



Научно-издательский центр «Социосфера»
ФГНУ «Институт психолого-педагогических проблем детства» РАО
Витебский государственный ордена Дружбы народов
медицинский университет

**Профессионализация личности
в образовательных институтах
и практической деятельности:
теоретические и прикладные
проблемы социологии и психологии труда
и профессионального образования**

Материалы II международной научно-практической
конференции 10–11 февраля 2013 года

Прага
2013

Профессионализация личности в образовательных институтах и практической деятельности: теоретические и прикладные проблемы социологии и психологии труда и профессионального образования: материалы II международной научно-практической конференции 10–11 февраля 2013 г. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013 – 157 с.

Редакционная коллегия:

Кириллов Иван Львович, кандидат психологических наук, доцент, заместитель директора по научной работе Института психолого-педагогических проблем детства РАО;

Девярых Сергей Юрьевич, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Витебского государственного ордена Дружбы народов медицинского университета;

Шаповалова Ирина Александровна, доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Института психолого-педагогических проблем детства РАО.

Данный сборник объединяет в себе материалы конференции – научные статьи и тезисные сообщения научных работников и преподавателей. Рассматриваются личностные и профессиональные качества, необходимые работникам в различных сферах общественного производства и различные аспекты их формирования. В некоторых статьях освещаются профессиональная ориентация, мотивация профессионального выбора и её динамика. Ряд публикаций посвящён вопросам производственной среды и здоровья, социально-психологического климата, психогигиены и психопрофилактики профессиональной деятельности, проблемам управления производственным коллективом.

УДК 316.334.2+159.9:331.101.3

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2013.

© Коллектив авторов, 2013.

ISBN 978-80-87786-09-3

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И МОТИВАЦИЯ

Толегенулы Н. Т., Испулаев М. Х.

Педагогическое значение казахских национальных игр
для детей и подростков 7

Редюк А. Л.

Обогащение социального опыта подростков
в процессе профориентационной работы 11

Кулешова Л. В.

Профессиональная ориентация
в подготовке конкурентоспособных специалистов14

Соловьева Ю. А.

Качество подготовки абитуриентов
в системе довузовской подготовки:
опыт регионального технического вуза19

Гусева М. А.

Профессиональная ориентация
будущего учителя математики в университетский период..... 23

Крылова Ю. С.

Ориентация студентов на профессию
в образовательном процессе музыкального колледжа 26

Богатырев Ю. В.

Мотивация профессиональной деятельности
будущих офицеров-пограничников
в контексте деятельностного подхода.....31

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА И ИХ ФОРМИРОВАНИЕ

Гилева Э. М.

Профессионально-значимые качества работника
и их формирование 37

Карасева Л. М.

Информационная компетентность
как необходимый результат профессионального образования41

Молько В. Г.

Рефлексивно-образовательная деятельность
и ее формирование в процессе профессиональной подготовки 43

Ястребов А. Л. Образование и культура в постиндустриальном обществе: проблемы и решения.....	47
Берберян А. С. Проектирования учебного предмета на базе гуманизации вузовского обучения.....	50
Сиднева И. Е. Педагогические условия формирования готовности студентов к организационно-управленческой деятельности	55
Быкова Е. А. Формирование профессиональной компетентности студентов-психологов на основе механизмов профессионализации.....	59
Куклина А. И. Об отборе лексики абсолютной употребительности для обучения преподавателей неязыковых дисциплин английскому языку	66
Кардашев Р. А. Проблемы высшего библиотечного образования Азербайджана	72
Юрьева М. Н. Личностно-профессиональное становление студента-хореографа в вузе: интегративно-ресурсный подход.....	75
Мишутина О. В. Современные технологии подготовки студентов – будущих специалистов биотехнологического кластера технопарка.....	83
Крюкова Т. Б. Психологическая готовность будущих инженеров как ресурс самореализации в профессиональной деятельности	86
Тищенко В. И. О структуре практики студентов в системе СПО.....	91

III. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Айтбаева М. А., Нурекеева А. Б. Роль мотивов в процессе формирования культуры общения студентов	95
Девярых С. Ю. Психологические проблемы начального этапа профессионального становления в медицинском вузе	99

Кузьмин М. А. Свойства личности спортсменов как внутренние факторы их адаптации к соревновательной деятельности.....	103
Сурат Л. И., Чернова О. Н. Особенности профессионального развития в сфере управления персоналом	106
Алексеева М. Г. Образ успешного руководителя в представлениях командиров высшего и среднего звена железнодорожного транспорта.....	112
Чернышова Т. С. Профессиональная и образовательная мобильность медицинских работников в системе непрерывного профессионального образования.....	115
Сергеева О. С. Образование взрослых в образовательной политике Европейского Союза: проблемы развития и пути их преодоления	122

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ ПСИХОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЯ

Долинина П. К. О влиянии взаимоотношений в производственном коллективе на эффективность труда	126
Кирикова М. И. Методы психогигиены и психопрофилактики профессиональной деятельности	128
Лисовская Е. Н., Лисовская А. Ю. Роль психопрофилактики на современных коммерческих предприятиях.....	131
Ханипова Л. Р. Социальные и социально-психологические проблемы управления производственным коллективом.....	137
Сидорина Т. В. Особенности в управлении персоналом интернационального предприятия	140
Дремина О. В. Государственная гражданская служба как профессиональная деятельность (теоретический аспект).....	142

План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Ирана, Казахстана, Польши, Украины и Чехии на базе НИЦ «Социосфера» в 2013 году	146
Информация о журнале «Социосфера»	151
Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»	156

I. ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И МОТИВАЦИЯ

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ КАЗАХСКИХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИГР ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ

Н. Т. Толегенулы, М. Х. Испулаев
Казахский Национальный педагогический университет
им. Абая, г. Алматы. Казахстан

Summary. In the article national games Kazakh psyche children and teenagers, mood and to development of body the impression of pedagogics.

Key words: physical culture and sport; National types of sport; pedagogical value; games.

Парламент Республики Казахстан принял постановление «О дальнейшем подъеме массовости физической культуры и спорта», в котором наряду с другими задачами, подчеркивается необходимость повышения уровня научных исследований по важнейшим направлениям развития физической культуры и спорта. Это постановление – новое подтверждение неустанной заботы Правительства о здоровье и физическом развитии детей и подростков, о создании условий для дальнейшего развития всей казахстанской системы физического воспитания [1, с. 1–2].

В нашей Республике на основе огромных экономических, социальных и культурных преобразований физическая культура и спорт стали важным фактором всестороннего развития детей. Права казахстанской молодежи, всех трудящихся на систематические занятия физической культурой и спортом законодательно закреплено Конституцией Казахстана [1, с. 16–18].

Национальные виды состязаний и игр являются важнейшей частью этнопедагогического наследия коренного населения Казахстана, которое веками служило для воспитания детей и молодежи. В современных условиях комфортного и технизированного быта, потери интереса к спорту, массовой психоэмоциональной и психофизиологической зависимости молодежи (наркотические и токсические вещества, компьютерные игры), обращение к лучшим традициям народной педагогики может сыграть решающую роль в оздоровлении современного молодого поколения.

В детском возрасте, когда ребенок только начинает ходить и разговаривать, неизменными его друзьями являются игрушки. Они по своему содержанию не сложны, имеют большое воспитательное значение. У детей развиваются наблюдательность, пробуждается

самодеятельность и инициатива, творческое начало. Игры с игрушками помогают детям знакомиться со свойствами материалов, их назначением. Они должны содействовать проявлению деятельной стороны человеческого существа, творчества, самостоятельности, словом быть предметом игры, а не развлечения. Игрушки именно должны быть хорошим, гибким материалом для детских игр и время от времени давать толчок для творческой фантазии.

Распространенной среди казахских детей была игрушка «деревянная лошадка» – мастера ее обычно народные мастера и предназначена для широкого круга детей. Она – дань древней традиции – верховой езды, приучает детей сидеть в седле [5, с. 9–11].

Любимой игрой девочек 7–10 лет была и остается игра в куклы (куаршак). Куклу делают обычно из глины и тряпки. При игре в куклы девочки имитируют работу по хозяйству, приготовление пищи, кормление и присмотр за ребенком и т.д. Такие игры развивают речь, пробуждают фантазию и готовят детей к жизни.

Так, в казахском быту широко распространены игрушки «Безгелдек», «Зарылдауык», или ветреные игрушки. При их помощи ребята определяли направление ветра, познавали законы природы.

Как известно, зимой возможность поиграть в подвижные игры значительно уменьшается. В былые времена ребята из-за отсутствия одежды и обуви целыми днями находились дома. Такая сидячая жизнь делала детей малоактивными. В такие дни даже самые примитивные игрушки – палки, камушки, альчики, коробки, ножи, тележки и т. д. в какой-то мере развивали ребенка, заставляли его двигаться.

Любили казахские дети бубенчик, который привязывали на шею жеребенку или верблюжонку, пуская их на ночную пастьбу. Бубенчик своим звоном отпугивал от животных хищных зверей. Годился бубенчик и для многих детских игр [4, с. 21].

Распространенной детской игрушкой была свистулька, которую обычно мастерили из ветвей дерева, глины, а чаще всего – из сухого камыша. Были свистульки с несколькими просверленными отверстиями.

Применялись в детских играх и кнут /камши/. Обычно дети 7–12 лет, особенно мальчики с большим интересом играют в кнут, подражая взрослым при откочевке лошадей, быков и овец. Дети сами делают его из кожи молодого деревца и конопли. Между игроками часто происходит своеобразное соревнование – кто сильнее хлопнет бичом. Такие игры воспитывают любовь к труду, выдержку и терпение.

Игры с элементами метания, бега и прыжков.

Педагогическое значение. Быстрота, ловкость, меткость, резкие движения – вот что увлекает детей от 10-12 летнего возраста. Для них особенно находят игры с элементами метания мячом, кам-

нями, палками, деревяшками и т.п. Игры с элементами метания развивают у детей быстроту, силу, точность движений. От участников требуется согласованность в действиях. Такие игры продолжают более длительное время, чаще они образуют своеобразный круг наиболее любимых игр. К ним относятся игры «Мяч в луне», /«Казан доп»/, «игра спалкой» / таяк, ойна»/, «Палка в воздухе» /Ауетаяк»/, «Бросай и лови» /»Лактырап уста»/, «Игра мячом»/ «Урмадоп»/.

Преимущественные виды движений – метание предметов, точное попадание в цель на просторной площадке.

Бег – наиболее простой и доступный вид движений в играх, не требующий никаких приспособлений. Вместе с тем он активно способствует развитию детского организма [3, с. 87–88].

Играм с элементами прыжков в физической воспитании подрастающего поколения всегда уделялось особое внимание. Дело в том, что эти игры требуют известной осторожности, повышенного внимания.

Игры с включением элементов бега по своему содержанию, правилам и повышению простоты, вполне доступны детям, у которых развиваются быстрота двигательной реакции, уверенность в своих силах.

Такие игры способствуют концентрации внимания, способствуют умению ориентироваться, координировать движения. К ним относятся игры: «За домом палка» («Уйартындаагаш»), «Бросание полотенца» («Орамалтастамай»), «Журавли», «Пестрый щенок» («Ала Кушик»), «Найти свое место» («Орнынды тап»), «Голодный волк» («Ашкаскыр»), «Догоняй джигит» («Жигиткуу»), «Прыжки в мешках» («Каппен секиру»), «Перепрыгни» («Секирипот»), «Разрывание петли» («Тусаукесу») и другие.

Игры с элементами борьбы и сопротивления.

Педагогическое значение. Игры, включающие элементы борьбы, физические действия на сопротивление стимулируют деятельность растущего организма. В этих играх используются различные борцовские приемы. При их правильной организации игры являются хорошим средством всестороннего развития детей. Они воспитывают силу, быстроту, ловкость, выносливость и сообразительность. К таким играм относятся «Бой козлов» /«Текелерурысы»/, «Выйти из круга» /«Атамарлату»/, «Подними товарища» /«Кысыкотеру»/, «Перетягивание каната» /«Аркан тартыс»/, «Перетягивание полотнища» /«Жаяутыртыс»/, «Пешее козлодрание» /«Жаяукокпар»/, «Борьба ногами» /«Аяккурес»/, «Единоборство» /«Сайыс»/, «Перетягивание» /«Тартыс»/ и т. д. В этих видах игр преимущественный вид движения – бег, борьба [2, с. 35].

Игры с завязанными глазами.

Педагогическое значение. Особую группу составляют игры, развивающие ориентацию или как их называют – игры с завязанными глазами. Задачей игры является объединение детей, создание дружного детского коллектива. Игра проходит особенно успешно, если играющие хорошо знают друг друга, им легче угадать, кто.

Условия игры требуют от участников большей выдержки и терпения. Они приучают детей ориентироваться на местности в темноте, увеличивают арсенал ощущений и восприятий, прививают умение ловко двигаться.

Игры, развивающие ориентацию, улучшают слух, внимание. Основной вид движения в играх – ходьба, короткий бег, увертки. К ним относятся игры: «Слепой козел» /«Сокыртеке»/, «Отрежь нитки» /«Жипкесу»/, «Бей по шапке» /«Тумак уру»/, «Отгадай чей голос» /«Дауыскимдики»/ и другие.

Игры на открытой местности /проводимые вечером, ночью/.

Педагогическое значение. Среди казахской молодежи широко распространены игры, проводимые на открытой местности. Обычно их устраивают вечером на джайлау, когда дети помогают родителям сторожить отары [4, с. 78].

Игры на открытой местности воспитывают у детей способность к организационным действиям, они развивают инициативу, учат ориентироваться в пространстве, приспосабливаться к местным условиям, воспитывать силу, быстроту, ловкость, выносливость. К ним относятся игры: «Белая кость» (Ак сук), «Черная корова» (кара сыйр), «Волчье ухо» (Каскыр кулак) и др.

Игры на воде.

Педагогическое значение. Игры на воде – это своеобразное состязание по плаванию. Только они имеют свою национальную окраску, которые имеют большое гигиеническое и оздоровительное значение. Речной воздух чист, содержит мало пыли, а водные процедуры активизируют деятельность внутренних органов, усиливают обмен веществ. Чистый, прохладный воздух и вода влияют на кровообращение.

Издавна в казахском народе бытуют игры на воде: «Туйемалту», «Сунгималту», «Итмалту», «Су сыйр» и т. д.

В «Туйемалту» (плавание «По-верблюжь») все участники выстраиваются на берегу в ряд, одновременно входят в воду и начинают плавание на боку (при этом из воды). Заранее договариваются о расстоянии. Тот, кто его переплывает, считается победителем.

В «Итмалту» (плавание «По-собачьи») примерно тоже самое, что «Туйемалту, но только техника плавания здесь несколько иная»: пловец передвигается с помощью рук и ног – «по-собачьи».

В «Сунгималту» (плавание под водой) участники выстраиваются на берегу в ряд, одновременно входят в воду, погружаются в нее с

головой и плывут. Заранее договариваются о расстоянии. Кто первым проплывет это расстояние, считается победителем [2, с. 19–21].

Более совершенной игрой в воде считается «Зат табу» (нахождение предмета). Игра командная (две равные команды). По жребию капитан той или иной команды бросает в воду какой-нибудь предмет, известный заранее, после чего все участники команд стремятся найти этот предмет. Победителем считается та команда. Которая его найдет.

Такие игры развивают силу, быстроту, выносливость и ловкость, воспитывают в детях решительность, уверенность в себе, умение правильно распределять силы.

Библиографический список

1. Конституция Республики Казахстан, с изменениями и дополнениями от 21.05.2007 г.
2. Қазақ энциклопедиясы. Бас редакциясы, 1998.
3. Куанышев Т. Подготовка будущих учителей физической культуры средствами национальных игр – Автореф. дис. канд. – Алма-Ата, 1992.
4. Сагындыков Е. Использование народных игр в учебно – воспитательной работе в 1–4 классах казахской школы. автореф. дис. канд. – Алма-Ата, 1988.
5. Қазақстан: Ұлттық энциклопедия / Бас редактор Ә. Нысанбаев. – Алматы : “Қазақ энциклопедиясы”, 1998.

ОБОГАЩЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОПЫТА ПОДРОСТКОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

А. Л. Редюк

**Академия постдипломного педагогического образования,
Подростковый центр «Невский»,
г. Санкт-Петербург, Россия**

Summary: Some questions of professional orientation of teenagers and the youth are revealed in this article. The teenage and youth clubs are actively engaged in occupation guidance of the youngsters in St. Petersburg. The gained social experience is the result of active interaction of the teenager with world around.

Key words: occupation guidance; social experience; teenage and youth clubs.

На сегодняшний день ждут более глубокого осмысления вопросы профессиональной ориентации подростков и молодёжи с учётом особенностей современного рынка труда.

На рынке труда появляется много новых профессий, их приоритеты меняются, зачастую профессии носят иностранные названия, из-за которых нам бывает трудно представить те профессиональные обязанности, которые требуется выполнять работнику. Сегодня на рынке труда востребованы одни профессии, а когда молодёжь окан-

чивает учебные заведения – эти профессии уже утрачивают острую необходимость. Рынок становится перенасыщен специалистами данной профессии, при этом под рынком труда понимается система общественных отношений, социальных норм и институтов [2].

В этой связи критерии профессиональной ориентации задаются рынком труда, а само понятие расширяется, т. к. профориентация уже не ограничивается только выбором профессии.

Сложнейшая ситуация, сложившаяся для молодёжи, выглядит как необходимость выбора собственного пути, в том числе выбора профессии, а значит – повышения личной ответственности за свою судьбу [1].

Для молодёжи характерна социальная уязвимость, которая часто определяется накопленным малым социальным опытом, приобретённым к этому возрастному этапу, а также недостаточными личностными ресурсами, что препятствует нормальному социальному становлению личности. Термин «социальный опыт» с точки зрения педагогики часто употребляется в значении «жизненный опыт», то есть стихийный. Представляется необходимым разделить эти понятия, и считать социальным опытом опыт, полученный в специально организованном учебном или воспитательном процессе.

В таком случае развивающая помощь, являющаяся одним из главных понятий гуманистической педагогики (наряду с самоактуализацией человека и личностным ростом), становится особенно необходимой. Здесь на одно из первых по своей значимости мест выходит усиление внимания к подрастающему поколению со стороны взрослых, которое обеспечит ему правовую поддержку, создаст социальные и экономические условия, предоставит возможности профессионального определения, и, значит, создаст возможность для социализации в обществе.

Важнейшими составляющими социализации молодёжи является общее и профессиональное образование, которое подготавливает подрастающее поколение к инновационной деятельности; для подростков – это обучение в системе школьного и дополнительного образования, а в условиях Санкт-Петербурга также деятельность в подростково-молодёжных клубах (или клубах по месту жительства).

Подростково-молодёжные клубы – это не только место объединения подростков по интересам, но и место общественно-воспитательной работы по подготовке активных членов общества, будущих граждан; по решению проблем профориентации и социализации молодёжи. Активная жизнь в клубе позволяет подготовить подрастающее поколение к профессиональной и инновационной деятельности, а также, в свободной не заорганизованной форме восполнить пробелы в знаниях, получить новый или обогатить имеющийся социальный опыт.

Под социальным опытом в таком случае подразумевается опыт участия подростка в различных видах деятельности и межличностного взаимодействия при исполнении комплекса социальных ролей, наложивший отпечаток на понимание жизни и отношение к её различным проявлениям. Социальный опыт станет результатом активного взаимодействия подростка с окружающим миром.

Задача оказания помощи подросткам, находящимся на первых этапах выбора будущей профессии, оказывается достаточно актуальной, а формы её оказания – полем деятельности практических работников. В этом случае интерес представляют практики отечественного образования и молодежной политики, которые возможно отнести к передовому практическому опыту в области профессиональной ориентации.

С педагогической точки зрения необходим поиск наиболее эффективных средств и технологий успешной социализации подростков, формирования у них положительного социального опыта.

Проект профориентационной игры «Связующая нить», осуществляющийся на базе СПб ГБУ «Подростковый центр «Невский» силами сотрудников социально-психологического отдела, студентов-практикантов СПГУТД и педагогами-организаторами подростково-молодёжных клубов, успешно реализуется в течение 2-х лет. Проведение анализа данного проекта осуществлялось на основании выявления соответствия его критериям лучших образовательных практик.

Мероприятия в рамках проекта позволяли восполнить недостаток знаний подростков о современных профессиях, востребованности их на рынке труда, а также выявить личные интересы, склонности и предпочтения. Они в значительной мере компенсируют недостатки работы по профессиональной ориентации молодёжи, существующие на сегодняшний день, и позволяют восполнить пробелы формального отношения к выбору профессии.

Мероприятия проекта «Связующая нить» носили игровой характер, в силу чего являлись не только познавательными, но и интересными для подростков. Ребята получали и закрепляли знания о профессиях, учились работать в команде, брать инициативу на себя. Большое значение имела работа студентов-практикантов СПГУТД, которые являлись кураторами вновь образованных групп. Говоря об элементах новизны, следует рассмотреть форму проведения мероприятия в виде игры по станциям (6 станций), на каждой из которых подросткам предлагались задания типа «Определи профессию», «Инструменты», «Название и работа» и др. Такая форма позволяет без какой-либо назидательности сообщить детям необходимые знания и закрепить имеющиеся. К приёмам проведения игры относятся элементы театрализации, визуальный и звуковой ряд, а также наличие демонстрационного материала.

К основным результатам проведения мероприятий профориентационной направленности проекта «Связующая нить» следует отнести не только значительное количество подростков, принявших в них участие (более 200 чел.), но и проявление желания подростков продолжать выявление своих личностных особенностей и профессиональных предпочтений на консультациях с психологами и социальными педагогами клубов.

Сбор отзывов о проведённых мероприятиях, оформление выставки «Узнай всё о своей профессии» и здесь же реклама работы психологов ПЦ и Службы занятости Невского района позволили выявить предварительные результаты работы. На их основании принято решение о продолжении действия проекта «Связующая нить».

Реализация проекта в течение 2-х лет, положительные отзывы подростков и педагогов позволяют рекомендовать подобные мероприятия для внедрения в работу всех подростково-молодёжных клубов.

На сегодняшний день, несмотря на достаточно серьёзный подход к проблеме профессиональной ориентации, ждут своего осмысления вопросы профориентации подростков и молодёжи с учётом особенностей современного российского рынка труда.

Библиографический список

1. Карпухин О. И. Молодёжь России: особенности социализации и самоопределения // СОЦИС. – 2000. – № 3.
2. Оганян К. М., Манько Ю. В. Социология молодёжи : уч. пос. – СПб. : СПбГИЭУ, 2006. – 408 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Л. В. Кулешова

**Донецкий государственный университет управления,
г. Донецк, Украина**

Summary. Available theoretical, scientific and methodical approaches to forming, competitive specialists on the labour market are analyzed. A conclusion is made that in solving this problem the central role belongs to the system of vocational orientation of the youth which is formed on the regional and basement level.

Key words: the system of professional orientation of the youth; competitive specialists on the labour market.

Социально-экономические изменения, которые имеют место в условиях рыночной экономики, нуждаются в новых подходах к формированию личности специалиста. Всё острее становится зависимость места государства в цивилизованном мире от его возможностей в создании условий для свободного самоопределения гражд-

дан, получения ими доступных знаний и профессионального мастерства, самореализации в той отрасли, где более всего можно проявить свою одарённость. Успешное решение этой проблемы в основном зависит от позитивных результатов в формировании личности будущего работника на всех этапах его жизни. Это отмечается в Национальной доктрине развития образования, законах Украины "Об общем среднем образовании", "О высшем образовании", "О содействии социальному становлению и развитию молодёжи в Украине", Концепции государственной системы профессиональной ориентации населения.

В названных документах заложено одно из основных нововведений – профилирование обучения в средних общеобразовательных заведениях. Именно профилированное обучение даёт возможность в дальнейшем каждой личности быть конкурентоспособной на рынке труда, как в пределах страны, так и на международном уровне. В Украине рынок труда пока ещё не обеспечивает эффективной реализации присущих ему функций, о чём свидетельствует высокий уровень безработицы, низкая стоимость рабочей силы, неполное использование имеющегося человеческого капитала. Современная стратегия развития Украины нуждается не только в структурных изменениях и высоком качестве рабочей силы, но и в существенном усовершенствовании функционирования национальной системы профориентации молодёжи. Эта система является одним из важнейших факторов, которые влияют на процесс формирования качественного трудового потенциала Украины, на сознательный выбор молодёжью профессии и возвращение незанятого населения к производительной занятости.

Профессиональная ориентация является составляющей общенациональной системы прогнозирования развития трудового потенциала государства и важным экономическим резервом. Она является обобщённым понятием одного из компонентов общечеловеческой культуры, комплексом научно обоснованных форм, методов и средств влияния на личность с целью оптимизации её профессионального выбора на основе учёта её индивидуальных психологических особенностей, интересов, возможностей и потребностей рынка труда в кадрах. Она направлена на преодоление отдалённости профессиональных интересов, намерений личности от потребности рынках в специалистах.

Функционирование нынешнего общества нуждается в личностях, как говорят, с определённой "начинкой", то есть таких, которые способны адаптироваться к чрезвычайно сложным условиям жизнедеятельности, рыночной экономике, борьбе за высший (лучший) статус в обществе, систематически овладевать новыми знаниями, навыками и умениями, преодолевать препятствия, достигая поставленные цели, при этом не нанося вред своему психическому

здоровью и сохраняя моральную устойчивость. Бесспорно, идёт речь о конкурентоспособной личности.

Конкурентоспособная личность – это такая личность, которая способна быстро и безболезненно адаптироваться к постоянным изменениям общественных условий, научно-технического прогресса и новых видов деятельности и форм общения, при условии сохранения позитивного внутреннего психоэнергетического потенциала и гармонии [2].

В книге В. И. Андреева "Конкурентология" понятие "конкурентоспособная личность" трактуется, как личность, для которой характерны стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также лидерства в условиях соревновательности, соперничества и напряжённой борьбы со своими конкурентами" [1].

С учётом требований, которые предъявляются молодым специалистам рынком труда, быть конкурентоспособным в современных условиях очень трудно. Особенно это ощущают на себе выпускники школ, техникумов, высших учебных заведений. Многие молодые люди под "конкурентоспособностью" понимают успеваемость, достижение жизненного успеха. Однако это не тождественные понятия. Успех – чаще всего личное понимание счастья и жизненного удовлетворения, он расслабляет. А вот желание быть конкурентоспособным требует более жёсткой концепции личного развития, постоянного самообразования, самосовершенствования и обучения на протяжении всей жизни.

Конкурентоспособность предусматривает высокое внутреннее напряжение и способность мобилизовать если не все, то основные личные ресурсы, а также постоянную борьбу с собой и другими за жизненное пространство, лидерство, своё место под солнцем.

В конкурентоспособной стране, по мнению Грейсон и О'Делл, её гражданам необходимо иметь [3]:

- высокий средний уровень функциональной грамотности;
- определённые основы знаний из математики, статистики, научной методологии;
- способность наблюдать процессы, анализировать их, интерпретировать результаты и действовать;
- знания о мире (идёт речь о знаниях из истории, географии, экономики, языковой подготовке);
- умение работать в коллективе;
- способность к ответственности;
- способность постоянно учиться и приспосабливаться к изменениям.

Конкурентоспособность на рынке труда сегодня следует понимать как соответствие работников требованиям рынка, совокупность характеристик, которая определяет позиции конкретного работника

или отдельных групп работников на рынке труда и позволяет им претендовать на определённые вакансии [4].

Необходимо заметить, что конкурентоспособность личности напрямую связана с конкурентоспособностью образования, которая имеет два уровня. С одной стороны, учебное заведение стремится к популярности среди абитуриентов как потребителей образовательных услуг, с другой – наилучшей гарантией такой популярности выступает конкурентоспособность выпускников с точки зрения работодателей как потребителей соответствующих профессиональных знаний и умений. В табл. 1. представлены примеры конкретных параметров из четырёх основных групп относительно конкурентоспособности образовательной услуги и конкурентоспособности специалиста, которые были предложены Л. Яцишиной и О. Лабурицевой [6, с. 54–57].

Современное молодое поколение понимает необходимость саморазвития, повышения уровня своих знаний, но в то же время, даже владея блестящими знаниями, не может устроиться на успешную работу. Поэтому одним из важных направлений реализации кадровой политики и формирования трудовых ресурсов является государственное управление выбором профессии через систему мероприятий профессиональной ориентации населения.

Таблица 1

Параметры конкурентоспособности образовательной услуги и специалиста

Параметры	Конкурентоспособность	
	образовательной услуги	специалиста
Нормативные	Государственная аккредитация	Профильное образование или опыт работы
Потребительские	Соответствие услуги требованиям рынка и качество предоставленной услуги	Наличие специальных знаний и умений для выполнения профессиональных обязанностей
Коммуникационные	Широкий спектр форм реализации услуги, продвижений услуг ВУЗа с помощью различных средств коммуникации	Активность в поиске потенциальных работодателей, самореклама
Экономические	Стоимость образования	Уровень заработной платы

Согласно Концепции государственной системы профессиональной ориентации населения (утверждена Постановлением Кабинета

Министров Украины от 17 сентября в 2008 г., № 842) профессиональная ориентация населения является научно обоснованной системой взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на активизацию процесса профессионального самоопределения и реализации способности личности к труду, выявления её способностей, интересов, возможностей и других факторов, которые влияют на выбор профессии или на изменение вида трудовой деятельности [5].

Главной целью профориентационной работы является: формирование конкурентоспособного работника на рынке труда и достижение полной производительной "свободно избранной" занятости; сбалансированность интересов, желаний и возможностей человека с одной стороны, и потребностей рынка, интересов общества, – с другой [5]. Профессиональная ориентация даёт возможность человеку сориентироваться в огромном разнообразии современных профессий и специальностей, объективно определить свои профессиональные способности и выбрать именно ту сферу деятельности, в которой максимально реализуется его потенциал.

Профориентационная работа должна способствовать своевременному и осознанному выбору молодыми людьми профессии, учебного заведения, места работы, рациональному трудоустройству, скорой профессиональной и производственной адаптации, помогать профессионально самоопределиваться молодым людям и людям, которые из-за различных обстоятельств вынуждены были менять или заново выбирать профессию. Самоопределение связано с принятием решений о будущей работе. Принятое решение влияет на личную значимость в жизненных планах. Поэтому правильный выбор профессии имеет большое значение, как для личности, так и для общества.

Проблема формирования конкурентоспособных специалистов на рынке труда усложняется диалектикой взаимоотношений между работодателями и наёмными специалистами, где объективно существует противоречие между их личностными интересами. Тем не менее, определяющими являются отношения спроса и предложения на рынке труда. Сбалансировать их невозможно без решения проблемы формирования конкурентоспособного специалиста, где определяющая роль принадлежит системе профессиональной ориентации молодёжи.

Поэтому одним из основных заданий профессиональной ориентации является содействие развитию в личности таких качеств будущего специалиста, как способность к профессиональному совершенствованию, готовность переключаться из одной деятельности на другую, то есть быть профессионально и социально мобильным. Она должна побуждать человека создавать работу для себя, содействовать развитию в каждом человеке экономической активности, трудовой и интеллектуальной независимости, предприимчивости.

Главное задание профессиональной ориентации при формировании конкурентоспособного специалиста заключается в определении того пространства знаний и информации, с которыми молодёжь должна прийти к выбору профессии, а взрослый человек – к необходимому внесению изменений в опыт приобретенной деятельности.

Библиографический список

1. Андреев В. И. Конкурентология : учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. – Казань : Центр инновационных технологий, 2004. – 428 с.
2. Богиня Д. П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001.– Серія «Економіка праці та соціальної сфери»; вип. 1. – С. 163.
3. Грейсон Дж. К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI / пер. с англ.; авт. предисл. Б. З. Мильнер. – М. : Экономика, 1991. – 320 с.
4. Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. – 2003. – № 4. – С. 99–106.
5. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/>
6. Яцишина Л., Лабурцева О. Інструменти забезпечення кункурентоспроможності професійної освіттив маркетингу // Маркетинг в Україні. – № 4 (32). – 2005. – С. 54–57.

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ АБИТУРИЕНТОВ В СИСТЕМЕ ДОВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ: ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Ю. А. Соловьева

Сибирский государственный индустриальный
университет, Россия, г. Новокузнецк, Россия

Summary. The paper presents the problem of improving the quality of students of the university. Reveals the term "quality of applicants" from the viewpoint requirements technical university to prospective students to provide conditions for preparation of competitive professionals. The basic approaches to its solution in c using system resources prevocational training.

Keywords: professional self; career guidance; educational training; preparatory courses; specialized schools; scientific research; professional and social adaptation.

К сегодняшним выпускникам вузов предъявляются высокие требования, а именно к уровню их профессиональных компетенций и умению их практического использования в динамично изменяющихся условиях развития бизнеса и производства. Наряду с этим в результате реформы высшей школы и переходу на двухуровневое образования уменьшаются сроки подготовки специалиста, что

накладывает определённые требования к стартовым возможностям для обучения первокурсников. Однако в последнее время многие российские вузы, и в том числе Сибирский государственный индустриальный университет (г. Новокузнецк), сталкиваются с проблемой невысокого качества подготовки контингента абитуриентов. Использование ресурсов системы довузовской подготовки может решать эту задачу.

Каждый вуз ждёт на первый курс студентов с активной жизненной позицией. Предполагается, что они сделали осознанный выбор будущей профессии на основе своих интересов, способностей и особенностей личности. Что у них имеется высокий уровень образовательной подготовки, выработаны навыки ведения научно-исследовательской работы, что они легко адаптируются к условиям обучения в вузе [1].

На факультете довузовской подготовки ежегодно проводятся социологические исследования с использованием традиционных и Интернет-технологий, результаты которых помогают эффективно организовать работу системы довузовской подготовки. Основными направлениями исследований являются:

- изучение особенностей профессионального самоопределения молодёжи региона, психологические и социологические исследования по проблемам мотивации выбора профессии и поступления в вуз,
- исследование влияния развития общеучебных умений и навыков на успешность процесса обучения,
- анализ динамики изменения уровня образовательной подготовки по профильным для вуза предметам,
- исследование предпочтительности и эффективности использования методов и средств обучения,
- изучение проблем адаптации студентов-первокурсников к условиям обучения в вузе и др.

Накопленный банк исследовательского материала позволяет использовать различные технологии анализа данных для получения всесторонних результатов и прогноза ситуации.

Большое внимание уделяется профессиональной ориентации учащихся. Здесь используется обширный арсенал средств: это беседы о выборе профессии, экскурсии на выпускающие кафедры и лаборатории университета, Дни открытых дверей, тематические классные часы с использованием активизирующих методик. Организуются профессиональные конкурсы и конференции, проводится летняя профориентационная практика с элементами профессиональных проб, семинаров и вебинаров по вопросам профессионального самоопределения, создаётся и сопровождение соответствующих Интернет-ресурсов.

Для профориентационной и выставочной работы формируются мобильные группы из числа студентов и заинтересованных пре-

подавателей вуза, которые проходят ряд обучающих семинаров и тренингов, что позволяет реализовать единую информационно-методическую стратегию работы [2].

В настоящее время факультет довузовской подготовки проводит эксперимент по формированию профильных классов в базовых учебных заведениях города на основе профдиагностического тестирования. Эта практика показала положительные результаты, которые стали предметом обсуждения в региональных органах власти, школьной и родительской среде. Необходимо отметить, что успех профориентационной работы во многом зависит от понимания и поддержки муниципальных органов управления образованием. Совместными усилиями достигается комплексный эффект.

Следующим направлением работы является организация образовательной подготовки учащихся на подготовительных курсах и в специализированных школах. Подготовительные курсы различной продолжительностью проводят обучение малых групп слушателей 9–11 классов по профильным для вуза предметам школьной программы. На протяжении обучения обязателен входящий, исходящий и несколько точек промежуточного контроля достигнутых результатов, которые выкладываются в личном кабинете слушателя на Интернет-странице подготовительного отделения и позволяют обучающемуся, родителям и преподавателям видеть динамику и слабые места обучения учащегося для своевременной коррекции образовательного процесса. Наряду с этим следует признать, что применение дистанционные технологий позволило бы охватить большую аудиторию заинтересованных школьников удалённых районов региона, однако на сегодняшний день они используются в нашей системе недостаточно. Кроме того, ежегодно мы наблюдаем рост числа ребят из числа малообеспеченных семей и ребят с ограниченными возможностями здоровья с устойчивой мотивацией и желанием дальнейшего обучения в вузе. В настоящее время на факультете разрабатываются механизмы по созданию условий для обучения таких детей.

На факультете довузовской подготовки Сибирского государственного индустриального университета работают несколько специализированных школ: архитектуры и строительства, физико-математическая, экономическая и Школа информатики и программирования. На занятиях ребята занимаются образовательной подготовкой, знакомятся с особенностями профессии, участвуют в конкурсах, создают реальные практические проекты, участвуют в научно-исследовательской работе. Это позволяет учащемуся погрузиться в профессию и утвердиться или отказаться от своего профессионального выбора. Большую помощь оказывают наши работодатели, которые обеспечивают патронаж Школ, участвуют в организации конкурсов и проектных работ, оказывают спонсорскую помощь.

На основе анализа функционирования специализированных школ можно сделать вывод о том, что около 93 % их выпускников поступают на соответствующие направления подготовки и специальности различных вузов. По результатам жюри выпускных проектных работ некоторые работодатели оплачивают обучение талантливых ребят с последующей возможностью стажировок и трудоустройства. В ближайшем будущем планируем организацию выездных специализированных лагерных смен, расширять систему профессиональных проб, что позволит проводить комплексную работу со школьниками по основным направлениям деятельности вуза.

В настоящее время развитие наукоёмких отраслей промышленности невозможно без специалистов, способных к постоянному самообучению, саморазвитию и активной адаптации к быстроменяющимся условиям профессиональной среды.

