

3. *Валеев, Г. Х.* Методология и методы психолого-педагогических исследований: учеб. пособие для студентов 3–5-х курсов пед. вузов по специальности 031000 «Педагогика и психология» / Г. Х. Валеев. – Стерлитамак, 2002.

4. *Статистика: показатели и методы анализа: справ. пособие* / Н. Н. Бондаренко [и др.]; под ред. М. М. Новикова. – Минск, 2005.

5. *Джонсон, Н.* Статистика и планирование эксперимента в технике и науке. Методы обработки данных / Н. Джонсон, Ф. Лион; пер. с англ.; под ред. канд. техн. наук Э. К. Лещкого. – М., 1980.

6. *Тюрин, Ю. Н.* Анализ данных на компьютере / Ю. Н. Тюрин, А. А. Макаров; под ред. и предисл. В. Э. Фигурнова. – М., 1995. – 384 с.

7. *Ермолаев, О. Ю.* Математическая статистика для психологов: учебник / О. Ю. Ермолаев; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. – 2-е изд., испр. – М., 2003.

И. В. Юрик
БГУКиИ, Минск

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ В НАУЧНЫХ БИБЛИОТЕКАХ

В статье рассматриваются психолого-педагогические проблемы профессиональной адаптации в научных библиотеках Беларуси. На основе анализа психолого-педагогической литературы определено понятие профессиональной адаптации библиотечных работников. В статье профессиональная адаптация рассматривается с точки зрения трех аспектов – процесса, результата и источника новых качеств личности. Раскрываются различные ее аспекты, обосновывается необходимость совершенствования психологического и педагогического сопровождения, предлагаются пути оптимизации процесса профессиональной адаптации библиотечарей научных библиотек на основе современных достижений педагогики взрослых.

Изучение вопросов профессиональной адаптации библиотечного персонала в условиях возрастания интенсивности социально-экономических преобразований в обществе и усложнения информационно-библиотечной деятельности, в значительной степени обусловленной информатизацией, заслуживает особого внимания со стороны исследователей и практических работников, так как эффективная профессиональная адаптация представляет собой одну из важнейших предпосылок успешности жизнедеятельности в целом.

В общем виде профессиональная адаптация рассматривается как процесс взаимного приспособления работника и организации. Тем не менее существует ряд различных подходов к рассмотрению феномена профессиональной адаптации. Наиболее точный и обоснованный подход, на наш взгляд, сформулирован учеными Ю. А. Александровским, К. А. Абульха-

новой-Славской, Н. К. Анохиным, Н. А. Берштейном, М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбовичем, Е. А. Климовым, Г. М. Мизарьяновой, В. Н. Мясичевым, А. А. Реаном и др. Согласно ему под профессиональной адаптацией библиотекарей мы понимаем, с одной стороны, процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение им профессионального опыта и особенностей библиотечно-информационной специальности, приспособление к новому социальному окружению, условиям труда, с другой – выбор оптимального способа поведения, позволяющего не только справляться с трудностями, но и предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие. Полноценная адаптация всегда включает целый спектр самоизменений и выработку новых личностных качеств, самокоррекцию в соответствии с требованиями профессиональной среды [5, с. 26]. Таким образом, профессиональная адаптация не сводится только к взаимному процессу приспособления работника и библиотеки, речь идет об активном, целенаправленном взаимном приспособлении личности и профессиональной среды, при котором человек не только приспосабливается к профессии, но и профессию приспосабливает к себе, своим личностным особенностям, творчески преобразовывает ее к своему опыту. Адаптация является мощным стимулом для развития личности.

Результатом адаптации к профессиональной среде выступает достижение состояния адаптированности личности, при котором личность без серьезных усилий, длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои социогенные потребности, достигает состояния самоуверждения и свободно выражения своих творческих способностей [4].

Поскольку адаптация к профессиональной деятельности представляет собой сложное и многогранное явление, раскрывает разнообразные аспекты взаимного приспособления адаптанта и адаптирующей среды, достаточно сложным представляется выбор критерия для ее классификации. Основанием для классификации адаптации мы предлагаем выбирать концептуальные положения феномена адаптации с точки зрения выделенных нами трех основных аспектов – процесса, результата и источника формирования новых качеств адаптанта. Проведенный количественный и качественный анализ позволяет выделить приоритетные слагаемые адаптации библиотекарей в профессионально значимую группу (табл.).

Фактически адаптационные процессы разворачиваются на разных этапах профессионального развития личности библиотечного специалиста: в период профессиональной подготовки, когда не только усваиваются знания, навыки, правила и нормы поведения, но складывается характерный для библиотечных работников стиль жизни; на этапе вхождения в профессиональную деятельность; в изменяющихся условиях реализации деятельности, которые могут быть связаны с перемещениями по карьерной лестнице, сменой профессиональных ролей, с организационными преобразованиями в библиотеке, совершенствованием и инновациями в технологиях и т. д.

