со старостой и активом студенческой группы;

– старайтесь встречаться со студентами и в неформальной обстановке, например, посещая их праздники, концерты, различные мероприятия.

✓ Повышайте свой авторитет в студенческой среде.

– старайтесь не давать таких обещаний, в выполнении которых Вы сомневаетесь;

– будьте одинаково справедливы ко всем студентам. Оценивайте их работу объективно, исходя из конкретных дел, а не из личных симпатий;

– старайтесь находить время для совместной работы со студентами;

– назначайте время консультаций, удобное для студентов. Строго придерживайтесь этого расписания, будьте пунктуальны;

– старайтесь найти общий язык со студентами, выявить общие интересы;

– свое плохое настроение оставляйте дома;

– проявляйте уважение к студентам. Не будьте надменны, суровы или слишком строги, но и не допускайте фамильярности;

– имейте привлекательный внешний вид.

✓ Умело влияйте на позицию студента.

– начинайте рабочий день с убеждения, что все студенты – хорошие люди и работа сегодня с ними будет интересной;

– показывайте пример. Не ждите, что студенты будут следовать правилам, если Вы сами их не придерживаетесь;

– помните: если сам преподаватель не заинтересован в работе, студент не будет заинтересован тоже;

– не создавайте нервную обстановку на занятиях. Никогда не теряйте самообладания. Не нужно разносить всех в пух и прах в присутствии гнева;

– дайте студенту время для самостоятельной практики. Посоветуйте, куда он может обратиться за помощью в случае необходимости;

– время от времени проверяйте его практические действия, чтобы убедиться, не ошибается ли он в чем-либо;

– доверяйте студентам: ожидайте от них хороших результатов;

– в критике используйте технику бутерброда – спрячьте критику между двумя комплиментами;

– поощряйте открытость и искренность. Не подавляйте дискуссию и оппонентов;

– не пытайтесь во чтобы то ни стало и любой ценой доказать свою правоту. Чем больше Вы нападаете, тем меньше студент захочет с Вами общаться;

– в споре не делайте ставку на свой возраст, опыт и должность. В глазах студентов это не всегда выглядит убедительным аргументом;

– запомните: студенты не рождаются с верой, что они должны положить свою жизнь на алтарь вуза или Вашей кафедры. У них есть т другие проблемы.

2. Работа с коллегами

Общение с коллегами-преподавателями также может таить в себе потенциальные трудности, связанные в первую очередь с:

- отсутствием авторитета молодого преподавателя;
- существенной разницей в возрасте и достижениях со старшими коллегами.

Пути решения, которые здесь можно предложить, следующие.

• быть внимательным и чутким к советам своих коллег. Они считают своим долгом обучить и проконтролировать молодого преподавателя, тем более, что им действительно есть чему его научить.

• стараться поддерживать беседы на формальные и неформальные темы, больше слушать, чем высказываться, быть сдержанным и аккуратным в высказываниях, не выражать крайних позиций.

• интересоваться достижениями своих коллег. Это может пригодиться в собственной работе, как в качестве примера, так и в качестве возможного источника полезной информации.

• при случае лаконично и уверенно рассказывать о своей работе, своих успехах.

• не бояться задавать профессиональные вопросы как научного, так и педагогического характера более опытным преподавателям.

• участвовать в акциях, программах, мероприятиях, проводимых кафедрой.

• хотя бы бегло просматривать литературу, выпущенную коллегами.

• интересоваться, какие именно преподаватели ведут занятия у групп, с которыми работает данный молодой преподаватель. Это поможет лучше узнать своих студентов, скоординировать усилия с коллегами.

Также следует помнить обычные нормы поведения в рабочем коллективе²⁷.

²⁷ Чудинов В.А. Трудности молодого преподавателя. Памятка молодого преподавателя. <http://www.auditorium.ru/books/2098/>

В наиболее тесном контакте приходится работать ведущему лектору с ассистентами. Обязательным условием такого сотрудничества является согласованность требований к студентам, отсутствие принципиальных разногласий по теоретическим вопросам учебного курса. Хорошей возможностью наладить контакт с лектором, уяснить его позиции, предъявляемые к студентам требования является посещение ассистентом лекций. Взаимобогащению знаниями, опытом послужат также совместная работа над учебно-методическим обеспечением преподаваемой дисциплины, подготовка пособий, методических указаний, наглядных средств. Положительно влияет на методический уровень преподавателя посещение и последующее обсуждение открытых занятий.

