

ЧАСТЬ III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ РЕФОРМА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СОЦИАЛЬНЫЕ ОЖИДАНИЯ

Мацаренко Татьяна Николаевна

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ АРТИСТОВ БАЛЕТА К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые слова: профессиональная адаптация, социальная адаптация, артист балета, кризис утраты профессии, преобразование, активность личности, развитие карьеры.

В монографии рассматривается уход специалиста из профессии, необходимость усвоения новой социальной роли, адаптация к новой сфере деятельности, приспособление к новым формам существования, личностное профессиональное развитие.

Keywords: professional adaptation, social adaptation, ballet dancer, loss crisis profession, conversion, activity personality, career development.

The monograph deals with care of a specialist profession, the need for assimilation of new social roles, adaptation to the new scope and activities, adaptation to new forms of existence, personal professional development.

В связи с изменением социально-экономических условий в России значимость проблемы социально-профессиональной адаптации к новой сфере деятельности резко возросла. Специфические особенности развития современного российского общества, несовпадение спроса и предложения специалистов разных профессий, сокращение штатов, ликвидация или реорганизация предприятий и учреждений привели к незанятости активного дееспособного населения и являются причиной вынужденной смены сферы деятельности, профессии. Появилась острая потребность в профессиональном переобучении специалистов, потерявших работу. Кризис утраты профессии связан с уходом из профессиональной

жизни, необходимостью усвоения новой социальной роли и новых норм поведения, сужением социально-профессионального поля и контактов [10].

Социально – профессиональная адаптация населения России к новой сфере деятельности представляет собой сложное жизненное явление. Смена профессии в зрелом возрасте имеет свои отличительные особенности, иногда меняющие приоритеты в процессе выбора новой сферы деятельности [3; 12]. Специалисты, меняющие профессию, в большей степени полагаются на собственный физический потенциал – на индивидуальные особенности, обусловленные возрастом, состоянием здоровья и общим уровнем личной активности. Оптимальной является ситуация, когда специалист в новой сфере деятельности находит свое призвание и успешно адаптируется к вновь избранной профессии. Но если поиск продолжается достаточно долго или не заканчивается положительным результатом, это является фактором, обусловливающим развитие глубокой неудовлетворенности трудом, жизнью в целом [3; 12].

Адаптация к новой деятельности сопровождается изменениями не только во взглядах, настроениях, но и в формировании новых социальных установок, ценностных ориентаций, личностных смыслов, моделей поведения и деятельности в целом.

Процесс адаптации затрагивает целый ряд социальных групп и свидетельствует о разной степени готовности профессионалов к переменам: сокращение численности и увольнение в запас сотен тысяч военнослужащих в процессе реформирования Вооруженных Сил РФ [8]; работники милиции, не прошедшие аттестацию, и вынужденные расстаться со службой в связи с реорганизацией МВД [23]; бортпроводники в связи с выходом на пенсию в возрасте 45 лет; спортсмены, артисты цирка и т.д. Приведенные факты свидетельствуют об общесоциальном уровне проблемы социально-профессиональной адаптации к новой сфере деятельности.

В такой же ситуации находятся и артисты балета в профессиональных художественных коллективах. В 38–40 лет артисты балета, как правило, выходят

на пенсию. Наиболее сложной ситуация оказывается для артистов балета частных балетных трупп, ансамблей, где государственная пенсия по выслуге лет отменена, поэтому артисты балета вынуждены уходить из профессии в 40 лет, ожидая пенсионного возраста, а танцевать женщинам до 55 лет и мужчинам до 60 лет нереально.

Социальная и профессиональная адаптация тесно взаимосвязаны. Социальная адаптация затрагивает ряд характеристик личности: ее социальный статус, положение в коллективе, в системе межличностных отношений ближайшего социального окружения; личностный статус; характерологические особенности и качества личности; возможность проявления индивидуальности. Профессиональную адаптацию связывают с овладением знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности.

С.Г. Вершловский отмечает, что в процессе профессиональной адаптации происходит интеграция знаний, умений и навыков в профессиональную деятельность [22].