Во всех случаях адаптация может сопровождаться значительными затратами интеллектуальных и физических сил, нервно-психической энер-

Классификация видов профессиональной адаптации

Основания классификации	Виды адаптации	Содержание
По отношению «субъект – объект»	Адаптация работника	Процесс приспособления работника к организации
	Адаптация организации	Процесс приспособления профессиональной среды к работнику
По динамике взаимодействия	Активная	Участник адаптации стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее
	Пассивная	Работник или организация не стремятся к изменению профессиональной среды, не воздействуют на нее
По результату воздействия	Прогрессивная	На участника адаптации было оказано благоприятное воздействие
	Регрессивная	Адаптация к среде с отрицательным содержанием
По уровню	Первичная	Адаптация работника без трудового опыта на этапе вхождения в профессиональную среду
	Вторичная	Адаптация работников, имеющих трудовой стаж
По сфере воздействия изменившихся условий деятельности	Управленческая	Адаптация к особенностям управленческой деятельности сотрудников, назначенных на руководящую должность
	К новой должности	Введение работника в новую должность
	К понижению в должности	Адаптация работников, пониженных в должности
	Реадаптация	Адаптация работников, вновь приступивших к выполнению своих обязанностей (женщин после декретного отпуска, сотрудников из длительных командировок и т. д.)
	К увольнению	Адаптация увольняемых работников (поиск новых рабочих мест, организация подготовки и переподготовки и т. д.)

По результатам адаптации	Полная	Характеризуется высокими показателями адаптации работника во всех ее аспектах
	Частичная	Работник приспособился лишь к отдельным аспектам профессиональной среды
	Деадаптация	Работник не смог приспособиться ни к одному из аспектов работы в организации
По критерию к аспектам профессиональной среды	Психофизиологическая	Приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда
	Социально-психологическая	Включение в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, системой ценностей и т. д.
	Профессиональная	Непосредственное освоение профессиональной деятельности, приобретение необходимых практических знаний и навыков
	Организационная	Принятие своего организационного статуса в библиотеке, ее структуры, экономических механизмов, системы мотивации, управленческих механизмов
	Личностная	Подражает личностный рост, саморазвитие, стремление к дальнейшему интеллектуальному, физическому и морально-эстетическому самосовершенствованию

гии, требовать освоения новых знаний. Существенной предпосылкой эффективной профессиональной деятельности и решающим условием быстрой адаптации является готовность к мобилизации своих сил для приспособления к новым или изменяющимся условиям профессиональной среды. По мнению ученых М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбовича, В. А. Пономаренко и др., психологическими предпосылками возникновения готовности к выполнению конкретной трудовой задачи являются ее понимание, осознание ответственности, желание добиться успеха, определение последовательности и способов работы [2].

Таким образом, процесс профессиональной адаптации не прекращается с ростом профессионального стажа, он происходит постоянно, требуя от библиотечных работников постоянной готовности к обновлению и приспособлению к новым условиям изменяющейся профессиональной среды. На наш взгляд, эффективность этого процесса обусловлена в значительной степени целенаправленным психолого-педагогическим воздействием на библиотечных работников. Данные положения приводят к необходимости организации в библиотеках управления профессиональной адаптацией, разработки адаптационных мероприятий, позволяющих предотвратить или разрешить возникающие в ходе адаптации работника проблемы.

Результаты проведенного исследования указывают на неотработанность механизма управления процессом адаптации в белорусских библиотеках. Анализ отечественного опыта показал, что мероприятия по адаптации в большинстве библиотек формализованы, не функционирует институт наставничества, не существует определенных сроков на адаптационное включение, информационного обеспечения процесса адаптации (сбор и оценка показателей уровня адаптации и длительности), отсутствует отработанная система внедрения новшеств, а ведь от этих условий зависит успешность адаптации библиотечных работников.

В качестве адаптационных мероприятий в научных библиотеках традиционно используется обучение сотрудников. На основании результатов исследования сегодня в научных библиотеках Беларуси как метод обучения в процессе профессиональной адаптации чаще всего используются стажировки, ротации и в некоторых случаях наставничество. На наш взгляд, в качестве целенаправленного воздействия на процессы профессиональной адаптации целесообразно использовать следующие организационные решения:

- организацию семинаров, курсов и других обучающих мероприятий по различным аспектам адаптации;
- интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, впервые вступающих в эту должность;
- производственный инструктаж;
- вводное обучение на рабочем месте;
- проведение организационно-подготовительной работы при введении новшеств;
- специальные курсы наставников и внутренних тренеров;
- проведение в коллективе специальных игр по сплоченности сотрудников и развитию групповой динамики.