Что касается взаимоотношения молодого с заведующим кафедрой, то здесь можно обозначить три целевые задачи:

- ✓ оказание заведующему реальную помощь, хорошо выполнять его поручения;

- ✓ быть приятным, интересным, привлекательным, авторитетным для сотрудничества человеком;

- ✓ защищать повышать авторитет своего руководителя, быть человеком, на которого он мог бы полностью положиться.

Требования к себе

У каждого преподавателя в процессе его деятельности складывается своя профессиональная репутация, которая и оказывает решающее влияние на мнение окружающих о нем. Репутация преподавателя – сложившееся в обществе мнение о достоинствах и недостатках какого-либо преподавателя.

Авторитет представляет собой высокоценимые качества, которыми окружающие наделяют преподавателя и которые определяют их повиновение без убеждения или угрозы наказания. Авторитет может быть истинным, когда преподаватель действительно обладает теми качествами, которыми его наделяют окружающие, и ложным, сформированным на заблуждениях относительно личности преподавателя.

Истинный авторитет преподавателя представляет собой заслуженное уважение к нему и основывается на таких составляющих, как знания, опыт, ум преподавателя, его доверие к студентам и его требовательность к ним, забота о них, высокие личные качества.

Доброжелательность и искренность – неотъемлемые черты авторитетного преподавателя, помогающие умело руководить подчиненными. Ничто так не побуждает людей быть откровенными с преподавателем, с доверием относиться к его советам и указаниям, как его общительность и доброжелательность.

В последнее время к неотъемлемым слагаемым авторитета преподавателя относят индивидуальность. Современный преподаватель должен быть интересным в общении.

Также следует привести те личные и профессиональные качества, на которые стоит обратить внимание молодому преподавателю на своём профессиональном пути: ответственность, аккуратность, грамотность речи, доброжелательное внимание, личный образ.

Молодой преподаватель как никто должен задумываться над тем впечатлением, которое он производит на окружающих, над своим образом, или как говорят, имиджем. Сформировать адекватный образ в общении поможет наличие вышеописанных качеств. Также следует обратить внимание на свой внешний вид. Одежда должна соответствовать обстановке, иметь сдержанный стиль, внешний вид преподавателя должен быть аккуратен. Именно внешний вид создаёт у слушателей первое впечатление, которое, как известно, самое сильное и с трудом исправляемое.

Несомненно, список этих качеств можно продолжить, равно как и описание трудностей молодого преподавателя и путей их решения. Говоря о решении педагогических задач, редко можно описать некий общий подход. Каждая ситуация требует индивидуального подхода, к тому же она, как правило, даёт мало времени для его выработки. Работа преподавателя во многом творческая, а потому молодой преподаватель не понаслышке знает, что такое экспромт. Это одна из тех составляющих, которые делают эту работу интересной и содержательной²⁸.

Если Вы аспирант, то помимо опыта преподавательской деятельности Вы за время обучения в аспирантуре обязаны: полностью выполнить индивидуальный план; сдать кандидатские экзамены по философии, иностранному языку и специальной дисциплине; завершить работу над диссертацией и представить ее на кафедру (научный совет, отдел, лабораторию, сектор) для получения соответствующего заключения.

²⁸ Чудинов В.А. Трудности молодого преподавателя. Памятка молодого преподавателя. <http://www.auditorium.ru/books/2098/>

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятию «научная школа»?
2. Какие научные школы Вы знаете?
3. Назовите основные критерии формирования научно-педагогической школы.
4. Назовите основные виды преподавательской деятельности. Сделайте характеристику каждого направления.
5. Какова роль аспиранта вуза в научно-исследовательской работе кафедры?
6. Какие виды воспитательной работы со студентами может осуществлять аспирант?
7. Как повысить роль аспиранта в научно-педагогической школе?
8. Дайте определение понятию «адаптация».
9. Какие виды адаптации Вы знаете?
10. Назовите основные направления адаптации аспиранта к педагогической деятельности.