Ведущую роль в развитии и результативности адаптации играют структуры личности как отражение складывающихся отношений и связей с существенными характеристиками человеческого бытия.

Понятие «социальная адаптация» рассматривается в работах А.А. Баранова, Л.А. Гордон, В.П. Зинченко, А.Р. Кудашева, Л.В. Мардахаева, Н. Н. Мельниковой, Б.Г. Мещерякова, Л.А. Милославовой, А.В. Мудрика, А.А. Налчаджян, И.Н. Никитиной, А. В. Петровского, А.А. Реан, М.Г. Ярошевского и др.

По А.В. Мудрику, социальная адаптация создаёт условия, которые способствуют разрешению основного противоречия социализации между степенью идентификации человека с обществом и степенью обособления его в обществе [14]. Природа сформировала предрасположенность человека к социальной адаптации и адаптационным процессам в различной среде его жизнедеятельности. Такие возможности у каждого человека свои, и они значительны. Благодаря им люди успешно приспосабливаются к условиям обстановки, в том числе к исключительно сложным и неблагоприятным.

Под социальной адаптацией понимают постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды и результат этого процесса. При этом выделяют типы адаптационного процесса: а) тип, характеризующийся преобладанием активного воздействия на социальную среду; б) тип, определяющийся пассивным, конформным принятием целей и ценностных ориентаций группы [15]. При активной позиции человек не только адаптируется к обществу, но и влияет на свои жизненные обстоятельства. При пассивной позиции он является объектом воздействия среды.

Прежде всего необходимо конкретизировать объект адаптации (адаптация к чему?) – непрерывное и активное приспособление человека к условиям социальной среды. Проблема социально-профессиональной адаптации выступает на первый план в условиях существенного, кардинального изменения деятельности индивида, сопровождающегося трансформациями в его социальном окружении [15]. В исследовании рассматривается адаптация личности к педагогической деятельности после завершения профессиональной сценической карьеры.

Социально-профессиональная адаптация – это «вхождение» в специальность и общество, овладение нормами и функциями будущей профессиональной и социальной деятельности. Это процесс и результат приспособительного взаимодействия личности, который выражается в умении рационально и эффективно использовать имеющиеся профессионально-квалификационные ресурсы и личностный потенциал для встраивания в сложившуюся социальную структуру общества с целью реализации своих потребностей и интересов.

Показателями успешной адаптации специалиста являются его удовлетворенность средой, в которой он находится, активность самопроявления и приобретение соответствующего опыта. Человек, приобретающий опыт адаптации к различным условиям обстановки, формирует в себе такое качество, как адаптивность, которая необходима ему в различных ситуациях: в учебе, профессиональной деятельности, общении с другими людьми.

Адаптация – это сложный процесс, направленный на включение личности в социальную и профессиональную среду и отношения, на освоение новых социальных ролей, формирование мотивационной сферы, восприятие индивидами себя и своего окружения.

Источником социально-профессиональной адаптации является сама личность, ее внутреннее стремление к развитию, а не только влияние внешних по отношению к ней условий. Любое общественное преобразование личность оценивает с точки зрения приобретений и потерь. Социальные перемены, способствующие реализации актуальных потребностей, принимает и поддерживает, препятствующие – отвергает.

По Ф.Б. Березину, адаптация позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели (при сохранении психического и физического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведение требованиям среды [5].

Адаптация выступает как необходимое условие продуктивной социальной активности, самоопределения личности, расширения сферы свободы, развития индивидуальности. Для того, чтобы активно воздействовать на среду, участвовать в ее изменении и преобразовании, нужно, прежде всего, «врасти» в эту среду, чувствовать себя полноправным ее членом. Только при условии достижения определённой степени свободы в данной среде, чувствуя себя полноправным членом коллектива, можно активно и целенаправленно влиять на эту среду.