Работа по адаптации студентов должна начинаться задолго до их поступления в вуз с тем, чтобы иметь возможность формирования потенциальной адаптивности, закрепления специализированных адаптивных механизмов, которые окажутся наиболее эффективными в социальных, социально-психологических и интеллектуальных условиях учреждения высшего профессионального образования. Потенциальная адаптивность будущего студента вуза может быть обеспечена формированием и развитием когнитивных функций, эффективных способов организации учебного процесса самими обучающимися, стремлением к самостоятельному поиску нового знания в рамках научно-исследовательской деятельности, осознанного и ответственного профессионального выбора.

Адаптация первокурсников к условиям вуза складывается из нескольких компонентов. Среди интересующих нас в рамках рассматриваемой темы:

1. Интеллектуальная адаптация к новым условиям обучения: система изложения материала, контроля знаний, увеличившиеся интеллектуальные нагрузки и т. д.

2. Социально-психологическая адаптация к новому окружению: студенческая группа, преподаватели, администрация вуза; принятие норм и традиций студенческой жизни вообще и конкретного вуза в частности.

3. Профессиональная адаптация: формирование профессиональных знаний и навыков, принятие норм профессионального поведения, поиск «своего места» в профессии и т. д.

Экспериментальные исследования в области общей и социальной психологии показали наличие значимой связи уровня общей адаптивности личности и развития её мотивационной сферы [3; 5]. В рамках рассматриваемой темы последнее положение становится особенно важным для выработки основных направлений работы в области профессиональной адаптации студентов, а точнее создания

предпосылок для её успешности на этапе выбора профессии. Низкий уровень мотивации к самостоятельному, осознанному и ответственному профессиональному выбору у обучающегося среднего образовательного учреждения не может способствовать формированию потенциально высоких адаптивных возможностей у будущего студента вуза. Таким образом, формирование адаптивных способностей студента должно начинаться на этапе довузовской подготовки.

В заключение хочется отметить, что для повышения качества контингента абитуриентов технического вуза необходима эффективная работа системы довузовской подготовки по следующим направлениям: исследовательская деятельность по вопросам профессионального самоопределения молодёжи, профессиональная ориентация учащихся, образовательная подготовка, научно-практическая работа со школьниками, профессиональная и социальная адаптация молодёжи к условиям обучения в вузе.

Библиографический список

1. Зеер Э. Ф. и др. Профориентология: теория и практика : уч. пос. для высшей школы. – М. : Академический проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2004. – 192 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М. : Academia, 2007. – 302 с.
3. Андреева Г. А. Социальная психология. – М., 1999.
4. Мирзянова Л. Ф. Стратегии упреждающей адаптации студентов к педагогической деятельности. – М., 2007.
5. Дьяченко М. И, Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. – Мн. : Изд-во БГУ, 2000. – С. 73–162.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ МАТЕМАТИКИ В УНИВЕРСИТЕТСКИЙ ПЕРИОД

М. А. Гусева

**Саратовский государственный университет
им. Н. Г. Чернышевского, г. Саратов, Россия**

Summary. This article observes the ways of professional orientation of bachelors-mathematics during university education period. Disciplines of the curriculum for bachelors in «050100 – Mathematical Education» are analyzed in terms of their functions of the professional orientation.

Key words: professional education; professional orientation; mathematical education.

Современный этап развития педагогического образования в университете ставит перед вузами задачу подготовки бакалавров к вхождению в профессиональное образовательное пространство,

профконсультирования при выстраивании профессиональной биографии будущего учителя математики. Профессиональный цикл дисциплин, реализуемый кафедрой математики и методики её преподавания Саратовского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского по направлению подготовки 050100 – математическое образование, профиль – математическое образование сконструирован таким образом, что позволяет студентам в самом начале обучения в университете выстроить оптимальный для себя путь в педагогическую профессию.

Биографический подход к профессиональному педагогическому образованию, по мнению представителей новгородской педагогической школы (А. Л. Гавриков, О. М. Зайченко, О. С. Орлов, М. Н. Певзнер и др.), предполагает «становление профессиональной биографии индивида, начиная с периода его профессиональной ориентации и осуществления профессионального выбора до завершающих этапов профессиональной карьеры» [1, с. 80–85]. Данный подход предусматривает осуществление педагогами высшей школы деятельности по профессиональному просвещению и профессиональному консультированию не только в доуниверситетский период, но и на начальном этапе обучения в университете. Среди дисциплин учебного плана подготовки бакалавров по профилю «050100 – Математическое образование» можно выделить курсы, выполняющие ориентирующие функции – «Введение в систему математического образования России», «Психолого-педагогические основы обучения математике», курсы по выбору: «Элементарная математика», «Практикум по решению математических задач».

Одной из первых профессиональных дисциплин, которую изучают будущие бакалавры педагогического образования (профиль – математическое образование), является «Введение в систему математического образования России» (I семестр). Для её успешного освоения необходимы знания, умения и компетенции, приобретённые студентами при изучении школьных дисциплин. Освоение дисциплины «Введение в систему математического образования России» [2, с. 3–5] является основанием для успешного изучения всех дисциплин профессионального цикла.

В процессе освоения дисциплины «Введение в систему математического образования России» студенты впервые знакомятся с будущей профессиональной деятельностью, приобретают знания о системе математического образования России, закладывают основы для формирования готовности к самообразованию и самосовершенствованию. Целью данного курса является выстраивание будущим учителем математики траектории становления собственной профессиональной биографии. Намечая направление профессионального развития и вехи пути в профессию, студенты формируют собственную индивидуальную траекторию обучения в университете.

Дисциплина «Психолого-педагогические основы обучения математике» (II семестр) продолжает курс введения будущих бакалавров математического образования в профессию. Помимо базовой психолого-педагогической подготовки, дисциплина направлена на исследование различных педагогических ситуаций не только в системе «учитель-ученик», но и с точки зрения других участников педагогического процесса – родителей, школьного психолога, руководителя образовательного учреждения. Разнообразие творческих заданий раскрывает специфические особенности педагогической профессии, а наличие лабораторных практикумов (в основе – диагностическое тестирование) призвано помочь студентам в профессиональном самопознании и профессиональной ориентации на ту или иную группу профессий: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, тьютор, методист, педагог дополнительного образования.

Таким образом, профессиональная ориентация бакалавров по направлению подготовки 050100 – математическое образование, профиль – математическое образование, является одной из приоритетных задач начального этапа профессиональной подготовки в классическом университете, реализуемой дисциплинами профессионального цикла в соответствии с потребностями современного общества в педагогических кадрах, а также психолого-педагогическими особенностями и профессиональными устремлениями обучающихся.

Библиографический список

1. Педагогическое образование в университете: контекстно-биографический подход : монография / под ред. А. Л. Гаврикова, М. Н. Певзнера. – Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2001.
2. Терновая Н. А. Дисциплина «Введение в систему математического образования России» в системе профессиональной подготовки будущего бакалавра педагогического образования // Учитель – учение: проблемы, поиски, находки : сборник научных трудов. – Вып. 10. – Саратов : ИЦ «Наука», 2011.

ОРИЕНТАЦИЯ СТУДЕНТОВ НА ПРОФЕССИЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ МУЗЫКАЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА

Ю. С. Крылова

Петрозаводский музыкальный колледж им. К. Э. Раутио,
г. Петрозаводск, Республика Карелия, Россия

Summary. The problem of students' concentration at the professional activity is an actual question for the sphere of culture and art. There are the directions of preparation of students in the establishments of secondary professional education in state educational standard. This article deals with the experience of making these directions sensible to orientate future specialists at their profession in Petrozavodsk musical college named after K. E. Rautio.

Key words: concentration at the professional activity; musical and art activity; the directions of musical preparation.

В последнее время проблемам профессиональной самореализации, мотивации выбора профессии, содержанию и качеству профессиональной подготовки специалистов различных областей и направлений уделяется особое внимание. Эффективность образовательного процесса, в том числе, в сфере культуры зависит от ориентированности студентов на освоение профессии, сопряжённой с личностными интересами жизненного призвания. Одна из необходимых предпосылок при этом – осмысленный выбор будущим специалистом профессии, соответствующей его потребностям. Нередко выпускники детских музыкальных школ, решающие продолжить образование в музыкальном колледже, не осознают в полном объёме специфику и характер избираемой ими профессии. В связи с этим важно уже на первоначальном этапе адаптации и ориентации студентов на будущую профессию сформировать понимание её значимости и ценности.

Профессиональная деятельность выпускника музыкального колледжа в соответствии с получаемой квалификацией связана с работой в организациях и учреждениях культуры и образования. Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования «третьего поколения» определена область профессиональной деятельности выпускников, которая заключается в реализации полученных в течение всего периода обучения следующих умений:

- музыкальное исполнительство (для выпускников исполнительских отделений);
- музыкальная педагогика в детских школах искусств, детских музыкальных школах и других учреждениях дополнительного образования, общеобразовательных учреждениях, учреждениях СПО;

– организация и постановка концертов и прочих сценических выступлений;

– музыкальное руководство творческими коллективами [2, с. 5].

В Петрозаводском музыкальном колледже им. К. Э. Раутио подготовка по вышеуказанным направлениям осуществляется следующим образом.

1. Музыкальное исполнительство.

Наряду с такими традиционными формами музыкального исполнительства, как академические концерты и технические зачёты в рамках реализации образовательных программ, концертные выступления и участие в музыкальном сопровождении различного рода мероприятий, студенты исполнительских отделений включаются в проектную деятельность. Традиционным проектом, осуществляемым в течение ряда лет, является концерт выпускников – исполнителей с симфоническим оркестром Карельской государственной филармонии. Подготовка к выступлению на сцене с оркестром требует от выпускника не только хорошей сольной подготовки, но и исполнительской зрелости и профессиональной выдержки.

В течение последних трёх лет реализуется проект международного оркестра, смысл которого заключается в совместной творческой деятельности студентов колледжа с молодыми музыкантами из образовательных учреждений соседней с Карелией Финляндии. В качестве объекта этой деятельности является концертная программа, которая определяется дирижёром за год до проведения концертов на сценических площадках Республики Карелия и Финляндии. Опыт реализации проекта показывает, что студенты овладевают навыками коллективного музицирования, которые позволяют им в дальнейшем претендовать на работу в качестве исполнителей в симфонических оркестрах и иных творческих коллективах по профилю подготовки.

2. Музыкально-педагогическая деятельность.

Педагогическая подготовка студентов в Петрозаводском музыкальном колледже им. К. Э. Раутио осуществляется на протяжении всего периода обучения в колледже на базе детских музыкальных образовательных учреждений и в Школе практики при колледже, в которой учатся дети в возрасте от 4 до 15 лет. Перед студентами-практикантами стоит важная задача научиться использовать личностно-ориентированный подход в обучении, культивируя индивидуальные способности учащегося. Приобретённые в процессе педагогической деятельности навыки будут способствовать осуществлению взаимосвязи педагога-музыканта со своим воспитанником на основе исполнительского диалога, развивать «через музыку, через выступления, через культурные идеи и идеи искусства» [1, с. 45] способности к индивидуальной интерпретации музыкальных произведений.

3. Культурно-просветительская деятельность.

В культурно-просветительскую деятельность студентов колледжа входит организация и постановка концертов и мероприятий художественно-эстетической направленности. Подготовка музыкальных спектаклей, в которых сочетается музыкальная и сценическая подготовка студентов, является одним из важных направлений деятельности в музыкальном колледже. В качестве дипломных работ на протяжении года готовятся новые спектакли и постановки на сюжеты современных авторов с фольклорным содержанием. Одновременно в репертуаре отделений колледжа есть сценические работы по мотивам карело-финского эпоса «Калевала». Для подготовки подобных творческих проектов привлекаются современные карельские и российские музыканты. Участие студентов колледжа в данных проектах способствует их пониманию практической значимости получаемых профессиональных навыков в культурно-просветительской деятельности.

4. Руководство музыкальными творческими коллективами.

Содержанием государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования «второго» поколения в сфере культуры и искусства определено наличие творческих коллективов на базе отделений учебного учреждения. Дирижёрская практика и практика руководства коллективом являются неотъемлемой частью всего объёма практического обучения студентов колледжа. Приобретённые навыки в указанном виде деятельности позволяют выпускникам успешно работать в качестве руководителей коллективов в школах, дворцах творчества; создавать свои творческие коллективы.

Ожидаемым результатом по основным направлениям профессиональной деятельности, на наш взгляд, является осознание личной и общественной значимости выпускниками выбранной профессии, оценка своих возможностей; профессионально-нравственная мотивация труда в области избранной профессии; уверенность в правильности принятого решения на стадии выбора образовательного учреждения.

С целью мониторинга эффективности ориентации студентов на профессиональную деятельность в процессе всего срока их обучения в колледже среди студентов, участвовавших в вышеперечисленных мероприятиях, проводились исследования: эссе и анкетирование. В период с 2010 по 2012 годы 17 выпускников колледжа, участвовавших в концертах с симфоническим оркестром Карельской государственной филармонии, проекте «Карелия – Финляндия: романтический mix», музыкальных спектаклях, написали эссе на тему «Влияние музыкально-творческой деятельности в колледже на моё профессиональное будущее».

Студенты оценивали свой опыт участия в этих мероприятиях таким образом: «Я научился играть в ансамбле вместе с другими музы-

кантами оркестра» (Максим В., 2 курс); «Хотелось бы в дальнейшем продолжить исполнительскую практику в оркестре» (Кристина З., 4 курс); «Получаю удовольствие от профессионального общения со сверстниками-музыкантами в проекте» (Павел С., 3 курс); «Испытываю творческое волнение, когда выхожу на сцену, мне интересно играть в музыкальном спектакле» (Анастасия Я., 4 курс); «Никогда не думала, что смогу играть произведение как солистка с симфоническим оркестром, для меня очень важен этот опыт» (Светлана Д., 4 курс).

Таким образом, высказывания студентов позволяют утверждать, что в результате подобного опыта формируется потребность в активной музыкально-творческой деятельности, происходит интeриоризация профессиональных установок в процессе подготовки музыкантов.

В 2009 году среди студентов было проведено анкетирование на выявление их ценностных ориентаций на музыкальное творчество. Респондентами стали 76 обучающихся, в том числе 36 студентов из Петрозаводского музыкального колледжа им. К. Э. Раутио и 40 – из колледжа искусств Республики Коми. Перечень вопросов включал позиции, характеризующие уровень сформированности потребности и мотивации обучающихся к концертной творческой деятельности. В таблице 1 приведены результаты анкетирования в вышеуказанных образовательных учреждениях в абсолютных числах и процентах.

Таблица 1

Выявление ценностных ориентаций студентов на творческую деятельность

Определение ценностей	Определили в качестве приоритетных ценностей (№/%)			
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Образовательный процесс колледжа влияет на обогащение потребностей к творческой деятельности	17/100	18/100	17/100	24/100
Участие в концертной жизни колледжа приносит удовлетворение	16/94,1	17/94,4	16/94,1	21/87,5
Музыкально-творческая деятельность объединяет со сверстниками	17/100	16/88,9	15/88,2	18/75

Результаты анкетирования позволяют ранжировать ценности, определяемые обучающимися в качестве приоритетных. На первом месте для всех студентов колледжей, участвовавших в констатирующем этапе эксперимента, стоит образовательный процесс, кото-

рый влияет на обогащение потребностей к творческой деятельности. Также в качестве приоритета студенты первого года обучения определили коммуникацию, играющую главную роль в процессе музыкально-творческой деятельности. Однако к моменту окончания образовательных учреждений музыкально-творческая деятельность резко теряет свою значимость для студентов, не вызывая интереса в контексте профессионального общения со сверстниками.

На следующей ступени ценностей стоит концертная деятельность студентов. Участие в концертной жизни колледжа приносит удовлетворение в среднем 94 % опрошенных студентов 1–3-х курсов. К четвёртому курсу наблюдается тенденция снижения интереса к концертно-исполнительской деятельности, так как обучающиеся начинают осознавать всю сложность и ответственность, которая возлагается на них в процессе публичного выступления. Устранение указанной проблемы, на наш взгляд, требует поиска новых форм, методов и средств, способствующих снятию их психологической тревожности, в процессе организации концертной деятельности студентов.

В связи с исследуемой проблемой, на наш взгляд, в культурно-образовательном пространстве музыкального колледжа необходимо разрабатывать целенаправленные комплексные программы профессиональной подготовки, способствующие ориентации будущих специалистов на профессию, главная особенность которой – постоянная потребность в музыкально-творческой деятельности.

Библиографический список

1. Ражников В. Г. Диалоги о музыкальной педагогике. – М. : Классика-XX, 2004; ПИК ВИНТИ. – 136 с.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования / Официальный сайт «Российское образование. Федеральный портал». URL: <http://www.edu.ru/db/portal/sred/> (дата обращения 10.12.2012).

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ-ПОГРАНИЧНИКОВ В КОНТЕКСТЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА

Ю. В. Богатырев

Академия пограничной службы Комитета национальной
безопасности Республики Казахстан,
г. Алматы, Казахстан

Summary. The paper analyzes the potential of the activity approach in relation to the problem of building motivation professional future officers. Essential characteristic of a profession is defined by the officer. Allocated to the activities in the formation of motivation.

Key words: activity; the activity approach; motivation; occupation.

В последнее время деятельностный подход играет ключевую роль в психологических и педагогических исследованиях. Данное обстоятельство отнюдь не случайно, так как деятельность в психологической науке рассматривается как одно из оснований развития личности. Сегодня деятельностный подход признан научным сообществом как конкретная методологическая основа педагогики и психологии. Основоположниками деятельностного подхода являются Б. Г. Ананьев, К. А. Абульханова-Славская, Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, А. А. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Б. Ф. Ломов и др. Ими разработаны психологические концепции деятельности, рассмотрены общепсихологические проблемы деятельности, даны представления о её строении и механизмах саморегуляции.

С. Л. Рубинштейн отмечает, что деятельность – это форма активного целенаправленного взаимодействия человека с окружающим миром, отвечающего вызвавшей это взаимодействие потребности как нужде, необходимости в чём-либо. Предпосылкой деятельности является та или иная потребность. Деятельность определяет то, на что направлена вызвавшая её потребность, т. е. на предмет [7]. Определяя значение деятельности, С. Л. Рубинштейн утверждал: «Субъект в своих деяниях, актах творческой самодеятельности не только обнаруживается и проявляется, но и создается и определяется. Поэтому тем, что он делает можно определить то, что он есть; направлением его активности можно определять и формировать его самого» [8].

В соответствии с концепцией А. Н. Леонтьева структуру деятельности составляют потребности, мотивы, задачи, действия и операции. А. Н. Леонтьев различал деятельность внешнюю и внутреннюю. К внешней он относил конкретную, или предметную, деятельность, действия и операции, к внутренней – мотивы, цели и условия достижения цели. Единство цели и условий составляет задачу деятельности. Кроме этих компонентов в структуру деятельности входят психофизиологические механизмы реализации действий и операций.

При анализе строения деятельности А. Н. Леонтьев подчёркивал, что её структурные, элементы не существуют отдельно. Мотив деятельности (предмет потребности) характеризует её целенаправленность; цель, к которой стремится человек, побуждается мотивом; действия включают операции, соотносящиеся с условиями их выполнения. Ядром, центральным компонентом предметной деятельности являются действия, которые при определённых условиях могут превратиться в операции. Операции – это способ выполнения действия, детерминируемого условиями, которые определяются целью [5, с. 45–46].

Любая деятельность – это сложная и противоречивая система активного целенаправленного взаимодействия и связей человека с окружающей реальностью. Человек-деятель – это субъект избранной деятельности, стремящийся к достижению её целей на основе обеспечения соответствия её требованиям и развития своих индивидуальных качеств. Основной смысл своего существования человек видит в деятельности. В ней рождаются новые потребности, отношения, тем самым идёт процесс воспроизводства и обновления человека как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности. Деятельность – это динамическая, саморазвивающаяся, иерархическая система взаимодействий субъекта с миром. Весь мир построен на взаимном действии – взаимодействии. Все составляющие мира оказывают влияние друг на друга [4].

Реализация каждым отдельным человеком своих трудовых усилий осуществляется в рамках общественного производства. Виды трудовой деятельности, близкие по своим характеристикам, образуют особые социальные структуры – профессии. Профессия – это исторически сложившаяся система способов и норм деятельности, закреплённых в определённых средствах труда и получивших признание в общественном сознании [2, с. 207].

Среди множества имеющихся трактовок понятий «профессия» выделим и определение, данное Е. А. Климовым: «Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития. Это общность, деятельность, область проявления личности и исторически развивающаяся система» [5, с. 10].

С помощью профессий общество закрепляет определённые представления об организации предметов, средств, способов и результатов деятельности. Такое представление о профессии выступает предметно-инструментальной основой для овладения этой деятельностью конкретным специалистом. Деятельность каждого отдельного человека, как правило, реализуется в рамках определённой профессии. Это лишь подчёркивает неразрывную связь между усилиями

отдельного человека и общей системой общественного воспроизводства, в которую каждый человек входит как активный участник этого процесса. Но это же позволяет достаточно чётко разделять профессию как социальное измерение деятельности и профессиональную деятельность как её индивидуальное воплощение [2, с. 207].

Сущностная характеристика профессии офицера отражается в понятии «профессиональная деятельность», в котором обобщаются её социально-экономические, медико-биологические, психолого-педагогические, санитарно-гигиенические признаки.

В соответствии с деятельностным подходом усвоение содержания исторического опыта людей осуществляется не путём передачи информации о нём человеку, а в процессе его собственной активности, направленной на предметы и явления окружающего мира, которые созданы развитием человеческой культуры [3].

В основе деятельностного подхода в психологии и педагогике находится положение о том, что характер деятельности, в которую включён субъект, формирует у него те качества, которые этой деятельностью востребованы. При таком подходе деятельность выступает средством формирования требуемых качеств личности, что открывает возможность через деятельность не только реализовать, но и развивать способности и личностные качества. Деятельность всегда имеет следующую структуру: цель – мотив – содержание – способности – результат [6, с. 17].

Профессия как трудовая деятельность также имеет определённую структуру (по Е. А. Климову):

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (исходный материал – не обязательно вещь, но и ситуация неопределённости, любая система, например социальная, знаковая, художественно-эстетическая и др.);
- система средств труда (в зависимости от предмета они существенно различаются между собой);
- система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- система прав;
- производственная среда, предметные и социальные условия труда [10, с. 20].

Рассмотрим профессиональную деятельность офицера-пограничника, спроецировав на неё структуру, предложенную Е. А. Климовым.

Цели, представления о конечном результате профессиональной деятельности офицера зафиксированы, описаны, и сформулированы в законах Республики Казахстан, уставах, наставлениях, должностных инструкциях, государственных стандартах и в других документах, регламентирующих профессиональную деятельность офицера. При этом необходимо помнить, что нельзя точно и одно-

значно дать представление конечным результатам труда офицера-пограничника. Следовательно, большое значение в его деятельности имеют такие факторы, как профессиональный опыт, умение импровизировать, креативно мыслить, интуиция и др. Перечисленные факторы, по сути, являются "искусством управления" и не могут быть детально описаны заранее в процессе фиксации представления о результате профессиональной деятельности специалиста.

Предмет труда – в соответствии с концепцией Е. А. Климова – это система взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, функций как материального, так и нематериального порядка, как бы противостоящих по отношению к человеку-специалисту. Соответственно, основным предметом труда офицера-пограничника будут являться организация служебно-боевой деятельности, обучение и воспитание личного состава, руководство воинским коллективом и др.

Средства профессиональной деятельности – это вещественные средства труда и невещественные вспомогательные (внешние и внутренние функциональные) средства трудовой деятельности, при помощи которых человек взаимодействует с предметом своего труда сообразно поставленной цели, изменяет и преобразовывает его.

К вещественным средствам труда офицера-пограничника можно отнести: информационные ресурсы, технические средства охраны границы, автоматизированные системы управления и др.

К внешним функциональным средствам труда офицера пограничника относятся выразительные средства его поведения и речи как субъекта профессиональной деятельности. Данные невещественные средства труда имеют большое значение в деятельности офицера, так как офицер является руководителем, организатором, воспитателем, преподавателем и др. То есть специфика его деятельности связана с работой с людьми.

В качестве внутренних функциональных средств труда офицера-пограничника могут выступать профессиональные знания, умения и навыки, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, образ "Я" в профессии, профессиональное самосознание и профессиональная самооценка.

Профессиональные служебные обязанности отражаются в должностных инструкциях и предписывают основные формы активности офицера, как обязательные составляющие содержания его профессиональной деятельности.

Система прав офицера-пограничника отражена в законах, нормативных документах, принятых в системе законодательства, и определяет права офицера в отношении здоровых и безопасных условий служебной деятельности, денежного довольствия, возможностей профессионального роста, повышения квалификации, соци-

альной защите военнослужащего и членов его семьи, участием в жизнедеятельности коллектива и др.

При этом важно отметить, что, по мнению Е. А. Климова, существует определённая зависимость между заинтересованностью специалиста, его активностью и инициативой, с одной стороны, и уровнем регламентации его профессиональной деятельности – с другой. А именно: чем меньше функций имеет возможность выполнять работник в процессе реализации своих профессиональных намерений и интересов, тем менее привлекательной становится для него данная профессия. И наоборот, чем больше профессиональных возможностей и свободы предоставляет для него данный труд, тем больше заинтересованности и активности профессионал может проявлять.

Предметные и социальные условия труда офицера-пограничника составляют среду на его рабочем месте и включают в себя жизненно важные и санитарно-гигиенические условия его профессиональной деятельности и социальные условия труда. К ним относятся социальная значимость профессии офицера, социально-психологический климат в воинском коллективе, профессиональные традиции, корпоративная культура, система деловых взаимодействий и норм деловой активности.

Психологами разработана целостная система представления мотивационной сферы профессиональной деятельности. Так, по мнению специалистов (А. К. Маркова, В. А. Розанов), мотивация к профессиональной деятельности включает такие структурные элементы, как:

- профессиональное призвание – влечение к какой-либо профессии, опирающееся на знание о её предназначении;
- профессиональные намерения – осознанное отношение к определённому виду профессиональной деятельности;
- ценностные ориентации в профессиональной деятельности – выработанные обществом и принятые личностью основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессионального менталитета, правил профессиональной этики;
- мотивы профессиональной деятельности, внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные аспекты самой профессиональной деятельности;
- профессиональные притязания – стремление достичь результата определённого уровня профессиональной деятельности, который выбирает сам человек, зная свои предыдущие результаты;
- профессиональные ожидания – мысленные представления о своих возможных успехах, об отношениях с коллегами и др. [9, с. 224].

Рассматривая механизм становления личности в процессе деятельности, К. А. Абульханова-Славская отмечала, что становление личности субъектом деятельности происходит как в процессе овла-

дения ею общественно-историческими формами деятельности, так и в организации своей активности. Организация личностью своей активности сводится к её мобилизации, согласованию с требованиями деятельности, сопряжению с активностью других людей. Эти элементы составляют важную характеристику личности как субъекта деятельности. Они выявляют личностный способ регуляции деятельности, психические качества, необходимые для её осуществления по максимуму [1].

Таким образом, формирование мотивации профессиональной деятельности будущих офицеров происходит в процессе собственной деятельности субъекта образовательной деятельности. В ходе решения проблемы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих офицеров необходимо опираться на деятельностный подход, являющийся конкретным научно-методологическим принципом. Применительно к проблеме формирования мотивации профессиональной деятельности будущих офицеров, именно применение деятельностного подхода позволяет выявить и описать те способы действий в деятельности которые приводят к формированию искомых качеств.

Библиографический список

1. Абульханова-Славская К. А. Диалектика человеческой жизни (Соотношение философских, методологических и конкретно-научных подходов к проблеме индивида). – М. : Мысль, 1977. – 224 с.
2. Бархаев Б. П., Караяни А. Г., Перевалов В. Ф., Сыромятников И. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера. – М. : Воениздат, 2011. – 488 с.
3. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М., 1991. – 206 с.
4. Витвицкая Л. А. Деятельностный подход к проблеме взаимодействия субъектов образовательного процесса // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 6. – С. 55–58.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
6. Педагогический словарь : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др.; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – М. : Издательский центр «Академия», 2008. – 352 с.
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : в 2-х т. – Т. 2. – М. : Педагогика, 1989. – 328 с.
8. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодеятельности // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 106.
9. Розанов В. А. Психология управления : учеб. пособие. – М. : ЗАО Бизнес-школа Интел-Синзен, 1999. – 352 с.
10. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. – СПб., 2003. – 224 с.

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА И ИХ ФОРМИРОВАНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА И ИХ ФОРМИРОВАНИЕ

Э. М. Гилева

Апшеронский лесхоз-техникум
г. Апшеронск, Краснодарский край, Россия

Summary. One of the aims of modern education is a cultural, social and mobile professionals. Necessary to organize such training, which will ensure the transformation of cognitive (learning) activities in a professional. This requires professionally important qualities referred to in the article.

Key words: education, work, culture.

В современных социально-экономических условиях рыночной экономике требуются социально мобильные, способные к реализации своих возможностей специалисты. В соответствии с модернизацией российского образования вырисовываются следующие цели:

- развитие у студентов СПО самостоятельности и способности к самоорганизации;
- формирование готовности к сотрудничеству;
- развитие способностей к исследовательской деятельности;
- формирование толерантности, терпимости к чужому мнению и др.

Одна из ключевых проблем современного образования общества – разрыв между возможностями системы образования и требованиями рынка труда [5].

Поэтому важно формировать в сознании выпускников СПО понимание того, что на современном рынке труда востребованы такие молодые люди, которые отчётливо понимают, в чём их жизненные цели, каковы их права, как найти работу, как избежать незаконной эксплуатации, к чьей помощи можно обратиться. В условиях формирующегося рынка, когда право на труд реализуется не через социальные гарантии, а через личностную инициативу, проблема занятости молодёжи приобретает особую остроту. Студенты должны уметь самоопределяться на рынке труда. Это можно реализовать посредством решения следующих задач: формирования активной жизненной позиции; выработки практических навыков принятия ответственных решений при трудоустройстве; развития потребности в самопознании, адекватной оценки своей готовности к различным видам социально-экономической деятельности. Одним из ключевых факторов развития современного студента – будущего специалиста

является его участие в научно-исследовательской работе. Многолетняя практика нашего и других учебных заведений СПО показывает, что всемерное развитие исследовательской работы студентов – один из эффективных путей повышения качества подготовки молодых специалистов. Эта работа способствует более глубокому закреплению теоретических знаний, получаемых студентами в образовательном учреждении, развивает у них высокую требовательность к себе, аккуратность, точность в выполнении заданий и научную активность, расширяет возможность получения каждым студентом навыков исследования.

Структура учебной и профессиональной деятельности имеет много общего, но имеются и существенные различия. Так, в первом случае ведущими являются познавательные потребности и мотивы, а во втором – профессиональные. Целью обучения выступает общее развитие личности, усвоение профессиональных знаний, а целью труда – производство материальных и духовных ценностей. Действия (поступки) – познавательные, преимущественно интеллектуальные в учении, и практические – в профессиональной деятельности. Предмет учения – информация как знаковая система, а предмет труда – вещество природы, неизвестное явление (для учёного), сознание людей (для педагога, воспитателя и др.) Средствами учения являются средства психического отражения действительности, а труда – средства её практического преобразования. Результатами деятельности учения выступают общие и профессиональные способности личности и система отношений, а результатами профессиональной деятельности – товары, новые знания, образованность людей, самореализация и саморазвитие личности. Для достижения целей формирования, точнее, «выращивания» личности специалиста, необходимо организовать такое обучение, которое обеспечивает переход, трансформацию познавательного вида деятельности в профессиональный. Соответственно должна происходить смена потребностей и мотивов, целей, действий (поступков), средств, предмета и результатов. У студентов техникума следует ещё в учебном заведении формировать основы производственной культуры, которая включает в себя такие понятия, как культура производства, культура труда и культура человеческих отношений [4].

Культура производства – это уровень технологии производственных процессов, грамотная эксплуатация, ремонт, грамотное соблюдение всех мер техники безопасности и санитарной гигиены.

Культура труда – это культура профессионала, правильно подобранная должность и должностные обязанности, уровень профессиональной подготовки, инициативность, изобретательность, творческий подход.

Культура человеческих отношений, которая охватывает в условиях производственной деятельности различные аспекты, с одной

стороны, это духовная культура людей по совместному труду, общению. С другой стороны – это культура производственных, экономических отношений, носителями которых являются работники и трудовые коллективы [3].

Производственная культура неотделима от производственной этики. Этика, мораль, нравственность играют огромную роль в формировании цивилизованных отношений между людьми. Там, где трудится человек, он всюду несёт элементы нравственности и морали. Всякая общественно-полезная деятельность нравственна. Следовательно, мораль и нравственность имеют огромную созидательную силу в жизни людей. Они призваны поднимать дух человека, развивать его благородные поступки и совершать добрые дела.

В производственном плане большое значение имеет так называемая нормативная этика, которая содержит нормы, скрепляющие организацию, организующие отношения в трудовом коллективе. Формировать нормативную этику у студентов следует с первых дней пребывания в учебном заведении, а затем в трудовом коллективе [3].

Нормы этики имеют различное значение. Есть этика поведения работника в процессе труда, этика бережливости, этика качества труда, этика производственных отношений и так далее.

Среди них можно выделить две наиболее существенные группы нормативной этики – этику труда и этику человеческих отношений в процессе производственной деятельности.

1. Нормативная этика процесса труда указывает на то, что труд отражает и формирует общественное бытие, сознание и благополучие. Поэтому нормативная этика содержит моральные принципы и нравственную оценку труда. Нравственные нормы труда отражают естественную закономерность потребности человека в труде. Занятия общественно-полезным трудом соответствуют высокой морали человека. В этой норме этики заключена суть личности, её сознательность, принципиальность и общественная ценность. Праздность и безделье никогда не были мерилем достоинства человека.

Нормы этики диктуют поведение работника на производстве:

- всегда будь активен, инициативен, энергичен;
- работай по расписанию, планируй и учитывай свою работу, веди деловой блокнот;
- не бойся эксперимента и т. п.

Нравственная сила норм этики отражает народную мораль о труде, которая сформировалась в течение веков и стала народной мудростью, нормами общественной трудовой жизни. Таким образом, передаётся не только правильная организация труда, но и этические нормы труда, составляющие мораль нации.

2. Не менее содержательны нормы этики, сформировавшиеся в процессе производственной практики. Среди них выделим важнейшие:

- чётко выполняй свои функции, определённые должностными инструкциями;
- никогда не раздражайся, имей бесконечное терпение;
- в работе исходи из фактов, анализа деятельности, критически оценивай условия, обстановку, время;
- будь внимателен к чужому мнению;
- умеешь слушать;
- уважительно относись к руководителю, к товарищам по работе;
- помни, что на работе человек проводит большую часть своей жизни, поэтому свою производственную деятельность сделай комфортной. Будь красив в труде и стыдись работать плохо[2].

Таким образом, в течение учёбы у студентов образовательных учреждений СПО усилиями педагогических коллективов и самих студентов появляется возможность формирования профессионально значимых качеств: культуры производства, культуры труда, культуры человеческих отношений, производственной этики, личной инициативы, ответственности за своё будущее, активной жизненной позиции, адекватной оценки своей готовности к различным видам социально-экономической деятельности.

Библиографический список

1. Агабекян Р. Л. Социология. – Краснодар, 1998. – С. 79–82.
2. Гастев А. К. Как надо работать // Научная организация труда и управление. – М., 1965. – С. 79–82.
3. Тарасенко М. Н. Основы теории государственного управления: менеджмент, практика. – Краснодар, 1997. – С. 206–212.
4. Технологии обучения: сущность, опыт применения и проблемы развития (доклады и материалы к научно-практической конференции). – М., 1997. – С. 25–26.
5. Формирование грамотного поведения выпускников на рынке труда в рамках факультативного курса трудоустройства // Среднее профессиональное образование. Приложение. – № 8. – 2009. – С. 42–49.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК НЕОБХОДИМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л. М. Карасева

Стерлитамакский филиал Уфимского государственного
авиационного технического университета,
г. Стерлитамак, Республика Башкортостан, Россия

Summary. The author considers the building of information competency as a necessary result of professional education based on the needs of the labour market and modern production, dynamically changing under the influence of technical progress.

Key words: competency; key competencies; information competency; building of informational competency.

Внедрение информационных технологий во все сферы деятельности человека повлекло за собой повышение требований к специалисту, работающему в условиях информационного общества. Приоритетом современного образования является подготовка людей нового века, способных обогатить и усовершенствовать свою профессиональную деятельность за счёт информации, извлечённой из различных источников.

И. А. Зимняя отмечает: «В последнее десятилетие и особенно после публикации текста «Стратегии модернизации содержания общего образования» и «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» происходит резкая переориентация с понятий «подготовленность», «образованность», на понятия «компетенция», «компетентность обучающихся». Соответственно фиксируется компетентностный подход в образовании [1].

Дж. Равен предложил свой список компетентностей и считает, что основная цель конкретизации различных видов компетентностей состоит в том, чтобы помочь людям развить их и пользоваться ими как средствами достижения лично значимых целей [2].

Мы рассмотрим некоторые аспекты формирования информационной компетентности, которая является одной из ключевых компетентностей, которыми должен обладать выпускник технического вуза.

Проблемы формирования информационной компетенции нашли отражение в нормативно-правовых документах федерального значения. Так, в «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации» (2008 г.), в числе основных задач развития информационного общества указывается повышение качества образования на основе развития и использования информационных и телекоммуникационных технологий; подготовка квалифицированных кадров в сфере информационных и телекоммуникационных технологий [3]. В глоссарии Федеральных государственных

образовательных стандартов информационная компетентность определена, как «способность и умение самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию при помощи устных и письменных коммуникативных информационных технологий».