Практическое задание

1. Определите основные ошибки молодых преподавателей. Сделайте анализ и предложите рекомендации.
2. Сделайте анализ и предложите рекомендации участникам научно-педагогической школы и кафедры по проблеме адаптации молодого аспиранта, участником которой Вы себя считаете.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Адаптация — взаимное приспособление работника и организации к новым профессиональным, социально-экономико-организационным условиям труда. При адаптации преподавателя нередко возникают различные проблемы и противоречия, такие как:

- проблемы соответствия профессионального потенциала личности предъявляемым в вузе требованиям (проблемы *профессиональной адаптации*);
- проблемы, связанные с привыканием к новому режиму работы, психологическим нагрузкам (проблемы *психофизиологической адаптации*);
- проблемы, связанные с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, ценностными ориентациями, групповыми нормами (проблемы *социально-психологической адаптации*);
- проблемы, связанные с особенностями организационно-экономического механизма управления вузом, усвоением роли и организационного статуса своего рабочего места и подразделения в общей организационной структуре вуза (в этом случае мы говорим об *организационно-экономической адаптации*).

И если в вузе не созданы условия, способствующие разрешению этих проблем, затруднения, испытываемые новичком в первое время работы, начинают оказывать на него активное влияние.

Первоначально они проявляются как трудности в выполнении прямых трудовых обязанностей, затем — как психические состояния растерянности, подавленности, которые обуславливают общую неудовлетворенность, нередко приводящую к решению перейти работать в другую организацию.

Следует особо отметить, что все вышеуказанные аспекты адаптации взаимосвязаны. Поэтому чтобы обеспечить успешность адаптации, необходимо использовать единую систему технологий, инструментов воздействия на все ее аспекты.

Основной причиной наступления кризиса на этапе профессиональной адаптации считают несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несовпадение профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных ожиданий, переживание которого выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой. Возможны два варианта разрешения кризиса:

- Конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;

– Деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций²⁹.

Статистика свидетельствует, что наибольшее количество принятых на работу уходят в первые три месяца. Основные причины – несовпадение ожиданий и действительности, а также сложности адаптационного процесса.

Сотруднику нужна адекватная оценка труда в форме зарплаты и премий; социальная защищенность (оплачиваемые отпуска, больничные листы и так далее); гарантии роста и развития; оговоренный участок работы с определенными правами и обязанностями; комфортные условия труда; творческое взаимодействие с другими сотрудниками.

Иерархия ожиданий зависит от индивидуальных особенностей личности, конкретной ситуации. В свою очередь, предприятие ожидает от вновь принятого квалифицированной работы, проявления личных и деловых качеств, соответствующих целям организации; эффективного взаимодействия с коллективом для решения производственных задач; точного исполнения указаний руководства; соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка; принятия ответственности за свои поступки.

Эффективность научно-педагогической деятельности аспирантов кафедры определяется во многом объемами НИР среди аспирантов, молодых ученых и студентов, способствование получению необходимой информации о конференциях, семинарах, возможностях опубликования результатов работы аспирантов. Для повышения эффективности в данном направлении на кафедре необходимо:

- доводить до аспирантов информацию о конференциях на высоком уровне с неограниченной географией, как по местам проведения, так и по составу участников; отслеживание конференций, проведение круглых столов. Своевременная и полная информация о проведении конференций в России и за рубежом и условия участия в таких конференциях;

- проводить научно-просветительскую работу со студентами-старшекурсниками при выборе научного направления и темы диссертации, а также сформировать адекватную картину обучения в аспирантуре и написания кандидатской диссертации. Привлекать способных и интересующихся студентов к участию в научной деятельности кафедры;

- доведение до аспирантов сведений, касающихся получения грантов;
- проведение различных научных конкурсов;
- предоставление возможностей пользования имуществом вуза, для более продуктивной работы;
- установление контактов с аспирантами других вузов;

²⁹ Зеер Э. Ф. Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

- проведение совместных мероприятий с аспирантами отраслевых, городских вузов с целью обмена опытом, более тесного взаимодействия на основе общих целей и задач. Организация обмена передовым научно-техническим опытом на международном уровне;

- печатание публикаций в различных изданиях;

- организация поездок аспирантов на международные конференции в другие города России. Изучение опыта других стран в этом отношении;

- необходимо проведение межкафедральных семинаров для решения различных научных вопросов. Организация межкафедральных семинаров по тематике проводимых исследований. Проведение семинаров докторами наук разных кафедр. Приглашение ведущих ученых.