Педагогическим проблемам обеспечения адаптационного процесса к профессиональной деятельности посвящены работы П.Р. Атутова, С.Я. Батышева, О.Л. Берак, Н.Н. Березовина, Н.В. Бордовской, Н.М. Борытко, Ю.К. Васильева, В.В. Воронова, Н.Ф. Головановой, В.В. Давыдов, В. И. Загвязинского, В.П. Кашрина, Л.М. Митиной, А.В. Мудрика, А.М. Новикова, В.А. Сластенина, Н.Ф. Талызиной, Н.А. Томина, А.А. Шибанова и др.

Проблемы, связанные с вхождением личности в новые обстоятельства жизнедеятельности, активно разрабатывались российскими и зарубежными учеными: Р.Г. Баярд, Г. Гертманн, И. Лангмейер, З. Матейчик, В.В. Москаленко, Ж. Пиаже, М. Раттер, А.Г. Харчев и др.

Вопросы вхождения в педагогическую среду освещены в работах В.Т. Ащепкова, Г.А. Балла, А.А. Баранова, В.И. Трудного, Н.М. Голянской, Л.Г. Земцовой, Л.Г. Егоровой, М.А. Кузнецова, П.С. Кузнецова, И.Д. Лушникова, А.К. Марковой, А.Г. Мороза, В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, Е.В. Руденского и др.

По мнению А.Я. Кибанова, адаптация предусматривает приспособление человека к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений человека и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение индивида и коллектива [11].

Адаптация и преобразование как виды активности человека взаимообусловлены. Преобразовательная деятельность человека не ограничивается преобразованием природной среды, она распространяется и на межчеловеческие отношения [19].

В адаптации просматривается преобразовательный характер, эффект которого направлен как на внешнюю среду, так и на перестройку личностной структуры с целью самоутверждения, самосовершенствования, самоприспособления, стремления к успеху, общественному признанию.

Активная адаптация, прежде всего, способствует успешной социализации в целом, индивид не только принимает нормы и ценности новой социальной среды, но и строит свою деятельность, отношения с людьми на их основе. При этом у такого человека нередко формируются все новые и новые разнообразные цели, но одной из них, главной становится цель – полная собственная реализация в новой социальной среде.

А.Г. Асмолов выделяет преобразование личностью не только предметной деятельности, но и самого себя, то есть происходит активная перестройка отношения к своему опыту, к своему характеру, способностям и к продуктам своей деятельности [2].

Социально-профессиональная адаптация помогает человеку выбирать сферу профессиональной деятельности, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям. Суть проблемы, рассматриваемой в данном исследовании, заключается в поиске условий адаптации артистов балета к педагогической среде. Адаптация начинающего педагога – это вхождение в образовательную среду, приобретение педагогического опыта, овладение стандартами и ценностями образовательной среды, ее культурой, процесс личностного и профессионального развития.

Для нашего исследования значима идея взаимодействия субъекта и объекта в процессе адаптации, зависимость этого процесса от собственной активности личности. Так, например, А.Н. Леонтьев выделил в адаптации два самостоятельных, но взаимонаправленных процесса: процесс воздействия на субъект и активность самого субъекта по отношению к воздействию [13].

Адаптация происходит по следующей схеме: воздействие факторов среды, восприятие этого воздействия субъектом, актуализация уже сформировавшихся сторон жизнедеятельности, средств межличностного взаимодействия, достижение адаптации вследствие достаточной актуализации потенциального опыта [15].

Социально-профессиональная адаптация обусловлена общественным характером изменений окружающей среды, человеческого сознания, заключается во взаимном приспособлении личностей путем усвоения ролей, норм, способов, форм взаимодействия в определенных условиях. Например, человек вначале «входит» в группу, приспосабливается к ней, разделяя убеждения ее членов, а затем воздействует на них, изменяя их взгляды [19].

С.Л. Рубинштейн утверждал идею активности личности, ее «деятельную сущность», способность совершать выбор, принимать решения, влияющие на

собственный жизненный путь. Он ввел понятие личности как субъекта жизни. Проявления этого субъекта состоят в том, как осуществляется деятельность, общение, какие вырабатываются линии поведения на основе желаний и реальных возможностей [17].

