



Science Publishing Center «Sociosphere-CZ»
Institute of psycho-pedagogical problems
of childhood of the Russian Academy of Education
Vitebsk State Medical University of Order of Peoples' Friendship

**PROFESSIONALIZING OF A PERSONALITY
AT EDUCATIONAL INSTITUTES
AND PRACTICAL ACTIVITIES:
THEORETICAL AND PRACTICAL PROBLEMS
OF SOCIOLOGY, LABOR PSYCHOLOGY
AND PROFESSIONAL EDUCATION**

Materials of the international scientific conference
on February 10–11, 2014

Prague
2014

Professionalizing of a personality at educational institutes and practical activities: theoretical and practical problems of sociology, labor psychology and professional education : materials of the international scientific conference on February 10–11, 2014. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – 146 c.

Editorial board:

Kirillov Ivan Lvovich, candidate of psychological sciences, associate professor, Deputy Director on scientific work of the Institute of psycho-pedagogical problems of childhood Russian Academy of Education.

Devyatyh Sergey Yuryevich, candidate of psychological sciences, associate professor in the psychology and pedagogics department, Vitebsk State Medical University of Order of Peoples' Friendship.

Shapovalova Irina Alexandrovna, doctor of pedagogical sciences, professor, chief scientific associate in the Institute of psycho-pedagogical problems of childhood Russian Academy of Education.

These Conference Proceedings combines materials of the conference – research papers and thesis reports of scientific workers and professors. It examines the problematic professionalizing of a personality at educational institutes. Some articles deal with questions of education and professional activity in the context of health saving. A number of articles are covered with problems of modern technologies, tools, methods, forms and aspects training professionals. Some articles are devoted to professional workers trait. Authors are also interested in organizational and managerial aspects of professional activity.

UDK 377

ISBN 978-80-87786-97-0

The edition is included into Russian Science Citation Index

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2014.
© Group of authors, 2014.

CONTENTS

I. EDUCATION AND PROFESSIONAL ACTIVITY IN THE CONTEXT OF HEALTH SAVING

Рысева Ю. В., Калашникова М. М., Абдрашитова Э. А. Сущность профессионального труда начинающего учителя общеобразовательной школы.....	6
Епифанова О. В. Горизонтальная карьера педагога: переход от индивидуальных достижений к обретению общей значимости сделанного каждым.....	14
Михальцова Л. П. К вопросу об эмоциональном выгорании педагогов как проявлении профессионального травматизма	16
Башмакова О. В. Психосоциальные факторы в профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов.....	17
Назметдинова И. С., Столярова С. С. Психопрофилактика профессиональной деятельности педагога в условиях введения ФГОС.....	20

II. MODERN TECHNOLOGIES, TOOLS, METHODS, FORMS AND ASPECTS TRAINING PROFESSIONALS

Хромочкин А. А., Похорук О. Ю., Козырева О. А. Специфика моделирования профессионально-педагогических презентаций педагога по физической культуре в структуре изучения разделов современной педагогики	28
Кириллов А. Е., Макаров А. П., Козырева О. А. Специфика и возможности профессионально-педагогических презентаций в визуализации показателей и результатов спортсменов и тренеров	30
Ступин В. С., Логачева Н. В., Козырева О. А. Портфолио обучающегося, занимающегося легкой атлетикой, как продукт и ресурс самореализации личности.....	31
Гаранина Р. М. Об актуальности исследования организации самостоятельной работы студентов	33
Чапская Я. М., Битюцкая Н. Н. Опыт работы по привлечению студентов к социальному проектированию в процессе профессиональной подготовки	36
Кремень С. А., Кремень Ф. М. Вопросы подготовки молодежи к трудоустройству в условиях вузовского обучения.....	39

Соболев В. А., Давыдова И. А., Ярославская М. А. К вопросу о «непрерывном обучении» в рамках последипломного образования	43
Куклина А. И. Об одном из аспектов непрерывного образования как неременного условия формирования профессиональной компетентности	44

III. PROFESSIONAL WORKERS TRAIT AND THEIR FORMATION

Борисова О. А., Чибриков Э. А. Определение отношения студентов-первокурсников к своему здоровью и физической культуре	49
Кириенко С. А., Кирьянов М. И., Козырева О. А. Акмеологический подход в постановке и решении субъектно-средовых противоречий спортсменами, занимающимися хоккеем	52
Котова Т. Н., Хачатурян Р. Е. Формирование профессиональной компетенции студентов технических вузов на основе междисциплинарной интеграции	53
Лещенко О. В. Исследование профессионально важных качеств в процессе профессионального становления машиниста локомотива	58
Гризнава Г. А. Взаимосвязь сформированности коммуникативных умений молодых специалистов с успешностью их профессиональной адаптации.....	66
Ефанова Т. И., Нигматуллина Э. Н., Мустафин А. Ф., Савицкая Н. Н., Савицкий С. К. Сущностная характеристика коммуникативных умений бакалавров по направлению подготовки «Прикладная информатика»	68
Колмогорцева Н. Н., Володина К. А. Описание типов образа профессии у студентов-психологов на начальном этапе обучения в вузе	78
Москвитина О. А. К вопросу о профессионально важных качествах офицера-воспитателя кадетского корпуса	83
Волкова Н. Г. Проблема формирования основ профессионализма у будущих учителей иностранного языка	88
Затеева Т. Г. Формирование управленческих навыков у студентов педагогического вуза.....	91

IV. SOCIOCULTURAL, ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL ASPECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

Корниенко О. Ю.	
Новые профессии как область научной фантастики XXI в.	95
Шаповалова Н. М.	
Трудовая миграция в контексте гуманизации международных отношений	97
Девярых С. Ю.	
Ключевые направления администрирования труда в социалистическом обществе КНДР	101
Осадчий И. С.	
Политика высвобождения персонала на производственном предприятии	107
Бялт В. С., Богачук Д. И.	
Аттестация сотрудников органов внутренних дел как важнейший элемент прохождения службы.....	110
Локтионова Е. Ю.	
Стиль руководства и психологический климат в коллективе медицинского учреждения.....	114
Мелконян Г. М., Зубанов В. П., Козырева О. А.	
Специфика управления профессионально-педагогическим взаимодействием и эффективность данного взаимодействия в структуре получения и апробации современного педагогического знания	118
Вознюк А. В.	
Уровень сформированности профессиональных умений и управленческого опыта руководителей образовательных организаций, управляющих педагогическими работниками	119
Сайфутдинова Г. Б., Шакирова А. И.	
Казанский энергетический университет (веки развития)	122
План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Белоруссии, Болгарии, Ирана, Казахстана, Польши, Узбекистана, Украины и Чехии на базе НИЦ «Социосфера» в 2014 году	124
Plan of the international conferences organized by Universities of Russia, Armenia, Azerbaijan, Belarus, Bulgaria, Iran, Kazakhstan, Poland, Uzbekistan, Ukraine and the Czech Republic on the basis of the SPC «Sociosphere» in 2014.....	130
Информация о журналах «Социосфера» и «Paradigmata poznání»	135
Information about the journals «Sociosphere» and «Paradigmata poznání»	138
Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ».....	144
Publishing services of the science publishing centre «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»	145

I. EDUCATION AND PROFESSIONAL ACTIVITY IN THE CONTEXT OF HEALTH SAVING

СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Ю. В. Рысева, М. М. Калашникова, Э. А. Абдрашитова
Набережночелнинский институт (филиал) Казанского
«Приволжского» федерального университета,
г. Набережные Челны, Россия

Summary. The article reveals the concept of the young teacher's professional activity; considers psychological and pedagogical aspects of the studying problem; studies the model of professional development that helps to form his or her creative attitude to the pedagogical profession.

Key words: young teacher; professional activity; creative attitude; model of pedagogical work; model of professional development.

Современная система российского образования ориентируется на вхождение в мировое образовательное пространство и сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике, предполагая реформы и инновации в содержании образования, что влечёт за собой иные подходы, отношения и педагогический менталитет учителей. В связи с введением ФГОС пересматриваются сущность труда учителя, целевые установки в профессиональной деятельности.

Для успешной реализации данных преобразований, необходимо привлечение молодых, целеустремлённых специалистов, каждый из которых способен быть открытой, развивающейся системой, готовой и по-новому взглянуть на мир. Однако в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. констатируется, что серьёзным фактором, затрудняющим реализацию стратегических целей в области образования, является низкая динамика кадрового обновления. Отсутствует целенаправленная работа администрации школ с молодыми педагогами, затягивается создание современной системы непрерывного образования, психолого-педагогическая подготовка начинающих учителей к профессиональной деятельности в школе [7].

Нами было опрошено 150 молодых педагогов городов Набережные Челны и Нижний Новгород, и мы пришли к выводу, что начинающие учителя испытывают трудности в понимании сущности учительского труда в соответствии с требованиями ФГОС: планирование и организация образовательного процесса; синхронизация действий со всеми участниками образовательного процесса; неготовность к изменениям в профессиональной деятельности и формированию комфортно развивающей образовательной среды с целью достижения социального заказа. Перечисленные профессиональные проблемы характеризуют риск неготовности молодых специалистов к педагогической деятельности и существенно препятствуют достижению качественно новых результатов образования.

Результаты анкетирования начинающих учителей констатируют, что они, безусловно, осознают необходимость ориентации на инновационные перспективы развития современного ОУ, однако нами выявляется также ряд личностных проблем:

- психологические проблемы, связанные с традиционным подходом к профессии, когда мысль о творческом характере педагогической деятельности только декларируется, реально же учебный процесс строится как деятельность воспроизводящего типа; отсутствие мотивации; авторитарность более зрелых и опытных коллег; давление стереотипов;

- дидактические, возникающие при недостаточном уровне теоретико-методологической подготовки, отсутствие опыта применения современных технологий, организации исследовательской и проектной деятельности в рамках аудиторных и внеклассных занятий и др.;

- организационно-нормативная, обусловленная затруднениями работы с нормативно-правовыми документами, недостаточностью опыта научной организации труда и прочее;

- профессиональная, определяющая неготовность молодого педагога к реализации прогностических, аналитических, самоуправленческих и организационных функций в деятельности; слабое развитие индивидуального подхода, неумение формировать и реализовывать программу духовно-нравственного развития и воспитания школьников.

Все вышеперечисленные аспекты серьезно затрудняют учительскую деятельность, так как требуют от молодого педагога понимания сущности труда учителя, наличия творческой позиции, смелости, бесконечной работы над собой и самоопределения ценностей.

Для того чтобы лучше понять сущность педагогического труда начинающего учителя, необходимо внести ясность в само определение «учительский труд».

В. М. Рогинский трактует педагогический труд как особый вид высококвалифицированного умственного труда, имеющий творческий характер и отличающийся высокой степенью напряжения. «Труд преподавателя – это свободный творческий труд, частица планомерно организованного в масштабах общественного труда» [8, с. 74].

По мнению В. А. Кан-Калика, учительский труд представляет собой сложное взаимодействие двух постоянно взаимодействующих творческих процессов педагога и обучаемого, содержания и результата этих процессов [3].

Авторы книги «Профессия – учитель» С. Г. Вершловский, Ю. Н. Кулюткин, В. Г. Онушкин считают, что «Труд учителя отличается полифоничностью, т. е. такой перестройкой общественных функций, которые требуют от него разнообразных способностей, знаний и умений» [6, с. 20]. Освоение такого широкого круга функций, связанных с новой социальной ролью, требует времени. Однако считается, что молодой учитель просто не может быть начинающим, т. к. у него такой же класс и те же обязанности, что и у коллеги со стажем.

Педагогический процесс воплощает в себе диалектику субъективного и объективного. В этом заключается его специфичность. Так считает В. М. Рогинский [8]. В этом заложено определённое противоречие: с одной стороны, педагогический процесс предполагает строго объективный анализ педагогических явлений, а с другой – этот анализ субъективируется условиями воздействия при одной и той же психолого-педагогической ситуации и при прочих равных показателях у разных учителей.

О. С. Анисимов, А. А. Деркач, П. Г. Щедровицкий рассматривают профессиональный труд педагога как полиструктурную, полипредметную и полифункциональную динамическую систему. Она включает в себя не только педагогическую, но ещё и исследовательскую, методическую, проектную, управленческую и другие виды деятельности.

Взяв за основу педагогическую деятельность как управленческую, что, на наш взгляд, представляется наиболее перспективным, мы считаем необходимым выделить такие учительские функции, как конструктивно-проектировочную, организаторскую, коммуникативную, информационную, развивающую, ориентационную, мобилизационную, управленческую, само-

аналитическую, самопроектировочную, исследовательскую, стимулирующую, самостимулирующую, самообразовательную.

Самоуправленческая функция молодого учителя проявляется наиболее активно в ходе становления творческой позиции при осуществлении стадийных процессов творческого саморазвития, самореализации, самосовершенствования, самовоспитания. Она заключается в выявлении актуальных творческих задач, обследовании возможностей их решения; планировании, проектировании, стимулировании и выделении этапов решения творческой задачи; реализации индивидуальной программы творческого саморазвития; корректировке содержания, форм и методов творческой деятельности с учётом результативности используемой технологии; анализе и самоанализе, самооценке творческого саморазвития и творческой деятельности; координации принятого творческого решения и задач творческого саморазвития с перспективой творческой деятельности и учётом факторов и условий, влияющих на становление творческой позиции начинающего педагога.

Совершенно очевидно, что всестороннее развитие личности и ученика, и учителя диктует необходимость единства всех функций учительского труда. Хотя у многих педагогов одна из них доминирует над другими. Л. М. Митина выделяет три взаимосвязанных пространства в труде учителя: личность учителя, педагогическую деятельность, педагогическое общение. Эти три пространства объединены глобальной задачей развития личности учеников. Вступая в сложные диалектические отношения, они не повторяются и выступают то предпосылкой, то средством, то результатом развития [5].

Исследования Л. М. Митиной дополняют авторские разработки И. В. Вачкова [2]. Сущность его трёхмерной модели педагогического труда основывается на идее, что каждое пространство педагогического труда – педагогическая деятельность, педагогическое общение и личность учителя можно отразить выделением некоторого определённого системообразующего качества, которое кристаллизует вокруг себя в определённой иерархии другие значимые качества и свойства. В качестве основополагающей образующей личности учителя И. В. Вачков выделяет творческое начало, правомерно определяя это качество личности педагога континуумом «самостоятельность» и «зависимость» по степени выраженности или отсутствия творческой позиции личности. Фундаментальной характеристикой педагогического общения И. В. Вачков называет систему отношений. Здесь рассматривается дихотомия, заданная характеристиками «принятие»

и «неприятие». В качестве базовой характеристики педагогической деятельности выделяется способ осуществления педагогической деятельности, края которой обозначаются понятиями «система принуждения – система, направленная на развитие».

Результаты нашего исследования показали, что при формировании адаптивной модели поведения, заданной характеристиками «зависимость», «неприятие», «система принуждения», в самосознании молодого учителя преобладает тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде выполнения социальных требований и ожиданий. Таким образом, создаётся ситуация, когда педагог не выходит за пределы непосредственных дел, осуществляемых каждодневно. В этом случае его отношение к профессии – это отношение к её отдельным сторонам, а не к профессии в целом. Соответственно оценка профессии и себя носит фрагментарный, ситуативный характер (установление дисциплины, организация коллектива, взаимоотношения с администрацией школы и т. д.). При этом начинающий учитель руководствуется постулатом экономии своих сил и пользуется наработанными штампами и стереотипами.

В модели профессионального развития, заданной характеристиками «самостоятельность», «принятие», «система, направленная на развитие», молодой учитель характеризуется способностью трансцендировать за свои пределы, за рамки формальной педагогической практики и видеть свой профессиональный труд в целом. Эта модель является наиболее продуктивной для становления творческой позиции, так как начинающий учитель осознаёт свои потенциальные возможности, а перспективы профессионального и личностного роста побуждают его к постоянному экспериментированию, творческому поиску.

Исходя из сказанного выше, развитие такой продуктивной модели можно определить как качественное преобразование личности начинающего учителя, формирование в его сознании современного образа профессии педагога и модели учительского труда, базирующегося на личностной интерпретации содержания, а также ценностно-смысловом определении жизни и деятельности в период «вхождения» в профессию.

В связи с этим перед начинающими учителями стоит задача практического освоения всех сторон педагогического труда: педагогической деятельности, педагогического общения, способов самореализации своей личности. Следует констатировать, что профессиональные позиции начинающего учителя не будут

адекватно сформированы до того времени, пока он не вступит в реальную действительность. Вне реальной педагогической практики профессиональные позиции остаются на уровне общих догадок, размышлений, предположений, почерпнутых в социальном окружении. Приход на новое место порождает у молодого педагога желание утвердить себя, адаптироваться в новом коллективе, показать свой профессионализм – именно этот процесс влияет на становление профессиональных позиций.

Подтверждение можно найти в трудах многих учёных, которые исследовали позицию с точки зрения её выраженности в педагогической деятельности.

С. Л. Рубинштейн предлагает рассматривать профессиональную позицию через способы деятельности, считая, что деятельность – это не внешнее делание, а позиция по отношению к обществу и людям, которую человек, утверждая всем своим существом, проявляет и формирует в деятельности [9].

Позиция личности по отношению к своей деятельности (Т. М. Давыденко, Т. И. Шамова), находит своё выражение через механизмы самоуправления процессом собственной деятельности, которые помогают ему действовать как самостоятельная личность.

А. К. Абульханова-Славская исследует позицию субъекта как комплексную характеристику психологических режимов деятельности в соответствии со способностями, состояниями, отношениями субъекта к задаче, с одной стороны, его стратегию и тактику – с другой, и, наконец, как объективную динамику деятельности (её событиями и фрагментами) – с третьей [1, с. 158].

Л. М. Митина считает, что педагогическая деятельность включает профессиональную активность учителя, направленную на решение задач развития и обучения учащихся, постановку ученика в позицию активного субъекта собственной деятельности, развитие способностей к самоуправлению, самоопределению, самореализации [5].

Следует отметить, что в ряде работ, посвящённых профессиональной деятельности (Л. И. Божович, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков и др.) считается, что принципиальным этапом освоения педагогической деятельности является именно её принятие начинающим учителем.

В результате этого процесса устанавливается личностный смысл деятельности (по А. Н. Леонтьеву).

В. А. Кан-Калик определяет такую деятельность «личной эмоциональной притягательностью» для самого педагога [3, с. 91]. Установление личностного смысла начинающим учителем ведёт

к дальнейшему преобразованию педагогической деятельности, что проявляется в установке на качество учительского труда.

Особенностью педагогической деятельности начинающего учителя является временная характеристика, связанная с её процессом в целом и последовательными этапами, такими как профессиональное обучение в вузе, социально-профессиональное самоопределение; консолидация социальных ролей и профессиональных позиций, накопление стабильных социальных связей и достижение социально-профессиональных успехов на поприще преподавания.

По нашим наблюдениям, для педагогической деятельности начинающего учителя часто характерна поглощённость собственной информационной деятельностью, когда разнообразные ситуации на уроке он воспринимает как помеху в реализации своего плана, сосредотачивая своё внимание на преподавании своего предмета, т. е. на собственно учительском аспекте педагогической деятельности. Молодому специалисту приходится осмысливать более широкие горизонты своей профессии, переходя к теоретическим обобщениям на основе своего предмета. Такое постижение общего языка профессии называется в педагогической литературе «семантическим конфликтом», наиболее трудно преодолеваемым молодым учителем в начале профессиональной деятельности.

По мере накопления опыта у начинающего учителя закладывается индивидуальный стиль деятельности, профессиональные позиции. Исследователи отмечают, что на каждом этапе позиции «завоевываются» и «сдаются», «уточняются и отвергаются, развиваются и объединяются», идёт процесс «строительства в себе самом» [4, с. 91].

Эффективность педагогической деятельности во многом обусловлена личностью начинающего учителя, которая представляет вторую сторону труда учителя. Можно привести целый ряд классификаций, но мы остановимся на точке зрения Л. М. Митиной. Она выделяет такие интегральные характеристики (качества) личности учителя, как педагогическая направленность, педагогическая компетентность и эмоциональная гибкость, которые должны быть объектом профессионального развития начинающего учителя [5].