Из приведенного выше можно сделать вывод, что кафедра должна, прежде всего, выполнять координирующие функции, быть тем центром, куда должна стекаться вся информация обо всех научно – исследовательских направлениях, разрабатываемых в вузе и не только.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Delor P. De la medecine sociale. – Paris, 1966. – 216 p.
2. Адаптация к профессиональной деятельности / Физиология трудовой деятельности [Текст] / А. Ж. Юревиц [и др.]. – СПб.: Наука, 1993. – С. 209–277.
3. Адаптация работника: задачи, средства, проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.uralweb.ru/articles/job/page_1/000/091/article_91.html.
4. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности [Текст]: учеб. пособие / С.Д. Резник. – М: ИНФРА-М. – 2-е изд., перераб. – 2010. – 520 с.
5. Ащепков В.Т. Профессиональная адаптация преподавателей высшей школы: проблемы и перспективы [Текст] / В.Т. Ащепков. – Ростов-н/Д, 1997. – 144 с.
6. Ведущие научные школы России [Текст]: справочник. – М.: Янус-К, 1998. – 624 с.
7. Венгер, А.Л. Структура психологического синдрома [Текст] / А.Л. Венгер // Вопросы психологии. – 1995. – № 4. – С.82-92.
8. Вернадский, В.И. Труды по истории науки в России [Текст] / В.И. Вернадский. – М., 1988. – С. 65
9. Воланен, М.В. Профессиональная адаптация молодежи / Психология личности и образ жизни [Текст] / М.В. Воланен. – М.: Наука, 1987. – С. 117–120.
10. Учитель: крупным планом. Социально-педагогические проблемы учительской деятельности [Текст] / под ред. С.Г.Вершловского. – СПб.: СПбГУПМ, 1994. – 132 с.
11. Зеер, Э.Ф. Психология профессии [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
12. Касаткина, Н.Э. Педагогические основы устойчивого выбора старшеклассниками профессий химического производства [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Н.Э. Касаткина. – Кемерово, 1970. – 271с.
13. Криворученко, В.К. Научные школы – эффективный путь проведения диссертационного исследования [Электронный ресурс] / В.К. Криворученко. – Режим доступа: http://www.zpu-journal.ru/asp/scientific_schools/2007/Krivoruchenko/
14. Лебедев, В.И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах [Текст] / В.И. Лебедев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 431 с.
15. Леднёв, В.С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству [Текст] / В.С. Леднёв. – М. МГАУ, 2001. – 120 с.
16. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] / А.Б. Леонова // Вестник МГУ. Серия 14. – 2000. – № 3. – С. 4–21.

17. Матушанский, Г.У. Проектирование моделей деятельности, личности и непрерывной профессиональной подготовки преподавателя высшей школы [Текст] / Г.У. Матушанский, А.Г. Фролов. – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2004. – 112 с.
18. Медведев, Г.П. Адаптация – важная проблема педагогики высшей школы [Текст] / Г.П. Медведев, Б.Г. Рубин, Ю.С. Колесников // Сов. педагогика. – 1969. – № 3. – С. 64-71.
19. Мудрова, Е.Б. Привлечение и закрепление в вузе молодых научно-педагогических кадров на основе технологий адаптации [Текст] / Е.Б. Мудрова, В.И. Легостаева // Управление персоналом. – 2006. – № 2(42). – С. 61-64.
20. Насырова, Г.И. Процесс профессиональной адаптации будущих учителей [Текст] / Г.И. Насырова // Формирование социально активной личности учителя. – М.: МГПИ им. В.И.Ленина, 1985. – С.58-63.
21. Никифоров, Г.С. Психология здоровья [Текст] / Г.С. Никифоров. – СПб.: Речь, 2002. – 256 с.
22. Панченко, Л.Л. Адаптация к профессиональной деятельности: учеб. пособие [Текст] / Л. Л. Панченко. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.
23. Платонов, К.К. Проблемы способностей [Текст] / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1972. – С. 226-227.
24. Резник, С.Д. Преподаватель вуза: организация и технологии деятельности [Текст]: учеб. пособие / С.Д. Резник, О.А. Вдовина. – М.: ИНФРА-М, 2011.
25. Резник, С.Д. Управление подготовкой и повышением квалификации научно-педагогических кадров [Текст]: практическое пособие / С.Д. Резник, И.А. Мосичева, Е.С. Джевицкая. – Пенза, ПГУАС, 2010.
26. Управление человеческим потенциалом в социальных и экономических системах [Текст]: научно-педагогическая школа профессора Семёна Давыдовича Резника / сост.: С.Ш. Левина, С.Д. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2010. – 118 с.
27. Учебно-воспитательная работа со студентами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gukit.ru/fftrm/?name=vosp>
28. Чудинов, В.А. Трудности молодого преподавателя. Памятка молодого преподавателя [Электронный ресурс] / В.А. Чудинов. – Режим доступа: <http://www.auditorium.ru/books/2098/>
29. Шиян, О.А. Послеуниверситетский тренинг учителей в США: новые ориентиры [Текст] / О.А. Шиян // Педагогика. – 1996. – № 1. – С. 104-108, с. 104.
30. Ярошевский, М.Г. Логика развития науки и научная школа [Текст] // Школы в науке / М.Г. Ярошевский; под ред. С.Р. Микулинского, М.Г. Ярошевского, Г. Кребера, Г. Штейнера. – М., 1977. – С. 29.