Однако следует отметить, что система образования, уделяя достаточно внимания ликвидации компьютерной неграмотности, практически не решает глобальной задачи развития личности – развитию информационной компетентности, так как по-прежнему приоритетными являются функциональный и знаниевый подход к модели будущего специалиста.

Это понятие намного шире, чем просто получение знаний и умений из области информатики и информационно-коммуникативных технологий. Оно включает в себя: развитие коммуникативных и интеллектуальных способностей, осуществление интерактивного диалога в едином информационном пространстве, практическое применение при решении определённого круга учебных и социально-профессиональных задач. Поэтому нельзя утверждать точно, что навыки, приобретённые обучающимися при изучении, например, конкретных языков программирования, применительно к изучению дисциплины информатика, будут ему необходимы при дальнейшем обучении, а также в его профессиональной деятельности. Приоритетными в этом контексте выступают умения работать с современными информационными технологиями.

По мнению А. В. Хуторского, информационная компетентность имеет объективную и субъективную стороны. Объективная сторона заключается в требованиях, которые социум предъявляет к профессиональной деятельности специалиста (соцзаказ). Субъективной стороной информационной компетентности является отражение объективной стороны, которая преломляется через индивидуальность специалиста, его профессиональную деятельность, особенности мотивации в совершенствовании и развитии своей информационной компетентности.

Формирование и развитие информационной компетентности личности осуществляется путём передачи информации, точнее – способов и методов деятельности по её использованию. Информационная компетентность личности и информационная компетентность общества – объекты, взаимно развивающиеся, обогащающие друг друга. Следовательно, личностный уровень информационной компетентности зависит от уровня информационной компетентности общества, который в свою очередь, определяется информационной компетентностью входящих в него субъектов [4]. В связи с этим сложилось противоречие между необходимостью в современном обществе информационно-компетентной личности и недостаточное решение этой проблемы в системе образования.

Формирование информационной компетентности – сложный процесс, охватывающий все этапы обучения, самостоятельную деятельность, и научно-исследовательскую работу; в его основе лежат компетентностный, информационный и личностно-ориентированный подходы. Такой процесс не может быть реализован монодисциплинарно (например, при изучении дисциплины информатика у технических направлений), его нужно продолжать и совершенствовать в течение всего курса обучения.

Таким образом, формирование информационной компетентности является неотъемлемой частью и необходимым результатом профессионального образования, ориентированного на потребности рынка труда и современного производства, динамично меняющегося под воздействием технического прогресса.

Библиографический список

1. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
2. Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / перевод с англ. – М. : Когито-Центр, 2002. (англ. 1984).
3. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации от 7 февраля 2008 г. № Пр.-212. URL: <http://opengovdata.ru/laws/17/>
4. Хуторский А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Отделение философии образования и теоретической педагогики РАО. – М. : Центр «Эйдос», 23.04.02.

РЕФЛЕКСИВНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ЕЁ ФОРМИРОВАНИЕ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В. Г. Молько

Самарский институт (филиал)

**Российского государственного торгово-экономического
университета, г. Самара, Россия**

Summary. The question raised in the article is the reflexive-educational activity. The professional activities, forms and strategies and are discussed. Also the concept itself is specified.

Key words: professional education; reflective activities; educational activity; the structure and functions of the reflexive and educational activities.

Интеграция рефлексивной и образовательной деятельности является приоритетным направлением в вузовском периоде становления будущего специалиста, при этом рефлексия выступает как психологический механизм саморазвития личности и преобразования способов познания субъекта.

Рефлексию определяют как:

– «обращение внимания на собственную деятельность сознания, внутреннее восприятие, т. е. постижение психических процессов посредством внутреннего чувства» [3, с. 487–488];

– «способность разума направлять и приводить себя в единство в процессе взаимодействия с многообразием отдельных вещей» [6, с. 64–74];

– «способ обращения к себе, к собственным смыслам, которые и составляют основание субъектности индивида» [1]. Осмысливая, наделяя знания собственными смыслами [1, с. 125], человек приобретает независимость, устойчивость, свою качественную определённую, неповторимость, субъектность, и, следовательно, становится способным к осуществлению и творческому преобразованию деятельности [2, с. 9].

Включение рефлексивной деятельности в процесс познавательной и практической деятельности позволяет человеку регулировать собственную активность и самостоятельность. В профессиональной подготовке рефлексивная деятельность рассматривается как показатель культуры деятельности личности, побуждающая личность к творческому саморазвитию. В системе профессиональной подготовки благодаря рефлексивной деятельности создаются условия для сближения «Я»-реального, «Я»-идеального, «Я»-профессионального, тем самым обеспечить целостное развитие и саморазвитие будущего специалиста. Проблема рефлексивной деятельности в системе высшего профессионального образования актуализируется необходимостью рассмотреть её как условие саморазвития личности, обеспечивающей качество самообразования и собственной жизни.

Рефлексивно-образовательная деятельность – это деятельность, включающая в себя аспекты, позволяющие человеку осознавать, как он приобретает знания, умения и навыки. В этой деятельности рефлексия направлена на способы и стилевые особенности образовательной деятельности. Её субъект осознаёт свои эмоциональные переживания, возникающие в связи с обучением, и у него развиваются устремления к расширению своих возможностей, что в свою очередь приводит к росту его познавательной самостоятельности.

Проанализировав различные точки зрения, выделим признаки рефлексивно-образовательной деятельности:

- сознательность;
- целенаправленность;
- предметность;
- продуктивность;
- природа деятельности потребностна и мотивирована;
- цикличность. Деятельность имеет циклический ход развития: зарождается, отвечая потребности субъекта, стремится к предмету

этой потребности, удовлетворив эту потребность, угасает, воспроизводится вновь, «в совсем иных, изменившихся условиях» [4];

- системность. Деятельность не существует вне системы общественных отношений, сама представляет собой систему, включённую в систему отношений общества.

Для нашего исследования важным является положение о том, что в рефлексивно-образовательной деятельности изменяется не только объект (предмет), на который направлена деятельность, но и сам субъект. Только в процессе рефлексивно-образовательной деятельности происходит познание субъектом окружающего мира и изменение самого индивида.

Рефлексивно-образовательная деятельность, как и любая другая деятельность, имеет свою структуру. Структура рефлексивно-образовательной деятельности включает в себе компоненты, с одной стороны, направленные на предмет усвоения – учебные задачи и учебные действия, с другой – на самого обучающегося как субъекта деятельности – действия контроля и оценки. Овладение этими действиями также ставит перед ними задачу анализа собственной деятельности и её оценки.

Рассмотрев структуру рефлексивно-образовательной деятельности, перейдём к выявлению её функций.

Основная функция рефлексивно-образовательной деятельности заключается в том, что она ориентирована не на получение каких-то материальных или иных результатов, а непосредственно на развитие самого индивида. В процессе рефлексивно-образовательной деятельности происходит превращение обучаемого в субъект, заинтересованный в самоизменении, способный к нему. Учитывая современные взгляды на развитие человека, мы считаем, что в процессе рефлексивно-образовательной деятельности происходит становление субъекта деятельности – развитие его индивидуальности, что в значительной степени обусловлено психологическими особенностями человека и направлено на целостное развитие и совершенствование всех его сущностных сил.

Психологами установлено (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Д. Б. Эльконин и др.), что «на каждой ступени возрастного развития определённая деятельность (игра, учение, труд) приобретает ведущее значение в формировании новых психических процессов и свойств личности индивида» [5]. Как известно, ведущей называется деятельность, реализация которой обеспечивает максимальные возможности для психического и личностного развития индивида. Каждому возрастному этапу соответствует свой тип ведущей деятельности. В соответствии с существующими представлениями ведущая деятельность периода взрослости может быть выделена лишь условно. Высказываются гипотезы, что таковой может быть трудовая деятельность. Считается, что именно трудовая деятельность со-

здаёт необходимые условия для интеллектуального, эмоционального, волевого и социального развития индивида в период взрослости. Вместе с тем, в современной науке зафиксированы и хорошо изучены феномены, убедительно доказывающие, что при определённых условиях трудовая деятельность не только способна исчерпать свой развивающий потенциал, но и стать причиной профессионального и личностного кризиса. Речь идёт, например, о явлении профессионального выгорания.

Высказываются предположения, что ведущей деятельностью в период взрослости может быть творчество. С этим трудно не согласиться, если речь идёт о профессиях, допускающих такую возможность. Однако значительное число профессий предусматривает исключительно исполнительский труд.

Проблема определения ведущей деятельности периода взрослости может быть эффективно решена, если допустить, что таковой является рефлексивно-образовательная деятельность, т. е. учебная деятельность, в процессе которой субъект рефлексировывает не только образовательные эффекты, но и процесс формирования этих эффектов, их личностный смысл, осознаёт их как профессиональный ресурс. В этом случае образование может рассматриваться как самодвижение субъекта познавательной активности, осознанно и ответственно осваивающего содержание профессиональной подготовки. Рефлексивно-образовательная деятельность является фактором становления новообразования периода взрослости – авторства личности в профессиональной и личной судьбе. Именно этот факт, зафиксированный нами в ходе эмпирических исследований, и позволяет нам утверждать, что рефлексивно-образовательная деятельность является ведущей в период профессиональной подготовки. Авторство личности означает, с одной стороны, способность к профессиональному саморазвитию, исключающему тупики профессионального выгорания, а с другой стороны, означает способность к экзистенциальному творчеству, позволяющему преодолевать возрастные и личностные кризисы.

Таким образом, обобщение научной литературы по изучаемой проблеме привело нас к выводу о том, что рефлексивно-образовательная деятельность студента вуза специфична и является важнейшей предпосылкой развития его самостоятельности. Наше исследование показало, что рефлексивно-образовательная деятельность является ведущим типом деятельности в вузовском периоде. Она неизбежно проявляется не только в профессиональной, но и в личной жизни индивида (эффективное познание построения межличностных отношений, становления хорошим специалистом, родителем, конструктивного ведения быта, личного хозяйства и т. д.).

Библиографический список

1. Борытко Н. М. Пространство воспитания: образ бытия : монография. – Волгоград : Перемена, 2000. – 224 с.
2. Борытко Н. М., Мацкайлова О. М. Становление субъектной позиции учащегося в гуманитарном пространстве урока : монография / науч. ред. Н. К. Сергеев. – Волгоград : Изд-во ВГИПКРО, 2002. – 131 с.
3. Брокгауз Ф. А., Ефрон И. А. Энциклопедический словарь. Современная версия. – М. : Эксмо, 2005. – 672 с.
4. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. – М. : Политиздат, 1975. – 302 с.
5. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М. : Педагогика-пресс, 1996. – 440 с.
6. Шумакова И. А. Понятие «рефлексивная образовательная среда» в философии образования // Научные ведомости. – № 4 (44). – 2008. – С. 64–74.

ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

А. Л. Ястребов

**Российский университет театрального искусства – ГИТИС,
г. Москва, Россия**

Summary. This article observes some aspects of education and culture in postindustrial societies. We formulate the problems facing the Russian higher and secondary schools in the context of vocational education and are looking for in this article solutions to problems.

Key words: education; culture; problems; solutions; society; post-industrial; individual; professional.

Совсем ещё недавно под культурой подразумевалось что-то весомое, имперское, что исходило из имперски-патерналистских идей и оформлялось в категориях наследования и преемственности. Отечественная культура традиционно выступала в качестве соединяющего начала разнообразных социальных групп, институтов и сообществ.

Сегодня стало очевидным, что возвращение к наследию русской художественной мысли, как правило, осуществляемое в акте её приватизации той или иной профессиональной институцией, приводит к нивелировке наследия и в конечном итоге к его неконкурентоспособности на рынке читательских предпочтений. Культура столкнулась с проблемой разрушения универсальной личности читателя. Наряду с этим происходит формирование случайных идентичностей, состоящих из хаотичного набора элементов.

Кризис культуры связан с общим кризисом культуры потребления культуры в России. Читатель освобождается от ориентации на отдалённые цели и самокультивацию в соответствии с некими высо-

кими идеалами. Потребитель культуры более нуждается не в разъяснении смысловых параметров мира, а в социальности, или выразимся более корректно, в социальности.

Очевидно, что современные дисциплины, изучающие культуру, отказались от традиционной теоретической почвы. Точнее – многие учёные и педагоги ставят её под сомнение. Такие категории и понятия, как «народность», «эстетический идеал», «художественный метод» ощущаются устаревшими и не отвечающими реальной литературной практике, как и, к примеру, понятие «герой».

Кризисное состояние культуры после нулевых обнаруживается в десятках социо-идеологических, культурно-философских причин. Из них главенствующей, на наш взгляд, является то, что традиционная миметическая литература одной из своих задач ставила стирание границы между искусством и действительностью, а современная культура разрушает грань между действительностью, взятой в хаотичном, непосредственном, откровенном виде, и искусством, ориентированным на массовый спрос. Современная литература вступила в эпоху рыночных отношений и жёсткой конкуренции. Литература уже не может гордо эмансипироваться от потребителя, она заинтересована в том, чтобы её покупали.

Попытаемся сформулировать проблемы, стоящие перед российской высшей и средней школой в контексте противоречивого состояния современной культуры.

– Школьные программы не учитывают социально-культурные особенности современности. Если в индустриальном обществе обучение было ориентировано на то, чтобы дать ответы на вопросы «что?» и «как?», то в современном актуализировались «почему?», «в чём смысл?»;

– Современные педагоги должны обладать не только знаниями и квалификацией, но и определёнными личностными качествами, такими как креативность, эмпатия, критическое мышление;

– Школа не ориентируется на реальные задачи изменяющегося мира, игнорируя необходимость прививать навыки самостоятельной интерпретации природы проблем. Она продолжает учить тому, что любая проблема предлагается жизнью в готовом виде, и человек должен лишь подогнать её под параметры апробированных аксиом;

– Школа воспитывает иллюзию целеполагания, подвёрстывая её под утрированный образ реальности. Упрощённый набор знаний формирует у студентов и учащихся неверное представление о собственных возможностях, порождает завышенную самооценку.

Решение указанных проблем связано с комплексом социальных поступков и ментальных трансформаций. Видится необходимым:

– сформировать мощное внимание авторитетных инновационных СМИ к проблемам школы и культуры, именно в этой связке: «школа = культура».

– определить, наконец, перспективы и задачи образования. Реформа системы образования всегда происходила сама собой. Время диктовало – вводились новые дисциплины. После войны реформа прошла в пользу физико-технологического образования. В эпоху глобализации очевидным стал спрос на глобалистские навыки и знания: финансы, менеджмент, право, языки, программирование. Сейчас настала пора говорить о новом наборе знаний, навыков, требованиях к человеческому интеллекту. Можно предположить, что это будет новая форма фундаментального образования с двумя направлениями: физико-техническим и философско-гуманитарным.

Успех на рынке образовательных услуг немыслим без современных конвейеров управления и проектирования, дорогих исследований и разработок. Необходимо:

– отказаться от идеи торжества культуры над человеческими потребностями. Стремление к экономическому благополучию – во все не позорное клеймо обывателя. Армия высокообразованных людей, сетующих на поголовное оскудение человеческого интеллекта и духа, сделала всё возможное, чтобы оскудение это случилось. Достаточно рассмотреть основные вехи эволюции культурной и образовательной практики XX века, чтобы убедиться, к чему привело бессистемное блуждание интеллектуалов в поисках света новых знаний. «Высокоинтеллектуальные» эксперименты с культурой и образованием низвели вершины духа к плоскогорьям синкретизма, размыли границы между подлинным искусством и кунштюками.

– преодолеть стереотипы мышления. Многие не приветствуют, а то и вовсе отвергают необходимость перемен, что таит в себе множество опасностей. Действительно сложно расстаться с идеализацией базовых общечеловеческих ценностей и понятий. Да с ними и не нужно расставаться! Необходимо *порвать с мифами* о них. Будучи возведёнными в безусловный и непререкаемый идеал, они заслоняют реальные людские, рациональные категории и интересы. От многократного использования на все случаи жизни абстрактные призывы стерлись, стали бессмысленными.

– перестать бороться с бездуховностью самыми формальными средствами. Нужно перестраивать весь механизм целиком с помощью новых технологий продюсирования культуры и образования.

ПРОЕКТИРОВАНИЯ УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА НА БАЗЕ ГУМАНИЗАЦИИ ВУЗОВСКОГО ОБУЧЕНИЯ

А. С. Берберян
Российско-Армянский (Славянский)
государственный университет, г. Ереван, Армения

Summary. The article proposes to redirect the content of training courses. As a criterion put forward the concept of learner-centered humanization education. The most important features of construction and work with the program material.

Key words: teaching subject; higher education; humanization.

При разработке учебных программ долгие годы определяющим был подход, учитывающий фактор получения знания как объективного отражения действительности. А образование, в свою очередь, понималось как научное познание действительности, существующей вне познающего его человека.

Понимание образования как научного познания действительности, существующей вне познающего его человека, определяет познавательную функцию образования, которое должно, во-первых, дать объективную (научную) картину мира в виде понятий, знаков, символов, являющихся научным языком, а во-вторых, вооружить методами познания. Ученик воспринимается при этом как созерцатель созданной для него картины мира, а затем как её носитель [6, с. 49].

Научное и учебное знание постоянно сопоставляется, такое согласование проходит через призму основополагающих концептуальных положений системы образования.

Признание познавательной функции образования лежит в основе **проектирования учебного предмета**. Все существующие концепции построения учебного предмета исходят из следующих положений:

- содержание учебного предмета воспроизводит адекватную науке систему знаний, методы познания, а структура учебного предмета определяется его научным содержанием;
- методология и логика построения учебного предмета отражают исторический путь развития научного знания вне его конкретного носителя – обучающегося, который познаёт мир в его объективном движении, изменении, развитии. Законы развития мира не зависят от ученика; он должен их познать, использовать в своей непосредственной деятельности;
- учебный предмет создаёт возможности для усвоения научных знаний, условия для преодоления трудностей познания и самопознания;

- реализация учебного содержания обеспечивается преподавателем с использованием не только учебника, а воспроизведением содержания предмета собственной деятельности.

Содержание учебного предмета должно быть отражено в сознании и психологии студентов.

Характер научных знаний, отражённый в учебных программах, основанных на знаниевом подходе, является обезличенным, развивающимся независимо от познающего субъекта. Следовательно, в таком понимании соотношения науки и учебного предмета сохраняется принцип воспроизведения мира как объектно-субъектных отношений, что специфично для классической гносеологии. Обучающая функция субъекта рассматривается как функция теоретического мышления, а сама познавательная деятельность строится как познание отчуждённого от него мира, из которого намеренно исключаются внутренние сущностные характеристики субъекта и его отношение к научно-познавательной деятельности. Механизмы познания в описываемом нами случае целиком зависят от содержания учебных предметов, методы познания определяются типом научного знания. Отчуждённость, независимая позиция «стороннего» наблюдателя и объекта преодолевается только через интериоризацию субъекта объективных знаний о мире, их использование в активной, преобразовательной деятельности.

Таким образом, за основу построения учебного предмета принимается модель научного познания, которая отражает содержание, развитие изменения самой картины мира. Организация вузовского образования, как и любой другой ступени образования, строится на познавательной парадигме образования, учитывающей законы научного познания мира. Раскрытие индивидуальности субъекта, его способностей, склонностей и интересов, превращение студента в подлинного творца преобразовательной деятельности становится возможным при определении содержания, рассмотрении учебных программ, ориентированных на личностное развитие [4]. Смещение акцентов с познавательной функции на личностно центрированную позволяет пересмотреть и саму концепцию учебного предмета. Концепция строится на учёте активности субъекта, которая развивается в двух направлениях: приспособлению к требованиям педагога, создающим нормативные ситуации, и творческому отношению к учебной ситуации, апеллирующему к индивидуальному опыту. Подходы адаптивности и креативности в активизации студента в процессе учебной деятельности противоречивы. Эти подходы в конечном итоге обуславливают проекцию конкретной учебной программы в структуре учебных занятий и определяют индивидуальную траекторию психического развития ребёнка. В настоящее время существует большой выбор учебных программ по конкретным дисциплинам. Существующая дифференциация учебных программ затра-

гивает содержательно-концептуальный аспект; они отличаются сложностью и углубленностью научного знания. Избирательность учебных программ затрагивает только содержание, форму и вид программного материала, а не способы усвоения представленного научного содержания. Учёт психологических закономерностей индивидуального развития студента в меньшей степени находит отражение в учебных программах. В структурно-содержательную основу учебных программ должны быть заложены все необходимые условия для активного усвоения учебных курсов. Альтернативе научно-познавательного содержания мы предлагаем альтернативу психолого-методических условий, которые дают студенту широкую ориентацию в системе субъектно-субъектных отношений, где студент играет роль преобразователя научно-познавательного продукта.

Способ познания вбирает в себя не только дидактико-методические приёмы, но и наиболее глубинные, содержательные аспекты; позиция транслирования знаний и позиция активной переработки связана с конкретно-содержательным материалом учебных дисциплин: содержание учебных дисциплин как знание и как научная информация. Единственный путь формирования знаний – превращение в свой, индивидуальный опыт, что возможно при осмысливании, осознании, связывании со своим субъектным опытом. Два носителя знания – студент и преподаватель вступают в сложное взаимодействие, в котором возможны трансформации содержания учебного предмета в научные знания при условии равных партнёрских отношений.

Учение через своё содержание в обучении реализует социокультурные образцы поведения. Включённость субъектного опыта в процесс познания обучения является показателем подлинных знаний, усвоенных студентом [5, 7]. Принципиальная разница между категориями «обученность» и «образованность» проявляет содержание понятий «активность субъекта» и «субъектный опыт». Обученности может быть «подвержен» любой обучающийся. Образованным может стать только субъект, который на основе личных интересов, способностей, руководствуясь сформированной гуманистической позицией, с помощью индивидуально выработанных способов усвоения научного знания, инновационных интерактивных технологий сможет организовать собственную жизнедеятельность.

Реализация гуманизации обучения на основе личностно-центрированной концепции предполагает особую организацию предметного содержания учебных дисциплин.

Выделим важнейшие особенности построения и работы с программным материалом:

- в рамках программы (тематического планирования) преподаватель должен располагать дидактическим материалом, варьирующим вид и форму репрезентации учебного задания, а студент

иметь свободу выбора задания (одно и то же задание должно обеспечивать возможность его выполнения через образ, слово, схему, практическое моделирование и т. п.);

- анализ использования студентом разнообразных способов проработки учебного материала (выбор наиболее рациональных, сопоставление своих и чужих способов, их анализ, обсуждение, аргументация применения и т. п.). Здесь выявляются отношения студента к знанию, учению; избирательность студента к предметному содержанию знаний, характер её проявления, устойчивость;

- направленность преподавателя на учебные возможности каждого ученика; составление индивидуальной карты его личностного (познавательного) развития, индивидуальной коррекционной программы обучения с опорой, прежде всего, на успех в достижении положительных учебных результатов;

- построение урока, направленного на создание условий самореализации, самостоятельности каждого ученика; на раскрытие и максимальное использование субъектного опыта ребёнка; на стимулирование студентов к использованию разнообразных способов выполнения заданий, без боязни ошибиться; на применение активных форм общения (не только монолога, но и диалога, полилога) [1].

- гуманистическое личностно-центрированное вузовское обучение утверждает обучающегося в роли активного, сознательного, равноправного участника учебно-воспитательного процесса. Технология личностно-центрированного обучения вбирает в себя достижения гуманистических мировоззренческих идей и демократического образа жизни [2; 3].

Она основана на распространении идей гуманизации образования, согласно которым человек признаётся высшей ценностью.

Технология формирования гуманистической позиции приводит естественным образом к технологии саморазвития. Программа саморазвития преподавателя обязательно содержит оценку психолого-педагогических способностей развития, нравственно-ценностной сферы, прогностических умений.

Технология профессионально-педагогического развития представляет собой структуру, где каждый входящий в неё компонент является необходимым элементом успешного овладения процессом саморазвития. Данная структура представлена на рис. 1.

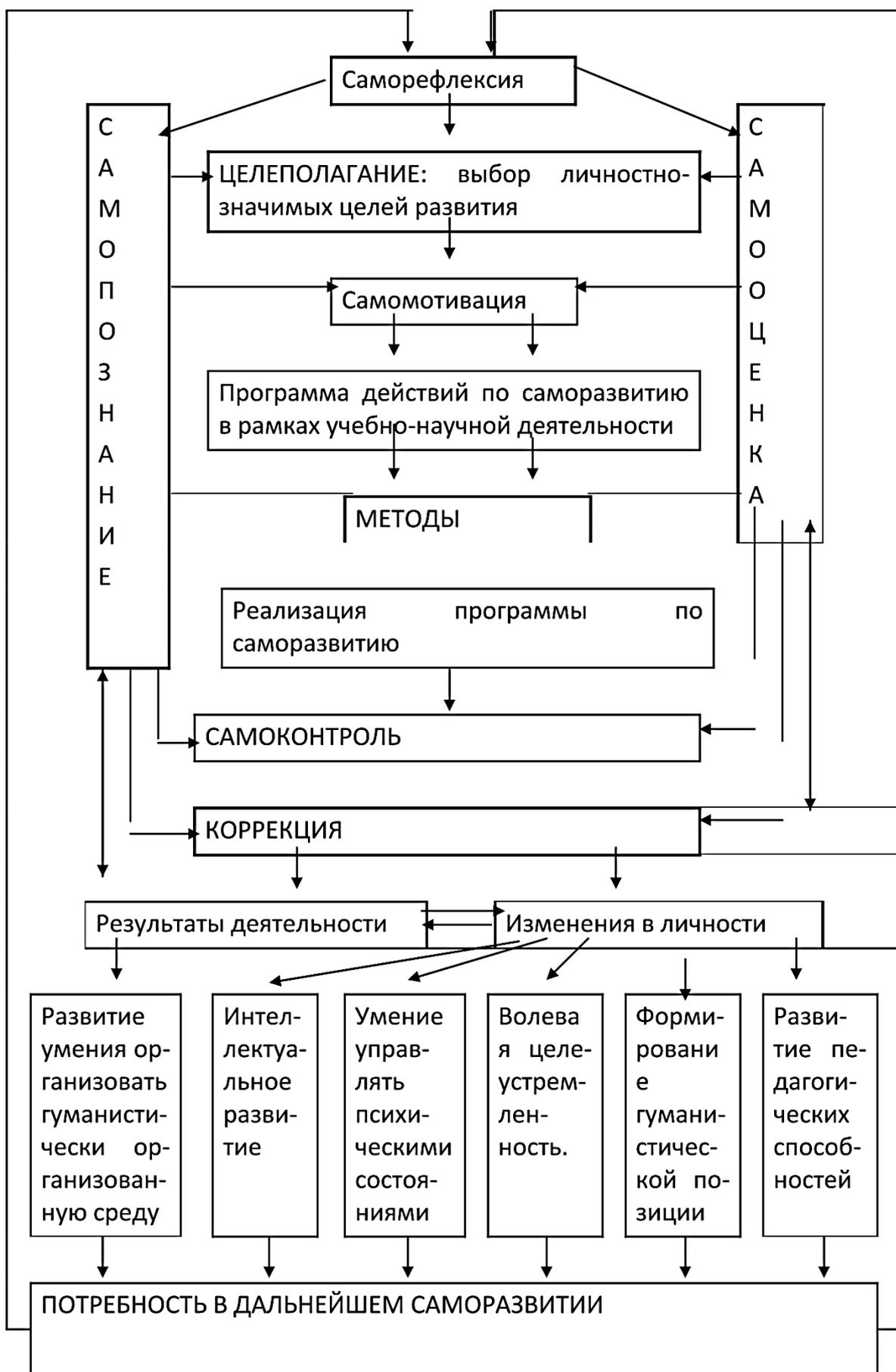


Рис. 1. Технология профессионально-педагогического развития

Способы конструирования учебного материала позволяют выбрать лично значимые приемы учебной работы в зависимости от психологических особенностей субъекта, его предпочитаемой репрезентативной системы восприятия, представления формы знания. В этом сказываются проявления субъектности. На наш взгляд, переориентация обучающих программ на лично-центрированные должна затронуть оптимальные для индивидуального развития студента приемы и способы, обеспечивающие решение лично значимых для него задач.

Библиографический список

1. Молчанова Т. К., Виноградова Н. К. Составление образовательных программ (практические рекомендации). – М. : УЦ «Перспектива», 2002.
2. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : уч. пос. / сост. : Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. Е. Петров. – М. : Академия, 2000.
3. Селевко Г. К. Традиционные педагогические технологии и их гуманистическая модернизация. – М. : НИИ школьных технологий. – М., 2005. – С. 68.
4. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования. – М., 2003.
5. Современные тенденции развития образования в ведущих странах мира // Высшая школа: сравнительные исследования, зарубежный опыт. – Вып. 1. – М. : НИИВШ, 1994.
6. Якиманская И. С. Личностно ориентированное обучение в современной школе. – М. : Сентябрь, 1996. – 96 с.
7. Chan C. K., Burtis P. J. Scardamalia Bereiter C. Constructive activity in learning from text // American Educational Research Journal. – 1992. – 29. – 01.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И. Е. Сиднева

Ульяновское высшее авиационное училище гражданской авиации (институт), г. Ульяновск, Россия

Summary. In this article offers a complex of pedagogical conditions, the implementation of which is in the process of training the students will contribute to the formation of their readiness for organizational-managerial activity. The author gives a theoretical justification of the selected conditions, that allows to consider them an integral part of the model of formation of readiness of students to the organizational-managerial activity.

Key words: readiness for organizational-managerial activity; pedagogical conditions; motivation; activity approach; reflexive-evaluation activity.

Для формирования готовности студентов к организационно-управленческой деятельности (ОУД) необходимо было разработать

педагогические условия, позволяющие с этой целью эффективно использовать процесс обучения в вузе.

В педагогической литературе понятие «условие» в наиболее общей форме определяется как основа, наличие обстоятельств, способствующих достижению поставленных целей или, напротив, в определённой мере препятствующих их достижению. При разработке педагогических условий, обеспечивающих эффективность формирования готовности студентов вуза к ОУД, мы руководствовались рекомендациями Н. М. Яковлевой. Она считает, что успешность разработки педагогических условий зависит от:

- чёткости определения конечной цели или результата, который должен быть достигнут; учёта того факта, что на определённых этапах педагогические условия могут выступать как результат, достигнутый в процессе их реализации;

- понимания того, что совершенствование образовательного процесса достигается не за счёт одного условия, а их взаимосвязанного комплекса [6].

Общий анализ образовательной системы показывает, что при разработке педагогических условий формирования готовности студентов вуза к ОУД необходимо учитывать:

- социальный заказ общества высшим учебным заведениям на подготовку личности, способной компетентно осуществлять данный вид деятельности;

- специфику учебно-воспитательного процесса вуза и определяющие тенденции современного развития образования: его демократизацию, гуманизацию, интеграцию; специфику самой ОУД.

При разработке педагогических условий для формирования готовности студентов к ОУД мы опирались на личностно-деятельностный, системный подходы в воспитании и на рефлексивно-деятельностный подход, направленный на профессиональное становление будущего специалиста.

Таким образом, под педагогическими условиями формирования готовности студентов к организационно-управленческой деятельности мы понимаем комплекс взаимосвязанных мер педагогического процесса, соблюдение которых обеспечивает достижение студентами высокого уровня исследуемой готовности.

Формированию готовности студентов вуза к организационно-управленческой деятельности будет способствовать реализация комплекса педагогических условий:

- 1) формирование положительной мотивации студентов к ОУД;
- 2) использование профессиональной подготовки студентов в формировании системы знаний об ОУД;
- 3) формирование у студентов в процессе их профессиональной подготовки практических умений и навыков в области организационно-управленческой деятельности;

4) включение студентов в рефлексивно-оценочную деятельность в процессе формирования их знаний и практических умений в области организационно-управленческой деятельности.

Поскольку выделенные нами условия направлены на решение единой цели и в своей совокупности логически взаимосвязаны, это даёт нам основание судить о том, что они представляют собой комплекс.

Дадим теоретическое обоснование этих условий.

Первое условие предполагает формирование положительной мотивации студентов к ОУД. В психолого-педагогической литературе проблема мотивации поведения личности разработана достаточно основательно. Обобщённое понятие мотивов освещено в трудах известных психологов, которые называют мотивом внутреннюю силу, побуждающую личность действовать [1, 2].

Успешность формирования готовности студентов к ОУД зависит в первую очередь от способности будущего специалиста организовывать свою собственную деятельность. Немалую роль в формировании положительной мотивации студентов играют их интересы.

Категория «интереса» является слабо разработанной, как в психологической, так и в педагогической науке. Согласно психологической науке «интерес» – это «мотив поведения познавательного характера или внутреннее познавательное отношение к чему-либо (или к кому-либо)» [3, с. 209]. В педагогике же «интерес» трактуется как «форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на сознание своих целей деятельности и тем самым способствующая ориентировке, ознакомлению с новыми фактами, более полному и глубокому отражению действительности» [4, с. 108].

Таким образом, для становления и развития интереса студента к ОУД необходимы как его определённый уровень психического развития, знаний, жизненного опыта, так и социокультурная среда вуза, которая сама может и должна способствовать формированию устойчивых социально-значимых интересов, а также удовлетворению потребностей личности. Всё это находится во взаимодействии и тем самым оказывает непосредственное влияние на формирование у студентов положительных мотивов к ОУД.

Второе условие предполагает использование процесса обучения в вузе для формирования системы знаний в области ОУД.

Теоретической основой данного педагогического условия является системный подход к организации образовательного процесса. В частности, если образовательный процесс рассматривать как систему, то именно взаимосвязь составляющих его компонентов обеспечивает целостное влияние на формирование личности студентов. Таким образом, за время обучения в вузе под влиянием преподавания дисциплин различных циклов у студентов развивается и форми-

руется профессиональная направленность личности, то есть личная устремлённость применить свои знания, умения, опыт в ОУД.

Третье условие способствует формированию у студентов в процессе их профессиональной подготовки практических умений и навыков по ОУД.

Теоретической основой данного педагогического условия является деятельностный подход в воспитании [2, 5], который предполагает организацию и управление деятельностью личности в общем контексте её жизнедеятельности – направленности интересов, жизненных планов, ценностных ориентаций, личностного опыта в интересах становления и формирования личности. Таким образом, в процессе применения знаний на практике студенты приобретают умение использовать их в различных условиях и различных ситуациях, и именно на этой основе развивается творческое мышление, формируется творческий подход к ОУД.

Четвёртое условие направлено на включение студентов в рефлексивно-оценочную деятельность в процессе формирования их знаний практических умений в области ОУД.

Рефлексивно-оценочный подход реализуется в процессе всех вышеперечисленных условий. Он направлен на активизацию познавательной деятельности студентов, способствует формированию у студентов способности осознать, анализировать и оценивать свои действия и поступки, методы и приёмы ОУД.

Применение разработанного комплекса педагогических условий является неотъемлемым этапом реализации модели формирования готовности студентов ОУД в процессе обучения в вузе.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 т. – М., 1980. – Т. 1.
2. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность.– М. : Академия, 2005. – 352 с.
3. Немов Р. С. Психология : словарь-справочник : в 2 ч. – М. : Изд-во «ВЛАДОС – ПРЕСС», 2003. – 237 с.
4. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад; редкол. : М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2002. – 528 с.
5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : в 2 т. – М. : Педагогика, 1989. – Т. 1. – 488 с. – Т. 2. – 328 с.
6. Яковлева Н. М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач : дис д-ра пед. наук. – Челябинск, 1992. – 403 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ НА ОСНОВЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Е. А. Быкова

Шадринский государственный педагогический институт,
г. Шадринск, Курганская область, Россия

Summary. This article describes a problem where the role of psychological mechanisms of professionalization in the formation of professional competence. Also observes the mechanisms that have been included in the program for the development of professional competence of students 1-th curs of studying.

Key words: professionalization; professional competence; professional motivation; professional identification.

Теоретический анализ проблемы показывает, что в последнее время возрос интерес исследователей к глубинным детерминантам, обуславливающим процесс развития профессиональной компетентности психолога, в частности, к движущим силам и механизмам этого процесса (А. К. Маркова, Л. И. Вачков, Э. Ф. Зеер) [3; 5; 6].

Знание механизмов профессионализации и развития компетентности является показателем профессионального мастерства психолога, которое обеспечивает целостность и единство сферы профессиональной деятельности, так как здесь проявляются все когнитивные и регулятивные системы профессионала.

Профессионализация – применительно к развитию психолога-профессионала – является длительным и противоречивым процессом. В ней выделяется развитие профессиональных знаний и профессиональных умений. Единая система внутренних психологических составляющих и свойств личности специалиста, включающих в себя знания и умения, есть компетентность, как многоуровневое образование. Это интегральное соответствие личности решаемым задачам, их количеству и качеству, результативность и успех в проблемных ситуациях и функциях: познавательной, регулятивной, функции контроля, оценки и самооценки.

Вклад в понимание сущности профессиональной компетентности внесли труды Б. Г. Ананьева, К. А. Абульхановой-Славской, Н. Ф. Кузьминой, Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова, диссертационные работы И. В. Аксёновой, А. П. Рожковой, Ю. В. Варданян, В. В. Гафнера, Е. В. Рогулиной, где исследуется проблема условий её становления. Современное образование требует пересмотра условий и содержания подготовки квалифицированных специалистов в области психологии. Освоение профессии в высшем учебном заведении осуществляется в процессе специально организованной учебной деятельности студентов. Её целью является предоставление студенту необходимого объёма общенаучных, гуманитарных и специальных

знаний, умений, формирование и развитие у них соответствующих личностных качеств и способностей, приобщение к основам профессиональной этики.

Проблема психологического сопровождения профессионального становления человека представлена в трудах Э. Ф. Зеера [5]. Технология, по мнению Э. Ф. Зеера, будет различной для разных этапов обучения в вузе: адаптации (первый курс), где задача психологической службы состоит в оказании помощи в адаптации к новым условиям жизнедеятельности, интенсификации (второй, третий курс) и идентификации (четвёртый, пятый курс). От курса к курсу у студентов происходит переоценка личной значимости различных сторон будущей профессиональной деятельности (в связи с расширением знаний о ней).