Профессионально личностные качества учителя нельзя рассматривать как застывшие, неизменные, поскольку вместе с усложнением и совершенствованием нашей жизни соответственно растёт объём требований к облику учителя, к стилю его профессионального общения. Стиль педагогического общения как раз и представляет следующее многогранное пространство в труде начинающего учителя.

Определение человеком своей позиции в социальной действительности составляет исходную семантическую единицу её общения и развития как личности и в психологическом и в социальном смысле. Осознание этой позиции и есть самоопределение, проведение своей личностной линии в многообразных ситуациях общения. Оказываясь в той или иной типичной ситуации общения, личность вынуждена занять определённую позицию, так или иначе самоопределиться, выбрать средства и принять решения.

Общение между людьми допускает перемену «ролей», при этом умение сохранить подлинные, ценностные отношения вопреки изменению позиций и есть особая способность личности к общению. Субъекты общения, строя свои отношения при заданных позициях, наполняют их тем или иным личностным содержанием. Обладая этим качеством, субъект общения способен к внутреннему и внешнему диалогу, который имеет целью не конфронтацию позиций, а выработку совместной позиции сотрудничества.

Исследователи характеризуют педагогическое общение не только как способ профессионального воздействия, но и как сферу личностного развития (интеллектуального, эмоционального, информационного обмена), и как способ утверждения человека в другом человеке (К. А. Абульханова – Славская), и как способ вхождения в совместную педагогическую деятельность (А. Н. Леонтьев).

Предпринятый анализ теоретических подходов позволил нам утверждать, что учительский труд можно представить в виде сложной психической реальности, состоящей из трёх взаимосвязанных, многомерных пространств:

- личности учителя;
- педагогической деятельности;
- педагогического общения.

Они объединены единой задачей – развивать систему «учитель – ученик» как духовную общность, где учитель создаёт позитивные условия для развития творческих потенций учеников, при этом формируя свою собственную творческую позицию и получая удовольствие и удовлетворение от своей работы. Важнейшими образующими основных сторон педагогического труда являются творческая позиция, система отношений и способ осуществления педагогической деятельности. Каждое пространство педагогического труда объединяется в общее многомерное пространство интегральными характеристиками личности: педагогической направленностью, педагогической компетентностью, эмоциональной гибкостью, которые обуславливают оптимальное

функционирование, развитие и эффективность труда начинающего учителя в целом.

Библиографический список

1. Абульханова–Славская К. А. Стратегия жизни. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Вачков И. В. Трёхмерная модель пространства педагогического труда и типология учителей // Дидактика. – 1998. – № 5. – С. 36–43.
3. Канн-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении. – М. : Просвещение, 1987. – 190 с.
4. Маркова А. К. Психология труда в школе. – М. : Просвещение, 1993. – 192 с. – (Психологическая наука – школе).
5. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. – М. : Флинта; Московский психол.- социальный ин-т, 1998. – 200 с.
6. Профессия – учитель. Беседы с молодыми учителями / под ред. В. Г. Онушкина, Ю. Н. Кулюткина, С. Г. Вершловского. – М. : Педагогика, 1987. – 192 с.
7. Распоряжение Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070647/> (дата обращения: 08.10.2012).
8. Рогинский В. М. Азбука педагогического труда : пособ. для начинающего преподавателя тех. вуза). – М. : Высш. шк., 1990. – 112 с.
9. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – М. : Педагогика, 1989. – 485 с.

ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ КАРЬЕРА ПЕДАГОГА: ПЕРЕХОД ОТ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ К ОБРЕТЕНИЮ ОБЩЕЙ ЗНАЧИМОСТИ СДЕЛАННОГО КАЖДЫМ

О. В. Елифанова

**Волгоградская государственная академия повышения
квалификации и переподготовки работников
образования, г. Волгоград, Россия**

Summary. Today it is necessary to consider a «horizontal» career as a transition from individual achievements to obtaining general importance of everyone's input. And it is important for any collective, community, including pedagogical.

Key words: career; competence; reflection; emotional burnout syndrome.

В связи с происходящими в последнее время в обществе процессами гуманизации актуализировалась проблема становления педагога, обладающего качественно новым мышлением. Появился профессионал, способный конструировать логику педагогических процессов, анализировать их целостные свойства.

Характер нового мышления определяется личностными источниками: потребностями, влечениями, установками и ценностями самого педагога. Современный педагог сегодня – это не просто профессионал, прекрасно знающий методику преподавания своего предмета. Это специалист, овладевающий управленческой, коммуникативной, тьюторской, исследовательской, акмеологической компетенциями, конструктивными приёмами разрешения конфликтных ситуаций, знающий основы стресс-менеджмента, тайм-менеджмента. И, что самое главное, это человек, передающий свои знания коллегам, воспитанникам, обучающимся и их родителям, постоянно вовлекающий их в процесс рефлексии, как удвоенного, зеркального взаимоотображения субъектов, содержанием коего выступает воспроизведение, воссоздание лучших особенностей друг друга.

Понятие «карьеры вертикальной и горизонтальной» пришло к нам из успешной японской системы треков. Сделать в сфере образования вертикальную карьеру – это значит, стать завучем, директором, методистом. В силу недостаточности ступеней вертикального роста, вопрос такой карьеры явно проблематичен. Поэтому в последнее время в педагогике актуально «перемещение по горизонтальной плоскости». Логика здесь такова: сменяя участки работы, педагог лучше узнаёт всю структуру деятельности своего учреждения, расширяет профессиональный кругозор, спектр интересов и возможностей, повышает свою технологическую культуру, овладевает новыми компетентностями, вносит коррективы, проектирует, ощущает себя нужным и значимым. Вот как выглядит трековая схема в школе: педагог – член педсовета – участник методического совета – руководитель инициативной творческой группы – автор проекта – руководитель методического объединения – член психолого-медико-педагогического консилиума или комиссии – инициатор проведения проблемных семинаров – член аттестационной группы – участник совета специалистов – тьютор и т. д.

Это не ново, скажет кто-то и будет прав. Новизна подхода в том, что данная перспектива – не обуза, а возможность применить свои силы с различных сторон, реализовать свой творческий потенциал, постоянно повышать свой профессионализм и мастерство, актуализируя тем самым качественную сторону инициативной общественной деятельности, обретая радостное и неустанное движение вперёд, предотвращая синдром «эмоционального выгорания», «делая» лицо нашей школы инновационным.

К ВОПРОСУ ОБ ЭМОЦИОНАЛЬНОМ ВЫГОРАНИИ ПЕДАГОГОВ КАК ПРОЯВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРАВМАТИЗМА

Л. П. Михальцова

**Филиал Кемеровского государственного университета,
г. Анжеро-Судженск, Россия**

Summary. The paper contains the data of the diagnostic study of emotional burnout of teachers, as a manifestation of occupational injuries.

Key words: emotional burnout of teachers.

Когда рассматриваются вопросы профессионального травматизма, то чаще всего обращается внимание на проблемы с состоянием физического здоровья человека. При этом практически нигде и никогда не рассматриваются нарушения психофизиологического здоровья, где в качестве причины может выступать эмоциональное выгорание.

В работах исследователей (К. Маслач, Н. Е. Водопьянова, Т. И. Ронгинская и др.) акцентируется внимание на том, что синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – самый деструктивный синдром для тех, кто работает с людьми, то есть преподавателей, чья деятельность невозможна без общения [1; 2].

О том, что эмоциональное выгорание поражает всё большее количество педагогов, свидетельствуют результаты проведённого нами обследования 123 педагогов школ города, имеющих разный опыт педагогической деятельности (от 2 месяцев до 25 лет). У педагогов был выявлен высокий уровень СЭВ, характеризующийся невротизацией, рассогласованием творческого потенциала с возможностью его реализации в профессиональной деятельности; средний уровень развития умений и навыков саморегуляции; относительно благоприятный социально-психологический климат.

В результате исследования было также установлено, что чаще всего СЭВ проявляется у педагогов со стажем работы от 5 до 7 и от 7 до 10 лет. У молодых специалистов (от 1 года до 3 лет), как и у специалистов с 10-летним стажем, количественная характеристика проявления эмоционального выгорания является невысокой (7–11%). Однако если педагог работает 15–20 лет, частота проявления состояний эмоционального выгорания вновь повышается до 22%. Относительно частоты проявления симптомов эмоционального выгорания в течение учебного года было установлено следующее: 52% педагогов испытывают данное

состояние 1–2 раза в год, 25 % – 3–4 раза в год, 13 % – более 5 раз. 10 % – не испытывают вообще.

По длительности протекания состояний «эмоционального выгорания» большинство педагогов (69 %) определяют срок от 3 до 5 и от 5 до 7 дней.

Педагоги отмечают, что эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на выполнении человеком своей деятельности, так как приводит к эмоциональной и личностной отстранённости, неудовлетворённости собой, за которыми следуют тревога, депрессия и всевозможные психосоматические нарушения, неадекватное эмоциональное реагирование.

Подводя итог, следует отметить, что специфика педагогической деятельности выступает как основной фактор эмоционального выгорания педагогов, который можно отнести к проявлениям профессионального травматизма.

Библиографический список

1. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания в профессиях системы «человек – человек» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. – СПб. : 2001.
2. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3.

ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ В ПРОФИЛАКТИКЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

О. В. Башмакова

**Казанская государственная медицинская академия
Министерства здравоохранения РФ, г. Казань,
Республика Татарстан, Россия**

Summary. 200 teachers were examined by means of questionnaires. There were psychological and social factors in burnout syndrome psychoprophylaxis. Resource factors professional associated features revealed.

Key words: teachers' burnout syndrome; psychosocial factors; psychoprophylaxis.

В настоящее время одним из наиболее актуальных вопросов психологии, психотерапии и психиатрии по-прежнему является синдром эмоционального выгорания специалистов, который признан проблемой, требующей медицинского вмешательства.

Этот синдром внесён в Лексикон психиатрии Всемирной организации здравоохранения (2001) и МКБ 10 пересмотра (Z73 – проблемы, связанные с трудностью управления своей жизнью).

По определению ВОЗ, синдром выгорания – физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью соматическим заболеваниям, а также употреблением алкоголя и других психоактивных средств с целью получить временное облегчение, что имеет тенденцию к развитию физиологической зависимости и (во многих случаях) суицидального поведения. Это расценивается как стресс-реакция в ответ на производственные и эмоциональные требования, происходящие от излишней преданности человека своей работе с сопутствующим пренебрежением семейной жизнью или отдыхом [5].

Одной из наименее защищённых и наиболее уязвимых в отношении выгорания профессиональных групп являются педагоги [3]. Синдром выгорания развивается во времени, начинается с чрезмерного и продолжительного стресса на работе, вызывает чувство напряжённости, раздражительности, утомления, завершается включением психологических защит, отдалением от профессиональной деятельности, апатией, цинизмом, соматическими и психопатологическими нарушениями невротического уровня, что снижает социальную адаптацию, меняет призму личностного восприятия, что касается представлений о самочувствии и interpersonalных отношений. Большинство научных публикаций в отношении данной проблемы посвящено дезадаптирующим аспектам эмоционального выгорания специалистов [1; 2; 4]. В данной статье сделан акцент на личностных и социальных ресурсах.

Цель исследования – проследить психологические и социальные факторы, препятствующие развитию синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Материал и методы

Проведено анонимное анкетирование 200 педагогов, средний возраст респондентов – $42,6 \pm 10$ лет, стаж работы по специальности – 20 ± 10 лет; мужчин – 5,5%; женщин – 94,5%. По профессиональной принадлежности выделено 2 группы:

- 1) 120 педагогов общеобразовательных учреждений: массовых школ, детских садов, центров детского творчества;
- 2) 80 коррекционных педагогов: олигофренопедагогов, логопедов.

Результаты и обсуждение

Характеризуя положительные стороны своей профессиональной деятельности, респонденты отметили следующее. Позицию о возможности передавать знания ученикам, делать их более грамотными отметило 86,7% педагогов общеобразовательных учреждений и 85% коррекционных педагогов. Мнения о стремлении передавать ученикам и воспитанникам нравственные формы поведения придерживалось 45,8% педагогов общеобразовательных учреждений и 43,8% коррекционных педагогов. Информационно-разъяснительные ресурсные составляющие не обнаруживали статистически значимых различий во мнениях между представителями обеих профессиональных групп.

Коррекционные педагоги достоверно чаще акцентировали внимание на социально-адаптирующих аспектах образовательного и воспитательного процессов. Позиции «давать детям шанс находить своё место в обществе», «создавать ученикам, воспитанникам условия для рациональной организации жизни» и «делать детей более приемлемыми для общества» поддерживало, соответственно 78,8; 72,5 и 48,8% коррекционных педагогов и 55,8; 49,2; 21,7% педагогов общеобразовательных учреждений ($p < 0,05$).

Респонденты отмечали следующие социальные аспекты, способствующие повышению эффективности работы и препятствующие развитию выгорания. Акцентировано внимание на большем материальном вознаграждении; расширении возможностей для отдыха и психологической разгрузки; большем понимании и содействии со стороны родителей (соответственно, 71,7; 55,8 и 25,8% педагогов общеобразовательных учреждений; 95; 83,8 и 45% коррекционных педагогов, $p < 0,05$). Достоверно более частая поддержка выше обозначенных позиций коррекционными педагогами, по всей видимости, связана с большим нервно-психическим напряжением, ассоциированным с профессиональным контактом с носителями психической патологии.

Не обнаруживала статистически значимых различий актуальность уменьшения учебной нагрузки и стабилизации требований к образовательным программам (соответственно, 48,3 и 47,5% педагогов общеобразовательных учреждений и 41,3; 42,5% коррекционных педагогов), что может найти объяснение в общей специфике труда педагогов.

Выводы

1. К психологическим факторам профилактики эмоционального выгорания можно отнести ряд содержательных характеристик профессиональной педагогической деятельности.

2. Социальные факторы, препятствующие развитию синдрома эмоционального выгорания, включают в себя организационно-методические и коммуникативные взаимодействия.

3. Прослежена специфика профессионально-опосредованных различий в ранжировании ресурсных факторов.

Библиографический список

1. Гроза И. В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание // Современные наукоёмкие технологии. – 2009. – № 10. – С. 54–63.
2. Дикая Л. Г. Личностный потенциал и эмоциональное выгорание педагога // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. – № 3. – С. 75–88.
3. Корытова Г. С. Эмоциональное выгорание в профессиональной педагогической деятельности : защитно-совладающий аспект // Вестник ТГПУ. – 2013. – № 5. – С. 175–181.
4. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.
5. Юрьева Л. Н. Синдром выгорания у сотрудников психиатрических служб: модель формирования и масштабы проблемы // Социальная и клиническая психиатрия. – 2005. – № 3. – С. 91–97.

ПСИХОПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ФГОС

И. С. Назметдинова, С. С. Столярова
**Московский государственный гуманитарно-
экономический институт, г. Москва, Россия;**
Средняя общеобразовательная школа № 373,
г. Москва, Россия

Summary. Psychoprophylaxis professional activity of a teacher in the conditions of introduction of new standards aimed at psychological support teacher and improvement of psychological readiness for innovation.

Key words: barrier; psychoprophylaxis; standards; psychological support.

Психопрофилактика профессиональной деятельности педагога в условиях внедрения новых ФГОС направлена на помощь педагогу в реализации системно-деятельностного подхода в обучении. В том числе на психологическую экспертизу подготовки

и проведения урока или занятия, на психологическую поддержку педагога, повышение психологической готовности к инновационной деятельности.

Психопрофилактика профессиональной деятельности педагогов, реализующих стандарты ФГОС, включает в себя много **составляющих**:

- Психологическое сопровождение педагога в условиях внедрения новых ФГОС.

- Оказание психолого-педагогической поддержки педагогам, реализующим требования новых ФГОС.

- Формирование умения мотивировать себя к принятию и включению в реализацию происходящих изменений. Это требуется в связи с новыми ФГОС.

- Формирование коммуникативных и регулятивных компетенций, навыков разрешения конфликтов и снятия стрессов.

- Развитие психического здоровья и формирование психологической устойчивости у участников образовательного пространства. Профилактика эмоционального выгорания.

- Оказание консультативной помощи.

- Информационно-просветительская работа по организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС, по укреплению психического и физического здоровья педагогов, умению организовать своё время, стресс-менеджмент.

К сожалению, на сегодняшний день отмечается неподготовленность большого процента педагогов к ситуации введения нового ФГОС. Причина этого связанные с ним изменения в образовании; низкий уровень мотивации педагогов к самообразованию, внедрению инноваций; отсутствие необходимого методического сопровождения для разработки и реализации образовательных программ, программы развития универсальных учебных действий и др.

Не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, педагог сохраняет прежнее содержание образовательного процесса, механически применяя технологии системно-деятельностного подхода. Это снижает результативность урока и вызывает ещё большее эмоциональное отторжение инноваций частью педагогов.

Многочисленные исследования показывают, что учителям довольно часто приходится испытывать психологические барьеры, препятствующие выполнению профессиональной

деятельности. Сюда можно отнести плохое настроение, отсутствие желания и боязнь работать по новым ФГОС, негативное или даже агрессивное состояние. Помехой работе могут быть раздражение, волнение, досада, замешательство, сомнение. А также усталость, утомление, переутомление, лень...

На настоящий момент основными барьерами, препятствующими успешной реализации новых ФГОС, являются:

- страх работать по новым ФГОС;
- преобладание ЗУНовских стереотипов в профессиональной деятельности и мышлении педагогов;
- недостаточное знакомство большинства педагогов с технологиями развивающего обучения;
- трудности, возникающие у многих педагогов при анализе собственной деятельности, разработке технологической карты урока и его методического обоснования в соответствии с новыми требованиями ФГОС;
- отсутствие условий для внешней дифференциации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья;
- недостаточное владение педагогами технологией внутриклассной дифференциации процесса обучения;
- низкая психолого-педагогическая компетентность большинства родителей и др.

Напряжённые ситуации, часто возникающие с введением новых ФГОС, в профессиональной деятельности педагога воспринимаются как непреодолимые барьеры, угрожающие не только деятельности, но и жизни самого специалиста.

Итак, возникновение психологических барьеров в профессиональной деятельности педагога обусловлено определёнными ситуациями, к которым мы относим:

- ситуации неопределённости (новые методические требования к проведению уроков, нестандартность условий проведения урока, требующих педагогической импровизации, внезапное изменение расписания, замена коллег, неожиданное посещение урока администрацией, неопределённость критериев оценки труда учителя);
- ситуации с усложнёнными условиями деятельности педагога (разработка урока в соответствии с новыми требованиями ФГОС, большое количество предметных часов, многопредметное преподавание, дополнительные нагрузки во внеурочное время, классное руководство или кураторство, дефицит времени на подготовку к уроку, отсутствие отдыха);

- ситуации неудовлетворённости (отсутствие удовлетворённости собственной деятельностью, несоответствие потребностей возможностям, несоответствие успешности учащихся ожиданиям учителя);

- ситуации конфликта, возникающие при отсутствии взаимопонимания; неспособности найти конструктивные пути разрешения конфликта;

- ситуации изменения социального положения, статуса, звания учителя, создающие определённый положительный или отрицательный микроклимат в коллективе (аттестация, конкурсы, разработка авторских программ и т. д.);

- ситуации вхождения в новую профессиональную среду (смена социальной роли педагога, возникающие при переходе в другую школу, на другую должность, при необходимости переучиваться).

- ситуации кризиса в профессионально-педагогической деятельности в целом (изменение в системе ценностей общества, низкая социальная оценка результатов педагогической деятельности).

В данных ситуациях, назовём их «стимульным событием», учитель испытывает физическое, или умственное, или эмоциональное ограничение активности профессиональной деятельности. Причём, как мы предполагаем, дифференцировать эти ограничения невозможно в виду того, что они взаимно обуславливают друг друга.