ПАМЯТКИ АСПИРАНТУ

КАК ВЕСТИ СЕБЯ АСПИРАНТУ В НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЕ:

- быть заинтересованным в укреплении сотрудничества с научными работниками кафедры;
- принимать активное участие в научно-педагогической деятельности факультета по повышению качества диссертационных исследований, внедрению научных достижений в учебно-воспитательный процесс высшей школы по подготовке современных высокопрофессиональных специалистов;
- внимательно относиться к студенческой молодёжи вуза;
- осуществлять совместно с научно-педагогическим составом кафедры, координацию подготовки специалистов;
- проводить отбор талантливых научных студентов для участия в научных кружках кафедр, факультетов;
- содействовать подготовке студентов и мотивации поступления в аспирантуру;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями в вузе для эффективной организации учебно-воспитательной работы;
- принимать активное участие в организации и проведении различного уровня научных и научно-практических семинаров и конференций (международных, всероссийских, региональных и т.д.).

КАК ВЕСТИ СЕБЯ АСПИРАНТУ НА КАФЕДРЕ:

- быть внимательным и чутким к советам своих коллег. Они считают своим долгом обучить и проконтролировать молодого преподавателя, тем более, что им действительно есть чему его научить.
- стараться поддерживать беседы на формальные и неформальные темы, больше слушать, чем высказываться, быть сдержанным и аккуратным в высказываниях, не выражать крайних позиций.
- интересоваться достижениями своих коллег. Это может пригодиться в собственной работе, как в качестве примера, так и в качестве возможного источника полезной информации.
- при случае лаконично и уверенно рассказывать о своей работе, своих успехах.
- не бояться задавать профессиональные вопросы как научного, так и педагогического характера более опытным преподавателям.
- участвовать в акциях, программах, мероприятиях, проводимых кафедрой.
- хотя бы бегло просматривать литературу, выпущенную коллегами.

- интересоваться, какие именно преподаватели ведут занятия у групп, с которыми работает данный молодой преподаватель. Это поможет лучше узнать своих студентов, скоординировать усилия с коллегами.

КАК СТРОИТЬ ОТНОШЕНИЯ СО СТУДЕНТАМИ

(практические советы молодому преподавателю)

- ✓ Дайте студенту возможность почувствовать собственную значимость.

- привлекайте студентов к выполнению реальных учебно-методических и научных работ;

- учитывайте мнение студентов при выборе тематики и методик проведения занятий, тем курсовых и дипломных проектов (работ);

- убеждайте студентов в практической важности и пользы выполняемых ими работ;

- поручая что-либо студенту, убедите его в том, что делаете это не из-за нехватки личного времени, а потому, что он сможет это сделать не хуже Вас;

- отмечайте хорошую работу студентов. Дайте возможность и другим студентам ознакомиться с этой работой;

- выслушивайте мнение студентов, даже если оно противоположно Вашему;

- не подавляйте, а поощряйте их инициативу;

- уважайте личное достоинство студента;

- постарайтесь к студенту обращаться по имени.