Вслед за С. Л. Рубинштейном К.А. Абульханова-Славская подчеркивает: «Человек является субъектом жизни, и индивидуальный характер его жизни проявляется в том, что личность выступает ее организатором. Индивидуальность жизни состоит в способности личности организовать ее по своему замыслу, в соответствии со своими склонностями и устремлениями, которые отражаются в понятии «стиль жизни» [1].

Человек – субъект адаптации, ее активный носитель. Т.В. Гуляева выделяет в адаптации три момента: адаптация осуществляется на основе сознания и само-сознания человека как факторов осмыслиения личностью объективного мира и своего собственного бытия; среда, в которой осуществляется адаптация, нередко оказывается результатом трудовой деятельности человека; личность не просто пассивно воспринимает результаты адаптации, она в состоянии систематически и целенаправленно изменять их в соответствии с социальными условиями своей жизни [7].

Активность является непременным атрибутом успешной адаптации и необходимым условием для обеспечения оптимальной социализации человека, что позволяет ему не просто проявлять себя, быть активным участником социальных процессов и явлений, но и благодаря этому обеспечивать свою самореализацию, самосовершенствование.

На Западе термина «профориентация» в буквальном смысле слова не существует. Курс «Развитие карьеры» (Career Development), направлен на самопознание, знакомство с профессиями и планирование карьеры, на обучение навыкам эффективного поведения в условиях рынка труда, на сокращение безработицы, на заблаговременный выбор будущего рабочего места. В качестве базовой в курсе «Развитие карьеры» используется популярная теория и методика Джона Голланда, основанная на выделении шести типов профессиональной

направленности личности: реалистичного, интеллектуального, артистического, социального, предпринимательского и конвенционального [21].

Чем больше будет новых методик с высокой эффективностью адаптационных процессов, тем больше профессионалов сохранят социальную активность и творческий потенциал, тем меньше будет случаев асоциального поведения специалистов, не сумевших приспособиться к жизни.

Исследователи Л.И. Анциферова, К.А. Абульханова-Славская, А.А. Кроник анализируют индивидуальные способы, стили и стратегии поведения, которые использует личность не только в сложных жизненных ситуациях, но и в повседневных, типичных условиях. В ходе адаптации складывается соответствующий индивидуальный стиль субъекта адаптации, что позволяет выполнять свою профессиональную роль. По выражению

Е.А. Климова (1969), «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта» – индивидуальный стиль деятельности. Наличие такого стиля обеспечивает наиболее эффективную адаптацию [15].

Понятие индивидуального стиля педагогической деятельности представлено в исследованиях Ф.Н. Гоноболина, И.А. Зимней, В.А. Кан-Калика, Н.Д. Никандрова, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной. Индивидуальный стиль деятельности представляет собой специфическую систему способов, приемов и форм педагогической работы; это своеобразный «сплав» особенностей и индивидуальности педагога.

А. Бандура ввел понятие «самоэффективность», то есть успешность формирования адаптивного поведения. Его длительность зависит от того, насколько сам субъект адаптации уверен в своих способностях и верит в успешность своих действий. А. Бандура выделяет четыре источника для формирования самоэффективности: конкретный успех в решении той или иной задачи, наблюдение за адекватным поведением других людей, вербально-логическое воздействие на рациональную сферу со стороны других, воспринимаемое эмоциональное (позитивное или негативное) возбуждение [4].

Исследователи обнаруживают эффект «согревающего сияния успеха» и даже не столько сам по себе успех имеет значение, сколько рожденное им ожидание будущих успехов [18].

Адаптация к новой деятельности представляет собой овладение человеком ценностными ориентациями в профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы на основе подготовленности к профессии [24]. Успешность адаптации определяется тремя основными параметрами: мотивированностью на педагогическую деятельность, уровнем личностного и профессионального развития и особенностями образовательной среды. Именно мотивированность на педагогическую деятельность, педагогическая направленность определяет тот порог терпения и настойчивости, который позволяет себе педагог в процессе его личностного и профессионального развития.