Мы считаем, например, что умственное ограничение (поиск нестандартного решения какого-либо события, неполная картина какой-либо информации о себе и своём труде) вызывает недовольство собой, неудовлетворённость тем, что быстро нельзя разрешить ситуацию. Всё это, естественно, сказывается на эмоциональной сфере. Может проявляться как взволнованность, растерянность, раздражительность, тревожность, снижение чувства уверенности в себе, беспокойство, напряжённость. А, может быть, даже и как страх, что проблема может не разрешиться. Это, в свою очередь, тормозит физическую активность и выражается в снижении или повышении аппетита, чувстве усталости и разбитости, расстройстве сна, нарушении внимания, памяти, в психосоматических недомоганиях и так далее. А само «стимульное событие», трудная ситуация, в зависимости от того, как воспринимается и анализируется педагогом, приобретает когнитивную оценку. Причём степень трудности ситуации полностью зависит не от самого события, а от того, как оно воспринимается, в какой ранг возводится по уровню сложности. Степень трудности, как нам кажется, будет зависеть от уровня барьероустойчивости самого педагога, а конкретно, от эмоциональной устойчивости,

способности преодолевать состояние излишнего эмоционального возбуждения при выполнении сложной деятельности, гибкости поведения, уровня субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями, темпа, выносливости, чувствительности, эмоциональной удовлетворённости профессией.

Итак, «стимульное событие» вызывает одно из состояний: тревожность, напряжённость, неадекватную пассивность, стресс, конфликтность, фрустрацию. Любое из них затрудняет выполнение профессиональной деятельности и является психологическим барьером.

В нашем представлении, барьер – это напряжённое психическое состояние, вызванное неадекватно воспринятым событием, увеличивающее вероятность адаптационных нарушений, снижение активности и блокирующее деятельность человека. В зависимости от того, в какой степени напряжённости это состояние переживается, насколько человек уверен в том, что он справится или не справится с ним, можно прийти к выводу, что существует несколько путей выхода из состояния психологического барьера. Выделим два способа преодоления состояния психологического барьера: конструктивный и неконструктивный. Конструктивный способ предполагает проявление активности в преодолении барьера, учитель считает себя ответственным в решении проблемы. Неконструктивный способ характеризует пассивную позицию учителя, желающего любым путём ослабить, избежать или отложить разрешение проблемы, при этом возлагается вина на других или внешние обстоятельства, вменяется обязанность другому лицу разрешить ситуацию барьера. Рост напряжения сопровождается эмоциональным возбуждением, препятствующим рациональным процессам мышления и выбора: человек волнуется, впадает в панику и теряет контроль над ситуацией. Активное недовольство собой, прежним состоянием достигает такого уровня, при котором его эффект уже не способствует деятельности, направленной на достижение цели, а носит разрушительный характер.

В нашем понимании барьероустойчивость – это такое психическое состояние, которое позволяет личности учителя адекватно воспринимать трудности, контролировать свои чувства, поведение и быстро находить конструктивные пути выхода из ситуации барьера. «Барьероустойчивое поведение» будем понимать, как способность педагога разрешать ситуации психологического барьера конструктивным способом, низкая степень выражена в применении неконструктивных способов поведения.

С нашей точки зрения, обладать барьероустойчивостью в условиях внедрения новых ФГОС – это значит, уметь быстро ориентироваться в измененных условиях жизни организации, находить оптимальные решения в сложных нестандартных ситуациях и сохранять при этом выдержку, самообладание.

Основная психопрофилактическая работа по формированию психологической устойчивости к барьерам в образовательной системе должна строиться на основе проведения антистрессовых тренингов, направленных на развитие барьероустойчивого поведения педагогов образовательных учреждений.

Предлагаемая программа направлена на развитие барьероустойчивого поведения специалистов образовательных учреждений, реализующих новые стандарты ФГОС.

Данный курс направлен на решение следующих задач:

- расширение сферы осознаваемого в понимании собственных психических состояний, вызванных барьерами в профессиональной деятельности;

- гармонизация внутреннего мира специалиста за счёт освоения новых знаний навыков психической саморегуляции, адекватного снятия эмоционального напряжения;

- актуализация и расширение мотивов профессионального самосовершенствования;

- укрепление личностной и профессиональной самооценки специалиста, осознание ими своих личностных особенностей и творческих возможностей.

Интенсивность занятий – 1 раз в месяц. Продолжительность каждого занятия 2 часа.

Программа конструктивного изменения поведения специалиста и развитие барьероустойчивости осуществляется в форме тренинга. Работа включает различные виды тренинговых упражнений, психотехник, деловых игр, главная цель которых – знакомство с простыми, довольно доступными методами снятия напряжения, формирование умений управлять своим психофизическим состоянием, умений контролировать свое поведение.

В работе используются следующие группы методик:

- 1) свободное рисование с беседой о рисунке: воображаемое превращение специалиста в часть картинки, составление рассказа от имени части картинки;

- 2) игры-релаксации, помогающие снять психическое напряжение и способствующие подавлению негативных эмоций (гнева, раздражения, повышенной тревожности и агрессии);

3) психотехнические упражнения, помогающие повысить профессиональное мастерство, научиться быстро снимать утомление и напряжение, восстанавливать работоспособность, оптимально строить общение с окружающими;

4) игры-драматизации, в рамках которых разыгрывались маленькие спектакли на основе содержания выполненного ранее рисунка, либо специально предложенная сказка-метафора, содержащая проблему, близкую к проблеме специалиста.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ЗАНЯТИЙ

1. Введение в понятие барьероустойчивого поведения

Психологические барьеры при реализации ФГОС. Решение ситуаций барьера. Способности преодолевать барьеры. Различия в восприятии трудностей в профессиональной деятельности.

2. Эмоции и чувства. Эмоции и чувства человека. Какие они бывают? Человек имеет право чувствовать то, что он хочет. Осознание своих чувств и их адекватное проявление как необходимое условие здоровья и успеха. Как управлять эмоциями? Умение контролировать свои чувства как неотъемлемое качество счастливого человека. Спрятанные проблемы. Чувства тревоги и беспокойства. Наши переживания.

3. Здоровье. Психологическое здоровье как цель и критерий успешности в профессиональной деятельности. Психологический комфорт как профилактика психосоматических заболеваний. Барьероустойчивость: поиск в трудной ситуации сил в самом себе и как следствие этого позитивные самоизменения.

4. «Профессиональные кризисы». Роль кризисов в жизни человека. Психологическая поддержка в ситуации кризиса. Синдром эмоционального выгорания.

5. Стресс. Что такое стресс? Виды стресса. Стресс – это хорошо или плохо? Последствия стресса. Стрессовые ситуации. Как справиться со стрессом? Стресс и депрессия.

6. Конфликты. Что такое конфликт? Конфликты на работе, в школе, дома, на улице. Способы поведения в конфликте. Проблемы взаимопонимания. Выражение гнева. Игровые задания на осознание барьеров общения.

7. «Образ Я». Личные качества человека и их проявление в профессиональной деятельности. Игровые задания на развитие творческой экспрессии, формирование образа самого себя, осознание собственного состояния; выработка психотехник

видоизменения, осознание своих индивидуальных способов ухода от искреннего, открытого общения.

8. Успех. Что значит быть успешным? Какой человек может стать успешным? Умение преодолевать барьеры как составляющая успеха. Всегда ли успешный человек бывает счастлив? Как стать успешным и счастливым.

Итак, в ситуациях барьера педагоги, с которыми была проведена психопрофилактическая работа по развитию барьероустойчивого поведения, адекватно воспринимают трудные события, анализируют их, контролируют своё собственное состояние, берут на себя ответственность за разрешение ситуации, то есть у них выше барьероустойчивость в профессиональной деятельности и больше возможностей успешной и эффективной реализации ФГОС.

Библиографический список

1. Назметдинова С. С. Психологические барьеры и барьероустойчивость в профессиональной деятельности педагога : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.13. – М. : 2004.

II. MODERN TECHNOLOGIES, TOOLS, METHODS, FORMS AND ASPECTS TRAINING PROFESSIONALS

СПЕЦИФИКА МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРЕЗЕНТАЦИЙ ПЕДАГОГА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ В СТРУКТУРЕ ИЗУЧЕНИЯ РАЗДЕЛОВ СОВРЕМЕННОЙ ПЕДАГОГИКИ

**А. А. Хромочкин, О. Ю. Похоруков,
О. А. Козырева**

**Кузбасская государственная педагогическая академия,
г. Новокузнецк, Россия**

Summary. In article discussed nuance of creating professional-pedagogical portfolio by teachers job.

Key words: educations; professional-pedagogical portfolio.

Будущие педагоги по физической культуре (ФК) в структуре изучения разделов современной педагогики поставлены в условия формирования совокупности компетенций, определяемых ФГОС. На протяжении всего периода обучения в структуре изучения разделов педагогики студенты – педагоги по ФК моделируют в качестве продуктивного задания профессионально-педагогические презентации. Итак, под *профессионально-педагогическими презентациями* (ППП) будем понимать ресурс информационного пространства, раскрывающий субъектам социально-образовательной среды оптимальные способы представления информации, рациональные механизмы формирования знаний, умений, навыков и компетенций, ценностей и моделей познания и преобразования объективного внутри человека и в социуме как систем самосохранения и взаимодействия, располагающих личность к неустанному поиску своего «я» и траекторий самореализации и самосовершенствования в деятельности и общении.

На первом курсе в структуре изучения раздела «Введение в педагогическую деятельность» студентами – педагога-

ми по ФК моделируется презентация «Я – профессионал», которая относится к ППП, иллюстрирующим определенные достижения и мотивы выбора будущей профессии – педагога по ФК. Результаты данной деятельности подводятся на заочных научно-практических конференциях, студенты награждаются дипломами I, II, III степени в различных определяемых педагогом или комиссией номинациях. Лучшие студенты по результатам моделированной ППП пишут в соавторстве с педагогом научную статью и публикуют ее в сборниках научных конференций.

Второй практикой моделирования ППП у будущих педагогов по ФК в структуре изучения раздела «Теоретическая педагогика» является моделирование паспорта ОУ. Данная работа сопряжена с рядом сложностей, т. к. изучение основ управления педагогическими системами происходит на втором курсе, что ранее по стандарту 2005 г. осуществлялось на четвертом. Данные презентации иллюстрируют, насколько в сравнении с первой ППП («Я – профессионал») будущий педагог по ФК готов реализовывать различные направления профессионально-педагогической работы.

В структуре курсов «Практическая педагогика», «История педагогики и образования», «Социальная педагогика» студентами моделируются творческие проекты по постановке и решению проблем воспитания, изучения библиографии и педагогического наследия педагога, социализации и самореализации обучающихся и молодежи. Проект курса «Практическая педагогика» – план-конспект классного часа. Проект курса «История педагогики и образования» представляет собой электронный учебник по теме «Биография и педагогическое наследие ...», т. е. по биографии и наследию определенного педагога, коего жизнедеятельность будущий педагог по ФК определил в качестве объекта изучения. В данном случае электронный учебник представляет собой педагогическое средство, фасилитирующее изучение истории, жизнедеятельности и педагогической практики выбранного педагога в теории и результатах его времени и современности.

Библиографический список

- 1 Горбунова И. А., Козырева О. А. Профессионально-педагогический кейс педагога по физической культуре : учеб. пособ. – Кемерово : КРИПКи-ПРО, 2012. – 79 с. [+ прил. на DVD].

СПЕЦИФИКА И ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРЕЗЕНТАЦИЙ В ВИЗУАЛИЗАЦИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И РЕЗУЛЬТАТОВ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

А. Е. Кириллов, А. П. Макаров, О. А. Козырева
Кузбасская государственная педагогическая академия,
г. Новокузнецк, Россия

Summary. In article discussed nuance of creating professional-pedagogical portfolio by teachers job.

Key words: educations; professional-pedagogical portfolio.

Профессионально-педагогические презентации – это совокупность средств комплексной, объективной, целостной визуализации специфики и возможностей педагогического взаимодействия в контексте постановки и решения профессионально-педагогических противоречий и проблем, задач и дилемм, определяющих включение личности в социальные, социально-профессиональные, воспитательно-образовательные и прочие педагогически детерминированные условия, располагающие и личность, и социально-педагогическую среду к поиску оптимальных ресурсов и условий взаимодействия, предопределяющих повышение качества модифицируемого или реконструируемого, определяемого или корректируемого процесса.

К профессионально-педагогическим презентациям относят профессионально-педагогический кейс [1], видеофильм, электронные и гипертекстовые учебники, словари и пр., всё программное обеспечение, визуализирующее педагогически обусловленные явления, факты, условия, специфику деятельности и общения.

Остановимся на профессионально-педагогических презентациях, в структуре которых отражаются все профессионально-педагогические высоты деятельности, где физическая культура и спорт определяют приоритеты формирования ценностей будущего.

Будущие педагоги по физической культуре (ФЛ), тренеры, тренеры-преподаватели в структуре изучения педагогических дисциплин неоднократно сталкиваются с моделированием профессионально-педагогических презентаций, дважды с визуализацией собственных заслуг: первый раз – в структуре изучения курса «Введение в педагогическую деятельность» при моделировании презентации «Я – профессионал», второй раз – по окончании последней (итоговой) педагогической практики при моделировании профессионально-педагогического кейса.

В процессе учебы у студентов дневной формы обучения существенно изменяется наполнение профессионально-педагогической презентации: все три направления – спорт, наука, педагогическая практика – проиллюстрированы результатами работы с обучающимися и достижениями в сфере самосовершенствования, самореализации, самоутверждения. У студентов – педагогов по ФК заочной формы обучения наполнение первой презентации (курс «Введение в педагогическую деятельность») по качеству и уровню выше, чем у студентов-очников, а итоговые презентации примерно одного уровня у студентов обеих форм обучения.

Презентации классных часов у студентов очной и заочной форм обучения, как и электронные учебники, в структуре определения качества продуктов профессионально-педагогической деятельности выше у тех студентов, которые имеют лучшие отметки по всем предметам. Очевидно, что данное направление деятельности зависит не от формы обучения, приоритетов самообразования и саморазвития, а от общей культуры, сформированности знаний, умений, навыков, компетенций, выбора способов самовыражения и приоритета нестандартного мышления в визуализации собственных высот профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Горбунова И. А., Козырева О. А. Профессионально-педагогический кейс педагога по физической культуре : учеб. пособ. – Кемерово : КРИПКИ-ПРО, 2012.– 79 с. [+ прил. на DVD].

ПОРТФОЛИО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ ЛЕГКОЙ АТЛЕТИКОЙ, КАК ПРОДУКТ И РЕСУРС САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В. С. Ступин, Н. В. Логачева, О. А. Козырева
Кузбасская государственная педагогическая академия,
г. Новокузнецк, Россия

Summary. In article discussed nuance of created portfolio by pupils, who are sportsmen-athletics.

Key words: self-realization; portfolio.

Современные условия планирования, фасилитации и организации процессов самореализации личности в структуре занятий легкой атлетикой имеют ряд специфических характеристик и возможностей, предопределяющих качество и единство

моделей и приоритетов самореализации в сфере «спорт – наука – искусство».

Под *самореализацией в легкой атлетике* будем понимать ресурс и результат включения личности спортсмена, занимающего легкой атлетикой, в систему непрерывного профессионального образования в ситуативный процесс выбора приоритетов, смыслов, высот, располагающих личность к неустанному проявлению всех ее качеств в выборе и решении субъектно-средовых противоречий как форм развития и реализации личности в структуре ведущей деятельности и общения.

Одной из форм изучения способности и специфики, продуктивности и востребованности моделирования портфолио обучающегося, занимающегося легкой атлетикой, является научно-практическая конференция.

Участие в заочной научно-практической конференции обучающихся средних общеобразовательных школ, лицеев, гимназий «Портфолио как итог формирования культуры самостоятельной работы обучающегося» (6–7 мая 2013 года, г. Новокузнецк, Кузбасская государственная педагогическая академия, факультет физической культуры) определялось следующей поставленной целью – создание условий осознания результатов обучения и образования обучающегося, содействие процессам самоопределения, социализации, саморазвития, самореализации, самосовершенствования обучающихся учреждений среднего и дополнительного образования. В нашем случае был выделен профиль – обучающиеся спортсмены, занимающиеся легкой атлетикой, где соблюдены основные направления работы конференции:

1. Портфолио обучающегося в начальной школе.
2. Портфолио обучающегося в среднем звене (5–9 классы).
3. Портфолио старшеклассника.

В результате проведения заочной научно-практической конференции обучающихся средних общеобразовательных школ, лицеев, гимназий «Портфолио как итог формирования культуры самостоятельной работы обучающегося» доказана возможность моделирования портфолио обучающимися, занимающимися легкой атлетикой, включенными в систему научного и научно-педагогического труда, где научно-практическая конференция обучающихся явилась ресурсом мотивации у обучающихся, занимающихся легкой атлетикой, продуцирования и предоставления на научно-практическую конференцию лично разработанного портфолио обучающегося.

Библиографический список

1. Козырева О. А. Социальная педагогика : учеб. пособие для студ. пед. вузов. – Новокузнецк : Изд-во КузГПА, 2010. – 217 с. [+ прил. на CD].
2. Кошелев А. А., Козырева О. А. Культура самостоятельной работы обучающегося : монография. – Новокузнецк : Изд-во КузГПА, 2012. – 113 с.
3. Кошелев А. А., Козырева О. А. Портфолио школьника : учеб. пособие. – Новокузнецк : Изд-во КузГПА, 2011. – 38 с. [+ прил. на DVD].

ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Р. М. Гаранина

**Самарский государственный медицинский университет
Министерства здравоохранения Российской
Федерации, г. Самара, Россия**

Summary. The article discusses the need for cognitive-transforming activity, leading to the improvement of the educational process and its quality characteristics. Subjects innovation should strive to master all the elements of research and creative activity. The author focuses on the modernization of the system of education and.

Key words: research and teaching search; cognitive-transforming; research; innovation development concept; independent activity of students.

Определяя сущность современной образовательной системы и её роль в структуре организации современного общества, следует отметить, что её жизнеспособность и устойчивость непосредственно зависят от перехода системы на инновационный вектор развития. Педагогические коллективы уже сегодня вынуждены считаться с реальными обстоятельствами жизни и осознавать необходимость и значимость собственных усилий по осуществлению творческой, познавательно-преобразующей, исследовательской деятельности, ведущей к совершенствованию образовательного процесса и его качественных характеристик. Особенно это характерно для преподавателей вузов, поскольку система высшего образования как пространство инновационной деятельности в настоящее время ориентируется на опережающее развитие в контексте качественных общественных изменений и современных научных достижений.

Базисной основой планируемой и осуществляемой в масштабе учреждений высшего профессионального образования концепции инновационного развития становится проектируемая исследовательская деятельность, которая предполагает разработку чёткой схемы её реализации, детерминирования объекта,

предмета, целей и задач, постановку гипотезы, определение сроков и этапов осуществления эксперимента, критериев, прогноза и оценки ожидаемых результатов. Именно такая технологическая цепочка позволяет зримо прогнозировать возможные позитивные и нежелательные результаты и, соответственно, избежать тех проблем, которые можно было ещё изначально предвидеть.

Если характеризовать инновационную деятельность как метадеятельность, то исследовательский подход можно рассматривать как сознательный и целеустремлённый поиск совершенствования образовательного процесса на основе использования научного аппарата, усиливающего продуктивный акцент инновационного поиска. Содержанием его является измерение различных аспектов инновационного процесса, проверка его эффективности по многим критериям и параметрам в соответствии с формулировкой цели деятельности исследуемого образовательного учреждения.

Инновационная деятельность в педагогике, в первую очередь, направлена на изменение малоэффективных стереотипов репродуктивной деятельности. Производимые изменения будут эффективными в случае, когда субъекты инновационной деятельности показывают достаточное владение всеми элементами исследовательской, творческой деятельности, имеющей как объективный (неизвестное, новое), так и субъективный (новое, не освоенное) смысл. Второй, субъективный план в педагогическом процессе также играет важную роль, ибо через него формируется творческая личность педагога высшей школы.