- ✓ Лучше понимайте студентов.

- интересуйтесь состоянием дел студентов, их проблемам и заботами;

- дайте студенту возможность высказать свою точку зрения;

- чаще ставьте себя на место студента. Вспомните себя в студенческие годы;

- не старайтесь влиять на студента приказным тоном, упреком или окриком. Постарайтесь спокойно поговорить и узнать его проблемы;

- дайте возможность студенту обращаться к Вам с интересующими его вопросами;

- сотрудничайте со старостой и активом студенческой группы;

- старайтесь встречаться со студентами и в неформальной обстановке, например, посещая их праздники, концерты, различные мероприятия.

- ✓ Повышайте свой авторитет в студенческой среде.

- старайтесь не давать таких обещаний, в выполнении которых Вы сомневаетесь;

- будьте одинаково справедливы ко всем студентам. Оценивайте их работу объективно, исходя из конкретных дел, а не из личных симпатий;

- старайтесь находить время для совместной работы со студентами;

- назначайте время консультаций, удобное для студентов. Строго придерживайтесь этого расписания, будьте пунктуальны;
- старайтесь найти общий язык со студентами, выявить общие интересы;
- свое плохое настроение оставляйте дома;
- проявляйте уважение к студентам. Не будьте надменны, суровы или слишком строги, но и не допускайте фамильярности;
- имейте привлекательный внешний вид.
- ✓ Умело влияйте на позицию студента.
- начинайте рабочий день с убеждения, что все студенты – хорошие люди и работа сегодня с ними будет интересной;
- показывайте пример. Не ждите, что студенты будут следовать правилам, если Вы сами их не придерживаетесь;
- помните: если сам преподаватель не заинтересован в работе, студент не будет заинтересован тоже;
- не создавайте нервную обстановку на занятиях. Никогда не теряйте самообладания. Не нужно разносить всех в пух и прах в присутствии гнева;
- дайте студенту время для самостоятельной практики. Посоветуйте, куда он может обратиться за помощью в случае необходимости;
- время от времени проверяйте его практические действия, чтобы убедиться, не ошибается ли он в чем-либо;
- доверяйте студентам: ожидайте от них хороших результатов;
- в критике используйте технику бутерброда – спрячьте критику между двумя комплиментами;
- поощряйте открытость и искренность. Не подавляйте дискуссию и оппонентов;
- не пытайтесь во чтобы то ни стало и любой ценой доказать свою правоту. Чем больше Вы нападаете, тем меньше студент захочет с Вами общаться;
- в споре не делайте ставку на свой возраст, опыт и должность. В глазах студентов это не всегда выглядит убедительным аргументом;
- запомните: студенты не рождаются с верой, что они должны положить свою жизнь на алтарь вуза или Вашей кафедры. У них есть т другие проблемы.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. СУЩНОСТЬ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ	6
2. РОЛЬ АСПИРАНТА КАК УЧАСТНИКА НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ	8
3. РОЛЬ АСПИРАНТА КАК СОТРУДНИКА КАФЕДРЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ	10
4. ПОДГОТОВКА АСПИРАНТА К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ.....	18
5. АДАПТАЦИЯ АСПИРАНТА В РОЛИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАФЕДРЫ	22
6. ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ.....	28
КАК СТРОИТЬ ОТНОШЕНИЯ СО СТУДЕНТАМИ.....	29
Контрольные вопросы.....	34
Практическое задание	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	35
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	38
ПАМЯТКИ АСПИРАНТУ	40

Учебное издание

Резник Семён Давыдович
Джевицкая Екатерина Сергеевна
Назарова Алена Валерьевна

**АДАПТАЦИЯ АСПИРАНТА В КОЛЛЕКТИВЕ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ И КАФЕДРЫ**

Учебно-методическое пособие для аспирантов

В авторской редакции
Верстка Н.А. Сазонова

Подписано в печать 06.08.14. Формат 60x84x/16/
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл. печ.л. 2,56. Уч.-изд.л. 2,75. Тираж 80 экз.
Заказ № 252.

Издательство ПГУАС.
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28