Это создаёт необходимость разработки модели подготовки выпускника психологического факультета, в основе которой лежит знание механизмов становления профессиональной компетентности.

Актуальной, но не разработанной остаётся проблема механизмов развития профессиональной компетентности. Решающее значение в этом имеет механизм установки. **Установка** имеет функциональное значение. Она позволяет эффективнее выполнить соответствующее действие. Установка, как отмечает А. С. Прангишвили, – это закодированная модель конечного результата деятельности, это особое психическое состояние, предвосхищающее поведение в предстоящей ситуации. Она оказывает заметное влияние на формирование образа объекта восприятия и отнесение его к какой-либо профессиональной или социально-ролевой группе, настраивает индивида на «проигрывание» роли определённым образом, помогает овладеть эффективными способами усвоения знаний по вопросам восприятия и понимания окружающей действительности. Любые категории и понятия не смогут превратиться в убеждения, если они лишь усвоены и вошли в сознание, а не пережиты и не прочувствованы эмоционально.

Критерием успешного становления специалиста выступает его **профессиональная мотивация**, то есть то, что побуждает к данному виду деятельности. Уровень мотивации к профессиональной деятельности зависит от характера мотивирования субъекта, побуждения человека к выполнению трудовых задач путём активизации его потребностно-волевой сферы. О сформированности профессиональной мотивации можно судить по положительному отношению человека к своей профессии, степени удовлетворённости ею, а также по ведущим мотивам выбора этой профессии и самой профессиональной деятельности.

Общие подходы к определению **механизма стереотипизации** и его следствия – стереотипов разработаны в трудах А. А. Бодалёва, С. А. Мурадяна, Б. Д. Парыгина, В. А. Ядова.

В. С. Юркевич отмечает, что стереотипы могут быть полезными для деятельности человека, аккумулируя его прежний опыт и освобождая сознание человека для решения новых задач.

Согласно Р. М. Грановской и Ю. С. Крижанской, профессиональные стереотипы есть отражение достигнутого высокого уровня мастерства, то есть не только знаний, но и вполне автоматизированных умений и навыков, управляемых подсознательными установками [4]. В исследованиях профессионального сознания, профессиональных представлений, профессиональных стереотипов было показано, что профессиональное сознание студентов-психологов опирается на логику типа и стереотипа социальной перцепции, а не на теоретические свойства. Часто психологический портрет профессионального психолога отражает стереотипы массового сознания о свойствах специалиста. Умение устанавливать контакты с людьми, напористость, способность добиться поставленной цели и эмоциональная стабильность – это образ психолога в представлении студентов. Этот образ соответствует обыденному представлению о нём. Эти представления подвержены стереотипизации. А содержание стереотипов отражает образ психолога, сложившийся в массовом, обыденном сознании, где он представляется, прежде всего, как специалист, способствующий решению индивидуальных психологических проблем.

Особое значение приобретает механизм **идентификации**. Это понимание и интерпретация другого человека путём отождествления себя с ним. *Профессиональная идентификация* – механизм, состоящий в уподоблении психолога значимому, высококомпетентному в психологической сфере Другому как образцу – на основании эмоциональной связи с ним. Поведение “образца” служит стимулом для выбора поведенческой реакции субъектом. Одним из условий достижения полной профессиональной идентичности является специальная работа, направленная на развитие профессионального самосознания, без которого не могут быть сформированы образ «Я», концепция «Я – психолог»; углублено внимание к своему профессиональному росту; осмыслены тенденции изменения своей личности, профессиональная направленность и способности (В. М. Просекова) [7].

Понимание другого человека путём эмоционального вчувствования в его переживания характеризует механизм **эмпатии**. Нельзя понять другого человека, не вступив в какие-то личностные отношения с ним. К. Роджерс утверждал, что эмпатия психолога влияет на развитие личности клиента, что выступает признаком профессионализма практического психолога. Когда познание партнёра по общению осуществляется через механизмы формирования привязанности, дружеского или более глубокого интимно-личностного отношения, то говорят об аттракции.

Аттракция (привлекать, притягивать) представляет собой форму познания другого человека, основанную на возникновении к

нему положительных чувств. Аттракция может способствовать знанию человека о внутреннем мире партнёра по общению. Человек, испытывающий симпатию к другому человеку, способен лучше его понять, так как личность приобретает субъективную значимость «ценности», интерес к ней будет стойким и продолжительным.

Каждый человек рассматривается как интуитивный психолог, равный по статусу психологу-исследователю. Цель профессионального психолога – познать способы восприятия и понимания событий и людей, которые использует интуитивный психолог. Эти способы имеют недостатки, связанные с ошибками при кодировании, воспроизведении, анализе интерпретируемых данных; хроническим дефицитом времени, требуемого для оценивания; при действиях отвлекающей мотивации.

Как критерий профессиональной зрелости рассматривается **профессиональная рефлексия**. Это механизм осмысления и переосмысления психологом своей профессиональной деятельности и себя как её субъекта с целью прогнозирования, критического анализа, реорганизации, оценки эффективности для развития личности. Это постоянное размышление о самом себе и своей деятельности.

В имитационно-деятельностном обучении рефлексия состоит в «мышлении о собственном мышлении», в способности к методологической деятельности во внутреннем плане, что предполагает «объективацию» мышления, исключаящую в качестве «помех» субъективные переменные. Способность психолога анализировать и оценивать свои чувства и отношения, сильные и слабые стороны своей личности, степень их соответствия профессиональным задачам свидетельствует о его психологической зрелости (С. Х. Ассадулина, В. И. Загвязинский).

Рефлексия способствует динамичности «Я-концепции» психолога и поддерживает её стабильность, даёт возможность избежать негативных последствий стереотипизации, проявляющихся в ошибках восприятия и понимания, в искажённой интерпретации действий и поступков, в формировании предубеждений, что способствует организации конструктивного психологического общения и взаимодействия.

Важность проблемы становления профессионально-психологической компетентности студентов в процессе подготовки в ВУЗе определяется спецификой её объекта, каким выступает человек, нуждающийся в психологической помощи, выстроенной на новейших достижениях. Необходимо внедрение инновационных методик, разнообразных технологий для обогащения когнитивного компонента студентов. Это позволит повысить уровень профессионального мастерства будущего психолога и послужит источником ознакомления с механизмами профессионализации и профессиональной компетентности.

Проведённая серия модифицированных методик и авторские анкеты показали, что не у всех студентов сформирован образ профессионально компетентного специалиста, обладающего рядом профессионально важных качеств и необходимых знаний, умений и навыков. Пути достижения высокого уровня профессиональной компетентности в сознании студентов слабо структурированы, что обусловлено незнанием основных психологических механизмов профессионализации, участвующих в профессиональном становлении и неумением внедрять их в практику подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Для формирования профессиональной психологической компетентности на основе восприятия и понимания механизмов профессионализации была разработана психолого-педагогическая программа профессионального развития для студентов 1 курса «Компетентный специалист». Задача заключалась в разработке и проверке продуктивности блочной системы программы (в создании технологии, направленной на формирование понимания механизмов профессионализации и становления профессиональной компетентности у студентов-психологов, построении образа успешного профессионального будущего, обнаружении и актуализации своих профессиональных ресурсов). Программа рассчитана на то, что студенты 1 курса ознакомятся с основными психологическими механизмами профессионализации, что позволит им наметить пути профессионального развития на последующих этапах обучения в ВУЗе, используя знания, полученные в ходе психолого-педагогического практикума.

Программа представлена тремя блоками, состоящими из лекционных и практических занятий в форме тренинга [2].

Цель программы – формирование представлений о профессиональной компетентности на основе восприятия и понимания механизмов профессионализации, осознание профессиональных возможностей. Занятия первого блока программы были направлены на формирование восприятия и понимания студентами профессиональной компетентности и особенностей её становления. Второй блок предполагал структурирование в сознании студентов образа идеального психолога, его профессионально важных качеств. В третьем блоке предполагалось развитие восприятия и понимания содержания и назначения психологических механизмов.

**Программа развития профессиональной компетентности
в курсе психолого-педагогического практикума**

Блоки	Занятия	Количество часов	
		Лекции	Практические
Блок «Психологические знания»	«Профессиональная компетентность, зачем она нужна?»	2	2
	«Психологу быть компетентным необходимо»	-	2
	«Профессионал, какой он?»	2	2
	«Я – будущий психолог»	-	2
Профессионально важные качества личности	Профессиональные качества психолога»	2	-
	«Эмоционально-волевые особенности»	-	2
	«Коммуникативные способности»	-	2
	«Самостоятельность и активность личности»	-	2
	«Саморегуляция»	-	2
Механизмы становления профессиональной компетентности	«Психологические механизмы профессионализации, что это?»	2	-
	«Профессиональные стереотипы и установка»	-	2
	«Профессиональная мотивация, почему она важна?»	-	2
	«Как работает механизм идентификации?»	-	2
	«Эмпатия – умение сопереживать человеку»	-	2
	«Аттракция. Моя профессия привлекает меня»	-	2
	«Профессиональная рефлексия. Что значит «осознавать себя в профессии?»	-	2
Итого		8	28

Теоретические беседы способствовали структурированию в сознании студентов образа психолога-специалиста, формированию понимания необходимости развития профессиональных качеств для будущего психолога посредством механизмов профессиональной компетентности. Практические занятия способствовали развитию у умений применять рассмотренные профессионально важные свойства в повседневном общении и взаимодействии с людьми.

На практических занятиях, проводимых в форме тренинга, использовали различные средства активного психологического обучения; развития профессионально важных качеств личности через механизмы установки, профессиональной мотивации, стереотипизации, идентификации, эмпатии, аттракции, рефлексии, путём привлечения мыслительных средств, проектирования образа профессионального будущего, совершенствования коммуникативной компетентности, использования психодиагностических методик для повышения эффективности процесса самопознания.

Каждое практическое занятие состояло из трёх частей. **Вводная часть** (15 минут). Создание эмоционально благоприятного фона в группе, доброжелательной атмосферы, интереса к совместному занятию.

Основная часть (60 минут). Включала беседы по прослушанному теоретическому материалу и упражнения, направленные на закрепление полученных знаний через ролевые, сюжетно-ролевые игры, психологические этюды и обыгрывание ситуаций по теме занятия; применение элементов арт-терапии, закрепление и расширение полученных сведений.

Заключительная часть (15 минут). Снятие психологического напряжения, закрепление положительного эффекта, упражнения на улучшение самочувствия и настроения, подведение итога занятия, получение обратной связи от группы, рефлексия от прошедшего занятия.

Поддержание интереса большинства студентов к получению новых знаний помогло становлению мотивации учебной деятельности, способствовало активному усвоению знаний и успешной профессиональной адаптации на этапе обучения в ВУЗе. Сюжетно-ролевые игры, направленные на рефлексию образа профессионального психолога, способствовали развитию у студентов умений применять рассмотренные профессионально важные свойства психолога в повседневном общении и взаимодействии с людьми, повышению уверенности в том, что на пути к достижению высокого уровня профессионализма они могут положиться друг на друга и на лучшие качества своей личности.

Эффективность развивающей программы проверялась нами на этапе контрольного эксперимента. Обработка полученных данных в ходе контрольного эксперимента, результатов, их систематизации и обобщения позволила определить изменения, произошедшие в представлениях студентов, и показала, что развивающее воздействие оказалось эффективным для формирования восприятия и понимания психологических механизмов профессионализации и становления профессиональной компетентности.

Библиографический список

1. Абульханова-Славская К. А., Бодров В. А. и др. Типологический подход к личности профессионала // Психологическое исследование проблемы формирования личности профессионала. – М., 1991.
2. Быкова Е. А. Восприятие и понимание механизмов профессионализации студентами психологического факультета: на материале формирования профессиональной компетентности : дисс... канд. псих. наук. – Казань, 2007. – 259 с.
3. Вачков И. В. Психологические условия профессионального самосознания учителя : дисс...канд. психол. наук. – М., 1995.
4. Грановская Р. М., Крижанская Ю. С. Творчество и преодоление стереотипов. – СПб., 1994. – 192 с.
5. Зеер Э. Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера – педагога : дисс. ... д-ра. психол. наук. – Свердловск, 1988.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 308 с.
7. Просекова В. М. Динамика профессионального самосознания психолога-практика (психосемантический аспект) // Журнал практического психолога. – № 6. – 2002.
8. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : уч.-метод. пос. – М. : Изд. Моск. психолого-социального института, 2002. – 400 с.

ОБ ОТБОРЕ ЛЕКСИКИ АБСОЛЮТНОЙ УПОТРЕБИТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ НЕЯЗЫКОВЫХ ДИСЦИПЛИН АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ

А. И. Куклина
Сибирский государственный аэрокосмический
университет им. академика М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия

Summary. The article is devoted to the problem of choosing the most commonly used vocabulary in the process of teaching English in groups of teachers of technical specialities. Some ways of choosing the optimal vocabulary for teaching the majority of technical subjects in English are shown.

Key words: active vocabulary-minimum; general, scientific and special vocabulary; frequency of use and stability, lexicon clustering; quantitative and qualitative analysis, vocabulary of relative usage.

В настоящее время для многих преподавателей вузов незнание иностранного языка не только является серьёзной преградой для выхода на мировой рынок образовательных услуг, но и препятствует умению самостоятельно добывать, анализировать и использовать полученную информацию, то есть быть конкурентоспособным на рынке труда. Поэтому многие вузы реализуют программы языковой подготовки преподавателей неязыковых дисциплин. Реализация данной

программы проводится и в Сибирском государственном аэрокосмическом университете в рамках международного проекта LAPROCOM. В рамках данной программы преподаватели неязыковых дисциплин проходят обучение иностранному языку. По окончании курса преподаватели могут использовать иностранный язык в контексте преподаваемой ими дисциплины. Кроме того, данный курс стимулирует преподавателей неязыковых дисциплин писать научные статьи на иностранном языке для публикации в зарубежных научных изданиях, принимать участие в международных конференциях, преподаватели получают возможность читать лекции на иностранном языке, устанавливать контакты с зарубежными коллегами [1, с. 79].

Однако, несмотря на высокие требования, предъявляемые обществом к современному специалисту, а также на очевидные преимущества, которые даёт знание иностранного языка, преподаватели неязыковых дисциплин не всегда с желанием проходят обучение по данной программе. Сказывается и загруженность работой, и трудности с составлением графика занятий. Определённую роль играет и то, что группа, как правило, состоит из преподавателей различных неязыковых дисциплин, от инженерной экологии до математического анализа, от физики до программирования, и все они хотят овладеть не только грамматикой, но и лексикой именно своей специальности. А, как известно, среди всех уровней языка лексический уровень представляет собой наиболее сложную, труднообозримую и недостаточно изученную область, которая отличается большим разнообразием связей единиц, входящих в эту систему. Далее мы предлагаем рассмотреть методику отбора лексических единиц, разрабатываемую совместно преподавателями кафедры иностранных языков и кафедры информационно-вычислительных систем.

Вопрос о том, как производить отбор лексики, оказался далеко не прост. Ядром активного словарного запаса являются, как известно, слова, имеющиеся в списках общеупотребительной, общенаучной и специальной лексики. Наблюдения показали, что около 70 % всех выписываемых студентами при самостоятельной работе над оригинальными техническими текстами слов составляет общеупотребительная и общенаучная лексика, а не лексика терминологического характера. Анализ списков общеупотребительной и общенаучной лексики показал, что между ними нет чёткой границы. Она стирается за счёт того, что в обоих списках фигурируют одни и те же слова и одни и те же устойчивые нетерминологические словосочетания. Было сделано предположение, что общеупотребительная и общенаучная лексика играет значительную роль в специальных текстах, где, как мы предполагали ранее, «господствует» терминологическая лексика. Это предположение подтвердилось предпринятым статистическим исследованием специальных оригинальных текстов по предмету «Алгоритмы и информационные технологии

обработки изображения». Данные, полученные нами, показывают, что около 80 % слов высокой частотности в исследованных нами научных текстах составляет общеупотребительная и общенаучная, а не терминологическая лексика.

Следовательно, при отборе словаря-минимума для преподавания ряда неязыковых дисциплин необходимо, прежде всего, определить слой общеупотребительной и общенаучной лексики этого минимума. Слой терминологической лексики определяется более легко, ибо его функционирование ограничено определённой отраслью знаний. Слой общеупотребительной лексики трудно определим, потому что исходный материал отбора не ограничен стилями и представляет собой огромное количество лексических единиц, практически – весь наличный в языке лексический состав, из которого необходимо выделить минимум.

Слой общенаучной лексики, предназначенный для преподавания ряда предметов на иностранном языке, очевидно, содержит слова, которые не являются принадлежностью лишь определённой отрасли знаний, а характеризуются своего рода «универсальностью» употребления. В «Macmillan English Dictionary For Advanced Learners» такая лексика именуется «общеакадемической» и в качестве примеров такой лексики приводятся слова *analyze, function, identify, significant, level* и т. д. [3, LA 2 – LA 17]. Именно эта общенаучная лексика представляет наибольшую трудность для овладения. В связи с многообразием современных научно-технических специальностей и быстрыми темпами их развития общенаучный словарь оказывается крайне ёмким, а границы его неопределённые, диффузные и подвижны. Можно выделить определённый лексический слой, свойственный любому техническому тексту, усвоение которого является в дальнейшем хорошей базой для чтения узкоспециальной литературы. Сюда можно отнести часть терминов (например, *velocity, accelerate, magnitude*), слова и словосочетания с большой для технических текстов частотностью (*level, analysis, examination, relationship, reduction, sufficient, to require, to regulate, to develop, to calculate, to assume, to determine, according to* и т. д.). Вводные слова и выражения (*in general, in fact, nevertheless, finally* и т. д.) и типичные для научно-технических текстов сочетания (*in comparison with, to draw a conclusion, for the sake of simplicity, under various conditions, from the preceding discussion* и т. д.). «Специализированными» оказываются главным образом существительные и прилагательные. Что касается глаголов, то в большинстве случаев они не являются «специальными» словами или терминами. Характерен лишь их подбор из общеупотребительного языка для того или иного научного изложения. Такое же положение занимают и наречия. С помощью целого ряда наречий достигается конструктивная связанность научного текста и создание его специфической линейной структуры.

И, наконец, третья группа включает в себя «узкоспециальную» лексику, употребление которой жёстко обусловлено темой высказывания, и, следовательно, вне этой темы данная лексика практически не встречается. Эта лексика, как правило, особых трудностей для запоминания не представляет, так как относительно свободно семантизируется в понятном для специалиста контексте. «Macmillan English Dictionary For Advanced Learners», например, относит такие слова, как *current cost accounting*, *sustainable management* и *business cycles* к теме «Экономика». [3, LA 20 – LA 21].

Теперь обратимся к этапам отбора лексики. Исходя из целей преподавания ряда неязыковых дисциплин на иностранном языке, лексика для обучения должна отбираться сообразно определённой тематике. Следовательно, на первом этапе мы из всего объёма лексики, наличной в языке, отобрали только ту, которая соответствует тематике, отвечающей целям обучения техническим дисциплинам. В результате был составлен список более 1000 лексических единиц, тематически соответствующий целям обучения техническим дисциплинам.

На втором этапе отбора лексики абсолютной употребительности составленный список подвергся дальнейшей обработке с целью отбора минимума. В первую очередь были учтены объективные характеристики слов: частотность и стабильность употребления.

Богатый материал по этим характеристикам содержат многочисленные частотные словари. Мы воспользовались данными частотного словаря «Macmillan English Dictionary For Advanced Learners», а точнее – первой тысячей самых употребительных слов, и электронным словарем АБВУ Lingvo 12 [4]. Сравнение слов из электронного словаря с первой тысячей наиболее часто употребляемых слов из «Macmillan English Dictionary For Advanced Learners» показало совпадение более чем на 80 %. Такое совпадение свидетельствует о том, что отобранный нами тематический список включает самую употребительную лексику. Однако одних только самых употребительных слов, с точки зрения частотности, ещё недостаточно для реализации целей обучения в области устной речи определённой тематики.

Такое упрощённое решение вопроса не рационально, потому что обучение ряду технических предметов на иностранном языке носит комплексный характер и должно представлять единую систему с взаимно увязанными этапами. Этапы органически переходят один в другой, при этом соблюдается концентрическое расширение и углубление языкового материала. Причём сферы функционирования лексических единиц имеют не строго ограниченный тематикой, а, скорее, расплывчатый, неопределённый характер. Мы исходили из предположения, что лексический состав текстов любой специальности не представляет собой совершенно изолированного, су-

ществующего отдельно, а является частью всей лексики языка, и часть из этой части используется во всем языке, а не только в этой специальности. С этой целью было предпринято сравнение нашего списка с тысячей самых употребительных слов электронного словаря АБВУ Lingvo по темам «Computers», «Telecoms», «Lingvo Computer», «Engineering», «Polytechnic». При сопоставлении нашего списка с этими словарями было обнаружено, что более 70 % слов у них являются общими, т. е. входят и в первую тысячу слов этих словарей, и в наш список.

Этими словами, конечно, не ограничивается наличие общеупотребительной лексики в словарях самых употребительных слов по специальности. В них имеется ещё довольно большое количество слов, которые не полностью совпадают с общеупотребительными словами нашего списка. Всё это подтверждает гипотезу о существовании слоя общенаучной лексики, которая проникает во все стили языка.

Для иллюстрации принятой методики работы и предварительных результатов количественно-качественного анализа в данной статье мы ограничиваемся приведением конкретных результатов только по вышеупомянутым словарям («Macmillan English Dictionary For Advanced Learners» и АБВУ Lingvo) в 1000 словоупотреблений. Анализ показал, что группу самых высокочастотных слов составляют качественно неоднородные лексические единицы. Если исходить из деления лексики научных текстов на общеупотребительную, общенаучную и специальную, то самые частотные слова будут представлены: 1) общеупотребительной лексикой, в число которой попадают:

а) так называемые структурные слова, главным образом союзы и простые предлоги. Их частота может быть проиллюстрирована такими цифрами: of (67), to (39), and (38), in (32), as (18), for (18), with (18), from (14), if (13);

б) некоторые местоимения: this (32), it (21), that (17), you (10), we (9), they (9);

в) одиночные существительные и глаголы, типа is/are/was (32/16/14), change (31), value (27), have/has (14/15), result (12), filter (12), show (10), way (10), example(9).

2) большой группой общенаучной лексики, например color (36), constraint (32), fix (31), integer (30), image (27), string (21), function (19), operation (16) point (12), coefficient (11), position (10), median (10), increase (10), section (9).

Таким образом, тематически обусловленные слова, каковыми являются профильные и узкоспециальные, вошли в число высокочастотных слов. Заметим, что при другой методике анализа, в частности письменных источников, мы наблюдаем несколько другое распределение общеупотребительной, общенаучной и специальной лексики.

В группе слов со средней частотой зафиксированы в основном общеупотребительные слова типа: but (8), by (8), on (8), procedure(8), number (7), point (7), same(6), other (6) different (5), each (5), just (5).

И, наконец, группа низкочастотных слов представлена целым рядом терминологической лексики: spatial representation (4), color scheme (4), color difference (3), color balance (3), intensity of a spectrum (3), edge strength (3), color compensation (2), color blend (2), temporal processing (2), 3D-filter (2), feature vector (2), mapping method (2), smoothing parameter (2).

Данные количественные показатели позволяют говорить о том, что тематически обусловленные слова сохраняют свою частоту независимо от формы речи (устной или письменной). То же касается и слов общенаучных. Часть же терминологической лексики, не жёстко обусловленная темой высказывания, попадает в ряд низкочастотных слов. Однако требуется проверка этих выводов на большем объёме материала.

Следовательно, при оценке употребительности лексики наш список может быть использован лишь в качестве исходного предварительного списка, который должен быть обработан с применением других принципов. Анализ даже такого незначительного массива, который был использован в данной статье, убеждает нас в том, что должны приниматься во внимание хотя бы такие показатели, как тематическая обусловленность, методическая целесообразность, принадлежность слова к тому или иному классу и т. д.

Проведённое сопоставление не ставило перед собой цель выявить терминологическую, специальную лексику, а лишь выявить тот факт, в какой степени лексика, имеющаяся в нашем списке, перспективна в использовании её при обучении преподавателей неязыковых дисциплин английскому языку. Сравнение подтвердило нашу гипотезу о том, что существует значительный слой лексики, имеющий общенаучный характер, т. е. входящий как в общеязыковые, так и в отраслевые словари. Эта лексика одинаково важна как для изучения бытовой тематики, так и специальных тем. Мы можем сказать, что общенаучная лексика, проникая во все стили языка, характеризуется абсолютной употребительностью, которая определяется высокой стабильностью вхождения лексической единицы в списки частотных слов различных областей знаний.

Всего в нашем словаре оказалось отобрано около 500 слов, характеризующихся абсолютной употребительностью. Эти слова полностью входят в отбираемый нами словарь-минимум на основании критериев частотности и стабильности. Конечно, одной этой лексикой, характеризующейся абсолютной употребительностью, недостаточно для словаря-минимума, способного обеспечить цели обучения большинству неязыковых дисциплин.

Для того чтобы словарь-минимум мог обеспечить цели обучения, нам необходимо дополнить его лексикой, характеризующейся относительной употребительностью, т. е. такой, для которой характерно наличие менее чем в половине рассматриваемых словарей или отсутствие во всех рассматриваемых словарях, но их необходимость в словаре-минимуме определяется целями, тематикой обучения.

Библиографический список

1. Астапенко Е. В. Английский язык для специальных целей как составляющая непрерывного образования : материалы IV Международной научно-практической конференции “Международный менеджмент и маркетинг в вузе”. – Красноярск, СибГАУ, 2009.
2. <http://webster.comnet.edu/mla.htm> (A Guide for Writing Research Papers based on Modern Language Association (MLA) Documentation).
3. Macmillan English Dictionary for Advanced Learners (International Student Edition), 2006.
4. www.Lingvo.ru «ABBY Lingvo 12».

ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО БИБЛИОТЕЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНА

Р. А. Кардашев
Бакинский государственный университет,
г. Баку, Азербайджан

Summary. The questions of library organization, which is an integral and important part of culture and education. Each of these stages, marked by a specific search and achievements, characterized by a gradual path of higher library education. An independent Azerbaijan is developing the library now with current developments of information and communication technologies.

Key words: higher library education in Azerbaijan; reforms in library organization; the main stages of library development.

Высшее библиотечное образование в Азербайджане начало формироваться в 1947 году, в годы, когда ещё по всей стране хлеб распределялся по карточкам. В советские годы сформировался, вырос, стал самостоятельным факультетом и библиотечно-информационный факультет, сформировалась школа азербайджанского библиотековедения под руководством проф. А. Халафова. В годы независимости начался новый этап развития этого направления образования.

Азербайджан расширил сферу международных отношений, страна стала членом большинства международных и региональных организаций. Также были проведены основательные реформы в области образования, науки, просвещения, культуры, здравоохранения, в других отраслях народного хозяйства. В связи с этим был

принят ряд законов и распоряжений, государственных решений. Система образования страны вышла из-под влияния советской идеологии, и это нашло отражение в Законе об Образовании 1993 года. Состоящий из 6 глав и 58 статей, этот закон отразил такие области образования, как:

- государственная политика в системе образования;
- права и обязанности граждан на образование, их социальная защита;
- вопросы международного сотрудничества в системе образования (Закон об Образовании: Баку, 1993).

Впервые в истории просвещения Азербайджан перешёл на многоступенчатое образование.

Новая система образования состоит из 3-х ступеней: бакалаврской, магистратуры и докторантуры. Республика перешла на европейскую систему образования. Всё это стало основой развития многих сфер общественной жизни, в том числе и библиотечного дела, которое является неотъемлемой и важной частью культуры и образования. Каждый из этих этапов, отмеченный определёнными поисками и достижениями, характеризует постепенный путь развития высшего библиотечного образования. В независимом Азербайджане в области библиотечного дела от социалистического периода не сохранилось значительного наследия, оставшегося не затронутым последующими трансформациями. В первые годы независимости, когда у власти было правление партии Мусавата и АНФ (Азербайджанский Народный Фронт), библиотечное дело пришло в упадок. Большинство библиотечных фондов и зданий были приватизированы в личных интересах. Для предотвращения всего этого и улучшения состояния библиотек 29 сентября 1995 года президентом Г. Алиевым был подписан указ о Законе Азербайджанской Республики «О подтверждении государственной программы 1995–1998 годов о приватизации государственной собственности Азербайджанской Республики». Этот указ создал широкие возможности для сохранения библиотек. Библиотеки как атрибуты государственной независимости имеют статус государственного учреждения. В 1996 году Кабинет Министров Азербайджана принял «Решение о библиотечном деле». Это решение поставило ряд особых задач перед министерством культуры Азербайджана для сохранения и защиты сети библиотек. Решение помогло сохранить библиотеки в переходной период.

Не стоит забывать о принципах государственной политики в области библиотечного дела: «все документы, которые составляются для библиотечного дела, должны основываться на основном документе Азербайджанской государственной политики в области библиотечного дела, так как все документы, подготовленные со стороны государства, являются библиотечной политикой и охватывают все масштабы библиотечного дела в республике. И вся политика

должна составляться и осуществляться так, чтобы отвечала потребностям информационного общества» [3, с. 17].

Правом принимать решения в области библиотечного дела страны обладает принятый Милли Меджлисом 1998 года и подтверждённый указом Президента 1999 года «Закон Азербайджанской Республики о библиотечном деле» (Азербайджан, 1999, 14 марта). Именно эта программа стала основным положением и базовым принципом библиотечного дела, библиотечного образования в стране, а также – широкой фундаментальной теоретической правовой концепцией на уровне государства. Именно основываясь на этом документе, исследователи могли в последующем выявлять важные для общества функциональные особенности библиотечной науки, информации и культуры, образования. Политика азербайджанского государства в области библиотечного дела принимает всё более широкий характер, расширяется плодотворная деятельность в области формирования глобального информационного общества. Подписанные новые государственные указы и распоряжения ставили перед собой приоритетные цели использования информационно-телекоммуникационных технологий, которые являются важнейшим элементом формирования глобального информационного общества. Эти указы и распоряжения сыграли важную роль в формировании правовой основы и государственной поддержки, для того, чтобы в XXI веке библиотечное дело в обществе отвечало всем требованиям мировых и национальных ценностей и приоритетов.

Указ Президента Азербайджанской Республики И. Алиева от 2007 года «Об улучшении деятельности библиотек в Азербайджане» является важным подтверждением вышесказанного. Ещё одним важным документом является государственная программа «О развитии сферы библиотек и информации в Азербайджанской Республике в 2008–2013 годах» (газета «Республика», от 7 октября 2008 г.) Этот документ занимает важное место в утверждении страны в глобальном информационном пространстве и отвечает всем требованиям, поставленным современным обществом. Несомненно, в годы независимости все показатели развития в области библиотечного образования стали расти; в эти годы образование в области библиотечного дела (в частности, высшее) достигло заметных успехов, были реализованы реформы и преобразования. Как известно, в республике подготовка высококвалифицированных кадров в области библиотек, библиографии и информации означает подготовку кадров со специализацией библиотекаря, библиографа и информатолога; созданный в 1947 году при филологическом факультете и переведённый в 1958 году на факультет востоковедения (в то время студенческий контингент на факультете востоковедения был слишком мал, тем самым потребовалось перевести сюда отделение библиотековедения), с 1962 года функционирует как независимый биб-

лиотечно-информационный факультет Бакинского государственного университета.

Библиотечно-информационный факультет в годы независимости осуществил большую работу и достойным образом постарался выполнить все свои обязанности. В целом деятельность этого факультета всегда привлекала большое внимание научной, культурной среды нашей республики, его многолетняя работа всегда высоко оценивалась, юбилейные мероприятия со стороны факультета всегда торжественным образом справлялась на уровне высоких государственных и правительственных органов, образовательных учреждений.

Библиографический список

1. Закон об образовании Азербайджанской Республики // Азербайджан (орган Верховного Совета Азербайджанской Республики). – Баку, 1995, 12 ноября.
2. Закон Азербайджанской Республики о библиотечном деле // Азербайджан, 1999. – 14 марта.
3. Халафов А. А. История библиотечного дела в Азербайджане : в трех томах. – Т. 3. – Баку : Изд-во БГУ, 2010. – 432 с. (на азербайджанском языке).

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНТА-ХОРЕОГРАФА В ВУЗЕ: ИНТЕГРАТИВНО-РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД

М. Н. Юрьева

**Тамбовский государственный университет
им. Г. Р. Державина г. Тамбов, Россия**

Summary. In the article the integrative-resource approach is proved and necessity of its use for vocational training of student-choreographer in high school is proved. The hierarchical structure of individual resources of person is revealed, the characteristic of principles of the given approach opening a way of transformation of process of personal-professional of student-choreographer and a course of research in the educational space of high school is given.

Key words: the integrative-resource approach; integrative-resource of person; personal-professional formation; student-choreographer; principles; educational process of high school.

Интенсификация личностно-профессионального становления студента-хореографа в вузе обуславливает необходимость поиска новых подходов, позволяющих раскрыть данный процесс в его интегративной сущности, то есть «внутренней основе, содержании, смысле» (С. И. Ожегов) как диалектическое единство внутреннего и внешнего, личностного и профессионального, потенциального и актуального. В этой связи в методологическом обосновании личностно-профессионального становления студента-хореографа (далее

ЛПССХ) доминирующие позиции приобретает интегративно-ресурсный подход.

Основанием для выбора интегративно-ресурсного подхода (далее ИР-подход) являются идеи интегративной природы самого человека, понимание комплексного интегративного содержания процесса личностного и профессионального становления, интегративного характера самого образовательного процесса, профессионально-педагогических задач и учебно-профессиональной деятельности в вузе, направленной на самореализацию человека в профессии и развитие его творческого потенциала.

Развёрнутое обоснование данных положений мы находим в работах Б. Г. Ананьева, Л. С. Выготского, И. А. Зимней, А. Н. Леонтьева, В. С. Мерлина, А. В. Петровского, В. И. Слободчикова и др. В основе этих работ прослеживается мысль о том, что целостная личность есть интегрированный человек, продукт персоналистической и личностной направленности, трансформации когнитивно-познавательной, эмоционально-оценочной и духовно-нравственной сфер личности. По мнению учёных, индивидуальность с её целостной организацией и саморегуляцией является результатом интеграции всех свойств человека как индивида, личности и субъекта деятельности, определяющее начало её жизнеспособности и долголетия [1, с. 111]. При этом признаётся, что на уровне возможной восполняемости процесса личностно-профессионального становления обладает ресурс личности, так как опыт, новые знания и умения приобретаются на протяжении всей жизни человека, и этот процесс может динамически интенсифицироваться.

Необходимость ИР-подхода подтверждается и спецификой профессионального хореографического образования, где большую значимость в процессе ЛПССХ имеют индивидуально-личностные и психофизиологические особенности студента, его индивидуальные ресурсы. В. Ю. Никитин отмечает, что «главная педагогическая задача – раскрытие индивидуальности, воспитание хореограф-творца, обладающего высоким интеллектом, конвергентным, абстрактным и парадоксальным мышлением, свободно владеющего способами самобытного выражения своего внутреннего мира через индивидуальную форму движения [9, с. 24]. Однако на практике образовательный процесс всё ещё остаётся ориентированным на становление личности с заранее заданными характеристиками, что определяет соответствующие требования к содержанию и организации процесса ЛПССХ в вузе.

Для обоснования сущностных характеристик ИР-подхода необходимо провести анализ базовых понятий «интеграция» и «ресурсы». Рассмотреть их в содержательном и процессуальном аспектах.

Термин «интеграция» прочно вошёл и в научный оборот, однако на сегодняшний день однозначно принятого определения дан-

ного понятия не существует. Так, в современной науке понятие интеграция (лат. *integration* – восстановление, восполнение, от *integer* – целый) используется в следующих значениях:

– объединение в целое, в единство каких-либо частей, элементов (О. С. Гребенюк, А. Я. Данилюк, Б. М. Кедров, М. Г. Чепиков, Г. Ф. Федорец и др.);

– состояние взаимосвязи отдельных компонентов системы, как процесс, обуславливающий такое состояние (О. М. Сичивица);

– процесс и результат создания неразрывно связанного единого, цельного (И. Д. Зверева, В. Н. Максимова, Л. Н. Бахарева и др.).

На основе исследований содержания понятия «интеграция» мы приходим к выводу, что данный феномен имеет двуединую природу:

1) с одной стороны предстаёт как процесс, а с другой – как результат;

2) отражает такие свойства процессов и явлений, как взаимодействие и взаимопроникновение, взаимосодействие и переплетение;

3) обладает таким признаком, как слияние в единое целое ранее дифференцированных элементов. Для нашего исследования ЛПССХ важно, что процессы интеграции могут иметь место как в рамках уже сложившейся системы (в этом случае они ведут к повышению уровня её целостности и организованности), так и при возникновении новой системы из ранее не связанных элементов.

На основании многоаспектных исследований под «интеграцией» мы понимаем процесс становления целостности, характеризующийся возникновением взаимосвязей между разнородными и независимыми явлениями и процессами, которые изменяют функционирование ЛПССХ и обуславливают становление его качественно новых свойств.

Другой базовой категорией ИР-подхода, являются – ресурсы. Стержневые понятия ресурсной теории базируются на основе интеграции экономической, организационной и управленческой наук. Примечательно, что в философии толкование понятия «ресурсы» как смысловой единицы до настоящего времени отсутствует.