Отметим, что творчески работающие кадры – неотъемлемая часть инновационной обстановки в образовательном учреждении. Кроме того, любое педагогическое новшество относительно, в нём в большей или меньшей степени содержится доля «хорошо забытого старого», что не умаляет его значения, а лишь подчёркивает преемственность развития всей системы. Осуществление качественной самостоятельной деятельности невозможно без осознания студентами содержания учебных дисциплин. Реализация деятельности студентами с большой долей самостоятельности предполагает наличие компетенций определённого уровня для осуществления самостоятельной деятельности:

- способность планировать свою деятельность;
- умение осуществлять информационный поиск с использованием современных информационных средств, анализа, синтеза, классификации;

- умение осмысливать содержание изученного материала, строить взаимосвязи нового знания с уже освоенным знанием; осознавать личностную значимость образования как базы для профессиональной мобильности; способность к самопрезентации;
- умение обрабатывать информацию и представлять результаты с помощью современных информационных технологий;
- формирование ответственности, социальной адаптивности, формирование аутопсихологической компетентности, готовности к самообразованию в течение всей жизни.

Исходя из того, что для современной высшей профессиональной школы характерно осуществление системной модернизации всех образовательных и обеспечивающих процессов, необходимо формирование у членов педагогических коллективов установки на организационные и педагогические преобразования. Впрочем, учитывая условия, в которых развивается российское общество, инновационные процессы становятся нормой жизнедеятельности для каждого социально активного человека.

В то же время для того, чтобы правильно ориентироваться в оценке научно-педагогического поиска, необходимо знать содержание этапов поиска, владеть теоретико-методологическими и методическими знаниями.

Методологические знания позволяют правильно выбрать стратегию инновационного развития. Теоретические знания помогают осуществлять исследования на научной основе. Методические знания дают возможность избегать ошибок в процедурах достижения целей инновационной деятельности и облегчают решение научной проблемы, тем более, что содержание этой деятельности, как правило, не сводится лишь к реализации разовых новшеств, а нацелено на перспективу.

Очевидно, что организация эффективной самостоятельной деятельности студентов в вузе подразумевает комплексный подход к решению всех обозначенных на сегодняшний день проблем. Сегодня уже становится очевидным, что приведение инновационного режима деятельности образовательной системы в соответствие с усложняющимися к ней требованиями общества невозможно реализовать без системного подхода к анализу процесса управления. Углубляющаяся специализация управленческой деятельности на основе интеграции нормативных, организационных и информационных связей требует от субъектов управления использования специфической системы средств и управленческих знаний.

Библиографический список

1. Амиров А. Ф. Система ценностей развивающейся личности и её трудовая социализация // Образование нового столетия: проблемы, технологии и подходы к модернизации : моногр. / под ред. Э. Ш. Хамитова. – Уфа : Изд-во БГПУ, 2001. – С. 25–33.
2. Амирова Л. А. Управляемое самообучение взрослых: практическая андрогогика. – Уфа : Изд-во БГПУ, 2005. – 132 с.

ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ СТУДЕНТОВ К СОЦИАЛЬНОМУ ПРОЕКТИРОВАНИЮ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Я. М. Чапская, Н. Н. Битюцкая

**Белгородский государственный национальный
исследовательский университет, Алексеевский филиал,
г. Алексеевка, Белгородская область, Россия**

Summary. The article deals with the experience of involving students in social planning in the process of professional training at the University. The results of monitoring of students' motivation and their personal qualities necessary for a socially active life position are presented.

Key words: higher education; project activities; social planning.

Социально-экономические изменения, произошедшие в первом десятилетии 21 века, актуализируют потребность в подготовке специалистов, обладающих навыками инновационного преобразования окружающего социума. Это нашло отражение в Федеральных государственных образовательных стандартах нового поколения.

Поставленные временем задачи поможет решить проектная деятельность, переживающая сегодня очередной пик популярности. *Проектная деятельность* относится к разряду инновационной, творческой деятельности, ибо она предполагает преобразование реальности, строится на базе соответствующей технологии, которую можно унифицировать, освоить и совершенствовать [5].

По сферам деятельности проекты можно классифицировать на 4 группы [4]:

1. Организационные проекты, которые связаны с реформированием либо созданием предприятий, проведением мероприятий.
2. Экономические проекты, которые связаны с реструктуризацией предприятий, приватизацией, аудитом, совершенствованием налоговой системы.
3. Социальные проекты, которые связаны с решением социальных проблем – совершенствованием социального обеспече-

ния, ликвидацией последствий социальных потрясений, а также развитием волонтерского движения.

4. Технические проекты, которые связаны с разработкой нового продукта, новых технологий.

Как показывает практика, наиболее распространенной группой проектов у студентов являются социальные проекты. И. М. Ильинский [1], В. А. Луков [2], Г. А. Лукс [3] пишут, что задачи государственной молодежной политики могут быть решены только посредством применения проектного подхода, формирования системы молодёжного проектирования с целью создания проектов, основанных на приоритетных направлениях молодёжной политики, осознанно воспринимаемых самой молодёжью.

Существенной стороной привлечения одарённой молодёжи к проектной деятельности является учёт психологических особенностей талантливых и инициативных молодых людей, исследование и понимание их мотивации и личностных ценностей.

С этой целью на базе АФ НИУ «БелГУ» был проведён мониторинг участия студентов в проектной деятельности. В анкетировании приняли участие 100 активистов Совета студенческого самоуправления филиала.

Для изучения мотивации проектной деятельности был задан вопрос «Какова главная причина социальной активности студентов?». Наибольшей популярностью пользовался ответ «Это доставляет удовольствие (42 %)». А наименьшей – «Это поможет в будущей профессии (2 %)». 21 % респондентов ответили, что это возможность получить моральное поощрение, 19 % назвали основным повышение общекультурного уровня, по мнению 16 % опрошенных, проявления социальной активности необходимы для личного самосовершенствования.

Главной причиной НЕ проявления социальной активности, по мнению студентов, является лень (так ответили 70 % респондентов).

Главными качествами социально активной личности студенты определили такие качества:

- лидерские качества (среднее значение – 5,4);
- инициативность (среднее значение – 5,5);
- активность (среднее значение – 5);
- исполнительность (среднее значение – 5,2);
- требовательность к себе (среднее значение – 4,6).

В целях популяризации и актуализации проектной деятельности в образовательном пространстве АФ НИУ «БелГУ» разработана и реализуется целевая программа «Проектно-ориентированный вуз». Одной из задач данной программы является

создание и развитие проектных студенческих групп, вовлечение студенческого сообщества филиала в проектную деятельность.

Для успешного функционирования студенческих проектных команд в филиале создан Совет по управлению проектной деятельностью, который выполняет функции проектного офиса. Разработаны нормативно-правовые акты, регламентирующие проектную деятельность, организовано обучение преподавателей и студентов. В частности разработана тренинговая программа, комплексная деловая игра, цикл методических семинаров «Повышение проектной культуры субъектов образовательного процесса», направленные на формирование умения работать в команде и развитие проектного мышления студентов.

Ежегодно проводится внутривузовский конкурс социальных проектов студентов, на котором ребята представляют свои идеи по поводу улучшения условий обучения и досуга студентов в филиале.

Безусловно, приоритетом остаётся активизация участия талантливых студентов в конкурсах проектов для молодёжи разного уровня. Тем более что таких возможностей предостаточно. Ежегодно проводятся всероссийские и региональные конкурсы инновационных проектов, оказывается грантовая поддержка наиболее перспективным из них.

Инициативная группа Совета студенческого самоуправления с целью привлечения внимания к актуальным проблемам разрабатывает социально-значимые проекты, привлекая к их реализации всё большее число студентов АФ НИУ «БелГУ». Среди них такие проекты:

- «Молодёжное движение по защите прав потребителей «Твое право», задачами которого является просвещение и правовая поддержка граждан по защите их прав как потребителей товаров и услуг.

- «Командообразование. Сплочение» – проект, направленный на разработку и проведение адаптационно-тренинговых программ для студентов первого курса филиала.

- «Благотворительный марафон «Поможем детям вместе», конечным результатом которого является повышение качества жизни детей-инвалидов, интеграция их в общество. Активисты изыскивают спонсорские средства на оказание адресной материальной помощи детям-инвалидам. Заостряют внимание широкой общественности на проблемах детей-инвалидов, а так же призывают молодёжь к социальной активности, вовлекают молодых людей в волонтерскую деятельность.

- Проект «Студенческое экскурсионное бюро «Выход в город» имеет целью создание на базе АФ НИУ «БелГУ» студенческого бюро

нестандартных бесплатных экскурсий для всех желающих «Выход в город». Студенты непрофильных специальностей (бухгалтера, финансисты, менеджеры) разрабатывают оригинальные туристические маршруты и совершенствуют свои краеведческие познания.

Несмотря на достигнутые результаты, существует ряд проблем. Основная сложность, с которой мы столкнулись при работе учебно-проектных студенческих групп, как совместить учёбу и работу в проектной группе. В процессе работы над проектной задачей студент попадает в реально существующую ситуацию, которую бывает сложно регламентировать. Необходима регламентация в данном направлении проектной деятельности.

Библиографический список

1. Ильинский И. М., Шаронова Н. В. Молодёжь России: тенденции и перспективы. – М. : Прогресс, 2004. – 398 с.
2. Луков В. А. Социальное проектирование. – М. : Ин-т социальной работы Ассоциации работников социальных служб, 1997. – 192 с.
3. Лукс Г. А. Социальное инновационное проектирование в региональной молодёжной политике. – Самара : Изд-во «Самарский университет», 2003. – 278 с.
4. Технология социального проектирования : метод. пособие / Мин-во по делам молодёжи, спорту и туризму РТ, Респ. центр молод., инновац. и профил. программ; сост. А. М. Минзакирова. – Казань : РЦМИПП, 2008. – 50 с.
5. Управление проектами: от планирования до оценки эффективности : практич. пособие / под ред. Ю. Н. Лапыгина. – М. : Омега-Л, 2007.

ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЕЖИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ В УСЛОВИЯХ ВУЗОВСКОГО ОБУЧЕНИЯ

С. А. Кремень, Ф. М. Кремень
Смоленский государственный университет,
г. Смоленск, Россия

Summary. With receipt in a higher educational institution besides formation of special knowledge, the major value gets also formation at the student of readiness for professional work, to the future employment.

Key words: youth; the graduate of high school; readiness for employment; professional self-determination.

Концепция государственной молодежной политики предусматривает создание возможностей для выбора темпа и направленности вхождения молодежи в государственную и общественную жизнь, что является основой ее инновационной

деятельности, ее творческого вклада в развитие общества. При этом существование и развитие молодежи всегда должно рассматриваться в контексте существующих социально-экономических и политических условий.

Объективной особенностью молодежи является невысокий уровень интегрированности в существующие социально-экономические, идейно-политические, семейно-бытовые процессы. Особенно это проявляется в переломные эпохи, когда коренные изменения затрагивают все аспекты материальной и духовной жизни общества. Несмотря на то, что молодые люди легче адаптируются к наступившим изменениям, последние не позволяют ей ощутить всю полноту общественных взаимодействий и ограничивают ее потенциал. Так, в 90-е годы в молодежной среде ценность образования уступила место материальному благополучию, которое, в свою очередь, перестало восприниматься как результат долговременной, целенаправленной трудовой деятельности. Появление новых стратегий самореализации вплоть до теневых и криминальных дало целое поколение, в сознании которого появился серьезный разрыв между профессиональной деятельностью, трудом и процессом зарабатывания денег.

В настоящее время стабилизация социально-экономической ситуации привела к тому, что в молодежной среде ярко выражено понимание своей значимости в делах общества. Стремление большинства молодых людей самостоятельно решать свои вопросы и строить жизненную перспективу отразилось на ее возросшей тяге к образованию, освоению престижных профессий. Однако переход предприятий в частную собственность, предполагающий модернизацию всех отраслей хозяйствования, значительно повысил требования к профессионализму работников и наличию трудового стажа. Подобная ситуация привела к тому, что с одной стороны, снижается спрос на молодых специалистов, с другой – существенно ужесточаются требования к их профессиональной подготовке, поэтому значительная часть выпускников учреждений профессионального образования сталкивается с серьезными трудностями при трудоустройстве.

Выходящие на рынок труда молодые люди различаются по возрасту, полу, образовательному уровню, жизненным установкам. Одной из ключевых подгрупп на молодежном рынке труда являются молодые люди 18–24 лет, завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Данная группа

достаточно уязвима, так как не имеет должного профессионального и социального опыта и, как следствие, менее конкурентоспособна [4, с. 67].

А. И. Еремкин отмечает, что невостребованность выпускников ведет к отрицательным последствиям: сокращение интеллектуального потенциала страны, снижение профессионального уровня выпускников, не получивших работу по специальности непосредственно после окончания вуза, повышение напряженности в обществе за счет ухода нетрудоустроенных одаренных выпускников в теневой бизнес или криминальные структуры, снижение эффективности капитальных вложений в высшую школу, что вызывает периодические попытки сократить ее финансирование [2, с. 46].

По мнению Т. П. Никишиной, трудоустройству мешают уровень и качество полученного образования и невостребованность выпускников учебных заведений на рынке труда. Молодые люди стремятся не к эпизодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста. Именно в этом возрасте большинство молодых людей испытывают так называемый «шок от реальности», связанный с тем, что их идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречие с реальной обстановкой на рынке труда [3, с. 189].

Одна из главных проблем трудоустройства заключается в дисбалансе системы «вуз – выпускник – работодатель», который обусловлен рядом взаимосвязанных причин. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. В связи с этим Т. Бабушкина отмечает, что приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей [1, с. 29].

К объективным трудностям добавляются и социально-психологические характеристики молодых людей также препятствующие собственному трудоустройству: отсутствие активной позиции в поиске работы, неумение использовать многие существующие возможности нахождения работы; нежелание попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда, при этом завышенные амбиции молодежи в отношении оплаты труда и престижности

профессий. Молодые люди, получившие высшее образование, часто не имеют возможности применить свои знания, изучить особенности конкретных приложений своих знаний по специальности, что сказывается на квалификации.

Все это позволяет говорить о проблеме готовности выпускников к трудоустройству, не только с точки зрения профессиональной подготовки, но и в контексте мотивированного выбора профессии и профиля обучения, осознания взаимосвязи между получаемой квалификацией и будущей профессиональной деятельностью, умения планировать собственный карьерный путь, развивать в себе необходимые качества характера, умения и навыки, которые в будущем будут полезны в процессе трудоустройства.

Поэтому с поступлением в высшее учебное заведение помимо формирования специальных знаний, умений, навыков, профессиональных и общекультурных компетенций важнейшее значение приобретает и формирование у студента готовности к непосредственной профессиональной деятельности, в том числе и готовности к трудоустройству.

Сегодня большое значение имеет не только качественная подготовка людей к будущей профессиональной деятельности, но и создание условий для успешного процесса вхождения в профессиональную среду и социум в целом. Поэтому мы считаем важным направлением в системе российского профессионального образования оказание помощи выпускникам в формировании готовности к трудоустройству, профессиональному и личностному развитию, закреплению их в профессии. Ведь от того, как пройдет вхождение молодого специалиста в социально-профессиональную среду, его адаптация зависит не только судьба человека, предприятия на котором он работает, но также социально-экономическое развитие региона и национальная конкурентоспособность в целом.

Библиографический список

1. Бабушкина Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. – 2004. – № 5. – С. 28–31.
2. Еремкин А. И. Система содействия трудоустройству выпускников вуза в современных условиях // Alma mater. – 2010. – № 2 – С. 45–59.
3. Никишина Т. П. Проблема занятости молодежи на рынке труда // Социосфера. – 2012. – № 4 – С. 186–189.
4. Социальная работа с молодежью : учебное пособие / под ред. Н. Ф. Басова. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 328 с.

К ВОПРОСУ О «НЕПРЕРЫВНОМ ОБУЧЕНИИ» В РАМКАХ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В. А. Соболев, И. А. Давыдова, М. А. Ярославская
Психиатрическая клиническая больница № 12
Департамента здравоохранения Москвы,
г. Москва, Россия

Summary. The article showed that achievement motivation in learning increased significantly after imparting training in note-taking skills. Authorities in the educational system should invest more for promotion of such skills.

Key words: education; learning motivation; psychosocial adaptation.

Образование является важным звеном психосоциальной адаптации субъекта. Нахождение в «интеллектуальном климате» влияет на самооценку индивидуума, позволяет повысить его социальный статус и качество жизни, занять место в конкретной социальной группе. Оно имеет долгосрочное воздействие на учебную мотивацию, отношение к знаниям, стилям обучения. Образование взрослых в РФ, в большинстве случаев, предполагает образование лиц с уже определённым уровнем профессиональной подготовки. В большинстве случаев речь идёт о субъектах, занимающихся повышением своей квалификации в результате профессиональных требований, имеющих осознанное и ответственное отношение к процессу практической направленности своего обучения, потребность в самореализации. Процесс образования характеризуется интеграцией внешнего процесса взаимодействия между обучающимся и его социальной, культурной средой, а так же внутренним психологическим процессом приобретения знаний и внедрением полученных навыков в профессиональную среду. Взрослые в отличие от детей в большей степени ориентированы на самостоятельное обучение, несмотря на это, им всё же нужна помощь преподавателя в получении знаний и их освоении. В отличие от директивной модели взаимодействия с «классическим учителем», обучающим детей, с преподавателем последипломного образования складываются менее авторитарные, более творческие отношения. В работе со взрослыми для эффективного построения процесса обучения от преподавателя требуется – во-первых, оценить имеющееся базу знаний учащихся, их потребности и на основании этой оценки адаптировать содержание программы, подобрать методы обучения. Во-вторых – по возможности, если позволяют условия, способствовать развитию

умений и навыков, приобретённых на занятиях путём практической отработки. В-третьих – мотивировать учащихся на дальнейшее повышение своей профессиональной компетенции, т. е. речь идёт о «непрерывном обучении». Стимулировать мотивацию учащихся можно путём информирования о предстоящих курсах повышения квалификации, мастер-классах, литературе, интернет-ресурсах, содержащих полезную профессиональную информацию, проходящих научных конференциях, форумах.

«Непрерывное обучение» является основным видом деятельности, позволяющим стране иметь квалифицированных, конкурентоспособных специалистов на мировом рынке труда. Профессиональное развитие субъекта существенно улучшает качество предоставляемых им профессиональных услуг. Оно является важным средством улучшения рабочей производительности, что положительно влияет на экономическое развитие страны.

ОБ ОДНОМ ИЗ АСПЕКТОВ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК НЕПРЕМЕННОГО УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

А. И. Кукина

**Сибирский государственный аэрокосмический
университет им. академика М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия**

Summary. The article is devoted to the role of foreign languages in lifelong learning of teachers of technical subjects. The importance of proficiency in a foreign language for teachers' personal development, mobility and integration into international scientific community is shown.

Key words: lifelong learning; competitive ability; professional competence; personal development; mobility; proficiency; international integration.

Профессиональная компетентность стала одним из главных требований, предъявляемых современным российским обществом к выпускнику вуза. Наличие такой компетентности характеризуется умением самостоятельно находить, анализировать и использовать полученную информацию, что повышает конкурентоспособность специалиста на рынке труда. В связи с этим возникает необходимость в дополнительном образовании, которое включает в себя различные формы переподготовки, повышения квалификации, и, следовательно, получении качественно

новых знаний, наличие которых является насущной потребностью в условиях жесткой конкуренции на рынке труда.

В педагогической среде непрерывное образование профессорско-преподавательского состава является особенно актуальным, так как преподаватель находится в центре любых изменений в сфере образования, что требует переориентации его деятельности на новые педагогические ценности. Данная переориентация возможна, если преподаватель находится в курсе современных достижений в области науки, информационных технологий, имеет возможность непрерывного профессионального роста, готов к постоянной исследовательской деятельности. Только преподаватель, обладающий высокой профессиональной компетентностью, способен дать студентам знания, которые помогут им стать высококлассными специалистами. Кроме того, преподаватель, обладающий исследовательской культурой, способен развить у студентов потребность в самообразовательной деятельности.