Разработка эффективных программ обучения в процессе адаптации требует понимания сущности обучения взрослых, владения теорией обучения, знания требований к эффективности, знания различий формального и неформального обучения, осмысления роли обучения на рабочем месте, понимания непрерывного развития, идеи самоуправляемого обучения. Таким образом, организация эффективного обучения в процессе профессиональной адаптации библиотекарей научных библиотек должна строиться на современных достижениях педагогики взрослых. Существенный вклад в развитие теории и практики образования взрослых внесли зарубежные ученые Диви, Линдеман, Ш. Ноулз, М. Тайт, Э. Гуссель, Р. Ганье, Д. Мезиров, П. Жарвис, Д. Колб, П. Фрейре и др. Весьма полный и глубокий анализ зарубежных исследований в данном направлении был проведен российским ученым и педагогом С. И. Змеевым, которого по праву считают основоположником андрагогики в России.

Основные цели образования взрослых – обеспечение социально-профессиональной компетентности и мобильности взрослых; оказание содействия в осознании процессов, происходящих в обществе и мире в целом; стимулирование формирования общности на разных этапах жизни; формирование ощущения незавершенности и незавершаемости образовательного процесса. Образование взрослых рассматривается как один из важнейших факторов общественного прогресса и развития личности.

Анализ осмысления понятия «взрослый человек», установление отличий между обучающим взрослым и невзрослым позволяют определить особенности обучения взрослых. Так, для организации эффективного обучения в библиотеках и при разработке образовательных программ необходимо учитывать следующие особенности:

1. Взрослый человек должен быть мотивирован к обучению, видеть его смысл, обосновывать для себя его необходимость; иметь желание учиться и быть уверенным в собственных возможностях овладеть этими знаниями и навыками.
2. Обучающийся должен получать удовлетворение от обучения, быть убежденным в его своевременности, актуальности и необходимости; понимать практическую направленность обучения, видеть пути применения получаемых знаний и навыков в жизни.
3. Следует выделять время на усвоение новых навыков, так как взрослый человек сочетает то, что изучается, с минувшим, нынешним и будущим опытом.
4. Правильное поведение обучающегося должно подкрепляться. В длительных программах обучения требуются промежуточные шаги, чтобы обучающийся закреплял знания самостоятельными практическими действиями.
5. У обучающегося должно быть руководство и обратная связь о том, как он учится.
6. Обучение – активный, а не пассивный процесс. Необходимо, чтобы обучающиеся были увлечены своими преподавателями, соучениками и предметом программы обучения.

7. Методы обучения должны быть разнообразными.

8. Необходимо понимать, что существуют разные уровни обучения и что они требуют разных методов и занимают разное время.

Сегодня существует целый ряд причин, по которым обучение на рабочем месте становится актуальным процессом для многих организаций, в том числе и для библиотек. Во-первых, оно позволяет непосредственно на рабочем месте проводить различные виды профессионального обучения; во-вторых, обучение становится ежедневной частью работы и встраивается в рутинные задачи. Сотрудники развивают навыки, знания и понимание, когда сталкиваются со сложными проблемами в процессе работы, т. е. обучение не требует отдельного времени вне производственной деятельности, оно становится его сутью. Такое обучение по праву можно назвать непрерывным.

В качестве форм педагогического сопровождения процесса адаптации мы предлагаем использовать следующие методы обучения на рабочем месте: *budding* – включение обучаемого в процесс деятельности другого человека, *shadowing* – наблюдение за процессом работы, *secondment* – стажировки, ротации, *mentoring* – наставничество, *coaching* – коучинг, тьюторство, тренерство.

Тьюторство, коучинг – явления достаточно новые для библиотечной практики. Тьюторство предполагает создание индивидуальной образовательной программы, а тьютор выступает в качестве посредника, сопровождающего процесс обучения. Методы коуча (от англ. *coaching* – тренировка, совместное достижение) заключаются в эффективных вопросах, активном слушании, воодушевлении и обратной связи. Основное отличие наставничества от коучинга заключается в том, что коучинг развивает потенциал личности, а наставничество подразумевает делать так, как тебя научили. Наставничество целесообразно использовать при первичной адаптации, а коучинг является эффективным методом при управленческой адаптации.

Существование разнообразных методов обучения, которые можно использовать в качестве адаптационных мероприятий в научных библиотеках, обуславливает необходимость владения образовательными технологиями и педагогическими компетенциями непосредственными руководителями, методистами и другими сотрудниками библиотеки, которые занимаются обучением.

Список литературы

1. *Армстронг, М.* Практика управления человеческими ресурсами; пер. с англ.; под ред. С. К. Мордовина. – СПб., 2005. – (Серия «Классика МВА»).
2. *Дьяченко, М. И.* Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, М. А. Кандыбович. – Минск, 2004. – С. 87–88.
3. *Зеер, Э. Ф.* Профориентология. Теория и практика: учеб. пособие для высш. шк. / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М., 2004.
4. *Налчаджян, А. А.* Социально-психологическая адаптация личности / А. А. Налчаджян. – Ереван, 1988.
5. *Реан, А. А.* Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб., 2006.
6. *Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова.* – 3-е изд., доп. и перераб. – М., 2008.