В широком понимании «ресурсы» рассматривается, как структурные компоненты, входящие в понятие личностного и человеческого потенциалов (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Г. М. Зараковский, М. С. Каган, П. Г. Щедровицкий, М. А. Холодная и др.). Некоторые учёные используют его в описании стратегий жизни (К. А. Абульханова, Л. И. Анцыферова, С. Л. Рубинштейн, А. А. Кроник и др.). В узком смысле «ресурсы» понимаются, как возможности и средства преодоления стрессов (П. Б. Балтес, В. А. Бодров, П. Ханкок, С. Хобфолл и др.); решения адаптационных задач, а также как элементы самоорганизации, саморегуляции деятельности и поведения (А. Н. Демин, Л. Г. Дикая, В. И. Моросанова, В. И. Слободчиков и др.).

Проблема ресурсов личности рассматривается с различных позиций и включает в себя в качестве составляющих такие родственные понятия и категории, как «резерв», «потенциал», «возможности» которые, очевидно, для многих авторов обозначают одну и ту же реальность. Наиболее близком к нашему пониманию ресурсов употребляется термин «потенциал», который определяется, как совокупность наличных средств, возможностей в некоей области, некоем отношении [11, с. 567]. А также – как средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии, и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определённой цели, осуществления плана решения какой-либо задачи [2, с. 672] и т. д.

Среди вышеуказанных дефиниций наибольшим психологическим содержанием, на наш взгляд, наполнено понятие «личностный потенциал», который определяется, как сложная система характеристик, связанных с движущими силами духовного развития, мотивацией, самооценкой. По мнению М. С. Кагана, он фиксирует способности к творчеству, стремлению к саморазвитию, самосовершенствованию. Человек может быть охарактеризован с помощью системы личностных потенциалов: гносеологического, созидательного, аксиологического (ценностно-ориентационного), коммуникативного, эстетического [6, с. 58]. Личностный потенциал, прежде всего, является возможностью, способностью к деятельности, внутренне присущей субъекту силой, реализация которого зависит от наличия условий (средств реализации), т. е. ресурсов.

В наиболее традиционном варианте, ресурсы рассматриваются как личностные качества, которые вне зависимости от специфики деятельности определяют успешность личности. В исследованиях выделяют два наиболее крупных класса ресурсов: личностные (психологические) и средовые (социальные). К внутренним психологическим ресурсам учёные относят интеллектуальные, когнитивные, эмоциональные, волевые, мотивационные, темпераментальные и другие особенности, характеристики личности (В. А. Бодров, Т. М. Давыденко, Л. Г. Дикая, В. Г. Зазыкин, А. К. Осницкий, М. А. Холодная и др.). Личностные ресурсы определяются, как внутренние и внешние возможности, воспринимаемые и используемые в качестве средств достижения позитивных результатов. Одним из важных положений различных теорий является представление о том, что ресурсы могут объединяться в комплексы, т. е. наличие одного главного ресурса типично связано с наличием некоторых других.

Для нас несомненный научный и практический интерес представляет рассмотрение акмеологического содержания ресурсов личности (А. А. Деркач, С. А. Дружилов, А. К. Маркова, В. Н. Марков, Л. М. Митина и др.). В акмеологическом понимании личность включает в себя не только потенциальное (способности, природно обусловленные профессионально важные качества, позитивные

наследственные факторы и пр.), но и систему постоянно возобновляемых и умножаемых ресурсов – интеллектуальных, психологических, волевых и пр. В качестве важнейших внутренних условий достижения человеком высот профессионализма А. К. Маркова выделяет наличие у него системных качеств, соответствующих возможностей профессионального роста и развития, а также индивидуальную ресурсность человека [7, с. 98]. Понятие индивидуального ресурса профессионального развития человека, по мнению С. А. Дружилова, включает, с одной стороны, реальные профессиональные возможности, его готовность к эффективной профессиональной деятельности, с другой – нереализованные (пока) профессиональные свойства, внутренние резервы человека [5, с. 54].

Учитывая, что процесс ЛПССХ осуществляется в образовательной среде вуза и представляет собой поиск и актуализацию (осознание, выбор, использование) ресурсов для достижения цели, необходимо обратить внимание на два важных аспекта: во-первых, сама образовательная среда имеет ряд объективных ресурсов, находящихся вне личности, необходимым для интенсификации ЛПССХ. Во-вторых, большое значение имеет субъективное значение элементов образовательной среды и индивидуальных особенностей студента, которые он сам определяет и использует в качестве средств достижения позитивных результатов ЛПССХ. В данном взаимодействии личность выступает активным началом, конструирующим свои взаимоотношения со средой и жизненный путь в целом. Активность может быть направлена как на внешнюю среду, так и внутрь личности (коррекция собственных установок, привычных инструментальных поведенческих стереотипов, активное самоизменение и самоприспособление к среде) [10].

Интенсификация ЛПССХ зависит от усилий личности, мобилизации ресурсов, от актуальной и потенциальной структуры ресурсов, которыми человек располагает непосредственно или опосредованно (в символической форме). Важными характеристиками ресурсов, по мнению многих учёных, являются объём и особенности их распределения для решения задач, которые зависят от разных психологических факторов, прежде всего: от уровня активированности субъекта, когнитивной стратегии решения, его мотивированности, стремления овладеть той или иной деятельностью, способности реализовать индивидуальные ресурсы средствами осознанной саморегуляции. Принимая во внимание, что достижение человеком успехов в профессиональной деятельности, высот профессионализма опирается на соответствующие внутренние предпосылки и внешние условия, среди ресурсов, необходимых для реализации ЛПССХ, можно выделить внешние и внутренние, или индивидуальные ресурсы (то есть средства, свойства самой личности).

К внешним ресурсам могут быть отнесены: люди (человеческие ресурсы), материальные предметы (материальные ресурсы), процессы деятельности и общения, знания педагога, средства массовой информации, библиотечные фонды, ТСО, Интернет, образовательный процесс. Их можно назвать ресурсами социально-экономической, культурной, образовательной среды. В системе индивидуальных ресурсов личности студента-хореографа можно выделить подсистемы биогенетических, физиологических, психологических и профессиональных ресурсов, среди которых, в свою очередь, также можно выделить подсистемы разного уровня.

Биогенетические ресурсы связаны с наследственностью. К физиологическим ресурсам можно отнести особенности строения организма, физическую тренированность человека, выносливость, биомеханические характеристики, состояние здоровья, возраст, пол и пр. Физическая тренированность на первых порах обеспечивает работоспособность в условиях учебной организации хореографической деятельности, затем адаптацию к профессиональной среде и устойчивую работоспособность, быстрое восстановление после неблагоприятных воздействий. Высший уровень физической тренированности обеспечивает устойчивость к экстремальным нагрузкам, к широкому диапазону воздействий физической и профессиональной среды [4]. К психологическим ресурсам относятся: уровень интеллектуального развития (интеллектуальные ресурсы), особенности эмоциональной сферы, волевые, мотивационные характеристики и др. Профессиональные ресурсы включают потенциальные акмеологические элементы, которые по достижению определённого уровня развитости преобразуются в акмеологические способности, например: а) способность к достижению студентом максимально высокой степени ЛПС, возможного для данного отрезка времени; б) способность предвидеть ситуации неравновесных состояний, точки (зону) бифуркации в своём профессиональном развитии; в) способность находить принципиально новые способы интенсификации ЛПССХ в рамках его восходящего вектора и т. д.

Данная иерархическая структура, на наш взгляд, не приводит к противоречиям, если рассматривать индивидуальные ресурсы студента-хореографа как многоуровневую систему со сложной нелинейной структурой, а различные указанные виды ресурсов – как её подсистемы. Все указанные подсистемы находятся в интегративной взаимосвязи, имеют сложную структуру и обеспечивают реализацию подпроцессов разного порядка, в том числе и ЛПССХ, составляющих в целом процесс жизнедеятельности.

Опираясь на утверждение В. Т. Воронина, что любой процесс (в том числе и ЛПССХ – М. Ю.) необходимо рассматривать с двух точек зрения: как использование (потребление, поглощение) некоторых ресурсов (условий) в ходе его реализации; как источник, генератор

некоторых ресурсов (условий), необходимых для реализации других процессов [3], мы можем утверждать, что процесс ЛПССХ, с одной стороны, требует для своей реализации некоторых ресурсов, с другой стороны, может создавать своей реализацией ресурсы. Таким образом, по отношению к одному и тому же процессу можно выделить два различных уровня ресурсов. Для различения их статуса мы использовали термины «базовые ресурсы» и «генерируемые или процессуальные ресурсы». Базовыми мы называем ресурсы, находящиеся «на входе» определённого процесса, то есть те ресурсы, которые необходимы для осуществления, реализации процесса ЛПССХ. Ресурсы, создаваемые при осуществлении данного процесса, мы назовем генерируемыми, т. е. актуализирующимися в процессе ЛПССХ.

Выделение генерируемых (процессуальных), ресурсов, с одной стороны, открывает перспективу управления процессом ЛПССХ, а с другой, позволяет трактовать ресурсы как биполярное образование, когда одно и то же свойство, средство может актуализироваться, становится фактором интенсификации ЛПССХ или, наоборот, фактором, блокирующим данный процесс.

Различные подсистемы индивидуальных ресурсов личности студента-хореографа могут являться базовыми для одних процессов, и генерируемыми – для других. Это зависит от тех специфических отношений, которые складываются в процессе взаимодействия личности и среды. Мобилизуя индивидуальные ресурсы по акмеологической траектории, человек оказывает развивающее воздействие, как на самого себя, так и на социум, и эти два процесса взаимосвязаны и взаимно влияют друг на друга. Фактор «отношения», который оформляется в качестве ресурсов в процессе взаимодействия личности и среды, отражает в своём содержании мотивационные, рефлексивные и поведенческие аспекты осознанной целенаправленной активности личности.

Анализ различных точек зрения на категории «интеграция» и «ресурсы» позволяет увидеть, что каждый из данных феноменов может рассматриваться как явление (процесс), как состояние, как условие, как средство функционального существования и как результат развития чего-то (в нашем случае ЛПССХ). Интегративный подход, в основе которого лежит интеграция целей, содержания, форм и методов обучения, видов деятельности, знаний, умений, качеств и свойств личности студента-хореографа, обеспечивает в условиях образовательной среды важное единство (целостность) связей и взаимосвязей между разнородными и независимыми явлениями и процессами, способствует выявлению интегративных, инвариантных системных связей и качественных характеристик ЛПССХ.

Ресурсный подход – определяет выбор и использование индивидуальных и социально-средовых ресурсов личности как внутренних и внешних возможностей ЛПССХ, воспринимаемых и использу-

емых в качестве средств интенсификации данного процесса. С одной стороны, он направлен на существенное расширение возможностей разных уровней содержания ресурсов ЛПССХ, с другой стороны – на активизацию возможностей выбора личностью жизненного пути и саморазвития.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что данные подходы имеют «точки соприкосновения» и могут продуктивно дополнить друг друга.

Поэтому мы считаем, что объединение данных подходов в одном– интегративно-ресурсном, может существенно ослабить проявление односторонности синтезируемых подходов получить новые факты и обобщения, связанные с реализацией поставленной проблемы.

Таким образом, руководствуясь ведущей идеей исследования о многомерной целостности человека и неразрывной диалектической связанности личностного и профессионального становления, его процесса и результата, в нашем исследовании ИР-подход представляет собой совокупность принципов и вытекающих из них организационно-педагогических способов деятельности, которые позволяют рассматривать личностно-профессиональное становление студента-хореографа, как открытую самоорганизующуюся систему. Данная система интегрирует внешние средовые и внутренние индивидуальные ресурсы личности, обуславливающие интенсификацию данного процесса в вузе.

Использование ИР-подхода как методологической ориентации ЛПССХ обеспечивает успех и результативность данного процесса тогда, когда теоретически обоснованы и практически задействованы все его внутренние структурные стороны (элементы) с учётом реальных условий профессиональной подготовки студента-хореографа в вузе.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. – Л., 1968.
2. Большой Энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. – М. : Большая Российская Энциклопедия. – СПб. : Норинт, 1997.
3. Воронин В. Т. Ресурсы и время: социально-философский контекст. – Новосибирск : Изд-во Новосибирского ун-та, 2000.
4. Дмитриева М. А., Дружилов С. А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь : альманах. – Вып. 4 (Философия. Образование). – Новокузнецк : ИПК, 2000.
5. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. – Новокузнецк, 2002.
6. Каган М. С. Человеческая деятельность (опыт системного анализа). – М., 1974.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
8. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2002.

9. Никитин В. Ю. О проблеме формирования профессионально-значимых качеств студента-хореографа при обучении в ВУЗе // Высшее образование в России. – М. – 2007. – № 4.
10. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / сост. А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб. :Издательство «Прайм-ЕВРО-ЗНАК, 2006.
11. Современный словарь иностранных слов. – М. : Рус. яз., 1993.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ БИОТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КЛАСТЕРА ТЕХНОПАРКА

О. В. Мишутина
Новосибирский государственный педагогический
университет, г. Новосибирск, Россия

Summary. This paper is devoted to consideration of modern technologies of students' vocational training to professional activity in science and technology park.

Key words: innovations; science and technology park; distance course.

Динамичное развитие научно-технологического комплекса Российской Федерации осуществляется за счёт инновационных структур – технопарков. Их деятельность позволяет высококвалифицированным специалистам успешно реализовать инновационные проекты в различных областях науки. В. В. Путин на заседании Совета по науке и образованию особо отметил, что «наша общая задача – в том, чтобы последовательно, используя лучший отечественный и мировой опыт, сформировать в России научно-образовательную среду, отвечающую требованиям сегодняшнего дня, стратегическим приоритетам развития Российской Федерации» [8].

Подготовка специалистов соответствующего качества является приоритетной задачей учреждений высшего профессионального образования. А. П. Лиферов отмечает, что «к началу XXI века численность лиц с высшим образованием оценивалась во всём мире примерно в 240 миллионов человек» [3, с. 4]. Определяющим значением «для эффективности национальной системы научных исследований имеют такие факторы, как масштаб исследовательской деятельности, общая организация и структура системы, её мобильность» [2, с. 8].

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ) в ст.13, «Общие требования к реализации образовательных программ», в пункте 2 отмечается возможность использования «при реализации образовательных программ различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий, электронное обучение». Применение таких технологий обуславливает информационную и

практическую мобильность, очень необходимую в наши дни и основанную на изучении иностранного языка.

Исследуя практическую цель иноязычного обучения в вузе, Н. Н. Сергеева и А. Ю. Симонова приходят к выводу, что она заключается «в приобретении студентами коммуникативной компетенции, уровень которой позволяет использовать иностранный язык практически, в профессиональной деятельности, и для дальнейшего самообразования как «средство повышения профессиональной компетентности и личностно-профессионального развития студентов». Так утверждали П. И. Образцов и О. Ю. Иванова. Кроме того, обучение иностранному языку в неязыковом вузе позволяет расширить кругозор студентов, повысить их общий культурный и образовательный уровень, а также формировать готовность специалистов содействовать налаживанию межкультурных и научных связей, представлять свою страну на международных конференциях, относиться с уважением к духовным ценностям других стран и народов [4, с. 105].

Решению этой задачи в вузах способствует разработка специальных курсов по иностранному языку. На основе применения новейших образовательных технологий, автором разработан Дистанционный курс по английскому языку для студентов-фармацевтов, апробация которого активно ведётся с 2010 года. Курс состоит из трёх частей – теоретической, практической и терминологической. Создан он в оболочке Moodle. Теоретическая и практическая части содержат основы грамматики английского языка – «Грамматический комментарий» и «Practical Course» соответственно. Терминологический блок включает аутентичные и частично адаптированные тексты, самостоятельные работы, тесты, а также ссылки на сетевые ресурсы научных медицинских, химических и фармацевтических сайтов на английском и русском языках, газет, журналов и публикаций. Часть ресурсов постоянно обновляется материалами, рассказывающими о современных разработках фармацевтической индустрии в России и за рубежом, а также о новинках биотехнологических кластеров Российских технопарков. Студенты активно используют новые знания и информацию, полученные из указанного Курса для реферирования, участия в конференциях, Днях науки, создании презентаций, написания курсовых работ по профильным предметам общехимической и фармацевтической тематики на третьем и четвертом годах обучения.

Дистанционный курс по английскому языку для студентов-фармацевтов разработан с учётом трёхуровневой системы (Elementary, Intermediate, Upper-Intermediate), включает большой объём ресурсов для аудирования, говорения и чтения. На этом этапе лексические навыки имеют первостепенное значение. А. Н. Шамов определяет взаимосвязанное обучение лексическим навыкам устной речи и чтения, как «обучение, при котором в структуре разных видов

лексических навыков осуществляется взаимное влияние навыков продуктивного и рецептивного характера друг на друга и обеспечивается их включение в умения понимать иноязычную речь на слух, реализовать с их помощью коммуникативные намерения в говорении и уметь извлекать, в зависимости от поставленной цели, смысловую информацию из читаемых текстов» [5].

Работа студентов в Дистанционном курсе, благодаря применяемым в нём современным технологиям, способствует формированию профессиональной идентичности студентов в группе при on-line и off-line коммуникации. По результатам исследований Арана Стиббе, рассматривающего идентичность в различных дискурсах, «идентичность формируется с помощью особой терминологии, диалектов, визуальных изображений и т. п.

Дискурсы – не просто способы говорить или писать об окружающем мире. На более глубоком уровне они кодируют способы восприятия, понимания и моделирования мира» [6]. Подготовка студента – будущего специалиста технопарка проводится с применением метода кейсов, моделирующих ситуации, характерные в профессиональном дискурсе в этой инновационной сфере.

Для успешного применения современных технологий в обучении иностранному языку студентов – будущих специалистов биотехнологического кластера технопарка, необходимо проводить мониторинг знаний, умений, навыков и приобретённых с помощью универсальных учебных действий с профессиональной направленностью, компетенций. Так, О. Н. Аллин и Н. И. Сальникова говорят о системе самооценки специалистом своей готовности на субъективном уровне. Эта система включает оценку образа себя как профессионала, степень удовлетворённости своей подготовкой и то, что студент делает для того, «чтобы повысить свой уровень готовности, то есть насколько способен регулировать собственную жизнедеятельность» с помощью листа самооценки [1]. В качестве важного дополнения к такому листу самооценки успешно зарекомендовал себя Европейский языковой портфель, разработанный на основе Европейской системы уровней владения иностранным языком [7].

Таким образом, исследование, проводимое в Новосибирском государственном педагогическом университете, подтверждает значимость профессиональной подготовки студентов в процессе обучения иностранному языку для развития современных технологий подготовки будущих специалистов биотехнологического кластера технопарка.

Библиографический список

1. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. – М. : Генезис, 2005.
2. Лиферов А. П. Научные исследования и разработки – сфера господства транснациональных корпораций // Психолого-педагогический поиск :

- научно-методический журнал. – Рязань : Изд-во ГОУ ВПО «Рязанский педуниверситет». – 2005. – № 1(3). – С. 5–22.
3. Лиферов А. П. Организация научных исследований в университетах Соединённых штатов Америки // Вестник Рязанского государственного университета : научный журнал. – 2007. – № 4/17. – С. 3–20.
 4. Сергеева Н. Н., Симонова А. Ю. Формирование коммуникативно-проектировочных умений студентов неязыкового вуза при обучении иностранному языку // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 1. – Екатеринбург : ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет». – С.104–107.
 5. Шамов А. Н. Система взаимосвязанного обучения лексическим навыкам устной речи и чтения на среднем этапе образовательной школы: на материале нем. Языка : автореф. дисс. ... канд. пед. наук. 13.00.02. – Нижний Новгород, 1999.
 6. Stibbe Arran. Identity Reflection: students and societies in transition // Learning and Teaching in Higher Education. – Issue. – 5. – 2010–2011.
 7. URL: http://mgou-inyaz.ru/index/evropejskaja_sistema_urovnej_vladenija_inostrannym_jazykom/0-75. (дата обращения: 2. 02. 2013).
 8. URL: <http://kremlin.ru/news/16726>. (дата обращения: 30.10. 2012).

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ КАК РЕСУРС САМОРЕАЛИЗАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Т. Б. Крюкова

**Ивановский государственный энергетический университет
им. В. И. Ленина, г. Иваново, Россия**

Summary. The theoretical researches results of interrelation of such concepts as «psychological readiness for professional activity», «professional self-realization», «professional competence» are given in the article.

Key words: professional self-realization; the psychological readiness; professional competence.

Современный рынок труда характеризуется высокой потребностью в технических специалистах, но при этом он во многом стихийен и не имеет сбалансированного характера. В этой связи будущее молодых инженеров зачастую оказывается неопределённым. Получение высшего технического образования сегодня не гарантирует выпускникам успешного трудоустройства. Поэтому студенты-выпускники вузов для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда должны обладать не только высоким уровнем профессиональной подготовки, как теоретической, так и практической, но и социальной активностью, коммуникативными и организаторскими способностями, мобильностью, стремлением к самообразованию и самосовершенствованию, инициативой и творческим потенциалом, которые должны быть сформированы в процессе обучения в

вузе. Следовательно, современная вузовская подготовка специалиста должна сочетать в себе не только профессиональную, но и психологическую подготовку.

Необходимо также отметить тот факт, что новые социально-экономические условия существенно усложняют профессиональную деятельность инженера в производственной сфере. Так, современная профессиональная деятельность инженера характеризуется чрезвычайно высокой ответственностью, так как от своевременности, точности, безошибочности и эффективности действий специалиста в значительной степени зависит качество работы всей системы, сохранность оборудования, продуктов труда, транспортных средств и жизни человека [1]. Таким образом, профессиональная деятельность инженера актуализирует внутренние психологические ресурсы субъекта труда для эффективного выполнения поставленных задач. Устойчивость, стабильность и качество профессиональной деятельности обуславливаются психологической готовностью специалиста. Подчеркнём, что подготовка профессионала начинается с вуза.

Обучение в вузе – один из начальных этапов формирования и становления человека как субъекта будущей профессиональной деятельности. Студенческий период в рамках концепции профессионального развития личности рассматривается не только как период адаптации, приспособления, подготовки к будущей профессиональной деятельности, но и как этап профессионального самопознания, самоопределения, поиска путей реализации в будущей профессии своих возможностей [4]. Именно этот период является наиболее сензитивным для заложения фундамента будущей профессиональной самореализации. Задача вуза заключается в подготовке выпускника к профессиональной самореализации в будущем, что требует разработки и применения специального комплекса средств и методов, стимулирующих этот процесс.

Сегодня многие исследователи отмечают профессиональную сферу как ведущую в самореализации личности (Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, А. Н. Кимберг, Л. А. Корыстылева, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, В. И. Слободчиков, В. Д. Шадриков и др.). По мнению А. К. Марковой, значимым фактором личностного саморазвития является профессионализация. Именно профессия – источник существования и средство личностной самореализации человека [2, 6, 8].

Самореализация личности в профессии предполагает удовлетворённость личности собственным самоосуществлением. Самореализация в профессии включает деятельностную и личностную составляющие. Деятельностная самореализация рассматривается через субъективную удовлетворённость своими достижениями. Личностная самореализация оценивается по степени удовлетворённости от самоосуществления. Е. В. Киенко и И. С. Морозова отмечают, что самореализующийся человек в выбранной профессии способен до-

стигать некоего качественно более высокого уровня профессиональной успешности, в отличие от того работника, которого можно считать успешным по всем необходимым формальным признакам.

Инженер, долго работающий на производстве, чётко представляющий особенности инженерной деятельности, у которого наблюдается экстерниоризация опыта и его последующее воплощение в профессиональные достижения, характеризуется профессиональной самореализацией. У студента технического вуза ещё только формируется ясное видение своей специальности. Таким образом, студент в вузе не может осуществлять профессиональную самореализацию, у него развивается только готовность к ней.

Анализ теоретических источников [2; 4; 5] позволил выделить следующие особенности взаимосвязи психологической готовности будущих инженеров к профессиональной деятельности и стремления к самореализации:

– *во-первых*, психологическая готовность связана с осознанием личностью своих собственных потребностей. В структуре психологической готовности многими исследователями выделяется мотивационный компонент, выражающий в отношении к инженерной деятельности, потребности успешно выполнить поставленную задачу, стремления добиться успеха и показать себя с лучшей стороны. Поэтому студент, проявляющий стойкое желание работать по выбранной специальности, имеющий устойчивый интерес к профессии инженера, обладает необходимым условием к будущей профессиональной самореализации в выбранной отрасли. Но мотивационные составляющие психологической готовности не всегда являются достаточными для будущей самореализации в профессии. Важна осмысленность человеком этой деятельности. Осмысленность как сформированное глубокое смысловое отношение к деятельности порождает настроенность человека на выполнение деятельности, положительное эмоциональное отношение к деятельности, обуславливая эффективное формирование компонентов психологической готовности, которая во многом определяет эффективность деятельности [7].

– *во-вторых*, психологическая готовность выражается в целенаправленной активности личности. Данная особенность проявляется в операционально-деятельностном компоненте психологической готовности. Только студент, владеющий способами и приёмами будущей профессиональной деятельности, а также способностью анализировать свои успехи и неудачи в решении технических задач, обладает стремлением к самореализации в выбранной профессии.

– *в-третьих*, психологическая готовность оказывает влияние на формирование оптимальной работоспособности человека, продуктивность деятельности, в целом, является предпосылкой для успешной деятельности. Регуляция своего состояния, умение предвидеть, предвосхищать ход деятельности, способность быстро пере-

ходить от ожидания к действию, умения принимать решения и другие инварианты являются необходимыми условиями эффективной готовности. Считаем, что студент с высоким уровнем самоконтроля, эмоциональной устойчивостью, умением управлять собой уже обладает предпосылками к профессиональной самореализации.

– *в-четвёртых*, сформированная психологическая готовность является необходимым ресурсом для самореализации в будущей профессиональной деятельности. Студент-выпускник с высоким уровнем психологической готовности к профессиональной деятельности, на наш взгляд, обладает высоким потенциалом к карьерному росту. Поскольку разделяя взгляды Д. И. Ладанова [3], мы понимаем карьеру не только как продвижение по карьерным лестницам, но и как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

Таким образом, отметим, что *профессиональная самореализация личности на этапе обучения в вузе проявляется в готовности выпускника к будущей профессиональной деятельности*. Соотнося стадии профессионального становления личности [6], можно выделить следующую трансформацию категорий от готовности к профессиональному выбору к профессиональной самореализации через профессиональную компетентность.

Первая стадия профессионального становления личности связана с зарождением и формированием профессиональных намерений под влиянием общего развития личности и первоначальной ориентировки в различных сферах трудовой деятельности, в мире труда и мире профессий. На данной стадии профессионального становления личности формируется готовность к профессиональному выбору. Понятие «готовность к профессиональному выбору» исследователями понимается, как свойство личности, предполагающее наличие у субъекта образа профессионального плана и постоянной направленности сознания на его выполнение.

Вторая стадия – это период профессионального обучения и воспитания, то есть целенаправленной подготовки по избранной профессиональной деятельности. Данная стадия совпадает с периодом обучения в вузе. Так, к окончанию вуза у студента формируется долговременная психологическая готовность к профессиональной деятельности через психологическую готовность к учебно-профессиональной деятельности, и готовность к профессиональному самоопределению в рамках специализации.

Третья стадия – активное вхождение в профессиональную среду, отражающее переход учащегося к новому типу деятельности – к профессиональному труду в разных его формах в условиях реального производства, выполнение служебных обязанностей. На третьей стадии становления профессионала целесообразно рассматривать не готовность, а компетентность в области решения профес-

сиональных задач. Особенность компетентности выступает то, что она проявляется в деятельности, мера успешности и эффективности, которой служит показателем компетентности специалиста.

В. И. Байденко, В. А. Болотов, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. В. Мудрик, А. М. Новиков, В. В. Сериков, В. Д. Шадриков, С. Е. Шишов, А. В. Хуторский и др., определяющие компетентность, акцентируют внимание на наличии у субъекта опыта применения своих знаний и умений на практике. Такой опыт у выпускника вуза остаётся крайне ограниченными. Поэтому готовность выступает в качестве родового понятия по отношению к компетентности, которая обусловлена социально-профессиональным опытом человека (А. А. Деркач).

Четвёртая стадия предполагает полную или частичную реализацию профессиональных устремлений и возможностей личности в самостоятельном труде. В рамках данной стадии наблюдается самоактуализация и самореализация личностного потенциала в профессии.

Таким образом, психологическая готовность является одной из причин деятельностной успешности человека в определённый момент времени. Без сформированной психологической готовности к профессиональной деятельности невозможна дальнейшая самореализация в профессии.

Библиографический список

1. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надёжность: человек в системах управления техникой. – М. : Издательство «Институт психологии РАН», 1998. – 288 с.
2. Киенко Е. В., Морозова И. С. Профессиональные аспекты самореализации личности // Философия образования. – 2011. – № 2. – С. 247–253.
3. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. – М. : УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
4. Моцарь Л. С. Уровневые проявления готовности выпускника вуза к будущей профессиональной деятельности как проекция тенденций его самореализаций // Вестник Адыгейского государственного университета. (Сер. «Педагогика и психология»). – 2010. – № 3 (65). – С. 147–151.
5. Падымов Н. А., Падымова Л. С. Связь самореализации будущего учителя с психологической готовностью к профессиональной деятельности // Психологическая практика. – 2012. – № 7. – С. 53–55.
6. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Профорентация. – М. : Академия, 2008. – 496 с.
7. Сизикова Н. В. Осмысленность деятельности как компонент психологической готовности // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 308. – С. 167–168.
8. Симаккина Т. А. Психолого-акмеологическая характеристика профессионализма личности. – М., 2005. URL: http://psy.tsu.ru/data/pdf/4_25.pdf

О СТРУКТУРЕ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ СПО

В. И. Тищенко

**Апшеронский лесхоз-техникум,
г. Апшеронск, Краснодарский край, Россия**

Summary. The critical analysis of two structures of the students' practice ordered by the State educational standard of the 2nd generation and the Federal state educational standard of the 3rd generation and the relevant Regulations on practice is carried out in the article. From the point of view of semantics – linguistics and logic section studying the value of language units, - the more exact terminology is given in the educational standard of the 3rd generation and the Regulations on practice for the students mastering the main professional programs of secondary professional education.

Key words: practices; standard; instruction.

С 2010 года в России идёт реализация основных образовательных программ по Федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования третьего поколения (далее ФГОС-3), в которых содержатся общие требования к основным образовательным программам по направлениям подготовки, определена новая терминология, сформулированы определения.

ФГОС-3 чётко определили требования к структуре основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования (ОПОП СПО). В профессиональном цикле ОПОП СПО предусматривается профессиональное обучение студентов ССУЗ на учебной и производственной практиках [1].

Положением об учебной и производственной практике студентов (курсантов), осваивающих основные образовательные программы среднего профессионального образования [4], определено, что в системе СПО по всем специальностям проводятся два вида практик: учебная и производственная (рис.1).

Производственная практика включает в себя два этапа (рис.1):

- 1 этап – практика по профилю специальности;
- 2 этап – практика преддипломная.

Структура практики студентов в системе СПО (рис.1), определённая новым Положением [4], существенно отличается от структуры профессиональной практики студентов образовательных учреждений СПО, предписанной Положением о производственной (профессиональной) практике студентов, курсантов [3], и государственным стандартом СПО 2-го поколения (далее ГОС-2) [2] (рис. 2), реализация которых завершится в 2014 году.

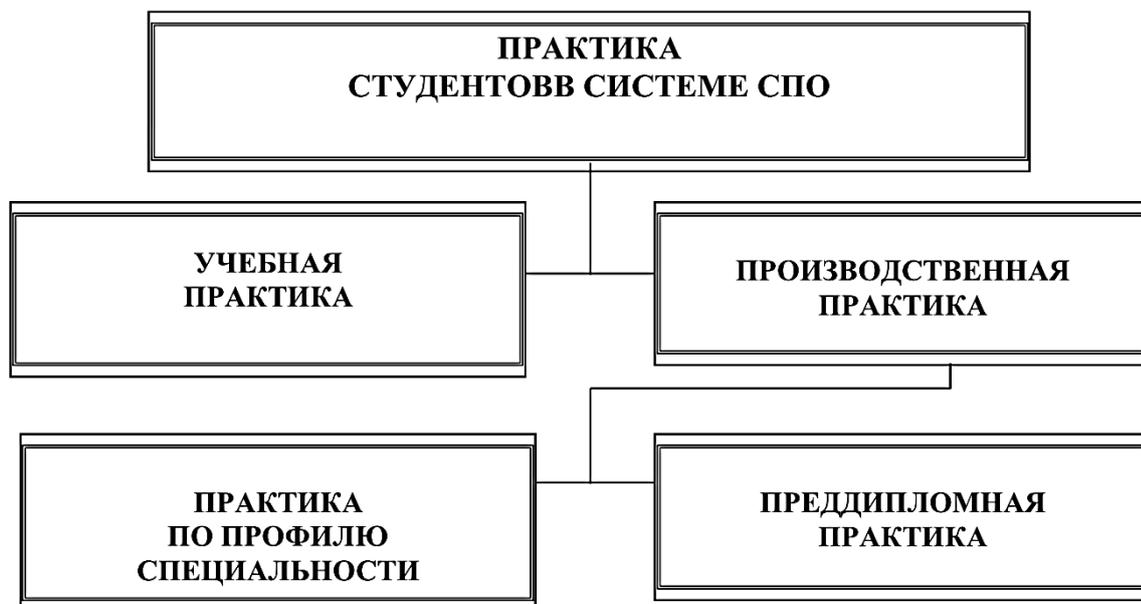


Рис. 1. Виды и этапы практики студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО. (Основание: Приказ Минобрнауки РФ от 26. 11. 2009 г. № 673)

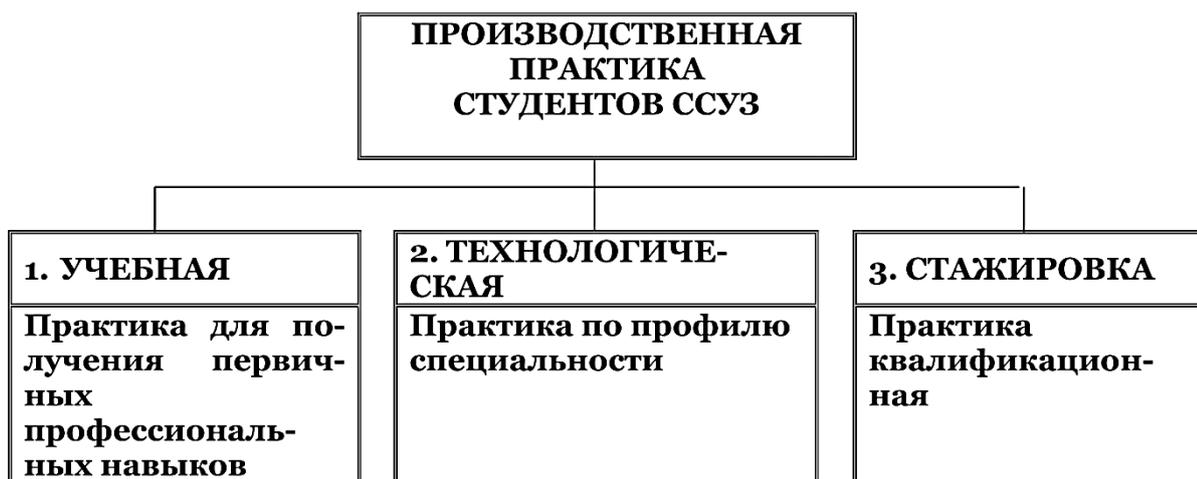


Рис. 2. Этапы (виды) производственной практики студентов ССУЗ России. (Основание: Приказ Минобрнауки России от 21. 07. 1999 г. № 1991)

Производственное обучение как ведущая составляющая профессионального образования в учебных заведениях СПО требует научного подхода к его организации и реализации. Это очень важно, ибо без осознания сущности понятий характеризующих производственное обучение студентов в системе СПО невозможно выстраивать образовательный процесс, разрабатывать цели и задачи обучения, готовить специалистов в рамках новой компетентностной образовательной парадигмы. Исходя из этого, проведём анализ логики двух структур профессионального обучения студентов на практике, предписанных Положениями 3 и 4.

С точки зрения семантики – раздела языкознания и логики, изучающей значение единиц языка, прежде всего слов, – более точ-

ная терминология приведена в ФГОС-3 и Положении [4] , чем в ГОС-2 и Положении [3].

Положение о профессиональной практике студентов [3] изобилует избытком определений по видам и этапам практик (табл. 1). Это, прежде всего, связано с неточным и логически необоснованным определением терминов по видам и этапам практики. Из табл. 1 следует, что для определения структуры производственного обучения студентов ССУЗ вполне достаточно первых четырёх терминов, которые используются в Положениях 3 и 4. Термины же под номерами 5–9 имеются только в Положении [3]. Таким образом, в старом Положении [3] в 2 раза больше использовалось терминов, а сущность каждого вида и этапа практики скрывалась за ненужным многословием. Классическая поэзия по этому поводу судила так: «Правилу следуй упорно: чтобы словам было тесно, а мыслям просторно» (Н. А. Некрасов), а философ и математик Рене Декарт ещё более категорично по этому поводу говорил: «Давайте точные определения и избавите человечество от половины недоразумений». Здесь же наблюдалась противоположная картина.

Таблица 1

**Сводная таблица
применяемых терминов по практике студентов
в системе СПО в образовательных стандартах 2 и 3 поколений**

№ п/п	Терминология по видам и этапам практики студентов СПО	Положение [3] (ГОС-2)	Положение [4] (ФГОС-3)
1	Производственная практика	+	+
2	Учебная практика	+	+
3	Практика по профилю специальности	+	+
4	Преддипломная практика	+	+
5	Практика для приобретения первичных профессиональных навыков и умений	+	-
6	Технологическая практика	+	-
7	Стажировка	+	-
8	Квалификационная практика	+	-
9	Профессиональная практика	+	-

Ещё один немаловажный факт. Положением [3] все виды практик студентов в системе СПО включались в термин «производственная практика». Ключевое слово «производственная» имеет ко-

рень «производство», место, где идёт процесс создания материальных благ, производство продукции, товаров.