Таким профессионалом сегодня невозможно стать без владения хотя бы одним профессионально ориентированным иностранным языком. Становится всё более очевидным, что интеграция России в международное образовательное и научное пространство и обеспечение не только выпускнику вуза, но и преподавателю высшей школы мобильности и повышения образовательного и профессионального опыта невозможно без прочной языковой базы. Востребованность специалиста на рынке труда требует умений использовать достижения не только отечественной, но и мировой науки и культуры. А для этого, в свою очередь, необходимо постоянно расширять базовые умения и навыки, необходимые современному профессионалу. К таким навыкам, обозначенным в Меморандуме непрерывного образования Европейского Союза, относится и владение иностранными языками. Но, с другой стороны, там же указано, что мы не должны воспринимать владение профессионально ориентированным иностранным языком обособленно, как школьную дисциплину. Изучая иностранный язык, мы можем одновременно осваивать компьютерные технологии и расширять свой культурный, эстетический и коммуникативный опыт [2]. Преподавателям неязыковых дисциплин, к примеру, это базовое умение позволяет:

- непрерывно повышать свой образовательный уровень;
- знакомиться с достижениями науки в области их профессиональной деятельности;
- овладеть терминологией в рамках профессиональной деятельности;

– быть готовым к мобильности в рамках мирового образовательного пространства [1, с. 78–79].

Незнание иностранного языка ограничивает возможности любого человека получить необходимую для его дальнейшего развития информацию. Что уж говорить о преподавателе высшей школы, который в силу специфики своей работы должен не только постоянно сам развиваться как личность, но и требовать этого от студентов. С развитием новых средств коммуникации возрастает число возможностей для самообразования любого современного человека. Изучение иностранного языка представляет огромную ценность для развития интеллектуальных способностей личности, играя роль эффективнейшей зарядки для ума. В современном мире мы просто становимся неполноценными членами общества, если не можем полноценно общаться с коллегами-иностранцами. До недавнего времени любой преподаватель имел широкий инструментарий, позволяющий поддерживать себя в форме: материалы, предоставленные в учебниках, журналах, других печатных изданиях. Теперь Интернет делает этот арсенал практически безграничным: у современного педагога появляются необозримые возможности в плане поиска, публикации, обсуждения любой информации. Огромным препятствием, закрывающим путь к этим богатствам, становится незнание иностранного языка. В такой ситуации всё большую роль играет уровень интеллектуального развития педагога. Конечно, в описываемых условиях мы рассматриваем иностранный язык как инструмент эффективного общения, но с другой стороны, язык, помогая человеку общаться, развивает его, делает более гармоничным и повышает готовность к восприятию новой информации. Любой иностранный язык, в достаточной степени усвоенный человеком, становится впоследствии не только средством выражения мыслей, но также дает возможность формулировать эти мысли, иначе говоря, мы можем начать думать на иностранном языке. Настоящий билингвист в зависимости от ситуации может думать на любом языке произвольно. Из этого следует, что, изучив в достаточной степени любой иностранный язык, педагог пополняет свой арсенал работы с информацией, перенимает не только знания в готовом виде, но также и способы обработки этой информации, подходы к оперированию ею.

Однако владение иностранным языком исключительно важно не только с точки зрения профессиональной ценности специалиста, но и с точки зрения его развития как разносторонней,

духовно богатой личности. Интеллектуальная зрелость не может рассматриваться в отрыве от языковой образованности человека. Именно познавая чужие слова, грамматические конструкции, читая литературу на иностранном языке, человек знакомится с чужой культурой. При этом происходит так называемое проникновение в чужую культуру, что, безусловно, дает мощный толчок в интеллектуальном развитии. В психологии речь – это система используемых человеком звуковых сигналов, письменных знаков и символов для передачи информации, материализация мысли. Если в своей профессиональной деятельности человеку в основном необходимо оперировать словами как символами, как, например, педагогу высшей школы, тогда ему потребуется более высокий уровень вербального интеллекта. Продуктивность познавательных способностей человека снижается в связи с деформацией или разрушением системы операционных механизмов вербального типа: отвлеченное сравнение, обобщение, абстрагирование, анализ и синтез. Система функциональных механизмов познавательных способностей (первый уровень интеллекта) с возрастом не претерпевает значительных изменений. По мнению ученых, благодаря языку совершенствуются функции вербального интеллекта, который способен, в свою очередь, компенсировать «слабые звенья» в его структуре и противостоять процессу угасания интеллектуальных возможностей человека [3, с. 271–273].

Помимо обусловленной всем вышесказанным успешности или неуспешности педагога в своей деятельности в стенах родного вуза, для многих преподавателей незнание иностранного языка также является преградой для выхода на мировой рынок образовательных услуг. Поэтому сегодня многие вузы, в том числе и СибГАУ, реализуют программы языковой подготовки преподавателей неязыковых дисциплин. В частности, курс «Английский язык для специальных целей для преподавателей неязыковых дисциплин» был разработан с целью подготовить преподавателей использовать английский язык в процессе обучения студентов специальным дисциплинам. По окончании курса преподаватели получают возможность проводить анализ потребностей студентов, разрабатывать программу курса и учебный план в соответствии с потребностями студентов, подбирать учебный материал.

Что касается научно-исследовательской работы, курс стимулирует преподавателей писать научные статьи на английском языке для публикации в зарубежных научных изданиях, принимать участие в международных конференциях,

устанавливать контакты с зарубежными коллегами и обмениваться с ними опытом работы.

Для преподавателей, которым трудно освоить курс английского языка для специальных целей, предлагаются начальный и продолженный курсы изучения английского языка. Предполагается, что по окончании данных курсов преподаватели продолжат изучение иностранного языка на следующем уровне.

Однако, несмотря на высокие требования, предъявляемые обществом к современному специалисту, а также на очевидные преимущества, которые дает знание иностранного языка, преподаватели неязыковых дисциплин не всегда активно изъявляют желание обучаться по данной программе. Сказывается и большая загруженность работой, и связанные с этим трудности с составлением графика занятий. Определенную роль также играет тот факт, что преподаватели не всегда могут увидеть прогресс в изучении иностранного языка, особенно если они проходят обучение на продвинутом этапе. В этом случае большое значение имеет умение преподавателя объективно оценить свои знания, увидеть, что уже достигнуто, а чего еще предстоит добиться. Помощь в этом может оказать «портфолио педагога», в котором учитываются результаты применения иностранного языка в различных видах деятельности: научной, учебной, воспитательной, методической, показывая прогресс не только в изучении иностранного языка, но и его влияние на повышение профессионального уровня в процессе непрерывного образования.

Таким образом, можно сделать вывод, что изучение иностранного языка для профессиональных целей можно рассматривать как составную часть непрерывного образования, так как оно дает возможность качественно повысить профессиональное мастерство преподавателей вузов.

Библиографический список

1. Астапенко Е. В. Английский язык для специальных целей как составляющая непрерывного образования // Международный менеджмент и маркетинг в вузе. Развитие в условиях кризиса: мат-лы IV Междунар. науч.-практ. конф. – Красноярск : СибГАУ, 2009.
2. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза. URL: <http://www.znание.org/docs/memorandum.html> (дата обращения: 20.01.2014).
3. Эйхман Т. П. Изучение иностранного языка в вузе как непереносимое условие интеллектуального развития личности педагога // Альманах современной науки и образования. – Тамбов : Грамота, 2007.

III. PROFESSIONAL WORKERS TRAIT AND THEIR FORMATION

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ К СВОЕМУ ЗДОРОВЬЮ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

О. А. Борисова, Э. А. Чибриков
Московский государственный областной университет,
г. Москва, Россия

Summary. Decrease of physical activity has an adverse effect on health of students. To physical preparation the big role in improvement of human opportunities belongs. Studying of the relation of first-year students to health plays huge role in understanding importance of physical culture.

Key words: results of medical examination; performance of poll shows the attitude of students to a healthy lifestyle; to physical culture.

Актуальность. В наш век значительных социальных, технических преобразований НТР внесла в образ человека, наряду с прогрессивными явлениями, и ряд неблагоприятных факторов, в первую очередь гиподинамию и гипокинезию, нервные и физические перегрузки.

Снижение двигательной активности отрицательно сказывается на здоровье людей. Недостаток движений способствует детренированности организма.

Физическому воспитанию принадлежит большая роль в совершенствовании человеческих возможностей. Диапазон возможностей совершенствования физической природы безграничен.

Учебно-воспитательный процесс в учебных отделениях проводится в соответствии с научно-педагогическими основами педагогики и систем физического воспитания.

Как интегрированный результат воспитания он проявляется в отношении человека к своему здоровью, физическим возможностям и способностям, в образе жизни и профессиональной деятельности и предстает в единстве знаний, убеждений, ценностных ориентаций, их практическом воплощении.

Цель исследования. Обобщение данных медицинского обследования и изучения отношения студентов-первокурсников МГОУ к своему здоровью и физической культуре.

Задачи исследования:

- проанализировать данные медицинского осмотра в 2011/2012 учебном году;
- выявить отношение студентов-первокурсников к своему здоровью;
- изучить отношение студентов-первокурсников к физической культуре.

Организация исследования. Исследование проводилось на кафедре физического воспитания МГОУ в 2012/2013 учебном году.

В исследовании приняли участие студенты-первокурсники факультетов: ИЗО и НР, географо-экологического, биолого-химического, в количестве 96 человек.

Результаты исследования. По данным медицинского осмотра, количество студентов, отнесённых по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, составило 52 % от числа обследуемых.

Со студентами-первокурсниками было проведено анкетирование, которое позволило изучить их отношение к своему здоровью, к здоровому образу жизни, к физической культуре.

На вопрос «Заботятся ли они о своём здоровье?» многие участники исследования ответили положительно. 60 % студентов заботятся о своём здоровье, 40 % – не обращают на него внимания до тех пор, пока не почувствуют недомогание.

На вопрос «Понимают ли студенты, что такое здоровый образ жизни?» большинство из них ответили, что это:

- активный двигательный режим (78 %);
- правильная организация режима дня (70 %);
- соблюдение сбалансированности питания (58,2 %), а также отказ от вредных привычек (42,3 %).

На вопрос «Для чего нужна физическая культура человеку?» студенты ответили:

- 32 % – для поддержания здоровья;
- 30 % – для совершенствования физических качеств;
- 38 % – для разрядки после умственной деятельности.

Результаты исследования показывают:

- 30 % студентов имеют положительное отношение к физической культуре;
- 51 % – пассивно-положительное;
- 13 % – индифферентное;
- 6 % – пассивно-отрицательное.

Активная деятельность является составляющей здорового образа жизни. По данным, полученным в ходе исследования, физически активными были 20 % студентов, 43 % считают свою двигательную активность достаточной, 37 % – недостаточной.

В ходе исследования изучался также вопрос о том, сколько времени студенты-первокурсники тратят на самостоятельные занятия физической культурой. Были получены следующие ответы:

- 20 % – больше одного часа в день;
- 17 % – меньше одного часа;
- 33 % – больше одного часа в неделю;
- 10 % – меньше одного часа;
- 13 % – занимаются, но мало;
- 7 % – не занимаются вообще.

Что касается уровня знаний, необходимого студентам для проведения таких занятий, 48 % опрошенных ответили, что считают его достаточным, 38 % – считают, что нужна помощь преподавателя, и 14 % – вообще затруднились ответить.

На вопрос «Что Вам мешает заниматься физической культурой в свободное время?» большинство студентов (68 %) сослались на нехватку времени, 15 % – на нежелание заниматься ей, 9 % – указали на причины личного характера и 8 % – на нехватку материальных средств.

Таким образом, одной из задач физического воспитания в вузе является формирование грамотного отношения студентов к своему здоровью и выработка навыков для проведения различных самостоятельных форм занятий.

Выводы

1. Результаты медицинского осмотра свидетельствуют о том, что число студентов, отнесенных по состоянию здоровья к специальной группе, составляет 52 % от числа обследуемых.

2. Данные анкетирования показывают, что студенты-первокурсники заботятся о своем здоровье и считают, что двигательная активность играет важную роль в их жизни.

3. Роль физической культуры в молодежной среде остается на достаточно высоком уровне, проявляясь в понимании важности физической культуры для здоровья и развития необходимых двигательных качеств.

4. Студенты уделяют недостаточное внимание физической культуре в свободное от занятий время и считают, что это происходит из-за ряда причин:

- нехваток свободного времени;
- нежелание заниматься;
- отсутствие материальных средств;
- отсутствие навыков и привычек для проведения этих занятий.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ПОСТАНОВКЕ И РЕШЕНИИ СУБЪЕКТНО-СРЕДОВЫХ ПРОТИВОРЕЧИЙ СПОРТСМЕНАМИ, ЗАНИМАЮЩИМИСЯ ХОККЕЕМ

С. А. Кириенко, М. И. Кирьянов, О. А. Козырева
Кузбасская государственная педагогическая академия,
г. Новокузнецк, Россия

Summary. In article discussed nuance of realization ideology by acme-forms from real methodology knowledge at determine problems.

Key words: educations; professional-pedagogical problems.

Система педагогического знания и современная методология педагогического исследования создают условия для реализации постановки и решения субъектно-средовых противоречий в структуре выделенного компонента педагогического или профессионально-педагогического ресурса. В нашем случае в структуре акмеологического подхода, реализующего идеи наивысших достижений, происходит постановка и решение противоречий субъектно-средового генеза в системе получения высшего профессионально-педагогического образования будущими тренерами и тренерами-преподавателями по хоккею.

Под акмеологическим подходом будем понимать методологический подход, определяющий целью своего ресурса в структуре педагогических дисциплин – изучение специфики и возможностей поиска высот субъекта в различных областях человекознания, подбора методов, форм, средств, технологий, методик, выделения условий и стратегий оптимизации достижения социально, профессионально, личностно значимых результатов как атрибутов становления и самутверждения, самореализации и самосовершенствования личности.

Под субъектно-средовыми противоречиями будем понимать постановку и определение несоответствий и противоречий, где личность как субъект микро-, мезо-, макро- и мегасреды, располагая опытом деятельности и общения, определяет перспективы изменений как самой себя, так и той среды, в которой она общается и которую, взаимодействуя с ней, объективно изменяет.

В структуре изучения дисциплин педагогического цикла в Кузбасской государственной педагогической академии на факультете физической культуры предусмотрены продуктивные задания (технология системно-педагогического моделирования), результаты данных заданий студентами – будущими педагогами по ФК могут быть опубликованы в сборниках научных публикаций.

За 2012/2013 учебный год будущие тренеры по хоккею (студенты факультета физической культуры КузГПА) опубликовали 37 статей в соавторстве с педагогами и тренерами в сборниках международных и всероссийских научно-практических конференций и в электронных журналах [1].

Данные публикации сдержат теоретико-эмпирические данные о социализации, саморазвитии, самосовершенствовании, самореализации обучающихся, занимающихся хоккеем. Кроме того, в ряде публикаций выделены системы принципов управления ученическим коллективом, системы принципов педагогического и социально-педагогического взаимодействия, педагогические и психолого-педагогические условия социализации и самореализации, саморазвития и самосовершенствования, самодетерминации и взаимодействия.

Библиографический список

1. Кириенко С. А., Козырева О. А., Невзоров П. П., Шайдулина Т. Н. Особенности и специфика социализации, самореализации и саморазвития подростков в условиях спортивной школы по хоккею // Вестник КузГПА. – 2012. – № 9 (23). – 10 с. URL: vestnik.kuzspa.ru/articles/104.
2. Кирьянов М. И., Дорофеева Н. В., Козырева О. А. Моделирование как метод, продукт и ресурс здоровьесберегающей педагогики // Инновационные технологии образования : мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. / Алт. гос. акад. образования им. В. М. Шукшина. – Бийск : ФГБОУ ВПО «АГАО», 2013. – С. 21–25.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Т. Н. Котова, Р. Е. Хачатурян
**Технологический институт сервиса (филиал) Донского
государственного технического университета,
г. Ставрополь, Ставропольский край, Россия**

Summary. Fundamental courses play special part in technical universities. The course of advanced maths in higher educational establishments should meet the requirements of fundamental and professional orientation that promotes general education of students and professional training of future engineers. It is advisable to develop students' proper understanding of the mathematics role and application of its various methods for solving new scientific and technical problems.

Key words: fundamental education; interdisciplinary connections; motivation; target aspects; self-education.

За последние 10 лет в России произошли реформы, которые повлекли за собой изменения в системе высшего профессионального образования. Обществу необходимы специалисты-профессионалы,

способные реагировать на быстрые изменения в соответствующих профессиональных сферах.

Особую значимость приобретает наличие у инженера твёрдого фундаментального образования, на основании которого можно путём самообразования не отставать от современных достижений науки и техники.

В педагогике, в педагогической психологии и в области профессионально-технического образования проблеме межпредметных связей всегда уделялось достаточно много внимания. Были даны различные определения межпредметных связей; обоснована объективная необходимость отражать взаимосвязи между учебными предметами в преподавании; подчеркнута мировоззренческая функция межпредметных связей, их роль в умственном развитии учащихся; выявлено их положительное влияние на формирование целостной системы знаний. Кроме того, были разработаны отдельные методики учёта межпредметных связей в преподавании различных учебных предметов; предприняты попытки подготовки преподавателя к реализации межпредметных связей.

Одним из основных достоинств технического вуза является то, что он даёт студентам фундаментальные знания по кругу проблем, связанных с их будущей профессиональной деятельностью. При анализе перечня специальных дисциплин иногда создаётся впечатление, что их вполне достаточно для той деятельности, которую выполняет большинство выпускников, однако специальные знания могут обеспечить лишь узкую и специфическую деятельность с жёсткими рамками. Фактически же человек, в какой бы области он ни работал, вынужден реагировать на изменения, которые в ней непрерывно происходят. Тогда и начинает работать запас теоретических знаний. Фундаментальные знания, обеспечивающие теоретическую базу, должны давать понимание проблем, которые специалисту приходится решать. Необходимо, чтобы студенты знали, что математика является тем орудием, которое будет им необходимо на протяжении всей последующей учёбы и работы.

Каждый вузовский курс призван внести свой вклад в реализацию общих требований высшего образования. Математика – универсальный язык для описания процессов и явлений различной природы, без овладения которым сегодня немыслима качественная подготовка, эффективная деятельность специалиста. Не менее важна роль математики в формировании мышления будущих инженеров.

Курс высшей математики в технических вузах входит в цикл естественных дисциплин. В соответствии с концепцией многоуровневой системы подготовки специалистов именно дисциплинам естественнонаучного и общепрофессионального циклов отводится ведущая роль в обеспечении фундаментального образования будущих специалистов – как основы последующей профессионализации. При этом следует учитывать, что в вузе изучение любой общенаучной дисциплины призвано способствовать изучению специальных дисциплин и последующей профессиональной деятельности выпускников.

Под обучением математике в высшей школе будем понимать целенаправленное взаимодействие преподавателя и студентов, в ходе которого происходит усвоение студентами знаний, освоение ими математических методов для исследований и решения задач учебного и прикладного характера, а также развитие их математических способностей.

Необходимо отметить, что реализация межпредметных связей фундаментальных и специальных дисциплин, включение профилирующего материала в изложение общеобразовательных курсов не должны приводить к нарушению внутрипредметных связей, логики дисциплины, превращать её в цикл отдельных, не связанных между собой вопросов.

Профессиональная направленность обучения в вузе наряду с мотивационно-целевыми аспектами непосредственно касается существа вопросов отбора содержания образования, форм и методов обучения. Решение этих вопросов является важнейшим дидактическим условием успешной организации профессионального обучения.

Реализация в обучении математике принципа профессиональной направленности имеет целью формирование математического аспекта готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности. В содержание этого понятия мы включаем следующее: развитие мышления и формирование профессионально значимых приемов умственной деятельности; обеспечение математического аппарата для изучения специальных дисциплин и профессиональной подготовки; методологическую подготовку к непрерывному самообразованию в области математики и её приложений.

Перечисленные задачи требуют решения на содержательном и методическом уровнях организации процесса обучения с учётом специфики математики как науки и учебного предмета.

В курс математики технического вуза должно входить освещение явлений природы, технических и экономических процессов, и отражение того, как их изучение приводит к постановке математических задач и построению новых математических понятий, систематическая связь излагаемых математических теорий с задачами практики.

При изложении специальных инженерных и экономических курсов важно всесторонне использовать уже накопленные студентами математические знания. Стремление обойтись без математики воспитывает ложное представление о том, что в современных инженерных исследованиях, в вопросах управления производственными процессами, при решении производственных и экономических задач можно заниматься приблизительными рассуждениями, неполноценными логическими заключениями с игнорированием математических методов.