Существуют объективные и субъективные критерии адаптации. К первым относятся продуктивность деятельности, реальное положение в коллективе, показателями которых являются профессионально-квалификационный рост, стаж работы, авторитет. Субъективными критериями адаптации являются удовлетворенность (осознанная и неосознанная), отношение к различным аспектам и условиям деятельности и общения [20].

Рассматривая адаптацию с точки зрения формирования личностных новообразований, необходимо выделить, прежде всего те из них, которые находятся в основе успешной адаптации субъекта профессиональной деятельности и подразумевают личностный рост, саморазвитие, стремление к дальнейшему интеллектуальному, физическому и морально-этическому самосовершенствованию [15]. Адаптация к новой деятельности выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в развитии некоторых профессионально необходимых качеств личности, устойчивого положительного отношения человека к своей профессии. При этом в совокупность новообразований включаются не только знания, умения, навыки субъекта адаптации, но и система

межличностного взаимодействия с профессиональным и социальным окружением. Для пассивно адаптированных людей характерен низкий уровень культуры общения, для активно адаптированных остается проблема реализации себя полностью, применение своих знаний, умений, навыков в соответствии с нормами и ценностями окружающей жизни.

Важнейшим регулятором адаптации является адекватная самооценка, доверие своей интуиции, чувство собственного достоинства, трудолюбие, терпение и устойчивость к фрустрирующим ситуациям. Активный выход из затруднений связан именно с адекватной самооценкой. Лица с низкой самооценкой отличаются социальной пассивностью и неадаптивностью. Их неуверенность продуцирует выраженную пассивность в поведении, порождающую стремлением избежать возможной неудачи. Самооценка в значительной степени определяет социальную адаптацию личности, является регулятором поведения и деятельности [15].

Адаптация к другой профессии требует, как отмечает В. Горчакова, адекватно оценить свои ресурсы: личностные (социальный опыт и готовность преодолевать трудности), интеллектуальные (коэффициент умственной одаренности как гарант успешного освоения многих видов деятельности), профессиональные (арсенал навыков, способность к переобучению), социальные (адаптивность, стойкая направленность на новый предмет деятельности), физические (здравье) и эмоциональные (саморегуляция, поддержка ближайшего окружения) [6]. Неполное использование возможностей человека в профессиональной деятельности не только наносит ущерб его собственному развитию, но и обирачивается потерей для организации. Разрыв между профессиональной подготовкой и содержанием трудовых функций, выполняемых человеком, снижает его интерес к труду, работоспособность, что в конечном счете ведет к падению профessionализма [11].

Субъективное понимание человеком общественной важности профессиональной деятельности существенным образом влияет на удовлетворенность выбо-

ром профессии. Другой важный фактор связан с мотивом творчества в будущей профессиональной деятельности – желанием творчества и теми возможностями, которые предоставляет для этого выбранная сфера деятельности [15].

Для нашего исследования значимо, что преподавание хореографии формирует умение принимать решения и осуществлять их; позволяет педагогу реально оценивать собственные ресурсы, осознанно выбирать сферу применения имеющихся способностей; реализует развитие толерантности, способности к сотрудничеству, ответственности. Познание своих способностей, притязаний, поиск индивидуальных способов самореализации в творческом процессе позволяет совершенствовать индивидуальность в соответствии с требованиями профессии, способствуя формированию интересов, потребностей, взглядов, убеждений [26].

В ходе адаптации к педагогической деятельности артистам балета необходимо преодоление ряда трудностей. Это вхождение в новую социальную роль, установление первичного контакта с обучающимися, выработка оптимальной стратегии и тактики в общении. Преодолению этих трудностей мешает замедленное реагирование на изменение ситуации, неумение выстраивать взаимоотношения и перестраивать их в зависимости от ситуации, неумение находить нестандартные приемы в решении проблемных задач, трудности в речевом общении и передачи собственного эмоционального отношения.

Определенные трудности в адаптации связаны со слабой мотивацией к собственному самообразованию и самосовершенствованию, неподготовленностью к воспитанию обучающихся. В.М. Шепель, рассматривая проблемы адаптации, подчеркивает также потерю оптимизма, уверенности в себе, нежелание выполнять служебные обязанности, трудности, связанные с общением [25].