А в ключевом слове «учебная» – слово «учёба», подразумевает учебное заведение. А это место, где идет процесс получения знаний – учёба. Следовательно, понятие «учебная практика» не входит в состав понятия «производственной практики». Этот момент учтён в документах ФГОС-3 и Положении [4].

Казалось бы, что отмеченные неточности в применении терминов в профессиональном цикле ОПОП СПО никоим образом не меняют содержания профессиональной практики студентов ССУЗ. Но это не так, ибо, как отмечал философ Сократ: «Точное логическое определение понятий – главнейшее условие истинного знания». В документах ФГОС-3 и Положении [4] этот принцип полностью реализован и структура практики студентов в системе СПО имеет логически обоснованный вид (рис.1).

Критический анализ документов ГОС-2 и ФГОС-3 по формированию профессиональных компетенций выполнен исключительно для чёткого понимания структуры практики студентов ССУЗ в современных условиях.

Библиографический список

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 250202 «Лесное и лесопарковое хозяйство». – М. : Министерство образования и науки РФ, 2009. – 52 с.
2. Государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по специальности 110701 «Охотоведение и звероводство» (базовый уровень среднего профессионального образования). – М. : Министерство образования и науки РФ, 2002. – 26 с.
3. О производственной (профессиональной) практике студентов, курсантов образовательных учреждений среднего профессионального образования : сборник нормативных правовых и рекомендательных документов. – М. : НПЦ «Профессионал», 2000. – 142 с.
4. Положение об учебной и производственной практике студентов (курсантов), осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО. Приказ Минобрнауки РФ от 26.11.2009 г. № 673.

III. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РОЛЬ МОТИВОВ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕНИЯ СТУДЕНТОВ

М. А. Айтбаева, А. Б. Нурекеева
Кызылординский государственный университет
им. Коркыт Ата, г. Кызылорда, Казахстан

Summary. One of the main conditions for the preparation of generalists, able to solve not only the financial, technical or organizational, and psychological problems – this property is a sufficient level of culture of professional communication. The ability to communicate is essential to successful completion of the process of socialization of students in the university.

The process of building a culture of communication students will be effective if it is based on the motives and needs of students.

Key words: motive; professional communication; culture of communication.

Одним из важнейших аспектов в процессе подготовки специалистов является формирование культуры профессионального общения. В ходе своей профессиональной деятельности будущий специалист, потенциальный руководитель, решает не только чисто профессиональные задачи по достижению каких-то хозяйственных результатов. Он должен быть компетентным и уверенным во взаимоотношениях с коллегами, подчинёнными, руководством, знать и использовать правила служебного этикета, уметь решать вопросы социального характера, создать благоприятную психологическую атмосферу для достижения профессиональных результатов. Одно из главных условий подготовки специалистов широкого профиля, способных решать не только финансовые, технические или организационные, но и психологические задачи – владение достаточным уровнем культуры профессионального общения и культуры общения вообще.

Умение общаться имеет большое значение в успешном прохождении процесса социализации студента в условиях университета. Студент должен уметь строить отношения в группе, в общении, на факультете, и дальше – в рабочем коллективе, знать средства и приёмы общения, стили общения, уметь осуществить их правильный выбор в зависимости от ситуации, уметь вырабатывать свой стиль.

Процесс обучения будет эффективней, если он опирается на мотивы и запросы обучаемых, ведь овладеть знаниями и умениями значительно легче и быстрее, когда есть потребность и желание

их получить. Соблюдение принципа учёта мотивов, запросов, возможностей студентов и ориентации на них – одно из важнейших условий формирования культуры общения. Мотивы (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать):

1. Побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта;

2. Совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих её направленность;

3. Побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности предмет (материальный и идеальный), ради которого она осуществляется;

4. Осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности.

Развитие мотивов происходит через изменение и расширение круга деятельности, преобразующей предметную действительность (психологический словарь) [1].

«Совокупность стойких мотивов, имеющих определённую иерархию и выражающих направленность личности» [2, с. 184], составляет мотивационную сферу личности. Кроме мотивов в мотивационную сферу человека входят потребности и цели.

Потребность, по мнению Р. С. Немова, – это состояние нужды человека или животного в определённых условиях, которых им недостает для нормального существования, развития, и которое активизирует организм, порождает его поведение, направленное на поиск того, что требуется [3].

Согласно Н. В. Бордовской и А. А. Реан, мотив может обладать:

1) количественными характеристиками (по принципу «сильный – слабый»).

2) качественными характеристиками (внутренние и внешние мотивы). Здесь имеется в виду отношение мотива к содержанию деятельности. Если для личности деятельность значима сама по себе (например, удовлетворяется познавательная потребность в процессе учения), то перед нами внутренняя мотивация. Если же основной толчок к деятельности дают соображения социального престижа, зарплаты и т. д., то речь идёт о внешних мотивах» [2, с. 185].

Цель как мотивационный фактор – это конечный результат, на который направлена деятельность.

В своей теории известный американский психолог А. Маслоу выделяет семь базовых потребностей личности: физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в принадлежности и любви, потребность в признании, потребность в познании и понимании, эстетические потребности, потребность в самоактуализации [4]. У студентов данные потребности являются актуальными. Реализации потребностей в принадлежности и любви, в при-

знании, потребности в познании и понимании способствует умение общаться.

При этом проблема общения, как показал наш опрос, наиболее ярко выражена на начальных курсах. Это связано с тем, что у студентов проходит процесс адаптации и уже чётко выявляются коммуникативные сложности. Не у всех студентов складываются дружеские отношения в группе, на факультете, в общежитии. Это сказывается на психологическом состоянии студентов, на результатах учёбы. Ведь исследователями давно открыто, что в группах, где между студентами сложились дружеские отношения, основанные на взаимопонимании и взаимной поддержке, уровень успеваемости выше, чем в разобщённых группах. Студент начинает задумываться и понимать ценность умения общаться, заводить знакомства и т. д., тем более что эти умения ему обязательно пригодятся, когда он сменит студенческий коллектив на профессиональный. У него возникает потребность эффективно и быстро налаживать общение со студентами, преподавателями, с товарищами в общежитии и т. п.

Итак, мотив как потребность к овладению культурой общения на начальных курсах настолько высок, что студенты активно включаются в изучение спецкурса «Культура общения».

В последние десятилетия этой проблеме уделяется самое активное внимание. Ей посвящено множество научных трудов и исследований, так как владение культурой общения, знание правил, техники, стилей общения, умение сделать правильный выбор в зависимости от ситуации необходимы человеку на протяжении всей сознательной жизни.

Программа разработанного нами спецкурса, посвящённого формированию культуры общего и профессионального общения будущего специалиста, рассчитана на 30 часов и имеет чёткую практическую направленность. В ходе спецкурса студенты обучаются теоретическим основам культуры общего и профессионального общения, узнают о средствах и стилях общения. Они получают представление об этике и этикете в профессиональном общении, узнают о причинах возникновения и путях разрешения конфликтов, овладевают умениями использования всех средств общения, правильного отбора стиля, техник общения в зависимости от ситуации, вести устную и письменную речь в профессиональном общении.

К критериям сформированности культуры общения мы относим:

- контактность;
- коммуникативная совместимость;
- знание стилей общения;
- знание средств общения;
- знание условий успешности общения.

Контактность, по определению В. Н. Кунициной, Н. В. Казариновой, В. М. Погольши, «это способность вступать в психологический контакт, формировать в ходе взаимодействия доверительные отношения, основанные на согласии и взаимном принятии; способность, обеспеченная владением навыками и умениями общения и саморегуляции, а также благоприятствующими контакту личностными свойствами» [4, с. 418]. Людям, обладающим этой коммуникативной способностью свойственны готовность к общению, к мобилизации всех знаний и умений для достижения контакта, открытость, умение оптимального отбора средств воздействия в зависимости от ситуации.

Коммуникативная совместимость – одна из разновидностей совместимостей, основанная на общности взглядов, позиций, взаимопонимании, адаптивности. Коммуникативно совместимые люди – открытые, неконфликтные, с высокой саморегуляцией, хорошо владеющие всеми средствами и техниками общения.

Знание стилей общения является одним из важнейших условий успешности общения. Стиль общения – «это индивидуальная стабильная форма коммуникативного поведения человека, проявляющаяся в любых условиях взаимодействия – в деловых и личных отношениях, в руководстве, воспитательных беседах с детьми, в способах принятия и осуществления решений, в избираемых приёмах психологического влияния на людей, в методах разрешения межличностных и деловых конфликтов» [4, с. 422].

Стили общения в процессе совместной деятельности, руководства коллективом разделяют на авторитарный, либеральный, демократический.

Свободное владение всеми средствами общения является следующим критерием эффективности общения. Средства общения подразделяются на вербальные – это обмен информацией, данными, знаниями посредством слов и невербальные – то есть поведение во время процесса общения, эмоциональность, жестикация, мимика, манеры, внешний облик.

Таким образом, оснащение студентов педагогическими знаниями по культуре общения должно проводиться на начальных курсах, когда у них формируется потребность в этих знаниях. Владение культурой общения позволяет студенту повысить свой статус, авторитет, добиться успеха в социальной и профессиональной деятельности, быть востребованным у товарищей. Конечным итогом данного поведения является активная жизненная позиция, способность занять определённое положение в своём окружении (в группе, среди друзей, знакомых, в семье).

Библиографический список

1. Психология : словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
2. Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика : учебник для вузов. – СПб. : Питер, 2001. – 304 с.
3. Немов Р. С. Педагогическая психология : учебник для вузов. – М. : Просвещение, 1998. – 164 с.
4. Куница В. Н., Казаринова Н. В., Погорьша В. М. Межличностное общение : учебник для вузов. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с., ил.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ЭТАПА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ

С. Ю. Девярых

Витебский государственный ордена Дружбы народов
медицинский университет, г. Витебск, Беларусь

Summary: considered professionalization of personality on initial stage of training in medical school.

Key words: higher medical education; medical students of the University; professionalization; professional role.

Начальный период обучения в вузе представляется нам важным этапом психологического освоения профессии. Во-первых, студент, будущий профессионал, впервые сталкивается с новой для себя профессиональной субкультурой, видит и наблюдает образцы профессионально значимого поведения. Во-вторых, впервые реально соотносит имеющиеся возможности освоения профессиональной роли, предоставляемые профессионально-образовательной средой и свою готовность эти возможности принять и реализовать в учебной деятельности. В-третьих, он впервые достигает определённого результата по отношению к тем целям, которые он ставит перед собой, выбирая ту или иную профессиональную подготовку. Выделенные особенности начального периода овладения профессией и определяют, с нашей точки зрения, психологические проблемы начального этапа освоения профессии в медицинском вузе.

В качестве испытуемых выступали студенты первого курса медицинского вуза, обучающиеся специальности «лечебное дело», юноши (31 человек) и девушки (98 человек) в возрасте 17–19 лет. В качестве инструмента исследования использовалась анкета, включающая четыре вопроса, построенные по принципу дополнения. Первый вопрос – «Я учусь в медицинском вузе, потому, что ...» – был нацелен на выявление мотивов поступления в медицинский вуз. Второй вопрос – «Главное в профессиональной подготовке вра-

ча ...» – позволял выявить представления студентов о сущности профессионального образования. Третий вопрос – «Самое трудное в профессиональной подготовке врача ...» – должен был выявить затруднения, с которыми сталкиваются студенты на начальном этапе обучения. Четвёртый вопрос – «За время учёбы моё отношение к профессии...» – позволял выявить динамику отношения студентов к избранной профессии.

Опрос проводился дважды: первый – через две недели после начала занятий на первом курсе, второй – за две недели до окончания занятий первого семестра.

Контент-анализ позволил выделить четыре группы мотивов, детерминирующих поступление на обучение в медицинский университет (см. табл. 1): мотивы внутренние – получение профессии, самореализации, внешние положительные – социальная востребованность профессии, внешние отрицательные – принуждение со стороны родителей.

Таблица 1

Мотивы поступления в медицинский университет

Наименование мотива	Юноши		Девушки	
	1	2	1	2
Получение профессии	37,0	32,6	35,0	60,2
Самореализация	25,2	25,9	30,9	17,0
Социальная востребованность	18,5	3,7	18,5	9,1
Внешние обстоятельства	11,9	11,9	15,6	17,7

Примечание: 1 – начало семестра; 2 – окончание семестра.

Как видим, на момент поступления в вуз и у юношей, и у девушек преобладали мотивы внутренние, преобладающими они оказались и к окончанию первого семестра обучения. Кроме того, на начальном этапе обучения в ответах студентов значительно представлен (почти у каждого пятого юноши и девушки) внешний положительный мотив социальной востребованности профессии. Вместе с тем в ответах и юношей ($p < 0,002$), и девушек ($p < 0,005$), судя по ответам, полученным к окончанию первого семестра, этот мотив достоверно снизился. Полагаем, что это может быть связано с тем, что уже на начальных этапах обучения в вузе молодые люди сталкиваются с фактами низкого социального статуса профессии врача: невысокая зарплата, «обслуживающий» характер профессиональной деятельности. Подтверждением этому, как мы полагаем, служит снижение представленности в ответах девушек ($p < 0,003$) такого внутреннего мотива, как самореализация в профессии.

Второй вопрос был нацелен на выявление представлений студентов о главном в их профессиональном образовании. Контент-

анализ (см. табл. 2) выявил в ответах студентов суждения двух планов – содержательного (получение практических навыков, теоретической подготовки, развития профессиональных качеств) и процессуального (профессиональная компетентность преподавателя, самодисциплина учебного труда).

Таблица 2

Представления студентов о главном в профессиональном образовании

Показатели	Юноши		Девушки	
	1	2	1	2
Получение практических навыков	32,4	26,0	26,1	21,7
Накопление теоретических знаний	27,0	30,0	27,8	20,7
Развитие качеств личности	10,8	16,0	30,4	14,8
<i>Содержательные, всего</i>	<i>70,2</i>	<i>72,0</i>	<i>84,3</i>	<i>57,2</i>
Квалификация преподавателя	16,2	4,0	4,3	9,9
Самодисциплина учебной деятельности	13,6	24,0	11,4	32,9
<i>Процессуальные, всего</i>	<i>29,8</i>	<i>28,0</i>	<i>15,7</i>	<i>42,8</i>

Примечание: 1 – начало семестра; 2 – окончание семестра.

Как видим, у юношей и первый, и второй опрос выявил преобладание суждений содержательного плана (более двух третей всех суждений). У девушек при первом опросе так же преобладают суждения содержательного плана, тогда как второй опрос показывает значительное увеличение суждений процессуального плана, которые теперь составляют почти половину всех суждений ($p < 0,000$). Иначе говоря, юноши-студенты полагают, что получение профессии – это некий конечный результат, они, таким образом, ориентируются на будущее. В начале обучения девушки так же ориентируются на будущее, однако уже к окончанию первого семестра получение профессии в их представлениях предстаёт как результат и процесс его достижения. Таким образом, девушки связывают своё профессиональное становление с ежедневным учебным трудом, что говорит о более глубоком понимании сути профессионализации личности в вузе. Подтверждением этому служит и значительное достоверное увеличение суждений девушек о главном, как о самодисциплине учебного труда ($p < 0,000$) в опросе окончания семестра.

Третий вопрос был нацелен на выявление затруднений, возникающих у студентов в процессе овладения профессией (см. табл. 3). Контент-анализ выявит четыре группы затруднений: объём учебной

нагрузки, личные проблемы, организация времени отдыха и учебы, отношений преподавателей.

Таблица 3

Затруднения студентов в процессе овладения профессией

Показатели	Юноши		Девушки	
	1	2	1	2
Большой объём учебного материала	44,4	48,1	36,7	53,9
Решение личных проблем	22,2	37,0	19,3	10,1
Распределение времени отдыха и труда	25,9	11,1	35,7	32,5
Отношение преподавателей	7,5	3,8	8,3	3,5

Примечание: 1 – начало семестра; 2 – окончание семестра.

Из таблицы видно, что в опросе начала семестра и юноши, и девушки наибольшие затруднения испытывали в связи с большим объёмом учебного материала – почти половина всех суждений. По окончании семестра ранговая структура затруднений фактически не изменилась. Однако в их объёме у юношей достоверно увеличились затруднения, связанные с решением личных, не связанных с учёбой, проблем ($p < 0,00$). У девушек достоверно возрос объём затруднений, связанных с учебной нагрузкой ($p < 0,000$), и достоверно снизились ($p < 0,003$) затруднения, не связанные с учёбой (решение личных проблем), что, на наш взгляд, говорит о более глубоком (и, возможно, более осознанном) включении девушек, нежели юношей, в учебный процесс к окончанию семестра.

Как видим, перед нами две тактики овладения профессией: отдача себя учёбе у девушек и совмещение учёбы с «личной жизнью» у юношей.

Динамика отношения к профессии представлена в табл. 4.

Таблица 4

Динамика отношения к профессии

Показатели отношения к будущей профессии	Юноши		Девушки	
	1	2	1	2
Отношение не изменилось	96,2	56,3	84,5	66,2
Изменилось в сторону отвержения	3,8	18,5	10,3	6,9
Изменилось в сторону большего принятия	-	25,2	5,2	26,9

Примечание: 1 – начало семестра; 2 – окончание семестра.

Данные таблицы позволяют говорить о том, что отношение студентов к своей будущей профессии на начальном этапе её освоения показывает определённо выраженную динамику. У юношей отмечается движение от ясно выраженного принятия профессии к амбивалентному отношению к ней, тогда как у девушек это движение от преобладающего положительного отношения к профессии к её ясно выраженному положительному принятию. Отмеченные тенденции, как мы полагаем, обусловлены разной степенью включённости юношей и девушек в учебный процесс. Впрочем, это положение всё же требует дополнительной проверки.

Итак, психологические проблемы начального этапа освоения профессии в медицинском вузе связаны с изменением отношения студентов к ней, что проявляется и в динамике мотивации профессионального выбора, и в динамике представлений о профессии в целом, что только подчёркивает важность этапа профориентации как этапа освоения профессии.

СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ СПОРТСМЕНОВ КАК ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ ИХ АДАПТАЦИИ К СОРЕВНОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М. А. Кузьмин

**Национальный минерально-сырьевой университет
«Горный», г. Санкт-Петербург, Россия**

Summary. Relevance, theoretical and practical necessity of properties' research of the sportsmen's identity as internal factors of adaptation to competitive activity reveals in the article.

Key words: psychological factors; personal qualities; adaptation; sports activity.

Психологические факторы адаптированности к деятельности – это, прежде всего, адаптивно важные качества и характеристики мотивации деятельности. Это положение согласуется с мнением Л. В. Куликова [5], который отмечает, что факторами психического состояния являются как потребности, так и возможности человека.

Личностные качества играют роль ведущего регулятора адаптации [7]. По степени их выраженности можно прогнозировать качество адаптации к деятельности [1].

Исследователи отмечают, что психическая адаптация человека определяется не только выраженностью тех или иных стабильных характеристик личности, а также особенностями структуры их взаимосвязей между собой [1, 8].

Как отмечалось выше, многие адаптивно важные качества личности формируются еще в детстве. А. А. Алдашева [1] поставила

интересный вопрос о выборе стратегии адаптации лицами с различным уровнем индивидуальной адаптивности. Необходимо помнить, что адаптивные возможности человека не безграничны [3], что следует учитывать при возникновении намерения повышать уровень требований к нему.

В теории спорта на данный момент накопилось довольно много данных относительно психологической обусловленности различных характеристик адаптации спортсмена. Влияние качеств личности на предсоревновательные состояния, связанные с деятельностью спортсмена, несомненно [4]. Также бесспорным является и факт влияния качеств личности на успешность спортивной деятельности. Полученные данные не позволяют выявить какой-то общей картины, так как в каждом виде спорта обнаруживаются специфические связи между свойствами личности и характеристиками адаптированности спортсменов.

Если говорить в общем, то известно, что как на успешность спортивной деятельности, так и на состояния спортсменов перед стартом наиболее сильное влияние оказывают: свойства нервной системы; свойства темперамента; волевые качества, системообразующим из которых являются целеустремлённость.

Кроме того, следует согласиться с А. Н. Николаевым [6] в том, что успешность адаптации спортсменов в эмоционально усложнённых условиях деятельности зависит, прежде всего, от организации устойчивых психофизиологических и психологических особенностей личности (свойств нервной системы и темперамента) и относительно устойчивых характеристик волевых качеств, мотивации и тенденций поведения.

Однако только в единичных случаях устанавливалась связь свойств личности спортсменов и характеристик их спортивной деятельности – в частности, физической работоспособности [2]. Практически не выявлены работы, в которых устанавливалась бы связь психологических свойств и показателей успешности спортивной деятельности. Некоторые авторы говорят, что психологические характеристики влияют на спортивный результат, но не уточняют, какие именно и как. Таким образом, вопрос о составе спортивно важных качеств личности спортсменов различных специализаций остаётся «открытым».

Очевидно, что «психологический фактор» играет в спортивном соревновании ведущую роль. Его значение особенно повышается, когда спортсмены соревнуются с равными по силам соперниками и выступают в ответственных соревнованиях, имеющих для них большое субъективное значение. Но это аксиоматичное утверждение до сих пор не наполнено конкретным научным содержанием.

Всё это говорит о необходимости экспериментального исследования факторов психологической адаптации спортсменов раз-

личных специализаций, в сравнительном плане. Возникла задача: определить роль внутренних психологических факторов (свойств личности) и провести сравнительный анализ в отношении различных видов спорта.

Поскольку формирование личностных свойств осуществляется в деятельности, различные виды спорта неодинаково влияют на их уровень развития у спортсменов. Поэтому для разработки дифференцированного подхода к адаптации важно сравнить их выраженность у представителей различных видов спорта. Выявление характера влияния личностных характеристик на адаптированность позволит выявить те качества, которые играют наиболее существенную роль в адаптации спортсменов к соревнованиям. Определение влияния личностных качеств на результативность соревновательной деятельности позволит выявить спортивно важные качества в каждой группе видов спорта, сопоставить их с адаптивно важными и определить те психолого-педагогические средства, которые воздействуют на них, тем самым, повышая адаптированность спортсменов

Библиографический список

1. Алдашева А. А. Особенности личной адаптации в малых изолированных коллективах : автореф. ... дисс. канд. психол. н. – Л., 1984. – 15 с.
2. Байтукалов А. А. О взаимоотношении уровней физической работоспособности и личностных особенностей лыжников-гонщиков // Вопросы спортивной психогигиены. – Вып. 4. – М. : ВНИИФК 1975. – С. 22–29.
3. Гефле О. Ф. Социальная адаптация личности в ситуациях неопределенности // Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. – Т. 2. – СПб. : СПб ГУ, 2003. – С. 319–321.
4. Киселев Ю. Я. Оценка эмоционального возбуждения в реальных условиях спортивной деятельности // Стресс и тревога в спорте : международный сборник научных статей / сост. Ю. Л. Ханин. – М. : Физкультура и спорт, 1983. – С. 99–107.
5. Куликов Л. В. Проблема описания психических состояний // Л. В. Куликов. Психические состояния : хрестоматия / сост. и общая редакция Л. В. Куликова. – СПб. : Питер, 2000. – С. 11–44.
6. Николаев А. Н. Психическая адаптация человека к усложнённым условиям деятельности (на примере адаптации к условиям «чужого поля») : дисс. ... канд. психол. наук. – Л., 1984. – 226 с.
7. Посохова С. Т. Психология адаптирующейся личности: субъектный подход : Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. Т. 6. – СПб. : СПб ГУ, 2003. – С. 405–409.
8. Селин В. Ю. Соотношение операциональных и личностных показателей, значимых для эффективности трудовой деятельности в условиях Крайнего Севера : автореф. дис. ... канд. психол. н. – М., 1990. – 15 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Л. И. Сурат, О. Н. Чернова
Московский институт психоанализа,
г. Москва, Россия

Summary. This article observes socio-psychological criteria of professional development and analyses peculiarity of professional development in the sphere of HR management in Russia.

Key words: professional development; HR management.

Понятие сферы профессиональной деятельности определяется как «специфическая область трудовой деятельности, выделенная из совокупности по общности предметов, орудий, технологий и результатов труда» (1). Управление персоналом как сфера профессиональной деятельности сформировалась на отечественном рынке труда сравнительно недавно. Её доперестроечными истоками могут служить кадровое делопроизводство и деятельность профсоюзных организаций. Профессия HR-специалиста своими корнями уходит в кадровые службы. Ещё несколько десятилетий назад сотрудники отдела кадров выполняли только рутинную работу (оформляли и вели документацию по найму, увольнению персонала и т. п.), то круг обязанностей современных HR-специалистов значительно шире. В настоящее время на их плечах лежит большая ответственность – помимо делопроизводства и администрирования кадров они отвечают за слаженную работу всего коллектива организации. HR-специалист участвует в формировании кадровой политики компании, в разработке и внедрении в организацию системы обучения персонала (программы, тренинги). Он отвечает за мотивации сотрудников, а также поддерживает здоровый психологический климат в коллективе. Кроме того, управление персоналом как сфера профессионального развития и самореализации личности уникальна.

Уникальность управления персоналом заключается в её совершенно специфических особенностях по сравнению с другими сферами. Первая особенность заключается в том, что, находясь практически в самом начале своего развития, эта сфера объективно и субъективно приращивается за счёт богатейшего опыта субъектов профессионального труда: сам субъект, специалист управления персоналом, развиваясь и функционируя в данной сфере, объективно расширяет границы практического опыта всей профессиональной сферы управления персоналом. Другой особенностью управления персоналом является её уникальная способность развиваться в соответствии и вместе с профессиональным развитием специалиста и профессионала. Направления деятельности в сфере управления персоналом могут приобретать формы, в которых есть возможности

для реализации всех способностей и талантов специалиста. К примеру, специалист по внутренним коммуникациям организации или корпоративной культуре может проявлять себя как психолог, тренер, режиссёр или даже корреспондент или редактор корпоративного издания. Ещё одной особенностью данной сферы является потенциальная широкая возможность для профессионального и карьерного роста. Причём карьера может быть построена как в направлении расширения функционала, так и изменения правового статуса: для многих компаний в наше время становится интересным обеспечивать эту деятельность в сотрудничестве с компаниями, оказывающими аутсорсинговые услуги. И тогда HR выступает уже не наёмным служащим, а настоящим бизнес-партнёром. Развитие профессиональной сферы управления персоналом проходит за счёт не только количественных, но и качественных изменений. Качественные изменения проявляются в том, что востребованность в специалистов неуклонно растёт. Даже с учётом экономического кризиса 2008–2009 годов количество вакансий в сфере управления персоналом каждый год увеличивалось в среднем на 20 %.

Качественные изменения выражены в расширении видов вакансий: если в конце прошлого века были востребованы рекрутеры, специалисты по обучению персонала и директора, сегодня на рынке труда появляются вакансии специалистов по корпоративной культуре, мотивации, по льготам и компенсациям, по внутренним коммуникациям, специалисты по оценке и аттестации персонала. По данным социологических исследований, проведённых с января по декабрь 2009 года:

- количество вакансий специалистов по компенсациям и льготам выросло на 20 %.
- специалистов в области обучения и развития персонала на 13%.
- специалистов в сфере рекрутмента на 8 %,
- администрирования на 3 %
- HR как бизнес-партнёров на 7 %.

Изменился также и социологический портрет специалиста по управлению персоналом. По данным кадрового агентства Superjob, сегодня это молодой, творческий, активный человек в возрасте от 20 до 30 лет, с высшим, как правило, психологическим образованием и, что немаловажно, опытом работы. Важными показателями профессиональной сферы как развивающейся и актуальной являются индекс востребованности и индекс напряжённости. Индекс востребованности характеризует отношение количества заявок на вакансию к количеству откликов на неё. Оптимальным показателем считается 1 к 3. Именно такое соотношение указывает, с одной стороны, на востребованность профессии, а, с другой – на наличие для этой вакансии действительно квалифицированных сотрудников.

В 2012 году индекс востребованности в управлении персоналом составил 3,2. Индекс напряжённости характеризует отношение количества заявок на вакансию к количеству откликов от безработных соискателей. В сфере управления персоналом индекс напряжённости в 2012 году составил в среднем 2,2. Это свидетельствует о том, что для большинства соискателей вакансии HR-специалиста есть возможность найти вакансию, требующую более высокого уровня компетенций, самореализации, заработной платы, возможности построения карьерного роста за счёт расширения и углубления функционала. На рынке труда растёт востребованность специалиста по управлению персоналом, профессия становится престижной и востребованной. В 2012 году вакансии HR-директора впервые вошли в лист самых востребованных и высокооплачиваемых вакансий года.

Исторически профессиональная сфера управления персоналом возникла в начале 90-х годов, вместе с приходом на наш рынок зарубежных компаний, обладающих опытом и знаниями в данной сфере. Первые специалисты в эти компании были приглашены из-за рубежа. Однако уже в конце 90-х годов появились научные и практические основания для развития этой сферы и необходимости иностранного бизнеса приспособиться к реалиям России. В компаниях стали более успешны российские специалисты. На этом этапе основной и очень важной функцией управления персоналом является оперативное закрытие возникающих в компании вакансий. Основная доля заявок в сфере управления персоналом в это время так или иначе связана с рекрутментом. Но уже к концу этого этапа в бизнесе появляется острая необходимость в управлении знаниями. Управлять знаниями – это значит не только проводить тренинги, заказывая их у внешних провайдеров, но и накапливать и приумножать их. На рынке труда в это время появляются вакансии бизнес-тренеров, специалистов по обучению, руководителей учебных центров. Именно в это время знания становятся нематериальным капиталом компаний. Второй этап в развитии управления персоналом обозначается потребностью компаний в рационализации деятельности: бизнесу необходимы не только квалифицированные специалисты, но и хорошо мотивированные. И тогда управление персоналом берёт на себя функции разработки и применения современных основ материального стимулирования, использования нематериальных средств мотивации. В это время должности специалистов по управлению персоналом во многих случаях закрываются экономистами и социологами. К концу 90-х годов в сфере управления персоналом появляются кадровые агентства, осуществляющие первичный подбор персонала. Важным моментом в развитии управления персоналом как профессиональной сферы является формирование профессиональных сообществ, объединяющих HR-специалистов. Также на рынке образовательных услуг формируется пакет образова-

тельных программ дополнительного образования по подготовке HR. Вместе с развитием бизнеса в России в начале двадцать первого века, развивается и сфера управления персоналом, корректируются и формируются требования к знаниям, умениям и навыкам специалиста. В это время, важной стороной деятельности становится психологическая помощь в профессиональном развитии построении карьеры. И, тогда ещё одной сферой деятельности становится коучинг.

К 2010 году в российском бизнесе появляются коммерческие организации с довольно высоким уровнем развития. Это уже достаточно большие, дифференцированные организации, имеющие сложные, разветвлённые структуры. Возникающая у них необходимость оптимизации структур также входит в компетенции специалиста сферы управления персоналом. В ответ на этот спрос в России формируется рынок бизнес-консалтинговых и исследовательских услуг. Наиболее востребованные услуги – диагностика уровня корпоративной культуры, удовлетворённости трудом, лояльности персонала, оптимизации организационной структуры, построения системы управления человеческими ресурсами, оценке и аттестации персонала и многие другие. Бизнес требует от HR совершенно новых знаний, умений, навыков, а также стратегического мышления.

В связи с этим, появляется необходимость в разработке модели компетентности менеджера по управлению персоналом. В 2009 году Национальным союзом кадровиков была разработана модель компетенций специалиста в сфере управления персоналом. Данная модель имеет трёхуровневую структуру. Первый уровень называется оперативным и соответствует компетентности таких должностей, как кадровый делопроизводитель, начальник отдела кадров. Второй уровень модели компетенций называется оперативным и соответствует должностям менеджер по подбору персонала, руководитель отдела обучения, специалист по льготам и компенсациям и другим. Третий уровень модели носит название стратегического. Специалисты этого уровня могут претендовать на должности директора по управлению персоналом. С июля 2009 года в НСК действует Система добровольной сертификации специалистов в области кадрового менеджмента, разработанная Национальным союзом кадровиков.

Высокий уровень знаний, которые признаны профессиональным сообществом необходимыми для деятельности в сфере управления персоналом и трудовых отношений, удостоверяется сертификатом. Эта деятельность НСК и других профессиональных сообществ эффективно влияет на качество услуг в сфере управления персоналом и на развитие самой профессии и потенциально мотивирует к профессиональному развитию.

В 2009 году впервые Минобрнауки был утверждён ФГОС по направлению подготовки «Управление персоналом», разработанный Государственным университетом управления. Важной проблемой

для развития профессиональной сферы управления персоналом является то, что эти Федеральный государственный стандарт по направлению подготовки «Управление персоналом», характеризующий систему подготовки высшего профессионального образования, и стандарты профессии, разработанные НСК благодаря опыту практиков, во многом не соответствуют друг другу. Таким образом, можно констатировать тот факт, что профессиональные требования к знаниям, умениям, навыкам, личности специалиста сферы управления персоналом не соответствуют содержанию подготовки в условиях высшего образования. Актуальной, современной и востребованной формой подготовки специалиста является дополнительное образование: от мастер-классов по отдельным темам, повышения квалификации до объёмных, целостных программ переподготовки. Необходима тщательная скрупулёзная работа по формированию нового стандарта высшего профессионального образования в сфере управления персоналом в соответствии с потребностями, спросом и особенностями развития бизнеса в России. Практика показывает, что сегодня в профессиональной сфере Управление персоналом можно говорить о 4-х функциональных ролях специалистов: HR-эксперт осуществляет оценку, подбор персонала. HR-педагог содействует накоплению и умножению знаний компании, организует или проводит обучение, подготовку, повышение квалификации персонала, в том числе тренинги. HR-исследователь организует исследовательские проекты. HR-администратор занимается кадровым документооборотом.

Несколько лет назад в нашем институте была разработана и реализуется годовая программа переподготовки для специалистов по управлению персоналом «Организационная психология и управления персоналом». В соответствии с концепцией программа включает в себя три блока дисциплин. Первый блок дисциплин направлен на формирование компетентности специалиста по психологическому консультированию в сфере профессионального развития. В него входят такие дисциплины, как «Психология профессиональной деятельности», «Психологическая работа с профессиональными деструкциями», «Профессионально-психологическое консультирование». Именно эти дисциплины дают возможность понимания сотрудника как субъекта профессиональной деятельности, видения и понимания процесса профессионального развития, гуманистическое отношение к сотруднику с позиций ответственности и человеколюбия.

Второй блок дисциплин полностью соответствует компетентностям в сфере управления персоналом «Психология отбора и адаптации персонала», «Современные подходы к мотивации персонала», «Психологические основы аттестации и оценки персонала», «Основы бизнес-тренинга», «Командообразование», «Основы тайм-менеджмента», «Современные подходы к обучению персонала».

Третий блок дисциплин направлен на формирование у слушателей компетентности стратегического уровня. В него включены дисциплины «Организационная психология», «Организационная диагностика», «Организационная культура и внутренний PR», «Инновационные процессы и развитие организации». Обучение на программе «Организационная психология и управление персоналом» даёт возможность логически «пройти» и «прожить» вместе с нашими преподавателями все уровни модели компетенций: от оперативного до стратегического. Программа реализуется в форме бизнес-тренингов и проходит в выходные дни. По итогам обучения на программе обеспечена возможность трудоустройства.

Таким образом, развитие профессиональной сферы управления персоналом, по нашему мнению, требует решения следующих задач. Во первых, это поиск научных основ для действительно научного обоснования деятельности специалиста. Во вторых, разработка психо- и профессиограмм специалиста в сфере управления персоналом. В третьих, разработка контента высшего профессионального и дополнительного образования в сфере управления персоналом.

Библиографический список

1. Управление персоналом : учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
2. Занковский А. Н. Организационная психология : уч. пос. для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М. : Флинта; МПСИ, 2002. – 648 с.
3. URL: <http://www.superjob.ru/research/>
4. URL: <http://hh.ru/article/30#>

ОБРАЗ УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ КОМАНДИРОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ЗВЕНА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

М. Г. Алексеева

Дальневосточный государственный университет
путей сообщения, г. Хабаровск, Россия

Summary. An image of the successful head in the railway transport commanders' opinion is considered in this article. It is not only the image of the successful head, but also comparison of these images in groups of the top and average management is made, conclusions about those qualities of the head which determine his success in professional activity are made.

Key words: image; success; head, professional activity; representations; semantics; the top management; average link.

Изучение успешности профессиональной деятельности руководителя железнодорожного транспорта остаётся актуальным направлением в науке (Т. В. Грязнова, Е. А. Зиброва, А. К. Максимов, Я. В. Примаченко и др.). В стратегию развития железнодорожного транспорта РФ до 2030 года одной из важных задач включено развитие человеческих ресурсов, где ведущая роль принадлежит грамотному, высокоэффективному управленческому корпусу.

В психологических исследованиях подчёркивается, что успешность руководителя определяется развитием его не только как профессионала, но и реализацией его как личности, как субъекта профессиональной деятельности. Со стороны исследователей даются заключения об эффективных и неэффективных качествах руководителей, но столь же необходимо посмотреть на проблему успешного руководства глазами самого субъекта труда. Поэтому в своём исследовании мы постарались уделить внимание изучению образа успешности у руководителей, о том, какие качества наиболее ценны и важны в данном виде деятельности. Также мы сравнивали семантическую близость представлений у руководителей среднего и высшего звена.

Итак, **объектом** нашего исследования выступили командиры железнодорожного транспорта (78 человек): высшего (36 чел.) и среднего звена (42 чел.). Различия в выполняемых обязанностях у них заключаются в следующем: высшее звено отвечает за решения, принимаемые для организации в целом или для значительной части этой организации (главные инженеры, заместители начальников), а среднее звено отвечает за решения, принимаемые на уровне непосредственного исполнения работ (мастера и др.).

Предметом исследования выступили представления об успешном руководителе.