Эффективность обучения в значительной степени обуславливается уровнем познавательной активности. С одной стороны, это появляется тогда, когда приходит понимание предмета, удовлетворение от познания тех идей, которые лежат в основе дисциплины, и от тех результатов, которые удаётся в ней получить. С другой стороны, на формирование положительной мотивации изучения предмета оказывает влияние осознание его учебной и профессиональной значимости.

В последние годы среди задач высшей школы в число первоочередных выдвинулась задача приобретения молодыми специалистами навыков постоянного самообразования в течение всей трудовой деятельности.

Темпы интеллектуальной перевооружённости науки и техники сегодня таковы, что студент в своей будущей деятельности столкнётся с законами, процессами и технологиями, с которыми он принципиально не мог познакомиться в вузе. Без постоянного обновления знаний специалист не сможет соответствовать современным требованиям. Следовательно, одной из основных задач обучения в каждом цикле дисциплин должно быть привитие навыков систематического самостоятельного обучения.

Обобщая, можно заключить: поскольку требования профессиональной направленности обучения математике должны быть реализованы как на уровне отбора и построения содержания курса, так и в выборе методических подходов к организации учебной деятельности, целесообразно провести системное исследование

содержательных и процессуальных аспектов обучения математике в технических вузах на основании системообразующих функций принципа профессиональной направленности.

Педагогические системы, разрабатываемые применительно к преподаванию конкретных дисциплин, называют методическими системами. Так как математическое образование является компонентом общей культуры и важной частью профессиональной подготовки специалистов, методическая система обучения математике в техническом вузе должна рассматриваться как подсистема общей системы профессионального образования студентов технических вузов.

Таким образом, для построения оптимального с точки зрения фундаментальной и профессиональной подготовки содержания математического образования и разработки адекватной методики обучения необходимо проанализировать психолого-педагогические основы организации учебной деятельности, выявить психологические особенности обучения математике студентов технических вузов и определить критерии отбора содержания математического образования в технических вузах.

Поскольку математика является важнейшей частью профессиональной подготовки будущего инженера, то преподаватели математики в технических вузах должны знать содержание общепрофессиональных и специальных дисциплин, чтобы понять, в каких математических знаниях особенно остро нуждаются бакалавры данной отрасли высшего технического образования. Это поможет сблизить преподавание математики с требованиями практики, улучшить систему математической и, как следствие, профессиональной подготовки, а также наполнить курсы такими примерами и задачами, которые будут наиболее близки и интересны студентам как будущим специалистам.

Библиографический список

1. Галапина В. Н. Особенности профессиональной идентичности преподавателя вуза / Инновации в общем и профессиональном образовании: опыт, проблемы, перспективы : Матер. науч.-метод. конференции. – Ставрополь : Литера, 2010. – С. 42–49.
2. Перехожева Е. В. Межпредметные связи в преподавании математики // Вестник ХТИ – филиала КГТУ. – Вып. № 10. – 2012.
3. Научная библиотека КиберЛенинка. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnoy-napravlenosti-obucheniya-matematike-v-tehnicheskikh-vuzah#ixzz2hVnNmtfW>.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МАШИНИСТА ЛОКОМОТИВА

О. В. Лещенко

Институт психологии им. Г. С. Костюка НАПН Украины,
г. Киев, Украина

Summary. In the article the results of research of professionally important qualities in the process of train driver's professional formation are considered. The list of professionally important qualities for an assistant driver and a driver according to components of psychological readiness for professional work is defined.

Key words: professionally important qualities (PIQ); professional formation; psychological readiness for professional work; expert evaluation; assistant train driver; train driver.

Исследования профессионально важных качеств специалистов различных отраслей остаётся актуальным предметом изучения в психологии труда. ПВК представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определённой профессии и способствующие успешному овладению этой профессией. С одной стороны, ПВК являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны – они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь её новообразованиями; человек в ходе труда изменяет и самого себя [1, с. 81]. В деятельности машиниста важно учитывать профессионально важные качества, которые являются условием начала и перехода на более высокий этап профессионального становления.

Профессиональное становление машиниста охватывает семь этапов:

- выбор профессиональной деятельности;
- обучение;
- первичная адаптация;
- первичная профессионализация (помощник машиниста);
- вторичная адаптация, вторичная профессионализация (машинист);
- профессиональное мастерство (машинист-инструктор).

С целью определения профессионально важных качеств (ПВК) помощника машиниста и машиниста (этапы первичной

и вторичной профессионализации) был проведён экспертный опрос. Экспертные методы используют эвристические возможности человека, позволяют на основе знаний, опыта и интуиции специалистов, работающих в данной сфере, получить оценку исследуемых явлений. Выделяют такие экспертные методы:

- индивидуальная экспертная оценка (беседа исследователя с экспертом, который отвечает на заранее сформулированные вопросы);
- морфологический экспериментальный метод (в объекте исследования выделяются основные структурные элементы, и рассматривается множество комбинаций, взятых в одном из своих зафиксированных возможных состояний);
- оценка (метод побочного наблюдения, изучает явления через оценку «судей-наблюдателей»);
- метод самооценки (оценка испытуемым субъектом по шкале самооценки своих способностей);
- метод консилиума (разновидность методов оценки и самооценки, что предполагает коллективное обсуждение результатов исследования);
- метод групповых экспертных оценок (коллективная экспертная оценка) [2, с. 15].

В нашем исследовании был использован метод индивидуальной экспертной оценки. Это позволило установить перечень ПВК помощника машиниста и машиниста, а так же индивидуально семантическое наполнение каждого из названных профессионально важных качеств.

Исследования ПВК происходило в три этапа:

1) на первом экспертам предлагалось назвать основные профессионально важные качества, которые необходимы для профессиональной деятельности помощника машиниста и машиниста локомотива. Цель – определить ПВК на этапе первичной и вторичной профессионализации. Инструкция экспертам: «Назовите те качества помощника машиниста (машиниста), которые являются залогом эффективного выполнения профессиональных обязанностей». Результат – перечень ПВК, которые базируются на основе непосредственного опыта руководящего звена специалистов данного профиля;

2) на втором этапе экспертам предлагалось оценить ПВК по 5-балльной шкале в соответствии со степенью значимости. Цель – определить необходимые профессионально важные качества для эффективного выполнения профессиональной деятельности помощника машиниста (машиниста). Инструкция экспертам: «Оцените необходимость профессионально важных качеств в деятельности

помощника машиниста (машиниста) от важнейших (оценка – 5) до не столь важных (оценка – 1)». Результат – перечень ПВК, которые необходимы для эффективного выполнения профессиональной деятельности работника локомотивной бригады;

3) на третьем этапе анализировались полученные результаты.

Экспертная группа состояла из работников железной дороги, которые работают в должности «машиниста-инструктора». Всего их участвовало в обследовании 22 человека. Стаж работы в должности от 6 до 15 лет. Возраст 33–47 лет.

Профессионально важные качества помощника машиниста

В результате экспертного опроса были названы 70 качеств. С помощью контент-анализа определили частоту употребления и принадлежность качеств к компонентам психологической готовности к профессиональной деятельности машиниста локомотива.

Категориями классификации данных выбирали компоненты психологической готовности к профессиональной деятельности машиниста локомотива, а именно: физиологический, эмоционально-волевой, когнитивно-операционный и личностно-ценностный. Полученные результаты можно распределить таким образом: 47,1% качеств – личностно-ценностный компонент; 22,8% – когнитивно-операционный; 14,2% – эмоционально-волевой; 11,4% – физиологический; 10,0% – фоновые показатели.

Бланк опроса формировался на основе названных экспертами профессионально важных качеств с наибольшей частотой.

Бланк опроса

№ п/п	Качества	1	2	3	4	5
1	Вовремя увидеть предметы и людей на пути					
2	Различать цвета					
3	Переключение внимания					
4	Распределение внимания					
5	Хороший слух					
6	Быстро засыпать и быстро просыпаться					

№ п/п	Качества	1	2	3	4	5
7	Иметь хорошую память					
8	Острое зрение					
9	Выносливость в ночные смены					
10	Устойчивость к монотонной работе					
11	Моральная устойчивость					
12	Профессиональная интуиция					
13	Склонность к риску					
14	Решительность в экстремальных ситуациях					
15	Заинтересованность в эффективном выполнении должностных обязанностей					
16	Эмоциональная устойчивость					
17	Знать инструкции					
18	Дублировать информацию					
19	Выполнить дублерские поездки					
20	Знание сигнальной системы					
21	Посещать технические занятия					
22	Выполнение инструкций					
23	Знать конструкцию локомотива					
24	Знать технику безопасности					
25	Трудолюбие					
26	Иметь желание быть машинистом					
27	Уважение к коллегам					
28	Ответственность					
29	Любить профессию					
30	Любовь к технике					
31	Добросовестно выполняет свои обязанности					
32	Умение поддержать разговор					

Качества, характеризующие физиологический компонент, отражены с 1 по 8 пункты, эмоционально-волевой – 9–15, когнитивно-операционный – 17–24, личностно-ценностный – 25–32.

Полученные результаты экспертной оценки ПВК, необходимых для помощников машинистов, позволили определить разную степень значимости качеств. Согласно предложенной пятибалльной оценочной шкале оценка средних значений качеств колеблется в диапазонах:

М = 1–2 балла – малозначимые качества;

М = 3–4 балла – значимые качества;

М = 5 баллов – высоко значимые качества.

Для дальнейшего анализа были отобраны качества, которые оценивались экспертами как значимые и высоко значимые.

Результаты оценки ПВК помощника машиниста представлены на графике (рис. 1), где по вертикали отображены оценочные баллы, а по горизонтали – номер качества в бланке опроса.

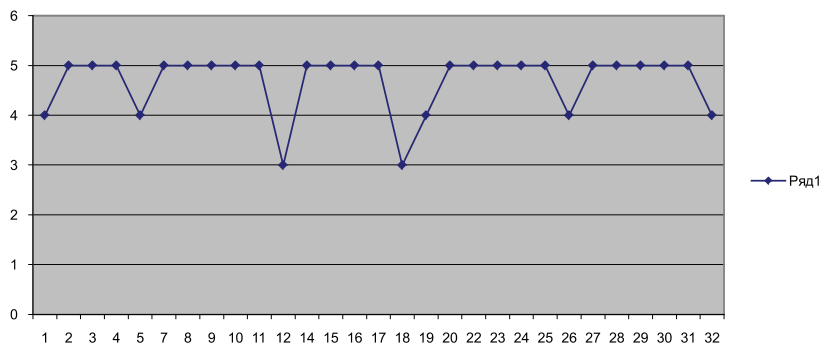


Рис. 1. Значимость ПВК в профессиональной деятельности помощника машиниста

Из графика видно, что качества под номерами 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31 являются значимыми в деятельности помощника машиниста.

Подсчитав средний балл оценок по каждой из четырех групп качеств, мы установили, что физиологический компонент получил 4,7 балла, эмоционально-волевой – 4,7 балла, когнитивно-операционный – 4,5 балла, личностно-ценностный – 4,75.

Профессионально важные качества машиниста локомотива

В результате экспертного опроса было определено 78 качеств. С помощью контент-анализа определили частоту употребления и принадлежность качеств к компонентам психологической готовности к профессиональной деятельности машиниста локомотива.

Категориями классификации данных выбирали компоненты психологической готовности к профессиональной деятельности машиниста локомотива, а именно: физиологический, эмоционально-волевой, когнитивно-операционный и личностно-ценностный. Результаты распределились таким образом: 42,3 % – личностно-ценностный компонент; 28,2 % – когнитивно-операционный; 15,3 % – эмоционально-волевой; 10,2 % – физиологический; 7,6 %. Это фоновые показатели.

Бланк опроса формировался на основе ПВК, которые были названы экспертами с наибольшей частотой.

Бланк опроса

№ п/п	Качества	1	2	3	4	5
1	На слух определять изменения в работе машин					
2	Чувствовать время					
3	Хорошее зрение					
4	Различать цвета					
5	Переключение внимания					
6	Хороший глазомер					
7	Развита память					
8	Быстрое восстановление работоспособности					
9	Выносливость в ночные смены					
10	Сдержанность в эмоциях					
11	Имеет силу воли					
12	Сдержанность в экстренной ситуации					
13	Заинтересованность в работе					

№ п/п	Качества	1	2	3	4	5
14	Устойчивость к монотонной работе					
15	Профессиональная интуиция					
16	Дисциплинированность					
17	Выполнение инструкции					
18	Контролировать действия помощника машиниста и других участников движения					
19	Знание сигнальной системы					
20	Знание ТРА станций					
21	Уметь передавать знания и опыт помощнику машиниста					
22	Знать конструкцию локомотива					
23	Развитый интеллект					
24	Умение прогнозировать события					
25	Трудолюбие					
26	Решительность					
27	Быть руководителем					
28	Ответственность					
29	Любить профессию					
30	Осторожность					
31	Любовь к технике					
32	Легко находить с людьми общий язык					

С 1 по 8 пункты отражены качества, характеризующие физиологический компонент, 9–15 пункты – эмоционально-волевой, 17–24 – когнитивно-операционный, 25–32 – личностно-ценностный.

Полученные результаты экспертной оценки позволили определить разную степень значимости ПВК, необходимых машинистам для эффективного выполнения профессиональной деятельности. Согласно предложенной пятибалльной оценочной шкале оценка средних значений качеств колеблется в диапазонах:

М = 1–2 балла – малозначимые качества;

М = 3–4 балла – значимые качества;

М = 5 баллов – высоко значимые качества.

К дальнейшему анализу были отобраны качества, которые оценивались экспертами как значимые и высоко значимые.

Результаты оценки ПВК машиниста представлены на графике (рис. 2), где по вертикали отображены оценочные баллы, а по горизонтали – номер качества в бланке опроса.

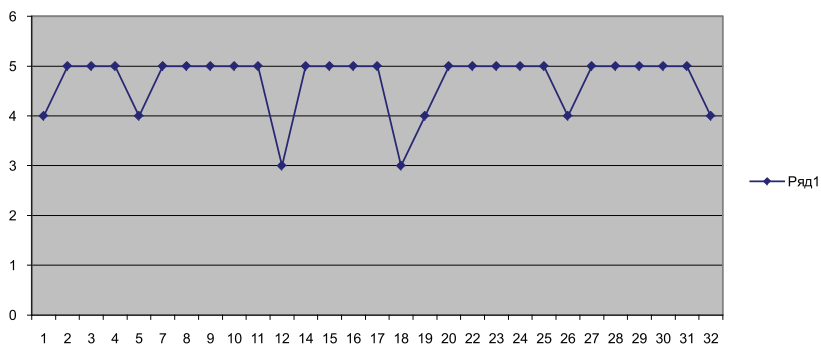


Рис. 2. Значимость ПВК в профессиональной деятельности машиниста

Из графика видно, что качества под номерами 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, с 24 по 32 – высоко значимы в деятельности машиниста.

Подсчитав средний балл оценок для каждой из четырёх групп качеств, мы установили, что физиологический компонент оценен в 4,50 балла; эмоционально-волевой – в 5,0 балла; когнитивно-операционный – в 4,75 балла; личностно-ценностный – в 5,0.

Итак, в результате метода экспертных оценок был определён перечень профессионально важных качеств машиниста локомотива на этапах его профессионального становления, основанный на опыте профессиональной деятельности экспертов. Выделены профессионально важные качества, которые характеризуют каждый компонент психологической готовности к профессиональной деятельности и оценена их значимость. В процессе профессионального становления машиниста локомотива изменяются требования к его ПВК.

Библиографический список

1. Григорьева М. В. Психология труда : конспект лекций. – М. : Высшее образование, 2006. – 192 с.
2. Черепанов В. С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. – М. : Педагогика, 1989, – 151 с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОММУНИКАТИВНЫХ УМЕНИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С УСПЕШНОСТЬЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Г. А. Грязнова

**Филиал Кемеровского государственного университета,
г. Анжеро-Судженск, Россия**

Summary. The work focuses on the relationship between the communication skills of young specialists with the success of their professional adaptation.

Key words: professional adaptation; communication skills.

По мнению многих исследователей (А. А. Бодалев, Г. А. Грязнова, В. Н. Куницына, Л. П. Михальцова и др.), одним из важнейших показателей социально-профессионального статуса специалиста является его компетентность в сфере делового общения [1; 2; 3]. Это, в свою очередь, актуализирует проблему формирования коммуникативных умений студентов, которые являются профессионально-значимыми качествами будущих педагогов.

Нередко можно слышать утверждение, что коммуникативные умения являются важным аспектом, влияющим на успешность профессиональной адаптации молодых специалистов. Чтобы подтвердить или опровергнуть данную позицию, мы

провели собственное исследование с выпускниками факультета педагогического образования АСФ КемГУ.

Реализуя программу диагностического исследования, мы ориентировались на следующие критерии: умение строить ситуацию общения; умение обработки информации; умение хранения информации.

Анализ результатов диагностики коммуникативных умений молодых педагогов показывает, что они, являясь хорошими собеседниками, иногда отказывают партнёру в полном понимании (32 % испытуемых), критически относятся к высказываниям (26 % испытуемых). Некоторым не хватает определённых достоинств компетентного специалиста, которые владеют умениями ведения конструктивной дискуссии. Практически все молодые педагоги хорошие собеседники, владеющие умением активного слушания. В то же время не все испытуемые (18 %) способны анализировать самого себя, свои поступки, в состоянии с высокой точностью оценить другого человека. У большинства достаточно развита наблюдательность, но всё-таки при оценке других их иногда подводит предубеждённость. Проведя исследования успешности их профессиональной адаптации, мы выделили две группы молодых педагогов: успешно адаптирующихся и испытывающих затруднения (средний уровень профессиональной адаптации).

С помощью параметрических критериев для независимых выборок Стьюдента и Фишера мы установили статистически значимые различия между сформированностью коммуникативных умений молодых специалистов с успешностью их профессиональной адаптации. В результате проделанных операций мы можем говорить о наличии ярко выраженной взаимосвязи.

Библиографический список

1. Бодалев А. А. Личность и общение. – М. : Институт практической психологии; Воронеж : НПО «Модек», 1996. – 256 с.
2. Грязнова Г. А., Михальцова Л. П. Коммуникативная компетентность как фактор успешной профессиональной адаптации молодых педагогов // Проблемы становления профессионала : материалы международной научно-практической конференции 25–26 сентября 2013 года. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – С. 105–108.
3. Куницына В. Н. Межличностное общение : учебник для вузов. – СПб. : Питер, 2001. – 544 с.

**СУЩНОСТНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
КОММУНИКАТИВНЫХ УМЕНИЙ БАКАЛАВРОВ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ
«ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА»**

**Т. И. Ефанова¹, Э. Н. Нигматуллина¹, А. Ф. Мустафин²,
Н. Н. Савицкая³, С. К. Савицкий⁴**

**¹Набережночелнинский филиал Университета
управления «ТИСБИ»;**

**²Набережночелнинский филиал Казанского
национального исследовательского технического
университета им. А. Н. Туполева – КАИ;**

**³Инженерно-экономический колледж
Набережночелнинского института (филиала) Казанского
(Приволжского) федерального университета;**

**⁴Набережночелнинский институт (филиал) Казанского
(Приволжского) федерального университета,
г. Набережные Челны, Республика Татарстан, Россия**

Summary. This article observes the theoretical questions of communicative abilities concept. Various approaches of definition of the communicative abilities and their structure are analyzed. The author of the article made an attempt to reveal the most widespread definitions of the terms «communication» and «communicative abilities», having synthesized the definitions of various scientists.

Key words: communication; communicative abilities; the bachelor of the preparation direction «Applied informatics»

В эпоху социальных перемен на первое место выходит проблема подготовки бакалавров, способных эффективно реализовать свой профессиональный потенциал. Но поскольку практически любая сфера профессиональной деятельности бакалавров строится на общении, важным становится наличие у них хорошо развитых коммуникативных умений, что делает проблему формирования коммуникативных умений действительно актуальной. Ведущую роль в подготовке высококвалифицированных бакалавров играет высшая школа, основной целью которой является воспитание их социально-активной личности, эффективно осуществляющей профессиональную деятельность.