Мы исследуем адаптацию к новой деятельности профессионала, имеющего кроме профессионального сценического стажа, опыт существования и развития в других коллективах, с другими системами ценностей и отношениями. Здесь социально-профессиональная адаптация имеет большее значение, поскольку нормы, ценности, система деловых и личностных взаимоотношений в новой команде накладываются на предыдущий опыт человека.

Л.М. Митина выделяет модель адаптивного поведения и модель профессионального развития. В первой модели в мотивационной сфере доминирует направленность на подчинение собственной профессиональной деятельности к особенностям внешнего социального окружения, стремление минимизировать собственные усилия за счет использования уже сформировавшихся способов выполнения профессиональных задач. Вторая модель профессионального развития характеризуется тем, что человек обладает способностью (и реализует ее) взглянуть на себя, свой труд со стороны и сделать его предметом преобразования и совершенствования. Процесс трансформации модели адаптивного поведения в модель профессионального развития проходит четыре этапа: подготовка, осознание, переоценка, действие [15].

Адаптация к педагогической деятельности предполагает учет характерных особенностей: высокие требования к профессиональной компетентности со стороны образовательной среды, педагог не имеет возможности остановить педагогический процесс, отсрочить его для того, чтобы, например, получить консультацию. Педагогическая деятельность требует зачастую мгновенной, но профессионально точной реакции, наиболее существенное значение для работы педагога имеет внутренняя мотивация [16]. Указанные особенности придают важное значение быстрой адаптации педагога к профессии. Начальный период вхождения в профессиональную среду специфичен своей напряженностью, важностью для личностного и профессионального развития начинающего педагога. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли педагог как профессионал, останется ли он в педагогической деятельности или найдет себя в другом деле. Именно в этот период меняется одна из ведущих деятельности: сценическую (исполнительскую) заменяет педагогическая.

Адаптация к новой деятельности, прежде всего – самостоятельная деятельность личности, строящаяся на основе определенных знаний (требований профессии к человеку) и умений (адекватно оценить свои интересы, способности, опыт, грамотно соотнести их с содержанием деятельности). В процессе адапта-

ции к педагогической деятельности необходимо учитывать комплекс педагогических функций: коммуникативную, организационную, воспитательную, психологическую, информационную, управленческую. Такие педагогические функции, как коммуникативная, воспитательная создадут благоприятную психологическую обстановку в коллективе. Выполнение таких функций, как информационная и управленческая обеспечат успешную практическую деятельность.

Социально-профессиональная адаптация к новой профессии требует определенного периода, в ходе которого происходит осмысление ведущих целей деятельности, ее принципов, приведение в соответствие профессиональных знаний, умений и навыков с требованиями профессии. От особенностей периода адаптации: ее характера, результатов, сроков – зависит эффективность всей последующей деятельности, рост профессионального мастерства.

Проблема нашего исследования – социально-профессиональная адаптация артистов балета к педагогической деятельности (руководству хореографическим коллективом) в системе дополнительного образования детей, где происходит усвоение нового социального статуса, предусматривающего перестройку индивидуального образа жизни, вхождение в систему новых межличностных отношений, приспособление к нормам и требованиям коллектива.

Руководителю хореографического коллектива необходим иной уровень целей. Если раньше человек был узко специализирован и масштабность задач была невелика, то перед руководителем цели более глобальные: своевременное овладение правилами и методами деятельности; умение планировать и организовывать свою деятельность; инициативность, творческое отношение к выполняемой работе; способность к самоконтролю на всех этапах деятельности; умение своими силами преодолевать возникающие трудности [9]. В работе Ю.Н. Егорова и В.В. Кормачева, где исследовались личностные качества руководителей, показано, что адаптивность руководителя связана с такими качествами личности, как «смелость общения», уверенность в себе, самодостаточность, независимость, не столько направленность на себя, сколько на руководимый коллектив [15].