Методикой исследования был выбран свободный ассоциативный эксперимент, в котором в качестве стимула выступило понятие «успешный руководитель». Учитывались лишь ассоциации, использованные от трёх и более раз, т. к. согласно прикладному правилу В. П. Серкина, они являются семантической универсалией [2].

Сопоставление семантики понятия «успешный руководитель» в группах высшего и среднего звена осуществлялось двумя способами.

1. С помощью выявления меры семантической близости рассматриваемых понятий-стимулов. Мера семантической близости (S) определялась отношением количества совпадающих ассоциаций (C=...) к общему количеству ассоциаций на оба стимула ($N_1=332$, $N_2=274$) [3]. Таким образом, мера семантической близости понятия «успешный руководитель» в группах высшего и среднего звена вычислялась посредством формулы

$$S = C / (N_1 + N_2) = 386 / (332+274) = 386 / 606 = 0,64.$$

Полученный результат позволяет говорить о том, что коэффициент пересечения ассоциативных полей имеет значение выше среднего, это свидетельствует о выраженной семантической близости, т. е. сходстве представлений у испытуемых.

2. Методом контент-анализа выстроена категориальная структура ассоциаций (основой послужило исследование О. А. Любицкой) [1]. При помощи сходных категорий удалось выделить содержательный блок «Особенности личности успешного руководителя». В данный блок были отнесены качества, обуславливающие успешность профессиональной деятельности. Это личностные и деловые качества, профессиональная компетентность, волевые и морально-нравственные свойства личности, интеллектуальные особенности личности, стремление к самосовершенствованию и т. д. Второй категориальный блок «Социальное положение и качество жизни» рассматривался как вторичный по отношению к первому блоку, т. к. обусловлен особенностями личности руководителя, описанными в первом блоке.

Семантика категорий в группах высшего и среднего звена оказалась настолько близка, что сравнение их с использованием критерия ϕ^* -угловое преобразование Фишера, статистически значимых различий не выявило. Это позволило представить данные обеих групп в общей совокупности (таблица 1).

**Семантическая категориальная структура понятия
«Успешный руководитель»**

Ранг	Категории «Особенности личности руководителя»	Частота ассоциаций (в ед.)	Категории «Социальное положение и качество жизни»	Частота ассоциаций (в ед.)
1	Личностные качества	103	Признание на работе	46
2	Деловые качества	95	Высокооплачиваемость	33
3	Профессиональная компетентность	77	Карьерный рост	20
4	Волевые свойства	71	Семейное положение	19
5	Интеллектуальные особенности	42		
6	Внешний вид	31		
7	Стремление к самосовершенствованию	28		
8	Морально-нравственные качества	20		
9	Ценностное отношение к профессии	11		
10	Субъективное благополучие	7		

Тем не менее, в целом по блоку «Особенности личности успешного руководителя» между группами различия были выявлены ($p \geq 0,05$). Так, оказалось, что образ успешного руководителя представлен более развёрнуто у высшего звена. Вероятно, это связано с тем, что на данном управленческом уровне функциональные обязанности шире и, соответственно, для этого необходимо задействовать различные качества личности. Вполне возможно, что представления о необходимых качествах были сформированы ещё на начальном этапе карьеры (до руководящего поста) и именно это позволило респондентам успешно продвигаться в карьере.

Кроме того, необходимо раскрыть качества, которые оказались наиболее значимыми в успешности профессиональной деятельности руководителя. Это *личностные качества* (уверенность в себе, лидерство, независимость, готовность к риску, самостоятельность,

самодисциплинированность, дружелюбность, отзывчивость и т. д.); *деловые качества* (ответственность, коммуникабельность, предприимчивость, требовательность, организаторские способности, исполнительность, пунктуальность, дипломатичность и пр.); *волевые качества* (целеустремленность, властность, энергичность, активность, воля, сила, решительность) и *профессиональная компетентность* (опыт, образованность, профессионализм).

Таким образом, семантический анализ позволил сделать выводы о том, что:

– образ успешного руководителя имеет выраженную семантическую близость в группах, но шире представлен у высшего звена;

– успешность профессиональной деятельности руководителя детерминируется целым комплексом качеств руководителя, среди которых лидируют личностные качества, деловые качества и профессиональная компетентность.

Библиографический список

1. Любичкая О. А. Структура и содержание профессионального достоинства личности в контексте психологии труда : дисс. ... канд. психол. наук. – Хабаровск, 2007. – 329 с.
2. Серкин В. П. Методы психосемантики. – М., 2004. – 191 с.
3. Серкин В. П. Структура и функции образа мира в практической деятельности : дис. ... д. психол. наук. – М., 2005. – 356 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Т. С. Чернышова

**Ставропольский государственный педагогический
институт, г. Ставрополь, Россия**

Summary. In the article interference socially-economic, political, other parties of public life and education is considered. The directions and the purposes of a modern state policy in the field of health care and medical education are shown. Value of system of continuous professional education in process professionally-personal development of the medical worker, in his providing educational and, as result, professional mobility is emphasized.

Keywords: continuous professional education; professional mobility; educational mobility; professional and personal development; medical worker.

Находясь в тесной связи с фундаментальными основами общественного строя, в частности, с его политической и социально-экономической организацией, с укладом и доминирующей направ-

ленностью общественной жизни система профессионального образования, безусловно, нуждается в соответствующих преобразованиях. Так, изменения и реформы как перспективы экономического, культурного и духовного развития страны во многом зависят от их способности удовлетворять потребности личности и общества в высококачественных образовательных услугах.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации в Государственной программе «Развитие здравоохранения», наряду с другими ключевыми вопросами, в качестве приоритетных направлений развития в сфере здравоохранения выдвигает:

1. Обеспечение системы здравоохранения квалифицированным персоналом путём создания образовательно-кадрового континума, устранения дисбаланса в численном составе специальностей, развития инфраструктуры и клинических баз образовательных учреждений, перехода от рутинной подготовки кадров к креативному развитию интеллекта, подготовке профессионального менеджмента;

2. Разработку, внедрение и институционализацию инновационных технологий в рамках развития научных школ, инфраструктуры научного трансфера с целью повышения восприимчивости системы к внедрению инновационных эффективных технологий охраны здоровья, диагностики, лечения и реабилитации.

В частности, государственная политика в области кадрового обеспечения здравоохранения включает: снижение дефицита медицинских кадров, в т. ч. за счёт оттока кадров из системы, совершенствование системы практической подготовки медицинских и фармацевтических работников, формирование единых подходов к определению уровня квалификации и набора компетенций специалистов, необходимых для занятия профессиональной деятельностью. Это неразрывно связано с обеспечением качества медицинского и фармацевтического образования. Модернизация здравоохранения предполагает улучшение качества оказания помощи населению, внедрение инновационных технологий, а это возможно при высоком уровне теоретической подготовки медицинских кадров, грамотном выполнении ими профессиональных манипуляций, практическом владении современными технологиями, способности к повышению профессионализма в течение всей трудовой деятельности.

Государственная система профессионального образования, создаваемая в течение многих десятилетий, позволила Российской Федерации достигнуть определенно высокого уровня в подготовке специалистов, но при этом инициативу и творчество обучающихся и преподавателей в определении организационных форм и методов обучения, содержания образования эта система практически исключила.

Новая концептуальная модель медицинского образования формировалась в начале XXI века. Реализуясь разноуровневыми учебными заведениями основного профессионального и дополнительного образования, она призвана обеспечить непрерывную подготовку квалифицированных специалистов с учётом потребностей регионов. Проведение государственной политики в области повышения качества медицинского и фармацевтического образования предполагается через обеспечение преемственности высшего профессионального образования, с учётом внедрения ФГОС 3-го поколения, обновление программ послевузовского и дополнительного профессионального образования, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава. Возрастающие требования к профессионально-должностным характеристикам медицинских работников требуют соответствующей организации и совершенствования профессиональной подготовки медицинского персонала [3]. Согласно государственной программе «Развитие здравоохранения» предполагается создание единого всероссийского симуляционного образовательного центра в качестве методического обеспечения и координации деятельности сети обучающих симуляционных центров. К 2019 году планируется, что в 80-ти созданных центрах пройдут обучение порядка трёхсот тысяч медицинских работников.

К сожалению, для многих медицинских работников с большим стажем работы необходимость руководствоваться в своей деятельности не только профессиональными стандартами, но и обобщённым опытом рандомизированных клинических испытаний, критически относиться к мнению привычных научных авторитетов, а также регулярно обновлять и пополнять собственные теоретические и практические знания не является неотъемлемой частью работы. Это подтверждается многочисленными исследованиями. А современное здравоохранение при этом испытывает потребность в специалистах, способных к постоянному профессиональному росту [6].

В начале XX в. обновление знания происходило каждые 20–30 лет, и общество не так остро чувствовало недостаток новейших знаний при сохранении неизменной системы образования. Сейчас знания обновляются, по мнению экспертов, на 15 % в год, т. е. полностью каждые 6 лет. И традиционно существующие системы базового образования, в силу инертности, не успевают за изменениями мира и увеличивающимся потоком научной информации. Как следствие, молодое поколение после окончания вуза и получения профессионального образования в 23–25 лет является носителем уже устаревших знаний. В последующие годы профессионалу предстоит занять своё место в обществе, сделать карьеру. Это требует от человека значительных усилий и, достигнув высокого общественного положения, он становится специалистом, не владеющим современными знаниями. Новое поколение оказывается ещё быстрее вытесненным

следующей генерацией молодых специалистов, владеющих более современными технологиями и подходами к решению научных и прикладных задач во всех сферах жизни общества [11].

Таким образом, пока система и технологии образования будут отставать от темпов обновления знаний, продуктивная профессиональная жизнь поколения неизбежно будет сокращаться. Научно-технический прогресс, составляющий системообразующую сущность формирования медицинского работника нового типа в условиях «общество – наука – медицина – человек», повышает требования к социализации и профессионализации личности медицинского работника, связывает этот процесс с современными социально-экономическими задачами. На сегодняшний день профессиональная деятельность медицинского работника предполагает высокоинтеллектуальный труд и требует от медиков широкого общеобразовательного, специального и культурного кругозора. В результате этого расширяется его трудовая деятельность, которая включает в себя такие типы, как: профессиональная, социальная, познавательная, практическая, организационно-управленческая, эстетическая, нравственная и потребительская. Вследствие этого в условиях профессионального образовательного учреждения медицинского профиля особенно актуальной становится проблема выработки реальных педагогических механизмов, обеспечивающих у каждого медицинского работника формирование потребности максимально развивать и реализовывать свои возможности. Что, в конечном итоге, будет способствовать переходу от манипулярных тенденций, лишаящих медицинских работников, проходящих профессиональную переподготовку или повышение квалификации, статуса активного субъекта деятельности в отношении к другим людям, к профессионально-творческой деятельности.

В настоящее время разрабатывается новая концепция государственной системы профессионального образования, которая способна готовить специалистов нового типа для инновационной экономики. Они не только должны владеть современными методами осуществления профессиональной деятельности, но и быть готовы к овладению новыми на протяжении всей профессиональной жизни. Создание условий для стимулирования работников к повышению и сохранению высокого качества профессиональной деятельности, повышение престижа профессии, являются ключевыми мероприятиями в области повышения мотивации медицинских и фармацевтических работников [10].

Проблема непрерывного повышения профессионального уровня медицинского персонала, необходимость организации внутренней системы обучения медицинского персонала в условиях, приближенных к деятельности в лечебно-профилактических учреждениях, определяет поиск новых образовательных форм [8].

Привести систему подготовки специалистов в соответствие с реалиями XXI века позволят компетентностный, личностно-ориентированный образовательные подходы и реализация идеи непрерывного профессионального образования [5, 9, 10].

Компетентностный подход призван обеспечить формирование компетенций специалиста, то есть его способность применять полученные знания в реальных жизненных ситуациях, что соответствует фундаментальным целям образования, сформулированным в документах ЮНЕСКО: научить получать знания, научить работать и зарабатывать, научить жить, научить жить вместе. Однако эффективность деятельности специалиста в сфере здравоохранения определяется не только уровнем его профессиональных умений, но и, в значительной степени, характером профессионального самоопределения, отношения к профессии, профессиональной идентификации. А следовательно, в обучении будущего специалиста важно уделять внимание развитию блока профессионально важных качеств, развивать установку на личностно-ориентированное профессиональное самосовершенствование, которое достигается при создании определённых условий познания студентами своих мотивов, целей и возможностей реализации личностных свойств и качеств. Профессионально-личностное развитие специалиста-медика определяется уровнем развития профессионально важных свойств и качеств личности, а также его способностей. Это развитие, включающее два взаимосвязанных параллельно осуществляемых процесса: профессионально-личностное развитие специалиста преподавательским составом и личностно-профессиональное саморазвитие, представляет собой становление профессиональной мобильности. Понятие «профессиональная мобильность специалиста» определяется не только его способностью менять свою профессию, место и род деятельности, но и умением принимать самостоятельные и нестандартные решения, направленные на повышение уровня своего профессионализма, а также способностью быстро осваивать новую образовательную, профессиональную, социальную и национальную среду [1]. Готовность к проявлению такой мобильности в условиях современного рынка труда должна стать результатом качественного профессионального образования.

Шире всего сегодня в психолого-педагогической литературе представлен подход к образованию, непрерывному в пространстве и во времени. Этот подход отражает непрерывное профессиональное образование как системно организованный процесс образования людей на протяжении всей их жизни. Он даёт возможность каждому человеку получать, обновлять и расширять знания, необходимые для успешного исполнения различных социально-экономических ролей в системе социальных контрактов, выбрать для этого ту образовательную траекторию, которая наиболее полно отражает потребности личности и соответствует образовательной потребности общества [4].

Концепция непрерывного профессионального образования заключается в постоянной, на протяжении активной трудовой жизни, адаптации, профессиональном самосовершенствовании, периодическом повышении квалификации и переподготовке специалистов. Оно основано на качественной базовой подготовке, реализуемой в системах основного и дополнительного профессионального образования и в условиях профессиональной деятельности. В ходе поэтапного прохождения личностью отдельных ступеней восходящей лестницы образования, каждая из которых логически продолжает предшествующую и представляет собой завершённый цикл учебного процесса, преемственного и последовательного освоения общих и профессиональных компетенций, реализуется принцип непрерывности профессионального обучения. Процесс непрерывного образования способствует профессионализации и осмыслению профессиональных ценностей медицинскими работниками, формирует и развивает у них способность к рефлексии опыта, как своего собственного, так и своих коллег, в том числе опыта врачебных ошибок, способов их предотвращения и преодоления их последствий. Реальные ситуации и проблемы, имеющие место в профессиональной деятельности медицинских работников, обогащают медицинское образование собственными профессиональными достижениями обучающихся, что позволяет проектировать образовательный процесс с учётом их интересов и потребностей. И как область профессиональной деятельности, и как содержание образования, медицина накладывает специфический отпечаток на специалистов этой области, и требует от них, в быстро меняющихся условиях современности, своевременного повышения квалификации с целью соответствия уровню новейших технологических и научных достижений в профессионально значимых областях. В проекте концепции развития непрерывного медицинского образования оно трактуется, как образовательный процесс, с помощью которого медицинские работники постоянно (ежедневно) обновляют свои знания и практические навыки.

Из выше сказанного, понятно, что система непрерывного профессионального образования должна обеспечить как вертикальную, так и горизонтальную образовательную мобильность человека в течение всей его жизни. Первый вид образовательной мобильности заключается в переходе индивида от одного уровня образования к другому в ходе «формального профессионального образования». Реализация горизонтальной образовательной мобильности осуществляется в рамках другой составляющей непрерывного профессионального образования – системы дополнительного профессионального образования и заключается в обновлении, расширении и приобретении новых знаний и навыков специалистом.

Создание условий, способствующих увеличению продолжительности активной творческой жизни человека, максимально эффектив-

ному использованию опыта, интеллектуальных ресурсов и личностного потенциала человека в течение всей его жизни, является главной задачей системы непрерывного профессионального образования. Успех современного и молодого специалиста и профессионала со стажем определяется, прежде всего, способностью гибкого реагирования на постоянно меняющиеся условия, а государству, обществу необходим специалист, способный своевременно перестраивать содержание своей деятельности в связи со сменой требований рынка труда.

Библиографический список

1. Горюнова Л. В. Составляющие профессиональной мобильности специалиста // Естествознание и гуманизм : сб. научных трудов. – Вып. 5. – Т. 2. / под ред. проф. д. б. н. Н. Н. Ильинских. – Томск : Томский государственный университет, 2005.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие здравоохранения» // Коллегия Минздрава России от 28 сентября 2012 г. URL: http://www.rosminzdrav.ru/health/zdravo2020/11/Kollegiya_itog.pdf
3. Двойников С. И., Карасева Л. А. Управление развитием сестринского персонала : уч. пос. – М. : ФГОУ «ВУНМЦ Росздрава», 2006. – 119 с.
4. Зеленина Л. М., С. И. Портнова Перспективные проблемы развития целостной дидактической системы в условиях непрерывного образования // Перспективные проблемы развития системы непрерывного образования : сб. науч. трудов / под ред. Б. С. Гершунского и др. – М., 1987. – С. 38–43.
5. Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов. – Книга 2 : материалы XV Всероссийской научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций». – М. : Уфа, 2005. – С. 10–19.
6. Камынина Н. Н., Островская И. В., Пьяных А. В. и др. Менеджмент и лидерство : учебник для студентов учреждений высш. проф. образования. – М. : ГЭОТАР-Медиа, 2009.
7. Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. URL: www.protown.ru (дата обращения 28.01.2013).
8. Логвинова О. В. Вопросы организации непрерывного обучения сестринского персонала в лечебных учреждениях // Сестринское дело. – 2008. – № 4. – С. 43–46.
9. Пальцев М. А. Проблемы развития высшего и послевузовского медицинского и фармацевтического образования–2008 // Ремедиум. – 2008. – № 7. – С. 6–8.
10. Проект Концепции развития непрерывного медицинского образования в РФ // Ассоциация медицинских обществ по качеству. URL: http://www.citoo3.ru/zakonodat/prikaz/med_obrazov.pdf (дата обращения 25.01.2013).
11. Чернов Ю. К., Палферова С. Ш. Материалы XI симпозиума «Квалиметрия в образовании: методология, методика, практика» / под науч. ред. Н. А. Селезневой, А. И. Субетто. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006.

ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

О. С. Сергеева

Гуманитарный институт Киевского университета
им. Б. Гринченко, г. Киев, Украина

Summary. The article highlights problems of adult education in the education policy of the European Union. It also includes their possible solutions. This article discusses important factors and assumptions of changes and reforming in the field of adult education in the educational policy of the European Union, and indicates some of the key government documents that directly had influenced the development of adult education in the EU countries.

Key words: adult education, lifelong education; educational policy; international migration; competition; the EU education programs.

Страны Европейского Союза, понимая всю серьёзность различных современных проблем, идут на глубокие преобразования и обновления образовательной политики в области образования в течение жизни, непрерывного профессионального образования и образования взрослых, пытаясь усилить их и приспособить к новым потребностям, которые появляются у граждан разного возраста. Отмечая ценности человека как «главного европейского наследия и центрального элемента любой политической деятельности европейского сообщества», документы европейских саммитов заключают, что образовательные системы должны приспособиться к новым реалиям XXI века и «непрерывное образование должно стать главной политической программой гражданского общества, социального единства и занятости» [5, 6]. Они постоянно находятся в поле зрения глав государств и правительств всех государств-членов Европейского Союза. Для Евросоюза характерна диверсификация проблем и вызовов, учёта их специфики и, следовательно, тщательное определение стратегии, тактики и инструментов борьбы с ними. Наряду с проблемами международного терроризма, глобализации общества, расизма, загрязнения окружающей среды, глобальных катаклизмов, изменения климатических условий, перенаселения современный мир сталкивается с проблемами экономики, занятости и конкурентоспособности. А значит, Евросоюз (на основе полномочий Маастрихтского соглашения 1992 года) в соответствии с положениями лиссабонской, стокгольмской и копенгагенской стратегий отводит одну из важнейших ролей политике в сфере образования, обучения в течение жизни и профессиональной подготовки. Соответствующая стратегия Европейского Союза реализуется путём сотрудничества государств-членов.

С точки зрения содержания система образования взрослых и профессиональной подготовки стран Европейского Союза адаптируется к потребностям «общества, основанного на знаниях», а также требованиям повышения уровня и качества занятости. Система должна предлагать возможности обучения и профессиональной подготовки разнообразным целевым группам на разных этапах их жизни: молодым безработным, взрослым и тем работникам, которые рискуют потерять свою квалификацию в результате быстрых изменений, связанных с разработкой и внедрением новейших технологий и, прежде всего, информационно-коммуникационных. С этой целью Европейский Союз принял за последние годы ряд важных политических инициатив в сфере высшего образования, образования в течение жизни, образования взрослых и профессиональной подготовки. Они направлены на улучшение качества и эффективности образования, его доступности и открытости внешнему миру, повышение мобильности субъектов и объектов учебного процесса (внутри государства и международной), определение индикаторов качества образования [1].

Механизмом реализации поставленных целей Европейского Союза служат общесоюзные программы, которые финансируются за счёт союзного бюджета. Важнейшими из них являются «внутренние» программы – «Сократес» (школьное, высшее, взрослых, языковое образование и др.) [6] и «Леонардо да Винчи» (профессиональное образование) [7]. Кроме образовательных задач, они выполняют важную миссию в качестве инструментов укрепления института гражданства Европейского Союза, повышения политической и социальной сплочённости народов Евросоюза, развития чувства европейской идентичности. В числе прочего этому способствуют лингвистические проекты мобильности, Болонский процесс.

Оценивая в целом ход реализации «внутренних» программ, можно на полном основании говорить об их эффективности. В частности, улучшились показатели мобильности европейских студентов и преподавателей, увеличилась численность взрослых обучающихся, вводятся болонские преобразования, реализуется проект «общеввропейский магистр», разработана и принята система «Европас». Все эти показатели свидетельствуют в пользу усиления европейского измерения профессионального образования и образования взрослых.

Вместе с тем в реализации «внутренних» программ существуют проблемы. Это и недостаточное финансирование, и сильная бюрократизация управления программами, и высокие расходы на содержание управленческого аппарата [2]. Большую роль в укреплении международных позиций Европейского Союза, повышения его конкурентоспособности на международном рынке образовательных услуг, престижа европейского образования и усиления его международного измерения играют внешние образовательные программы Евросоюза. В их рамках Европейский Союз сотрудничает практиче-

ски со всеми регионами мира. Это программы «Темпус», «Эразмус Мундус», «Ж. Монне», «Альфа» и другие. В целом эти программы выполняют различные задачи, в их числе проведение и углубление демократических, рыночных, хозяйственных, производственных и культурных реформ, объединение общества, повышение уровня благосостояния населения, развитие предпринимательства, борьба с безработицей и бедностью, инкорпорация стран в мировые процессы и мировое сообщество.

Всё более реальными за последние годы начали осознаваться ограниченность и опасность дальнейшего развития человечества исключительно через экономический рост и увеличение технического могущества, а также то обстоятельство, что будущее развитие в большей степени определяется уровнем культуры и мудрости человека. По мнению выдающегося немецкого мыслителя XX века Эриха Фромма, развитие будет определяться не столько тем, что человек имеет, сколько тем, кем он является, и тем, что он способен делать с тем, что имеет [4].

Всё это делает совершенно очевидным тот факт, что в преодолении кризиса цивилизации, в решении острейших проблем человечества огромная роль должна принадлежать образованию [1].

Однако за последние десятилетия в мире всё более настойчиво дают о себе знать проблемы, которые не удаётся решить в рамках реформ, т. е. в рамках традиционных методических подходов, и всё чаще учёные и педагоги обсуждают проблему всемирного кризиса образования. Образовательные системы, сложившиеся до сих пор, к сожалению, не выполняют своей функции формирования творческой силы. В 1968 году американский учёный и просветитель Ф. Г. Кумбс одним из первых проанализировал нерешённые проблемы: «В зависимости от условий, сложившихся в разных странах, кризис проявляется в разной форме, сильнее или слабее». Филипп Г. Кумбс также утверждал, что «...разрыв между образованием и условиями жизни общества принимает самые разнообразные формы, и составляет сущность мирового кризиса образования» [3]. Позже, в книге «Взгляд из 80-х годов», он же делает вывод об обострении кризиса образования и о том, что общая ситуация в сфере образования стала ещё более серьёзной.

Международное образовательное пространство складывалось на протяжении двух столетий в процессе создания международных организаций по вопросам образования, таких как Международное бюро просвещения (Женева), Организация объединённых наций по вопросам образования и культуры (ЮНЕСКО, Париж) и Международный центр педагогических исследований (ЮНИСЕФ, Севр, Париж).

В настоящее время в рамках Европейского Союза разрабатываются стандартизированные измерители национальных статистик образования, унифицируется педагогическая терминология, разра-

батываются программы сотрудничества по подготовке специалистов в области новейших технологий образования. Нередко принимаются решения о взаимном признании дипломов и учёных степеней. Вырабатываются нормативы о статусе учебных заведений, о правовом положении субъектов и объектов обучения, принимаются решения по борьбе с дискриминацией в области образования. При всём разнообразии подходов к проблемам воспитания, обучения и социализации личности, существуют общие тенденции образовательной политики во всём мире. Глобализация является ответом на вопрос о преодолении мирового кризиса.

Глобализация как тенденция в мировой образовательной политике невозможна без отражения национальной, региональной, геополитической специфики. Демократизация системы образования предусматривает равенство членов общества перед образованием, доступность образования независимо от социального положения, пола, национальной, религиозной, расовой принадлежности. Наблюдаются и другие тенденции современной системы образования: сближение различных образовательных звеньев, управления образованием и её финансирования. Глобальные тенденции имеют место и в отечественной системе образования.

Итак, контуры трансформации образовательной и учебной систем Европейского Союза очерчены и требуют продвижения в области развития общества на основе знаний в контексте глобального преодоления существующих проблем.

Библиографический список

1. Европейский союз на пороге XXI века: выбор стратегии развития / под ред. Ю. А. Борко и О. В. Буториной. – М., 2001.
2. Зарубежный опыт реформ в образовании. Европа, США, Китай, Япония // Высшее образование сегодня. – 2000. – № 2.
3. Кумбс Г. Филипп. Кризис образования в современном мире: Системный анализ / пер. с англ. С. Л. Володиной, В. А. Кузнецова, С. П. Романовой; под ред. Г. Е. Скорова ; послесл. В. А. Жамина. – Москва : Прогресс, 1970. – 261 с.
4. Э. Фромм. Революция надежды. Избавление от иллюзий / пер. с англ.; предисл. П. С. Гуревича. – М. : Айрис-пресс, 2005. – 352 с. – (Человек и мир).
5. European Council Presidency Conclusions. – Санта-Мария да Фейра. – 2000. – 19–20 июня. – Параграф 33. – С. 6.
6. Council decision establishing the Community action programme “Socrates”. 95/819/EC of 14 March 1995.
7. Commission Report European Commission Interim Report on the Start of the Operational Implementation of the Second Phase of the Leonardo da Vinci Programme (2000–2006) COM (2002) 14.06.2002 315 final.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ ПСИХОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЯ

О ВЛИЯНИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

П. К. Долинина

**Хабаровская государственная академия экономики
и права, г. Хабаровск, Россия**

Summary. During the performance of official duties among employees arise personal relationship that carries both negative and positive aspects. The ideal state of the team is when the formal and informal relationships maximally match. It creates cohesion in the team and makes a noticeable production effect.

Key words: employee; performance of official duties; official organizational structure.

Любое предприятие (организация) представляет собой сложную систему, состоящую из подсистем – структурных подразделений. Коллектив таких структурных подразделений представляет собой так называемый – первичный производственный коллектив. При этом первичный производственный коллектив характеризуется формальной (официальной) и неформальной (неофициальной) организационными структурами.

Стоит отметить, что формальная структура коллектива обусловлена квалификационным разделением труда, выполнением определённых должностных обязанностей, установленных внутренними нормативными актами предприятия (организации). В пределах такой официальной структуры каждый сотрудник, выполняя предписанные ему обязанности, должен взаимодействовать с остальными членами коллектива определённым образом, в рамках установленных должностных обязанностей.

Неформальная структура представляет собой систему фактически сложившихся личностных отношений между членами трудового коллектива. Сотрудники предприятия (организации) вступают в неофициальные контакты друг с другом для того, чтобы удовлетворить некоторые свои потребности, например, такие, как: потребность в дружбе, общении, получении помощи по выполнению тех или иных обязанностей и другие.

Неформальная структура первичного производственного коллектива не только возникает, но и развивается спонтанно. Считаем необходимым обратить внимание на то, что возникновению неофици-

циальных контактов, чаще всего, служит выполнение общих обязанностей (целей) отражённых в должностных инструкциях.

То есть в процессе функционирования первичного коллектива формальная и неформальная системы тесно переплетены, связаны и влияют друг на друга. Выполнение схожих должностных обязанностей или работа над созданием единой производственной продукции создают оптимальные условия для формирования сплочённости и взаимной ответственности. В том числе и однородность коллектива по таким признакам, как пол, возраст, образование и пр. является фактором, способствующим возникновению тесных связей между работниками, то есть созданию неформальной структуры.

Главной функцией неформальной структуры коллектива является удовлетворение социальных потребностей личности, важнейшей из которых является, конечно же, потребность в общении. Официальные связи среди членов коллектива эту потребность удовлетворить не могут, поскольку любая личность не ограничивается лишь рамками своей официальной роли (исполнение определённых должностных обязанностей) в том или ином коллективе.

На основании всего выше изложенного, автор считает, что одной из важнейших задач руководителя любого по численности коллектива является сближение формальных и неформальных структур. Для эффективной работы в коллективе руководитель должен знать о существовании неформальных структур. Он должен считаться с существованием этих структур и уметь использовать направленность их действий в интересах общего дела.

Не стоит забывать, что взаимодействие формальных и неформальных структур в коллективе несёт в себе как отрицательные, так и положительные моменты. Идеальным состоянием коллектива является такое, при котором формальные и неформальные структуры максимально совпадают. Такое совпадение структур создаёт сплочённость в коллективе и даёт заметный производственный эффект. При несовпадении структур в коллективе может возникнуть борьба между ними, которая препятствует эффективной деятельности всего структурного подразделения предприятия (организации).

Библиографический список

1. URL: <http://asppsi.com> (дата обращения 18.12.2012).
2. URL: <http://partnerstvo.ru> (дата обращения 24.12.2012).

МЕТОДЫ ПСИХОГИГИЕНЫ И ПСИХОПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М. И. Кирикова

Московский городской педагогический университет,
г. Москва, Россия

Summary. In this article are presented methods and mental psychoprophylaxis professional social worker. Is given the main objectives of Mental Health profession. Outlines the dominant factors in the preservation of mental health and professional development of social workers. Lists the factors of professional burnout and ways psychoprophylaxis professional working.

Keywords: mental hygiene; social worker; mental health; professional burnout, psychoprophylaxis.

Психогигиена – это отрасль психологии и гигиены, изучающая факторы и условия окружающей среды, образ жизни, благотворно влияющие на психическое развитие, психическое состояние человека и разрабатывающая рекомендации по сохранению и укреплению психического здоровья.

Психическое здоровье предполагает состояние полного душевного равновесия, умение владеть собой, способность быстро приспосабливаться к сложным ситуациям и их преодолевать, в короткое время восстанавливать душевное равновесие.

Предупреждение болезненных психических реакций социального работника в процессе профессионального общения – серьезная задача психогигиены. Важнейшим принципом предотвращения синдрома «сгорания» является соблюдение требований психогигиены специалистом по социальной работе.

Профессиональный и личностный сценарии социального работника тесно взаимосвязаны. Карьера – это сознательно выбранный и реализуемый социальным работником путь профессионального продвижения к намеченному статусу, что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение в соответствии с уровнем его квалификации. На карьеру могут влиять и внешние факторы – социально-профессиональная среда, тип профессиональной организации случайность. Профессиональная среда может оказывать влияние на профессиональный рост и карьеру, а организация может способствовать типам карьеры. Социальному работнику необходимо учитывать неоднозначное влияние среды на свою карьеру и вырабатывать собственные критерии своего роста и сверять собственную самооценку с мнениями и оценками своих коллег-профессионалов.

Основные задачи психогигиены профессиональной деятельности – разработка и осуществление совокупности мероприятий,

обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья профессионала.

Для кадров соцработы, как и для персонала других сфер деятельности, важнейшими «требуемыми свойствами» являются здоровье (физическое и психическое), компетентность и профессионализм. Требование здоровья обусловлено тем, что социальная работа была и остаётся одной из трудных в физическом и психологическом отношении. Следует учесть, что большинство работников составляют женщины, обладающие более высокой степенью восприимчивости, сопереживания, эмоциональности по сравнению с мужчинами.

Поэтому на практике для поддержания и укрепления здоровья персонала используются (хотя явно не в достаточной мере) индивидуальные, групповые, коллективные системы. Например, психологические приёмы самозащиты в ситуациях «негативного общения»; комнаты и методики релаксации, психологической разгрузки; индивидуальная и групповая психотерапия; периодические медицинские осмотры и оказание врачебной помощи; предоставление путёвок по льготным ценам в санатории, дома отдыха, пансионаты; занятия физкультурой и др.

Компетентность специалиста, умение быстро и эффективно решать проблемы клиента – фактор профессионального самосохранения. Поэтому важно повышать своё мастерство и квалификацию посредством самообразования в ходе практической деятельности, заимствования опыта у коллег, различными формами краткосрочной учёбы – курсы, семинары, разовые программы и др. Одним из решающих факторов в повышении компетентности является индивидуальная познавательная мотивация – завтра знать и уметь лучше, чем сегодня.

Главными направлениями, предотвращающими «выгорание» специалистов по социальной работе, являются:

- развития знаний, навыков и умений;
- развития содержания труда;
- система улучшения психологического климата в коллективе.

В задачи психогигиены входит изучение и предотвращение воздействия психотравмирующих факторов, связанных с особенностями данной деятельности.

Существует также немало конкретных способов преградить путь «синдрому сгорания».

– культивирование других интересов, не связанных с консультированием, наилучшее решение этой проблемы состоит в том, чтобы сочетать работу с учёбой, исследованиями, написанием научных статей,

- поддержание своего здоровья, соблюдение режима сна и питания, овладение техникой медитации;
- участие в семинарах, конференциях, где предоставляется возможность встретиться с новыми людьми и обменяться опытом;
- совместная работа с коллегами, значительно отличающимися профессионально и личностно;
- хобби, доставляющее удовольствие.

Профессионализация – целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора и принятия будущей профессии и заканчивается, когда человек прекращает активную трудовую деятельность. В литературе рассматриваются различные аспекты профессионального становления личности. Особое внимание уделяется также разработке методов и приёмов преодоления профессиональных деструкции и кризисных ситуаций, которые неизбежны в профессиональном становлении.

Обязательным условием профессионального развития личности является осознание приёмов профессионального самосохранения, которое рассматривается, как способность личности противостоять негативно складывающейся социально-профессиональной ситуации, максимально актуализировать профессионально-психологический потенциал, противостоять профессионально обусловленным кризисам, стагнации, деформациям, а также готовность к профессиональному самоизменению.

Умение справляться с собственными негативными переживаниями, с агрессией, чувством брезгливости, раздражительностью: умение не реагировать эмоционально на открытую провокацию со стороны абонентов, не принимать её на свой счёт – это способности, помогающие предотвратить «выгорание».

Есть ещё один важный фактор, провоцирующий „выгорание" – фактор отсутствия положительного подкрепления. Снизить действие этого фактора, наверное, может только общественное признание, выраженное более или менее конкретно – повышением престижа этого рода деятельности. Должно публиковаться больше статей, делаться передач по радио и телевидению, посвящённых сотрудникам социальных служб, специфике их работы, достижениям.

Психогигиена социального работника обеспечивается его толерантностью к синдрому «сгорания». Социальный работник должен обладать эмоциональной устойчивостью, быть готовым к психическим перегрузкам, избегать возможных отклонений в собственных оценках и действиях.

РОЛЬ ПСИХОПРОФИЛАКТИКИ НА СОВРЕМЕННЫХ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Е. Н. Лисовская, А. Ю. Лисовская
Центр диагностики и консультирования,
г. Санкт-Петербург, Россия
Санкт-Петербургский государственный экономический
университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Summary. This article observes the role of psychoprophylaxis (especially attention to mental health) in modern organizations. Occupational diseases, stress and professional burnout can influence badly on employee's health and as the result, on employee's productivity. The key responsibility of every employer should become the formation of psychoprophylaxis' events in organization

Key words: labor potential; psychoprophylaxis; mental health.

В современных социо-экономических условиях (конкуренция среди организаций, как за ресурсы, так и за конечного потребителя, глобализация и её последствия и прочее другое) одним из залогов успешности компании в долгосрочной перспективе является её персонал, а точнее, трудовой потенциал компании. Дадим несколько определений:

Трудовой потенциал общества – совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества – является органической составной частью экономического потенциала общества [4, с. 43].

Трудовой потенциал организации – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при определённом уровне научно-технического прогресса.

Трудовой потенциал работника – возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник. При этом основой трудового потенциала являются качества, заложенные в человеке изначально.

Примеры характеристик трудового потенциала представлены в таблице 1 [4, с. 44].

Примеры характеристик трудового потенциала¹

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошенничество	Отношение к инвалидам, детям, престарелым
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность и асертивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов

¹ Из таблицы следует, что показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом.

Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в бюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Задача, стоящая перед любым государством и любой организацией, предоставить такие условия, при которых у человека появится возможность совершенствовать здоровье, уровень образования и профессионализма. Что касается аспекта здоровья, то и государство, и работодатели предлагают по мере возможности государственные и бизнес-программы, направленные в целом на пропаганду и поддержание здорового образа жизни (в частности, предоставление многими компаниями-работодателями полисов добровольного медицинского страхования для работников или оплата абонементов в фитнес-клубы). Данная политика свидетельствует о стремлении поддержать, прежде всего, соматическое (т. е. физическое) здоровье человека. Однако необходимо помнить, что в полной мере реализовать свой трудовой потенциал человек может, будучи не только соматически, но психически здоровым. Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, психическое здоровье – это состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно и плодотворно работать, а также вносить вклад в жизнь своего сообщества [1]. Специалисты ВОЗ отмечают, что для пропаганды психического здоровья направляется недостаточно финансовых ресурсов, а для укрепления психического здоровья необходимы многосекторальные действия, в которые вовлечены различные государственные сектора и неправительственные или местные организации [1]. Соответственно, как и государству, так и работодателю, заинтересованному в развитии трудового

потенциала своих работников, следует уделять внимание психопрофилактике – отрасли медицины, занимающейся разработкой мероприятий по предупреждению нервно-психических заболеваний и их последствий. Целью психопрофилактики в компаниях и на производстве является разработка и осуществление мероприятий, направленных на предупреждение заболеваний, вызванных факторами, неблагоприятно отражающихся на психическом здоровье (негармоничные взаимоотношения в коллективе, воздействие рабочих ситуаций, стрессогенные факторы). В современной литературе всё чаще встречается понятие офисный синдром – сложный комплекс симптомов, включающий в себя нарушения, проявляющиеся в различных органах и системах. Он развивается у офисных служащих в связи с воздействием на них различных факторов окружающей рабочей среды [3].

Среди заболеваний офисных работников можно выделить следующие группы [3]:

1. Мышечно-скелетные боли в спине, шее, верхних конечностях.
2. Головные боли.
3. Синдром «компьютерной мыши» (туннельный синдром) – в ведущей руке возникают такие симптомы, как парестезии, боль, слабость в кисти, отёк кисти.
4. Сердечно-сосудистые заболевания (атеросклероз, гипертоническая болезнь, аритмия и др.).
5. Синдром «сухого глаза», включающий в себя такие симптомы, как покраснение, усталость глаз, сухость глаз, ощущение «песка» в глазах.
6. Заболевания желудочно-кишечного тракта (гастрит и язва желудка, хронический колит и др.).
7. Заболевания дыхательной системы: бронхиальная астма, бронхит, пневмония, простудные заболевания.
8. Геморрой и трещины прямой кишки, хронические воспалительные заболевания органов малого таза (хронический простатит у мужчин, хронический эндометрит, сальпингоофорит у женщин).
9. Ожирение.
10. Варикозное расширение вен нижних конечностей, тромбоз флебит.

Помимо данных заболеваний, так называемый «офисный планктон» страдает и психо-соматическими, а также пограничными психическими расстройствами. К психо-соматическим можно отнести язву желудка, инфаркт миокарда, нейродермиты. К погранично психическим расстройствам относятся фобии, тревожные расстройства, депрессивные нарушения невротического уровня². Современ-

² Следует отметить, что причина практически 50 % тревожных расстройств – конфликты на работе.

ный работник всё чаще подвергается воздействиям стресса на работе, что, так или иначе, скажется на его здоровье. Исследовательский центр портала Super Job 11–23 апреля 2008 проводил опрос «Часто ли Вы испытываете стрессы?» среди 7400 представителей различных профессий [5]. Ответы респондентов распределились следующим образом:

Таблица 2.

Рейтинг профессий. Опрос «Часто ли Вы испытываете стрессы?»

Профессия	Да, часто	Нет, не часто	Вообще не знаю, что такое стресс	Затрудняюсь ответить
Журналист, редактор	44 %	42 %	8 %	6 %
Кадровик, HR-менеджер	41 %	51 %	3 %	5 %
Маркетолог	41 %	47 %	7 %	5 %
Руководитель	38 %	50 %	7 %	5 %
Бухгалтер	38 %	52 %	5 %	5 %
Секретарь	36 %	54 %	7 %	3 %
Юрист	36 %	50 %	9 %	5 %
Педагог	36 %	52 %	5 %	7 %
Врач, фельдшер	36 %	53 %	8 %	3 %
Дизайнер	35 %	53 %	7 %	5 %
Снабженец	33 %	54 %	7 %	6 %
Логист	33 %	49 %	9 %	9 %
Менеджер по туризму	31 %	61 %	4 %	4 %
Повар, кондитер, бармен	30 %	55 %	10 %	5 %
Токарь, слесарь, сварщик, рабочий	29 %	52 %	9 %	10 %
Менеджер по продажам	28 %	57 %	11 %	4 %
Менеджер по работе с клиентами	28 %	57 %	9 %	6 %

ОТК, качество	28 %	58 %	6 %	8 %
Системный администратор	27 %	51 %	15 %	7 %
Страховщик	27 %	58 %	10 %	5 %
Инженер	25 %	57 %	11 %	7 %
Программист	24 %	60 %	10 %	6 %
Охранник	24 %	54 %	21 %	1 %
Водитель	22 %	56 %	15 %	7 %

Итак, рейтинг самых стрессовых профессий возглавляют журналисты (44 %). Затем следуют «типичные» офисные работники. Это маркетологи, руководители предприятий, бухгалтеры, секретари, юристы, работники кадровых служб.

Статистика говорит о том, что для современной компании необходимо целенаправленное планирование системы психопрфилактических мероприятий. Для их грамотного осуществления необходимы знания о самих заболеваниях и условиях, способствующих их возникновению, проведение комплекса мероприятий, направленных на повышение устойчивости личности к психогенным и стрессорным факторам, регулирование взаимоотношений в коллективе. В компании должны быть изучены условия работы и характер труда, предоставлены комфортные (с точки зрения эргономики) условия работы, введены в практику консультативные приёмы у специалистов (психологов, психотерапевтов), осуществление пропаганды здорового образа жизни в рамках компании диспансеризация, изучен характер взаимоотношений в коллективе, а также пересмотрена система подбора и отбора персонала на позиции, проведение социальных тренингов с выработкой необходимых навыков (по профилактике переутомления, профессионального выгорания и т. д.). Данные мероприятия (в частности, по психопрфилактике) позволят снизить процент работников, испытывающих стресс, и улучшить продуктивность труда сотрудников. Так, группа компаний Head Hunter совместно с компанией "Здоровый офис" выявили связь между "организацией рабочего места и мотивацией сотрудников" к труду. В опросе приняли участие 3888 человек со всей России, причём более 90 % опрошенных отмечают прямую связь между удобством рабочего места и качеством и эффективностью их работы. При этом 47 % респондентов отметили, что в комфортных условиях улучшается самочувствие и качественнее выполняются рабочие задачи. У 44 % сотрудников удобное рабочее место повышает настроение и позволяет лучше концентрироваться и решать профессиональные задачи. 35 % опрошенных указали, что комфортные усло-

вия свидетельствуют о заботе начальства о работниках. И только 2 % респондентов не верят в значимость такого фактора, как комфортное рабочее место, и считают, что гораздо более важными являются другие аспекты корпоративной жизни [2].

Библиографический список

1. ВОЗ: Всемирная организация здравоохранения // Что такое психическое здоровье? Онлайн-вопросы и ответы. URL: <http://www.who.int/features/qa/62/ru/index.html> (дата обращения: 29. 01. 2013).
2. Группа компаний Head Hunter (hh.ru) // Организация рабочего места и мотивация сотрудников . URL: <http://hh.ru.hhpro.ru/file/5605855.pdf> (дата обращения: 29. 01. 2013).
3. Данилов А. Б., Курганова Ю. М. Офисный синдром. Независимое издание для практикующих врачей. URL: http://www.rmj.ru/articles_8033.htm (дата обращения: 29. 01. 2013).
4. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д. э. н., проф. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 584 с. – (Высшее образование).
5. HR-Portal. Сообщество HR-менеджеров // Самая нервная профессия. URL: <http://hr-portal.ru/article/samaya-nervnaya-professiya> (дата обращения: 29. 01. 2013).

СОЦИАЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

Л. Р. Ханипова

**Альметьевский филиал института экономики,
управления и права,
г. Альметьевск, Республика Татарстан, Россия**

Summary. This article observes social and psychological problems of management by a collective. The author allocates motivation types, the factors influencing the employees' behavior, features of workers' motivation depending on a phase of the organization's development.

Keywords: motivation; personnel.

Эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями организации и общества в целом является одной из ведущих задач управления персоналом. Данная задача в наибольшей степени решается мотивационным менеджментом. Это такой вид управления, который опирается на доминирование мотивации делового поведения, то есть на формирование условий заинтересованности всех сотрудников в высоком результате и стремлении к его скорейшему достижению. Упор при этом делается на мотивирование творческой, производительной и профессиональной деятельности сотрудников.

Возможности эффективного мотивирования должны быть заложены и в методах, и в организации управления. То есть из существующих разнообразных теорий мотивации в каждом конкретном случае необходимо выбрать только те, которые в наивысшей степени способны учесть разнообразные факторы воздействия на поведение сотрудника. Можно обозначить два вида таких факторов: внешние и внутренние [1, с.15–16].

К внешним факторам, которые определяют условия функционирования как самой организации, так и деятельности отдельных работников, относят уровень экономического развития общества, конкретную экономическую ситуацию, социальную обстановку.

К внутренним факторам, оказывающим воздействие на сотрудников, можно отнести следующие: иерархическая структура, организационная культура, цель развития и функционирования организации, выбранная стратегия управления персоналом, профессиональный и квалификационный состав работников организации.

Следует отметить, что в рамках мотивирования персонала необходимо также учитывать фазу развития, в которой находится предприятие или организация. В фазе становления и расширения производства наиболее эффективны стимулы, связанные с материальным премированием, должностным продвижением, повышением самостоятельности и ответственности, поощрением повышения квалификации и расширения направлений деятельности сотрудников организации. В период стабильного функционирования организации необходимо сосредоточиться на совершенствовании организации труда и управления, увеличении объёма выполняемых работ. Во время фазы спада требуется стимулирование повышения качества выполняемых работ, процессов реорганизации [3, с. 48–49].

Помимо этого в практике российского менеджмента, применяя разнообразные модели мотивации, важно учитывать национальные особенности и системы ценностей, межличностную культуру и семейное положение сотрудников организации, особенности российского менталитета [2, с. 355].

В зависимости от целей и решаемых задач организации или предприятия выделяют основные два типа мотивирования. Первый тип основывается на таком внешнем воздействии на человека, посредством которого приводится в действие конкретные мотивы деятельности, приводящие к необходимым результатам. При этом важно точно знать, какие мотивы способны побуждать человека к желательным результатам и каким образом вызвать эти у него эти мотивы.

Второй тип мотивирования ориентируется на формирование конкретной мотивационной структуры сотрудника. Основной упор делается на развитие и усиление необходимых действий человека или ограничение действий тех мотивов, которые мешают управлению конкретным сотрудниками. Такой тип мотивирования связан с

огромными усилиями, требует большого объёма знаний и способностей для его реализации. При этом результаты обычно намного выше результатов первого типа мотивирования.

В реальной действительности, как правило, различные типы мотивирования не противопоставляются друг другу. Для достижения лучших результатов мудрые руководители стремятся успешно сочетать достоинства двух вышеуказанных типов мотивирования.

Безусловно, управление мотивацией является сложным процессом, который испытывает на себе действие разноплановых факторов. Это и неопределённость мотивов, постоянные изменения процесса мотивации, различие мотивационных структур различных сотрудников. Особая сложность управления процессом мотивации обуславливается также тем, что между мотивацией и конечными результатами деятельности организации или предприятия нет прямой зависимости.

Эффективный менеджмент – это в первую очередь способность руководителя максимально раскрыть физический и интеллектуальный потенциал своих подчинённых. Этого не добиться без понимания движущих сил, определяющих поведение и работу человека в организации. Высокие достижения в управлении требуют хорошего знания психологии. На словах руководители легко признают эту истину, однако на деле в своей работе они всё ещё используют психологические знания в микроскопически малом объёме [4, с. 10–11].

Работа по мотивированию работников является, безусловно, важнейшей областью управленческой деятельности. Экономические реформы сопровождаются трансформацией отношения людей к труду, изменением их ценностных ориентаций, появлением новых возможностей реализации жизненного потенциала. В этих условиях обеспечение заинтересованности работников в труде оказывается, с одной стороны, исключительно сложной, а с другой – едва ли не главной задачей любого производства.

Библиографический список

1. Андреев В. В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом. – 2000. – № 10.
2. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом». – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2009. – 439 с.
3. Каменская В. Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 160 с.
4. Курбатова М., Магура М. Мотивация // Управление персоналом. – 2007. – № 13–14 (167–168).

ОСОБЕННОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Т. В. Сидорина

**Сибирский институт управления – филиал Российской
академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
г. Новосибирск, Россия**

Summary. The internationalization of business is far-reaching in its scope the process this time. He and irreversible, that determines the actualization of this study.

Key words: staff; business; internationalization of the business.

Интернационализация бизнеса – необозримый по своим масштабам и необратимый процесс сегодняшнего времени.

Исследованиям данной проблемы и поиска её решения посвящены научные труды В. И. Герасимчука, О. А. Гришновой, И. Б. Дураковой, Э. М. Либановой, И. Л. Петровой и др. Цель данного исследования заключается в выявлении особенностей управления персоналом интернационального предприятия.

Минимум два блока проблем высвечивает такое направление предпринимательства: расширение границ предпринимательской деятельности предприятия за рубежом и появление многонационального персонала из различных стран на предприятии одной страны.

В силу реализации миграционной политики кадровый состав предприятий характеризуется не только многонациональностью населения, говорящего на языке страны прибытия, но и наличием людей различных национальностей, говорящих на языках своих стран.

Результаты нашего исследования показывают, что языковые различия дополняются различием в понимании мигрантами качества жизни: образования, уровня профессиональной деятельности, культуры, менталитета, религии, допустимых стандартов существования и др. В целом, всё это усложняет деятельность по управлению таким персоналом предприятия. Данные аспекты управления не исследованы, что создаёт определённые трудности в выполнении профессиональных задач многонациональным составом кадров из различных стран.

Анализ состояния дел показывает, что национальный менеджмент персонала, ориентирующийся только на принятую в данной стране систему трудовых отношений, закреплённую соответствующими правовыми нормами, стратегическим и тактическим комплексами мероприятий и оперативных действий, в новых интернациональных условиях хозяйствования малорезультативен и требует разработки новых механизмов, учитывающих привнесённые факторы внешней среды и цели, преследуемые предприятием. Поэтому ин-

тернационализация менеджмента персонала понимается как приспособление стратегий, реальности и способов управления персоналом к экономическим, социокультурным и правовым условиям места расположения многонациональных хозяйствующих субъектов.

Успешность работника интернационального предприятия зависит от наличия у него профессиональной, социальной, предпринимательской и личностной компетентности, способностей к изучению иностранных языков, устроенности семейной ситуации и других.

Одна из главных проблем интернационального предприятия – профессиональное развитие персонала.

Развитие персонала на интернациональных предприятиях способствует расширению и улучшению знаний, навыков и способа профессионального и личностного поведения, а также точек зрения, ценностных установок сотрудников. Оно становится экономической предпосылкой конкурентного преимущества только тогда, когда совместная работа специалистов из разных стран позволяет предприятию оптимально достигать его цели.

Исследование показало, что у работников имеется потребность в профессиональном развитии, желание тратить время на свой должностной рост.

Сгладить различия и найти согласие позволяет комплекс тренингов и деловых игр по совместной отработке профессиональных навыков и процедур действий. Каждое занятие имеет три группы программ: языковую, культуру страны предприятия, профессиональную культуру видов деятельности на предприятии. По каждой программе определён контроль уровня обученности, позволяющий представить «приращение» компетентности сотрудников.

Исследование демонстрирует приобретение знаний не только прибывшей стороной, но и взаимное обогащение социально-профессиональным опытом представителей каждой страны.

Таким образом, интернационализация управления человеческими ресурсами является одним из факторов совершенствования предприятия, повышения его конкурентоспособности. Комплексность интернационального менеджмента человеческих ресурсов способствует повышению их международной конкуренции, наполняет новым содержанием персонал-технологии.

Библиографический список

1. Дуракова И. Б., Родин О. А., Талтынов С. М. Управление персоналом : учеб. пособие. – Вып. 5. – Воронеж : Изд-во ВГУ, 2006. – 99 с.
2. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 301 с.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

О. В. Дремина

**Департамент государственного управления
Администрации губернатора Пермского края,
г. Пермь, Пермский край, Россия**

Summary. This article observes the government service as professional work. One of main principles of government service is professionalism and competence. In this article consider some approaches of professionalism of government employees.

Key words: government service; professionalism and competence; government employee.

Обретение управленческим трудом профессионального характера и особая его ответственность заставляли обращать на себя внимание руководителей государства практически во все периоды истории. Главный смысл этих обращений состоял в том, чтобы найти адекватные времени пути и способы обеспечения многообразия сфер общества, в том числе и государственного управления, людьми, подготовленными и способными решать задачи управления [5, с. 134].

Согласно действующему законодательству государственная гражданская служба (далее – государственная служба) – это вид государственной службы, который представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации. Её задача – обеспечение исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Опираясь на отечественный опыт государственной службы, анализируя её организацию, характер, содержание, можно сказать, что она как профессиональная деятельность имеет свою специфику по отношению к другим разновидностям профессиональной деятельности. Эта специфика состоит, прежде всего, в её нормативно-правовом характере, управленческо-коммуникативном и публичном характере.

Признание государственной службы профессиональной деятельностью отражает требуемое качество, сложность содержания труда по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Это одновременно и констатация степени развития объективированных форм (должностей, рабочих форм), степени сложности труда в этой сфере, требующей от человека глубоких знаний, умений, навыков и соответствующего профессионального опыта в

конкретной предметной области, в соответствии с функциями, задачами, направлениями деятельности государственной службы.

В связи с тем, что государственная служба является профессиональной деятельностью, требующей для своего осуществления специальных знаний и навыков, одним из важнейших принципов построения и функционирования государственной гражданской службы является принцип профессионализма и компетентности. Данный принцип закреплён в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Слово «компетенция» в буквальном переводе с латинского языка означает «принадлежность по праву». В содержательном отношении компетенция включает в себя два компонента:

1. Круг полномочий какого-либо органа или должностного лица;
2. Круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом [2, с. 366].

Сущность принципа профессионализма и компетентности раскрывает А. И. Турчинов. С точки зрения учёного профессионализм означает высокую степень овладения человеком профессиональными знаниями, умениями, навыками, наличие у человека профессионального психологического опыта – профессионального опыта.

Компетентность – это степень выраженности, проявленности присущего человеку профессионального опыта в рамках компетенции конкретной должности.

Профессиональная компетентность – это проявление сущности профессиональной культуры специалиста, содержание его профессионализма. Профессиональная компетентность и компетентность соотносятся как часть и целое.

Профессионализм и компетентность – две стороны, две неразрывные характеристики человека как личности и как профессионала. Смысл этого принципа состоит в том, чтобы содержание профессионализма соответствовало структуре компетенции должности. Только в этом случае можно ожидать высшего проявления профессионализма – компетентности и профессиональной компетентности государственного служащего.

Понятие «профессионализм» учёными трактуется по-разному.

Так, В. Г. Игнатов определяет профессионализм как высший уровень психофизических, психических и личностных изменений, происходящих в процессе длительного выполнения человеком служебных обязанностей, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях [2, с. 370].

Е. В. Охотский под профессионализмом понимает способности работника с учётом условий и реальных возможностей определить оптимальные пути и способы реализации поставленных задач и возложенных полномочий. Это система определённых качеств, спо-

способных обеспечивать наилучшие результаты приемлемого уровня в соответствующей сфере деятельности.

А. А. Деркач отмечает, что о профессионализме деятельности можно говорить только тогда, когда система знаний, умений и навыков постоянно пополняется и обогащается, когда расширяется диапазон решаемых профессиональных задач, когда постоянно растёт эффективность деятельности, а сама она приобретает творческий характер.

С точки зрения В. А. Толочка профессионализм – это совокупность личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда («нормативный профессионализм»).

При акмеологическом подходе профессионализм понимается не только как условие достижения высоких профессиональных результатов, но и как успешность самореализации человека в жизни.

В профессионализме различают две стороны:

– состояние мотивационной сферы человека – мотивы, смыслы, цели, удовлетворённость трудом;

– состояние операционной сферы – приёмы, средства деятельности, способности, знания, умения, навыки [4, с. 288].

По результатам акмеологических исследований профессионализма личности государственных служащих, таковыми являются интеллектуальные (в основном аналитические) способности, общие способности к управленческой деятельности, психологические и коммуникативные способности [1, с. 261].

Особая роль при этом отводится интеллектуальным способностям. По мнению Б. Г. Ананьева, основой всякого развития является, прежде всего, развитие интеллектуальное.

При рассмотрении государственной гражданской службы как профессиональной деятельности возникает вопрос, кто же такой профессионал? В общем плане это специалист, овладевший высоким уровнем профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в процессе труда, вносящий свой индивидуальный вклад в профессию, нашедший своё индивидуальное предназначение, стимулирующий в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий престиж своей профессии в обществе.

Опираясь на высказывание Л. Фейербаха о том, что совершенная личность обладает силой мышления, силой воли, силой чувств, профессионально совершенным можно назвать государственного служащего, который в своей личностно-профессиональной характеристике обладает силой интеллекта, силой воли, силой эмоций и чувств, а также коммуникативной силой и силой здоровья.

В. Г. Игнатов считает, что в основе профессиональной ориентации гражданского служащего должны лежать интересы службы, здоровое стремление к успеху служебной деятельности, желание

сделать карьеру. При этом немаловажным качеством профессионала является способность к принятию решений с элементами разумного риска и умение брать ответственность на себя.

А. А. Деркач отмечает, что профессионализм личности зависит от уровня развития профессионально важных качеств, т. е. таких качеств личности, которые влияют на результативность деятельности. Настоящий профессионал, имеющий высокие эталоны качества профессиональной деятельности и отношений, формирует жёсткую систему нормативной регуляции, побуждающей его постоянно придерживаться этих эталонов и стандартов. Данные нормы выступают как нравственный регулятор поведения и отношений.

С точки зрения Е. В. Охотского профессионализм государственного служащего – это доскональное знание своего дела и наиболее эффективное осуществление своей служебной деятельности. Именно в профессионализме все качества работника: специально-деловые, личностные, нравственные.

Аксиомой государственного строительства во все времена являлось формирование профессионального чиновничества, соответствующего задачам государства, его целям, политическому устройству и функциям.

В России сегодня речь идёт о государственной службе, как о качественно новом общественном явлении. Процессы гуманизации, модернизации российского общества, перевод экономики России на инновационный путь развития, укрепление основ конституционного строя, повышение уровня жизни общества, реализация прав и свобод человека и, как следствие, обеспечение конкурентоспособности страны в глобальном мире зависит от профессионализма, компетентности, образованности, общей культуры, гражданской ответственности государственных гражданских служащих.

Библиографический список

1. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО «Модэк», 2004.
2. Игнатов В. Г. Государственная служба. – М. : ИКЦ «МарТ», 2004.
3. Охотский Е. В. Служебная карьера. – М., 1998.
4. Толочек В. А. Современная психология труда : уч. пос. – СПб. : Питер, 2008.
5. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М. : Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998.

**План международных конференций,
проводимых вузами России, Азербайджана, Армении,
Белоруссии, Болгарии, Ирана, Казахстана, Польши,
Украины и Чехии на базе НИЦ «Социосфера»
в 2013 году**

Все сборники будут изданы в чешском издательстве
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» (Прага)

10–11 марта 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Национальные культуры в социальном пространстве и времени»** (К-03.10.13)

13–14 марта 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Актуальные проблемы современных общественно-политических феноменов: теоретико-методологические и прикладные аспекты»** (К-03.13.13)

15–16 марта 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность»** (К-03.15.13)

20–21 марта 2013 г. II международная научно-практическая конференция **«Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика»** (К-03.20.13)

25–26 марта 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований»** (К-03.25.13)

28–29 марта 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Личность и социальное развитие»** (К-03.28.13)

1–2 апреля 2013 г. II международная научно-практическая конференция **«Игра и игрушки в истории и культуре, развитии и образовании»** (К-04.01.13)

5–6 апреля 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Народы Евразии. История, культура и проблемы взаимодействия»** (К-04.05.13)

7–8 апреля 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Социогуманитарные и медицинские вопросы современной психологии, нейрофизиологии, нейроморфологии, психолингвистики»** (К-04.07.13)

10–11 апреля 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Проблемы и перспективы развития образования в XXI веке: профессиональное становление личности (философские и психолого-педагогические аспекты)»** (К-04.10.13)

15–16 апреля 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Информационно-коммуникационное пространство и человек»** (К-04.15.13)

20–21 апреля 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Социальные науки и общественное здоровье: теоретические подходы, эмпирические исследования, практические решения»** (К-04.20.13)

22–23 апреля 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Деятельность социально-культурных институтов в современной социокультурной ситуации: проблемы теории и практики»** (К-04.22.13)

25–26 апреля 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Детство, отрочество и юность в контексте научного знания»** (К-04.25.13)

28–29 апреля 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Самореализация потенциала личности в современном обществе»** (К-04.28.13)

2–3 мая 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования»** (К-05.02.13)

5–6 мая 2013 г. IV международная научно-практическая конференция **«Теория и практика гендерных исследований в мировой науке»** (К-05.05.13)

10–11 мая 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире»** (К-05.10.13)

15–16 мая 2013 г. IV международная научно-практическая конференция **«Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия»** (К-05.15.13)

22–23 мая 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Модели развития психологического универсума человека»** (К-05.22.13)

25–26 мая 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества»** (К-05.25.13)

1–2 июня 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Социально-экономические проблемы современного общества»** (К-06.01.13)

3–4 июня 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Теоретические и прикладные вопросы специальной педагогики и психологии»** (К-06.03.13)

5–6 июня 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Права и свободы человека: проблемы реализации, обеспечения и защиты»** (К-06.05.13)

7–8 июня 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Социогуманитарные и медицинские аспекты развития современной семьи»** (К-06.07.13)

10–11 сентября 2013 г. IV международная научно-практическая конференция **«Проблемы современного образования»** (К-09.10.13)

15–16 сентября 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Новые подходы в экономике и управлении»** (К-09.15.13)

20–21 сентября 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Традиционная и современная культура: история, актуальное положение, перспективы»** (К-09.20.13)

25–26 сентября 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Проблемы становления профессионала»** (К-09.25.13)

28–29 сентября 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Этнокультурная идентичность как стратегический ресурс самосознания общества в условиях глобализации»** (К-09.28.13)

1–2 октября 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Иностранный язык в системе среднего и высшего образования»** (К-10.01.13)

5–6 октября 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований»** (К-10.05.13)

10–11 октября 2013 г. IV международная научно-практическая конференция **«Современная психология на перекрестке естественных и социальных наук: проблемы междисциплинарного синтеза»** (К-10.10.13)

15–16 октября 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Личность, общество, государство, право. Проблемы соотношения и взаимодействия»** (К-10.15.13)

20–21 октября 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Трансформация духовно-нравственных процессов в современном обществе»** (К-10.20.13)

25–26 октября 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов»** (К-10.25.13)

28–29 октября 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Социализация и воспитание подростков и молодежи в институтах общего и профессионального образования: теория и практика, содержание и технологии»** (К-10.28.13)

1–2 ноября 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия»** (К-11.01.13)

3–4 ноября 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования»** (К-11.03.13)

5–6 ноября 2013 г. IV международная научно-практическая конференция **«Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы»** (К-11.05.13)

10–11 ноября 2013 г. II международная научно-практическая конференция **«Дошкольное образование в стране и мире: исторический опыт, состояние и перспективы»** (К-11.10.13)

15–16 ноября 2013 г. Международная научно-практическая конференция **«Проблемы развития личности»** (К-11.15.13)

20–21 ноября 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования»** (К-11.20.13)

25–26 ноября 2013 г. II международная научно-практическая конференция **«История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему»** (К-11.25.13)

1–2 декабря 2013 г. III международная научно-практическая конференция **«Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях»** (К-12.01.13)

5–6 декабря 2013 г. II международная научно-практическая конференция **«Актуальные вопросы теории и практики лингвострановедческой лексикографии»** (К-12.05.13)

ИНФОРМАЦИЯ О ЖУРНАЛЕ «СОЦИОСФЕРА»

Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера» публикует научные статьи и методические разработки занятий и дополнительных мероприятий по социально-гуманитарным дисциплинам для профессиональной и общеобразовательной школы. Тематика журнала охватывает широкий спектр проблем. Принимаются материалы по философии, социологии, истории, культурологии, искусствоведению, филологии, психологии, педагогике, праву, экономике и другим социально-гуманитарным направлениям. Журнал приглашает к сотрудничеству российских и зарубежных авторов и принимает для опубликования материалы на русском и английском языках. Полнотекстовые версии всех номеров журнала размещаются на сайте НИЦ «Социосфера». Журнал «Социосфера» зарегистрирован Международным Центром ISSN (Париж), ему присвоен номер ISSN 2078-7081; а также на сайтах Электронной научной библиотеки и Directory of open access journals, что обеспечит нашим авторам возможность повысить свой индекс цитирования. **Индекс цитирования** – принятая в научном мире мера «значимости» трудов какого-либо ученого. Величина индекса определяется количеством ссылок на этот труд (или фамилию) в других источниках. В мировой практике индекс цитирования является не только желательным, но и необходимым критерием оценки профессионального уровня профессорско-преподавательского состава.

Содержание журнала включает следующие разделы:

- Наука
- В помощь преподавателю
- В помощь учителю
- В помощь соискателю

Объем журнала – 80–100 страниц.

Периодичность выпуска – 4 раза в год (март, июнь, сентябрь, декабрь).

Главный редактор – Б. А. Дорошин, кандидат исторических наук, доцент.

Редакционная коллегия: Дорошина И. Г., кандидат психологических наук, доцент (ответственный за выпуск), Антипов М. А., кандидат философских наук, Белолипецкий В. В., кандидат исторических наук, Ефимова Д. В., кандидат психологических наук, доцент, Саратовцева Н. В., кандидат педагогических наук, доцент.

Международный редакционный совет: Арабаджийски Н., доктор экономики, профессор (София, Болгария), Большакова А. Ю., доктор филологических наук, ведущий научный сотрудник Института мировой литературы им. А. М. Горького РАН (Москва, Россия), Берберян А. С., доктор психологических наук, профессор (Ереван, Армения), Волков С. Н., доктор философских наук, профессор (Пенза, Россия), Голандам А. К., преподаватель кафедры русского языка Гилянского государственного университета (Решт, Иран), Кашпаро-

ва Е., доктор философии (Прага, Чехия), Сапик М., доктор философии, доцент (Колин, Чехия), Хрусталькова Н. А., доктор педагогических наук, профессор (Пенза, Россия).

Требования к оформлению материалов

Материалы представляются в электронном виде на e-mail sociosphera@yandex.ru. Каждая статья должна иметь УДК (см. www.vak-journal.ru/spravochnikudc/; www.jssc.ru/informat/grnti/index.shtml). Формат страницы А4 (210 x 297 мм). Поля: верхнее, нижнее и правое – 2 см, левое – 3 см; интервал полуторный; отступ – 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman, стиль – Обычный. Название печатается прописными буквами, шрифт жирный, выравнивание по центру. На второй строчке печатаются инициалы и фамилия автора(ов), выравнивание по центру. На третьей строчке – полное название организации, город, страна, выравнивание по центру. В статьях методического характера следует указать дисциплину и специальность учащихся, для которых эти материалы разработаны. После пропущенной строки печатается название на английском языке. На следующей строке фамилия авторов на английском. Далее название организации, город и страна на английском языке. После пропущенной строки следует аннотация (3–4 предложения) и ключевые слова на английском языке. После пропущенной строки печатается текст статьи. Графики, рисунки, таблицы вставляются, как внедренный объект должны входить в общий объем тезисов. Номера библиографических ссылок в тексте даются в квадратных скобках, а их список – в конце текста со сплошной нумерацией. Ссылки расставляются вручную. Объем представляемого к публикации материала (сообщения, статьи) может составлять 2–25 страниц. Заявка располагается после текста статьи и не учитывается при подсчете объема публикации. Имя файла, отправляемого по e-mail, соответствует фамилии и инициалам первого автора, например: **Петров ИВ** или **German P**. Оплаченная квитанция присылается в отсканированном виде и должна называться, соответственно **Петров ИВ квитанция** или **German P receipt**.

Материалы должны быть подготовлены в текстовом редакторе Microsoft Word 2003, тщательно выверены и отредактированы. Допускается их архивация стандартным архиватором RAR или ZIP.

Выпуски журнала располагаются на сайте НИЦ «Социосфера» по адресу <http://sociosphera.com> в PDF-формате.

УДК 94(470)"17/18"

**ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
Г. СЕМИРЕЧЕНСКА В XVIII–XIX ВВ.
В ОСВЕЩЕНИИ МЕСТНОЙ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ ПЕЧАТИ**

И. И. Иванов

**Семиреченский институт экономики и права,
г. Семиреченск, N-ский край, Россия**

**QUESTIONS OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT
OF SEMIRECHENSK IN XVIII–XIX
IN VIEW OF LOCAL PERIODICAL PRESS**

I. I. Ivanov

**Semirechensk Institute of Economics and Law,
Semirechensk, N-sk region, Russia**

Summary. This article observes the periodicals of Semirechensk as written historical sources for its socio-economical history. Complex of publications in these periodicals are systematized depending on the latitude coverage and depth of analysis is described in these problems.

Key words: local history; socio-economic history; periodicals.

Некоторые аспекты социально-экономического развития г. Семиреченска в XVIII–XIX вв. получили достаточно широкое освещение в местных периодических изданиях. В связи с этим представляется актуальным произвести обобщение и систематизацию всех сохранившихся в них публикаций по данной проблематике. Некоторую часть из них включил в источниковую базу своего исследо-

вания Г. В. Нефедов [2, с. 7–8]. ...

Библиографический список

1. Богданов К. Ф. Из архивной старины. Материалы для истории местного края // Семиреченские ведомости. – 1911. – № 95.
2. Нефедов Г. В. Город-крепость Семиреченск. – М. : Издательство «Наука», 1979.
3. Рубанов А. Л. Очерки по истории Семиреченского края // История г. Семиреченска. URL: <http://semirechensk-history.ru/ocherki> (дата обращения: 20.04.2011).
4. Семенихин Р. С. Семиреченск // Города России. Словарь-справочник. В 3-х т. / Гл. ред. Т. П. Петров – СПб.: Новая энциклопедия, 1991. – Т. 3. – С. 67–68.
5. Johnson P. Local history in the Russian Empire, the post-reform period. – New York.: H-Studies, 2001. – 230 p.

Сведения об авторе

Фамилия

Имя

Отчество

Ученая степень, специальность

Ученое звание

Место работы

Должность

Домашний адрес

Домашний или сотовый телефон

E-mail

Научные интересы

Согласен с публикацией статьи на сайте до выхода журнала из печати? **Да/нет** (оставить нужное)

Оплата публикации

Стоимость публикации составляет **150 рублей за 1 страницу**. Выпущенная в свет статья предусматривает выдачу одного авторского экземпляра. Дополнительные экземпляры (в случае соавторства)

могут быть выкуплены в необходимом количестве из расчета 150 руб. за один экземпляр.

Оплата производится только после получения подтверждения о принятии статьи к публикации!

Тел. (8412) 21-68-14, e-mail: sociosfera@yandex.ru
Главный редактор – Дорошин Борис Анатольевич.
Генеральный директор НИЦ «Социосфера» –
Дорошина Илона Геннадьевна.

**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- ✓ учебные пособия,
- ✓ авторефераты,
- ✓ диссертации,
- ✓ монографии,
- ✓ книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России

(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфра»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- Редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок) – 50 рублей за 1 страницу *.
- Изготовление оригинал-макета – 30 рублей за 1 страницу.
- Дизайн обложки – 500 рублей.
- Печать тиража в типографии – по договоренности.

Данные виды работ могут быть осуществлены как отдельно, так и комплексно.

Полный пакет услуг «**Премиум**» включает:

- редактирование и корректуру текста,
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- печать мягкой цветной обложки,
- печать тиража в типографии,
- присвоение ISBN,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору по почте.

Тираж	Цена в рублях за количество страниц				
	50 стр.	100 стр.	150 стр.	200 стр.	250 стр.
50 экз.	7900	12000	15800	19800	24000
100 экз.	10800	15700	20300	25200	30000
150 экз.	14000	20300	25800	32300	38200
200 экз.	17200	25000	31600	39500	46400

* **Формат страницы** А4 (210x297 мм). Поля: левое – 3 см; остальные – 2 см; интервал 1,5; отступ 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman.

Тираж включает экземпляры, подлежащие обязательной отсылке в ведущие библиотеки Чехии (5 штук) или в Российскую книжную палату (16 штук).

Другие варианты будут рассмотрены в индивидуальном порядке.

Научно-издательский центр «Социосфера»
ФГНУ «Институт психолого-педагогических проблем детства» РАО
Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет

**ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ
И ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
СОЦИОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ ТРУДА
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Материалы II международной научно-практической
конференции 10–11 февраля 2013 года

Редактор Л. И. Дорошина
Корректор Ж. В. Кузнецова
Оригинал-макет И. Г. Балашовой
Дизайн обложки Ю. Н. Банниковой

Подписано в печать 25.02.2012. Формат 60x84/16.
Бумага писчая белая. Учет.-изд. л. 9,28 п. л.
Усл.-печ. л. 8,63 п. л.
Тираж 100 экз.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky.
Tel. +420608343967,
web site: <http://sociosphera.com>,
e-mail: sociosphera@yandex.ru

Типография ИП Попова М. Г.: 440000, г. Пенза,
ул. Московская, д. 74, оф. 211. (8412)56-25-09