Коммуникацию можно считать необходимым и всеобщим условием жизнедеятельности бакалавра и одной из фундаментальных основ существования профессионального общества.

В своей профессиональной деятельности бакалавры должны быть готовы к различным видам деятельности:

- проектной;
- производственно-технологической;

- аналитической;
- организационно-управленческой;
- расчётно-экономической.

Это касается и тех, кто обучается по направлению подготовки «Прикладная информатика», по профилю «Экономические информационные системы». Важным в подготовке бакалавров к профессиональной деятельности является создание педагогических условий для их личностного развития и подготовка к выполнению определённых видов профессиональной деятельности.

Для успешного осуществления профессиональной деятельности необходимы соответствующие способности, проявляющиеся в умениях.

Коммуникативная деятельность направлена на установление профессионально целесообразных отношений бакалавра с коллективом, а также представителями общественности, работодателями, клиентами.

Коммуникативную функцию можно определить через взаимосвязанные другие функции: перцептивную, собственно коммуникативную и коммуникативно-операциональную. Перцептивная функция связана с проникновением во внутренний мир бакалавра, собственно коммуникативная направлена на установление профессионально целесообразных отношений, а коммуникативно-операциональная предполагает активное использование средств вычислительной техники.

Все компоненты, или функциональные виды профессиональной деятельности проявляются в работе бакалавра любого направления. Осуществление деятельности предполагает владение коммуникативными умениями.

Умение – это сознательное владение профессиональной деятельностью. Процесс освоения профессиональной деятельностью представляет собой овладение целевыми действиями, операционным составом действий, принципами выбора способов действий на основе ориентировочной основы действий, осознание способов действий. Умения предполагают применение теоретических знаний на практике.

Ряд зарубежных учёных под умениями понимают, прежде всего, поведенческие навыки, другие исследователи подразумевают способность бакалавров понимать коммуникативную ситуацию, третьи, в свою очередь, понимают, как способность оценивать свои ресурсы и использовать их для решения коммуникативных задач [3].

В научной литературе получила распространение следующая классификация коммуникативных умений. Коммуникативные умения состоят из блока общих умений и блока специальных умений. Общие умения подразделяются на умения слушания и умения говорения. Оба блока могут быть представлены как вербальными составляющими, так и невербальными. Наибольшее внимание в данном случае уделяется формированию у бакалавров умения слушать и умения их невербального общения. В рамках классической системы обучения не формируется данная группа умений, а именно невербальные реакции происходят на уровне подсознания, что требует дополнительных усилий для формирования сознательных умений пользования данными реакциями. К специальным коммуникативным умениям можно отнести такие умения, которые необходимы в профессиональной деятельности бакалавра (генерация презентация, управление деловой беседой, ведение производственного совещания, либо инструктажа сотрудников).

Русские учёные (К. Д. Ушинский, А. В. Соколов) также рассматривали некоторые коммуникативные свойства личности. Важной составляющей профессионального образования для них являлась подготовка к практической деятельности, для которой необходимы прикладные знания, учёными были сформулированы следующие основные умения: умение легко, понятно, красиво говорить на своём языке, определяемые современными исследователями под термином «коммуникативные умения» [15; 18].

Современные исследователи, опираясь на информационный подход, выбирают ведущие источники информации, такие, как тексты и реальные объекты, и выделяют три группы коммуникативных умений: работать с устным текстом, работать с письменным текстом, работать с реальными объектами как источниками информации. [12; 17]. А. В. Мудрик выделяет следующие коммуникативные умения: ориентироваться в партнёрах, объективно воспринимать людей (понимать их настроение, характер); разбираться в ситуации общения (знать правила, устанавливать контакты); сотрудничать в различных видах деятельности (ставить цели, планировать их достижение; анализировать достигнутое) [9]. Л. А. Петровская, выделяя спектр коммуникативных умений, акцентирует внимание на умении выслушивать собеседника [11], а Н. И. Шевандрин – слушая, говорить [20]. Р. С. Немов в своих трудах обращает внимание на то, что и как говорят учащиеся, на то, как они реагируют на действия окружающих. Он выделяет поведенческие

(внешние) и психологические (внутренние) компоненты общения. Поведенческий компонент состоит из вербальной (речевое высказывание) и экспрессивной форм поведения (тон голоса, темп речи, выражение лица, мимика, жесты). Психологические компоненты – это мысли, чувства, ожидания и установки, сопровождающие акты общения. Он считает, что психологически подготовленный к общению человек – это тот, кто усвоил, что, где, когда и с какой целью можно и нужно говорить и делать, чтобы произвести хорошее впечатление и оказать необходимое влияние на других участников производственного процесса [10].

Г. М. Андреева подчёркивает, что каждая группа умений соответствует следующим сторонам общения (коммуникационной, перцептивной и интерактивной). Она выделяет группы умений, соответствующие коммуникационной стороне общения (цель, мотивы, средства и стимулы общения, умение чётко излагать мысли, аргументировать, анализировать высказывания; эмпатии, рефлексии, саморефлексии, умение слушать и слышать, правильно интерпретировать информацию, понимать подтексты; понятие о соотношении рационального и эмоционального факторов в общении, самоорганизация общения, умение проводить беседу, собрание, умение увлечь за собой, сформулировать требование, умение поощрять, наказывать, общаться в конфликтных ситуациях) [1].

А. Л. Солдатченко в своём исследовании приводит классификацию коммуникативных умений, опираясь на следующие критерии: психологические особенности, виды информации, информационные процессы, по источники информации [16].

Под коммуникативными умениями здесь понимается владение умственными и практическими действиями, направленными на установление и поддержание целесообразных взаимоотношений со всеми участниками производственного процесса в условиях информатизации. Комплекс основных коммуникативных умений неразрывно связан с использованием инфо-коммуникационных технологий.

В зависимости от предметной области меняется трактовка понятия коммуникативные умения. В классическом варианте – это умение общения, непосредственной и опосредованной межличностной коммуникации. Традиционно коммуникативные умения – это умение правильно, грамотно, доходчиво объяснить свою мысль и адекватно воспринимать информацию от партнёров по производственным процессам. А значит, коммуникативные умения – это комплекс осознанных коммуникативных

действий, основанных на высокой теоретической и практической профессиональной подготовке бакалавра. Это позволяет ему творчески использовать профессиональные знания для отражения и преобразования информационных потоков, пронизывающих каждый этап профессиональной деятельности.

Для определения круга коммуникативных умений бакалавров адаптируем их известные классификации.

Опираясь на взгляд Н. В. Кузьминой, которая отнесла к коммуникативным умениям [6]:

- умение устанавливать целесообразные отношения всеми представителями, занятыми в процессах;
- умение проникать во внутренний мир каждого участника процесса и активно использовать средства вычислительной техники.

В своих трудах В. А. Сластёнин [14] коммуникативные умения представляет как взаимосвязанные группы перцептивных умений, собственно умений общаться.

Перцептивные умения включают в себя:

- умение воспринимать и адекватно интерпретировать информацию от партнёра по общению, получаемую в ходе трудовой деятельности;
- умение учитывать индивидуальные особенности каждого участника производственного процесса.

Умения общаться включают в себя:

- умение ставить себя на место собеседника;
- умение моделировать свою профессиональную деятельность;
- коммуникативную атаку (привлечение к себе внимания);
- умение управлять процессами;
- умение распределять внимание и поддерживать его устойчивость;
- умение устанавливать обратные связи в процессе общения.

Очень подробно коммуникативные умения представлены А. К. Марковой [8]. Она выделяет 10 групп умений, и все они соотносятся с пятью сторонами трудовой деятельности: непосредственно деятельностью, общением, личностью, внутренними профессионально важными и значимыми профессиональными качествами.

М. Н. Скаткин в своих трудах полагает, что умения представляют собой совокупность практических действий на основе осмысления цели, принципов, условий, средств, форм методов организации профессиональной деятельности [13].

Нас интересуют именно коммуникативные умения бакалавров, поэтому рассмотрим ещё мнения нескольких авторов.

Так, в работе В. А. Кан-Калика коммуникативные умения определяются как комплекс осознанных коммуникативных действий, основанных на высокой теоретической и практической подготовленности личности, что позволяет творчески использовать коммуникативные знания для отражения и преобразования действительности [5].

Значительная роль общения в профессиональной деятельности, в работе бакалавра, требует от него профессионального управления своей коммуникативной деятельностью. Это, в свою очередь, предполагает наличие у бакалавра целого ряда коммуникативных умений.

А. Н. Леонтьев относит к коммуникативным умениям следующие [7]:

- умение наладить контакт со всеми участниками процессов;
- понимание внутренней психологической позиции каждого участника процесса;
- умение выстраивать взаимоотношения и перестраивать их в зависимости от педагогических задач;
- управление общением в процессе рабочего дня;
- передача собственного эмоционального отношения к процессу;
- умение управлять собственным психическим состоянием в процессе общения.

Сущность коммуникативных умений бакалавра состоит в умении налаживать тесные эмоциональные контакты всех участников производственного процесса, создавая, таким образом, условия для его интенсификации.

При определении состава коммуникативных умений бакалавра мы опирались на современные психолого-педагогические, методологические исследования. Их анализ позволил выделить три подгруппы коммуникативных умений: проективные умения, организационные умения и собственно коммуникативные умения.

В исследованиях, посвящённых проблеме формирования умений, связанных с коммуникативной деятельностью, рассматриваются (Г. М. Андреева, А. Н. Леонтьев) основные процессы коммуникативной деятельности, которые включают в себя гностический, обеспечивающий обмен информацией, интерактивный, регулирующий взаимодействие участников общения и перцептивный, организующий взаимовосприятие, взаимооценку и рефлексии в общении [1; 7].

Опираясь на мнение А. Н. Леонтьева, мы считаем, что коммуникативные умения включают в себя следующие конкретные умения:

1. Проектировочные коммуникативные умения:

- умение спрогнозировать профессиональную деятельность;
- умение выбрать необходимые выразительные средства для оформления высказывания;
- умение спланировать продолжительность профессионального общения.

2. Организационные коммуникативные умения:

- обеспечить активную деятельность всех участников производственного процесса;
- организовать контакт всеми участниками производственного процесса путём оперирования комплексом;
- умение адекватно выразить и передать всем участниками производственного процесса необходимые эмоции, настрой, мысли, ощущения;
- умение эффективно использовать выразительные средства различных уровней в процессе общения;

Коммуникативные умения являются важными. Они определяют индивидуальный стиль общения бакалавра, что требует, в свою очередь, от учителя постоянной работы по формированию культуры управления своими психическими состояниями в процессе общения со всеми участниками производственного процесса.

Для определения наиболее значимых коммуникативных умений, проведём контент-анализ. Объединим в группы умения различных авторов и выясним, какие из них наиболее значимые. Для анализа мы возьмём коммуникативные умения, предложенные Н. В. Кузьминой, В. А. Сластениным, В. А. Кан-Каликом и А. Н. Леонтьевым (таблица).

В результате частоты встречающихся умений, мы выделяем пять наиболее значимых:

- Умения устанавливать отношения в процессе общения.
- Умения проникать во внутренний мир каждого участника производственного процесса.
- Умения привлекать к себе внимание.
- Умения управлять процессом.
- Умения пользоваться вычислительной техникой.

**Исследование наиболее значимых
коммуникативных умений бакалавров**

Автор	Н. В. Кузьмина	В. А. Слостенин	В. А. Кан-Калик	А. Н. Леонтьев	
Значимые коммуникативные умения	Умение устанавливать целесообразные отношения бакалавра со всеми участниками производственного процесса	Умение воспринимать и адекватно интерпретировать информацию от партнёра по общению, получаемую в ходе совместной профессиональной деятельности	Умение общаться со всеми участниками производственного процесса. Умение организовать приобщение в общении	Умение налаживать контакт со всеми участниками производственного процесса	4
	Умение проникать во внутренний мир каждого участника производственного процесса	Умение учитывать индивидуальные особенности каждого участника производственного процесса	Умение устанавливать психологический контакт	Умение понимать внутренние психологические позиции бакалавра	4
		Умение ставить себя на место другого человека			1
		Умение моделировать педагогическую деятельность	Умение через верно созданную систему общения организовать совместную со всеми участниками производственного процесса творческую деятельность	Умение выстраивать взаимоотношения и перестраивать их в зависимости от производственных задач	3

Автор	Н. В. Кузьмина	В. А. Сластенин	В. А. Кан-Калик	А. Н. Леонтьев	
Значимые коммуникативные умения		Умение привлечь к себе внимание	Умение завоёвывать инициативу в общении	Умение управлять собственным психическим состоянием в общении	4
		Умение управлять производственным процессом	Умение целенаправленно организовать общение и управлять им	Умение управлять общением в процессе производства	4
		Умение распределять внимание и поддерживать его устойчивость			1
		Умение устанавливать обратные связи в процессе общения			2
	Умение активно использовать средства вычислительной техники	Умение выбрать правильный тон и стиль в общении со всеми участниками производственного процесса, управлять их вниманием, чувство. Культура речи		Умение передавать собственное эмоциональное отношение к производственному процессу	3
		Умение управлять своим телом			1

Итак, подводя итог, необходимо сделать следующие выводы. Коммуникативные умения представляют собой совокупность практических действий на основе осмысления цели, принципов, условий, средств, форм и методов организации работы со всеми участниками производственного процесса. Таким образом, под коммуникативными умениями будем понимать владение умственными и практическими действиями, которые направлены на установление и поддержание целесообразных взаимоотношений со всеми участниками производственного процесса в процессе учебной, а затем и профессиональной деятельности.

Проанализировав структуру коммуникативных умений, можно сделать вывод, что они имеют обобщённый характер, так как могут формироваться в процессе обучения бакалавров.

В связи со сказанным, задача формирования коммуникативных умений в процессе обучения бакалавров имеет большое значение в их профессиональной подготовке.

Библиографический список

1. Андреева Г. М. Социальная психология. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 416 с.
2. Дашкин М. Е. Коммуникативные умения специалистов системы «Человек-человек» как предметное содержание их подготовки : дис. ... канд. педаг. наук: 13.00.01. – М., 1999. – 134 с.
3. Жуков Ю. М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики, 2003. – 223 с.
4. Жуков Ю. М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики, 2003. – 223 с.
5. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении. – М.: Просвещение, 1987. – 191 с.
6. Кузьмина Н. В. Очерки психологии труда учителя: психологическая структура деятельности учителя и формирования его личности. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1967.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.
9. Мудрик А. В. Общение как фактор воспитания школьников : дис. ... д-ра педаг. наук. – М., 1980. – 414 с.
10. Немов Р. С. Психология : в 3 кн. : учебник для студ-в высш. пед. учеб. заведений. – Кн. 1. – М.: Владос, 2000. – 686 с.
11. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М., 1989.
12. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
13. Скаткин М. Н. Школа и всестороннее развитие личности. – М.: Просвещение, 1980. – 144 с.
14. Сластенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки. – М.: Просвещение, 1976. – 160 с.

15. Солдатченко А. Л. Система формирования коммуникативности старшеклассников общеобразовательной школы : дис. ... канд. педаг. наук: 13.00.01. – Магнитогорск, 2001. – 186 с.
16. Татьянченко Д. В., Воровщиков С. Г. Общеучебные умения: очарование очевидного. – Челябинск : Челяб. ЦНТИ, 1996. – 86 с.
17. Чурсина А. Д. Формирование коммуникативно-познавательных умений у студентов средствами новых информационных технологий : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Челябинск, 2002. – 207 с.
18. Шевандрин Н. И. Социальная психология в образовании. – М. : ВЛАДОС, 1995. – 544 с.

ОПИСАНИЕ ТИПОВ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ У СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Н. Н. Колмогорцева, К. А. Володина
Шадринский государственный педагогический
институт, г. Шадринск, Россия

Summary. This article considers the process of professional formation, an image of a profession, as the beginning of professional development of a personality. It represents a description of image types of a profession of students – psychologists which was received on the basis of a research, conducted on studying of a formation of students-psychologists' image of a profession.

Key words: professional formation; image of a profession; types of an image of a profession.

Всякий человек, готовящий себя к жизни и приобретающий высшее профессиональное образование, должен быть максимально подготовлен к предстоящей профессиональной деятельности. Нужен не диплом об образовании, а подлинный профессионализм. Это вопрос успеха, благополучия в жизни, личной удовлетворённости.

Профессиональное становление характеризует индивидуальный своеобразный путь (траекторию) личности с начала формирования представлений о профессии и профессиональных намерений до завершения профессиональной биографии. В понятии профессиональное становление отражается изменение личности в процессе освоения мира профессий. С философской точки зрения, становление – это возникновение и завершённое развитие какого-либо предмета, явления. Профессиональное становление обязательно предполагает потребность в развитии и саморазвитии, возможность и реальность

её удовлетворения, а также потребность в профессиональном самосохранении [1].

А. К. Маркова рассматривает профессиональное становление как целостный, непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который начинается с момента выбора профессии, длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность[2].

Профессиональное становление личности зависит от многих внутренних и внешних условий: отношения к избранной профессии, успешного овладения ею, оказания помощи со стороны опытных специалистов и т. д. Внешние условия всегда преломляются в жизненном опыте человека, индивидуальных психических особенностях, психическом складе. Из этого следует, что ядром профессионального становления является развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности.

Индивидуальный путь развития профессионала начинается с формирования образа своей будущей профессии. Человек сам выбирает путь и может составить свой профессиональный план, который бы отражал профессиональное направление пути. Н. С. Пряжников рассматривает личный профессиональный план как образ желаемого будущего. Он может включать следующие составляющие: главную цель, ближайшие и более отдаленные конкретные цели – «жизненную перспективу», пути и средства достижения ближайших жизненных целей, представления о внешних и внутренних условиях достижения намеченных целей, запасные варианты целей и путей их достижения на случай возникновения непреодолимых трудностей для реализации основных вариантов [3].

В нашем исследовании образ профессии – это совокупность представлений человека о профессиональной деятельности и о себе как профессионале, включающая в себя взаимодополняющие компоненты, которые отражают знания о профессии, отношение к ней, к себе как профессионалу, профессиональную позицию личности и стремление стать профессионалом.

Для изучения особенностей образа профессии у студентов-психологов был подобран комплекс методик. На наш взгляд, он отражает структуру образа профессии «психолог»:

1) диагностика мотивационных факторов профессиональной деятельности сотрудников (Ш. Рич, П. Мартин);

- 2) опросник для изучения ведущих мотивов деятельности психолога (Г. С. Помаз);
- 3) опросник терминальных ценностей (Н. Г. Сенин);
- 4) анкета профессиональных представлений о будущей профессии;
- 5) методика самооценки профессионально-значимых качеств;
- 6) тест «Удовлетворённость выбранной профессией»;
- 7) мини-тест для выявления профессиональных позиций студентов-психологов (Л. Б. Шнейдер).

Проведённый количественный и качественный анализ особенностей образа профессии у студентов-психологов позволил выявить и определить сформировавшиеся типы образа профессии.

В ходе анализа констатирующего эксперимента было выделено пять типов образа профессии: «Непрофессиональный», «Профессиональный маргинал», «Профессионально-ознакомленный», «Допрофессиональный», «Профессиональный», которые соответствуют пяти уровням сформированности образа профессии: низкий, ниже среднего, средний, выше среднего, высокий. Для доказательства надёжности получаемой информации мы опирались на работы Г. И. Саганенко и В. А. Ядова. В результате проведенных расчётов нами было доказано преимущество пятичленной шкалы, что соответствует выделенным уровням сформированности образа профессии.

Типы образа профессии студентов-психологов распределились следующим образом:

- «Непрофессиональный» тип – 5 (3 %);
- тип «Профессиональный маргинал» – 44 (29 %);
- «Профессионально-ознакомленный» тип составил 74 (49 %) человека;
- «Допрофессиональный» тип – 26 (17 %);
- «Профессиональный» тип (2 %).