Приоритетной сферой деятельности для артистов балета после завершения сценической карьеры является система дополнительного образования детей. Адаптация к новой деятельности зависит от мотивации артистов балета, содержания работы, интереса к делу, личных способностей. Целенаправленное, правильно организованное переобучение играет важную роль в становлении артистов балета как руководителей хореографических коллективов и предоставляет возможность самореализации в новой сфере профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М., 1991.
2. Асмолов А.Г. Личность как предмет психологического исследования. – М.: МГУ, 1984. – С. 104.
3. Ахмеров Р.А. Биографические кризисы личности: диссертация кандидата психологических наук: 19.00.01. – Москва, 1994.
4. Бандура А., Уолтерс Р. Принципы социального обучения // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – С. 55–60.
5. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация. – Л.: Наука, 1988.
6. Горчекова В. Менять или не менять, или Срочно меняю профессию / В. Горчекова // Управление персоналом. – №2. – 2003.
7. Гуляева Т.В. Профессиональная адаптация молодого учителя в послевузовский период: Дис. канд. пед. наук. – Минск, 1998.
8. Дмитриев И.В. Социально-психологическая адаптация офицеров, уволенных в запас, к условиям гражданской среды : диссертация кандидата психологических наук : 19.00.05 Москва, 1999.
9. Жернов В.И. Профессионально-педагогическая направленность личности студента: теория и практика ее формирования: дис. д-ра пед. наук / В.И. Жернов. – Магнитогорск, 1999. – 305 с.
10. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психол. журн. – 1997. – Т. 18. – №6. – С. 35–44.

11. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А.Я. Кибанов; Гос. ун-т управления. – Москва: Инфра-М, 2006. – 304 с. – С. 300-304.
12. Клищевская М.В. Смена профессии как феномен профессионального развития: дис. канд. психол. наук, 19.00.03. – Москва, 2001. – 148 с.
13. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М.: МГУ, 1981. – С. 53.
14. Мудрик А. В. Введение в социальную педагогику. – М., 1994. – С. 29.
15. Реан А.А. Психология адаптации личности: анализ, теория, практика Текст. / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕвроЗнак, 2006. – 479 с.
16. Редлих С.М. Педагогические основы социально-профессиональной адаптации учителя, докт. пед. наук 13.00.01. – М., 1999. – 360 с.
17. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии [Текст]: в 2 т. / Сост., авторы комментариев и послесл.: К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский; Академия педагогических наук СССР. – М.: Педагогика, 1989. – 485 с.
18. Савостьянов А.И. Профессиональная компетентность педагога [Текст]: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности (ОПД.Ф.02-педагогика) / А.И. Савостьянов, И.П. Андриади, М.П. Семаков. – М.: Экон-Информ, 2009. – 506 с.
19. Сарджвеладзе Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой. – Тбилиси: Мецниереба, 1989.
20. Свиридов Н.А. Социальная адаптация личности в коллективе // Социологические исследования. – 1990. – №3. – С. 44–51.
21. Соломин И. Профориентация. Россия. XX век [Текст] / И. Соломин // Школ. психолог: прил. к газ. «Перв. сент.». – 2000. – №24. – С. 8–9.
22. Учитель: крупным планом [Текст]: социал.-пед. probl. учит. деятельности / [Под общ. ред. В.Г. Вершловского]. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Санкт-Петербург. гос. ун-т пед. мастерства, 1994. – 132 с.

23. Федотов Е.Г. Социально-экономическая адаптация сотрудников милиции, уволенных из органов внутренних дел: диссертация кандидата экономических наук: 08.00.05. – М., 2006.
24. Фролов А.Г. Адаптации преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе [Текст] / А.Г. Фролов, С.А. Хомочкина, Г.У. Матушанский // Образовательные технологии и общество. – 2006. – Т. 9. – №2. – С. 265–276.
25. Шепель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния [Текст] / В.М. Шепель. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2005. – 474 с.
26. Юрьева М.Н. Профессионально-педагогическое взаимодействие субъектов в процессе подготовки педагога-артиста балета в вузе: дисс. канд. пед. наук: 13.00.08. – Тамбов, 2001.

Мацаренко Татьяна Николаевна – канд. пед. наук, доцент ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», Россия, Москва.