Из полученных данных видно, что большинство студентов-психологов (49 %) имеют «Профессионально-ознакомленный» тип сформированности образа профессии. Это свидетельствует о неопределённости во всех сферах жизни на начальных этапах обучения. Профессиональная сфера у студентов-психологов не занимает лидирующих позиций. Пока они в поиске себя и своего места в жизни. Это отражается и в отношении к своему образу-Я и к себе как будущему профессионалу. Студенты адекватно оценивают свои профессиональные качества, иногда любят представлять себя психологом, при этом пытаются

использовать всю имеющуюся у них информацию, которой недостаточно, чтобы чётко и ясно представлять, что с ними будет, когда они закончат профессиональное обучение. К профессии относятся положительно.

Чуть меньше студентов со вторым типом сформированности образа профессии «Профессиональный маргинал» (29%). Для представителей данного типа характерно неопределённое отношение к профессии, получаемая ими профессия удовлетворяет их недостаточно, также неудовлетворённость сказывается и на образе своего Я. Недостаточно выражено стремление к развитию и самосовершенствованию себя и как личности, и как профессионала. Потребность в творчестве мало выражена, то есть студенты не считают нужным использовать творческий подход в своей будущей профессиональной деятельности. Знаний о будущей профессии, профессиональной деятельности, о личности психолога недостаточно, чтобы адекватно оценить наличие профессионально значимых качеств, необходимые для профессии психолог, у себя.

Количество студентов с «Допрофессиональным» типом составило 17%, данный тип свидетельствует о выраженной сформированности образа профессии у студентов-психологов. В процессе обучения они активны, с интересом изучают теоретические материалы, и также с интересом выполняют практические задания. Стремятся использовать творческий подход в процессе обучения. Студенты-психологи удовлетворены своим образом-Я, у них развито стремление развиваться и самосовершенствоваться в профессиональном плане. Они достаточно владеют информацией о выбранной профессии, могут описать личность психолога, его профессиональные качества, функциональные обязанности, сферы деятельности и т. д. Адекватно оценивают свои профессионально значимые качества, считают, что получаемое образование обязательно повлияет на успешность профессиональной деятельности в будущем. Они удовлетворены выбранной профессией.

Наименьшее количество студентов-психологов относятся к «Непрофессиональному» и «Профессиональному» типам.

К «Непрофессиональному» типу относятся студенты, разочаровавшиеся в выбранной профессии, которые не представляют себя в будущем психологом. Выбор данной профессии был необоснованный, случайный. Это отражается и на заниженных оценках удовлетворённости своего образа-Я, на низких оценках профессиональной сферы. Студенты уверены, что данная выбранная профессия точно не повлияет на успешность профессиональной деятельности

в будущем. Следовательно, отношение к профессии отрицательное или неопределённое. Образ профессии не сформирован.

К «Профессиональному» типу относятся студенты-психологи с высокими оценками по всем показателям. На высоком уровне находится сфера профессиональной жизни, стремление развиваться и как личность, и как будущий профессионал, выражена потребность в креативном подходе. Уровень знаний о выбранной профессии, о личности психолога, его профессиональной деятельности высокий. Студенты адекватно оценивают свои профессионально значимые качества. Они удовлетворены своим образом-Я и уверены в том, что получаемое образование непосредственно повлияет на их успешность в профессиональной деятельности. От помощи другим людям получают большое удовольствие, к получаемой профессии относятся позитивно.

Анализ различных подходов к сформированности образа профессии в процессе профессионального становления позволил определить следующее:

- образ профессии – это совокупность представлений человека о профессиональной деятельности и о себе как профессионале, включающая в себя взаимодополняющие компоненты, которые отражают знания о профессии, отношение к ней, к себе как профессионалу, профессиональную позицию личности и стремление стать профессионалом;

- формирование образа профессии носит уровневый характер, что находит своё отражение в типах сформированности образа профессии: «Непрофессиональный», «Профессиональный маргинал», «Профессионально-ознакомленный», «Допрофессиональный», «Профессиональный»;

- мы предполагаем, формировать образ профессии психолога через пополняемость знаний о себе как будущем профессионале на основе идеальной модели; определение профессионально-значимых качеств; развитие профессиональных умений и наконец, определение пути профессионального развития и совершенствования.

Библиографический список

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. – М. : Академия, 2006. – С. 78–92.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
3. Пряжников Н. С. Игровой метод в профориентации : метод. рек. / под ред. Е. А. Климова. – Пермь : Пермский гос. пед. ин-т, 1989. – 70 с.

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВАХ ОФИЦЕРА-ВОСПИТАТЕЛЯ КАДЕТСКОГО КОРПУСА

О. А. Москвитина

**Московский городской психолого-педагогический
университет, г. Москва, Россия**

Summary. This article observes the main professionally important qualities of the officer-educator cadet educational institutions. It is shown that the selected quality are not transferred mechanically from one profession to another, but complementary, mutually reinforcing, and often oppose each other in the course of professional activities.

Key words: professionally important qualities; officer-educator; educator; a military officer; pedagogical activity; cadet corps.

Основным назначением современных отечественных кадетских образовательных учреждений является «создание основы для подготовки несовершеннолетних граждан к профессиональному служению Отечеству на гражданском и военном поприще» [3].

Особые задачи, возлагаемые на эти специализированные образовательные учреждения, предполагают и особый уклад жизни, и требования, предъявляемые как к воспитанникам, так и к педагогическому коллективу.

К особенностям образовательного и воспитательного процессов указанных заведений можно отнести то, что весь уклад жизни подчинён принципам военизированного воспитания. Это организация внутреннего распорядка, деление на роты, наличие младших командиров и подчинение учебных отделений офицерам-воспитателям, содержание учебных планов, включающих строевую и огневую подготовку, рукопашный бой и программы дополнительного образования, расширяющие познания воспитанников о воинской жизни, истории кадетства и отечественной Армии, военные сборы и др. [4].

Перечисленная специфика определяет и уникальное содержание обязанностей офицера-воспитателя кадет, который является тем педагогом, от которого зависит вся жизнедеятельность вверенного ему коллектива.

В обязанности офицера-воспитателя входят: организация и контроль проведения режимных моментов, контроль выполнения кадетами домашних заданий в процессе самоподготовки, отслеживание соматического и психологического благополучия воспитанников, проведение классных и тематических уроков.

Офицер-воспитатель должен быть готов к замещению на занятиях отсутствующих педагогов, к организации и сопровождению кадет на различные мероприятия, организации и проведению занятий по военно-строевой подготовке. Огромную роль играют беседы с родителями, работа с кадетским коллективом, урегулирование спорных вопросов между воспитанниками, между родителями и педагогами, между воспитанниками и преподавателями и др. Социально-психологический климат в коллективе во многом зависит от тех установок, которые транслирует офицер-воспитатель, от стиля его взаимоотношений с кадетами. Также работа офицера-воспитателя требует от него большой отчётности и соответствующих навыков для её реализации.

Такой функционал и содержание профессиональной деятельности требуют особых качеств от субъекта труда, который, как правило, отставленный военный действительной службы или военный пенсионер. Но также среди офицеров-воспитателей встречаются лица с гражданским (как правило, техническим образованием) и действующие офицеры ВС. Среди военных офицеров около четверти окончили командные военные учебные заведения, прочие – военные училища и вузы по техническим специальностям.

Профессиональная подготовка офицера-воспитателя предполагает:

- знания в области педагогики, возрастной, социальной, дифференциальной психологии, психологии общения и отношений, физиологии и гигиены детей и подростков;
- методики преподавания отдельных предметов и военного дела;
- организаторские умения и навыки; коммуникативные способности;
- эмоциональную устойчивость, высокий уровень осознанной саморегуляции;
- общую культуру личности, гражданственность и духовность;
- подчинение будущего педагога Кодексу чести офицера-воспитателя [1].

Более того, просто знания в области педагогики и психологии, военного дела не могут стать сами по себе действенным орудием в воспитании кадет. Главное – авторитет офицера-воспитателя, основой которого являются личностные качества педагога. Ещё К. Д. Ушинский рассуждал о влиянии личности педагога, составляющей воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений [6].

Требования, предъявляемые особенностью должности офицера-воспитателя, предполагают наличие у педагога профессионально важных качеств, как воспитателя, так и военного офицера.

Можно выделить **общие** для этих профессий важные качества:

I. *Взаимодействие с окружающими*: коммуникативность, хорошо развитую речь.

II. *Управление собой*: эмоционально-волевая и нервно-психическая устойчивость, стрессоустойчивость, самоконтроль, поведенческая регуляция, моральная нормативность, организованность.

III. *Познавательные процессы, интеллект*: развитый общий интеллект, социальный интеллект. А также оперативная память, мышление, наблюдательность, распределение внимания.

IV. *Профессиональные навыки*: умение владеть аудиторией (коллективом), знание методов воздействия на личность, строгая систематизация знаний.

V. *Профессионально-личные качества*: настойчивость, трудолюбие, находчивость, любовь к своему делу, трудовой энтузиазм, профессиональный оптимизм.

К **специфическим ПВК воспитателя** можно отнести:

I. *Взаимодействие с окружающими*: эмпатия.

II. *Профессиональные навыки*: педагогическая наблюдательность, развитое педагогическое мышление.

III. *Профессионально-личные качества*: дружелюбие, терпимость к недостаткам, спокойствие, доброта.

К **специфическим ПВК военного** можно отнести:

I. *Взаимодействие с окружающими*: суровость к недостаткам, коллективизм, умение подчинять волю других людей своей воле.

II. *Управление собой*: стойкость, хладнокровие, баланс воли и интеллекта.

III. *Познавательные процессы, интеллект*: конкретность мышления, критичность мышления, способность к предвидению, простота представлений, мужество ума и смелость мысли, проницательность, быстрота ориентировки, развитые пространственные представления и мышление, развитое чувство времени [5].

IV. *Профессиональные навыки*: военно-профессиональная мотивация, следование кодексу чести Офицера, высокая продуктивность в экстремальных ситуациях, максимальная инициативность.

V. *Профессионально-личные качества*: направленность личности «на дело». А также патриотизм, чувство долга, отвага, смелость, храбрость.

Основываясь на классификации, предложенной В. А. Карповым [2], ПВК офицеров-воспитателей кадетских образовательных учреждений можно представить следующим образом:

К абсолютным ПВК, которые необходимы для минимально допустимого уровня профессиональной деятельности, относятся:

- базовые знания в области возрастной, педагогической, социальной психологии, педагогики;
- коммуникативные качества, дисциплинированность, устойчивость, должный уровень развития психических познавательных процессов, знание азов военного дела.

К относительным ПВК, позволяющим достигнуть высоких показателей деятельности («ПВК мастерства»), относятся:

- педагогическое мышление и наблюдательность, психологическая культура;
- военный профессионализм и любовь к своей профессии, гибкость мышления, инициативность, настойчивость, профессиональный оптимизм, трудолюбие, стремление к совершенствованию.

К адекватной мотивационной готовности к реализации деятельности, которая компенсирует недостаточные ПВК, относится:

- стремление передать воспитанникам свой профессиональный военный опыт;
- желание овладеть педагогической профессией;
- направленность на работу с подрастающим поколением;
- готовность к трудностям в достижении профессионального мастерства и осознание собственной роли в этом процессе.

К анти-ПВК, или профессиональным противопоказаниям к профессиональной деятельности, относятся:

- психопатические черты характера, грубость, эмоциональная неустойчивость, чрезмерная амбициозность и честолюбие;
- безответственность безнравственность, сквернословие, неяршливость, несобранность выраженные физические уродства.

Существует тенденция в педагогической практике офицеров-воспитателей подменять педагогические меры воздействия на воспитанников армейскими взысканиями, например, подмена самоподготовки строевой подготовкой, применение дисциплинарных взысканий, как в армии и т. п.

Следует отметить, что влияние различных профессионально важных качеств офицеров-воспитателей на результативность деятельности могут выступать как в линейной зависимости, так и по типу оптимума развития.

Для линейной зависимости влияния профессионально важных качеств на результативность деятельности характерно, например: чем более офицер-воспитатель обладает педагогическим мастерством, тем лучше это сказывается на его успешности в профессии.

Для типа оптимума развития профессионально важных качеств на результативность деятельности характерно, например: оптимальное проявление строгости и требовательности к дисциплине кадет.

К ведущим профессионально важными качествам, которые находятся в наибольшей непосредственной связи с параметрами деятельности офицеров-воспитателей, следует отнести высокий уровень овладения педагогическими и психологическими знаниями, умениями и навыками, развитую коммуникативность, любовь к своей военной профессии.

К базовым профессионально важным качествам, на основе которых объединяются, структурируются и соподчиняются прочие качества, необходимые для деятельности офицера воспитателя, следует отнести должный уровень развития высших психических функций, высокий уровень развития эмоционально-волевой сферы и саморегуляции, чёткие представления о цели и назначении своей деятельности, военный профессионализм.

Важно, что деятельность офицера-воспитателя подвержена и экстремальным факторам воздействия. Особенно во внештатных ситуациях (эмоциональные срывы воспитанников, чрезвычайные ситуации в коллективе). А также факторам, составляющим основу штатных ситуаций, например военной подготовки кадет (военные сборы и пр.).

Характерной особенностью профессионально важных качеств является тот факт, что, с одной стороны, они являются залогом успешной профессиональной деятельности, а с другой – совершенствуются в процессе освоения профессиональной деятельности офицера-воспитателя, позволяя ему, трудясь, изменяться к лучшему.

Наиважнейшим профессиональным качеством офицера-воспитателя, компенсирующим все недостатки и связывающим позитивные качества, является патриотизм. Он выражается в любви к Отечеству, к её подрастающему поколению – залогом и оплоту будущего, в понимании необходимости обеспечить будущее страны высококвалифицированными защитниками и достойными гражданами, что возможно при должном соблюдении своих профессиональных обязанностей и постоянном их развитии и совершенствовании.

Библиографический список

1. Кодекс чести офицера-воспитателя. URL: [www.http://so5008.edu35.ru](http://so5008.edu35.ru) (обращение 02.02.2014).
2. Общая психология : учебник / под общ. ред. проф. Л. В. Карпова. – М. : Гардарики, 2005.
3. Распоряжение Президента. URL: [www.http://base.consultant.ru/](http://base.consultant.ru/) (обращение 31.01.2014).
4. Страница офицера-воспитателя. URL: [www.http://edu.cap.ru](http://edu.cap.ru) (обращение 01.02.2014).
5. Теплов Б. М. Ум полководца. – 4-е изд. – М., 1990.
6. Ушинский К. Д. Избранные педагогические произведения. – М., 1974. – Т 1.

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА У БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Н. Г. Волкова

Крымский гуманитарный университет, г. Ялта, Украина

Summary. The definition «professionalism» is analyzed in this article, the professional bases of foreign language teacher's training is distinguished. The ways to improve the technology of training are suggested.

Key words: professionalism; bases; foreign language teacher's training.

Анализ исследования. Результаты теоретического анализа свидетельствуют, что проблеме педагогического профессионализма в психолого-педагогической литературе (С. С. Витвицкая, Н. В. Гузий, И. А. Зязюн, Н. В. Кузьмина, И. П. Подласый, А. К. Маркова и др.) уделяется много внимания. Понятие «профессионализм» в современном словаре украинского языка определено как овладение основами и глубинами какой-либо профессии [2, с. 995]. Опираясь на разнообразные определения понятия педагогического профессионализма, предложенные в разное время учёными, Л. В. Красюк предлагает такую дефиницию этого понятия: «...реализованная в педагогической деятельности профессиональная индивидуальность учителя определённой специальности, которая обеспечивает успешность и отражает качественную характеристику указанной деятельности» [3, с. 9].

Становление проблемы. Существующая система подготовки будущих учителей иностранного языка, как показывает практика, требует совершенствования; нет чёткого определения «основы профессионализма будущих учителей иностранного языка», фактически отсутствует связь между теоретической

и практической подготовкой студентов. Таким образом, проблема формирования основ профессионализма у будущих учителей иностранного языка является актуальным вопросом.

Целью статьи является анализ понятия «основы профессионализма будущих учителей иностранного языка» и выявление существующих недочётов при их формировании.

Изложение основного материала исследования.

В вузах формируются основы профессионализма через систему профессионально-педагогической подготовки. Основа – это наиболее важная составляющая профессионализма будущего учителя иностранного языка, которая обуславливает сущность его педагогической деятельности в будущем. Учёные И. А. Зязюн, Н. В. Кузьмина, И. О. Сластенин и другие рассматривают профессионально-педагогическую подготовку будущего учителя как единство теоретической, практической и специальной психолого-педагогической подготовки. В современной педагогической литературе термином «профессионализм» обозначается высокий уровень готовности к педагогической деятельности, способность педагога на высоком уровне осуществлять педагогическую деятельность, проявляя свой личностный, интеллектуальный и творческий потенциал (И. Багаева, И. Васильев, А. Деркач, И. Зязюн, В. Кузьмина, Ю. Кулюткин, А. Маркова, В. Сластьонин, О. Тонконогая). Акмеологи толкуют профессионализм как интегрированное качество, которое состоит из деятельностного и личностного аспектов [1]. Профессионализм, по мнению И. Багаевой, интегральное качество, свойство личности, и, как любое другое качество, он формируется в деятельности, является результатом этой деятельности. Профессионализм – результат длительной творческой деятельности и поэтому, как результат, предполагает самый высокий уровень производительности труда. И. Багаева считает, что профессионализм педагогической деятельности характеризуется личностной (знания, необходимые для выполнения профессиональной деятельности педагога, специфическое отношение к объекту, процессу, условиям педагогической деятельности) и деятельностной (сложный комплекс умений) сущностью. И. Зязюн, уточняя сущность профессионализма педагога, определяет его как сочетание профессиональной культуры и профессионального самосознания, что позволяет педагогу на высоком уровне осуществлять профессиональную деятельность [4].

Исходя из приведённых толкований понятия профессионализм, приходим к выводу, что основы профессионализма будущего

учителя иностранного языка – это совокупность знаний, личностного и творческого потенциала, профессиональной культуры и профессионального самосознания, которая формируется в педагогической деятельности и отражает качественную характеристику указанной деятельности. Но если ключевым компонентом основ профессионализма является деятельность, подготовка будущего учителя иностранного языка в вузе не может быть качественной. Поскольку профессиональную деятельность студенты осуществляют только во время педпрактики, которая часто носит формальный характер, качество сформированных у них основ профессионализма сомнительна. Преодолеть эти недостатки можно за счёт изменения образовательной технологии в процессе проведения учебных занятий. Следует использовать такие методы и средства обучения, которые обеспечат полноценное участие студента в процессе его профессиональной подготовки в условиях сотрудничества, будут способствовать выработке студентом на основе усвоенного научного содержания собственных взглядов на поставленные проблемы и облегчат поиск их решений. А также помогут сформировать самостоятельность и оригинальность мышления. Важным также является использование игровых методов обучения, тренингов, коллективных занятий в микрогруппах, специально организованной практической работы в школе и других методов и форм обучения, которые позволяют их участникам приобретать навыки сотрудничества, раскрывать индивидуальные возможности, творчески готовить себя к будущей профессиональной деятельности в условиях гуманно-личностного подхода к обучающимся. Необходимым является:

- использование в учебном процессе активных методов обучения и педагогических ситуаций, задач, направленных на интенсификацию профессиональной подготовки;

- интегрирование теоретических знаний и практических умений, обеспечение творческих условий для реализации способностей, включение студентов с самого начала обучения в педвузе в индивидуальные и коллективные формы общественно-педагогической деятельности с постепенным усложнением ее содержания и моделированием реальной деятельности учителя.

Выводы. Профессионализм – это динамичная структура, которая имеет определённую иерархию. Профессионализм современного учителя совершенствуется на протяжении всей педагогической деятельности. Педагог-профессионал на студенческой скамье сформироваться ещё не может, то есть процесс

подготовки в вузе предполагает формирование основ профессионализма будущих учителей иностранного языка, которые должны стать устойчивой мотивационной основой для становления профессиональной индивидуальности будущих учителей иностранного языка. Основы профессионализма будущего учителя будущего учителя иностранного языка определяются как совокупность деятельностно-ролевых и личностных характеристик будущего учителя, которые обеспечивают эффективное выполнение задач педагогической деятельности, а его формирование должно проходить под влиянием управляемых педагогических процессов, основанных на обновленных образовательных технологиях в процессе проведения учебных занятий.

Библиографический список

1. Багаева И. Д. Профессионализм педагогической деятельности и основы его формирования у будущего учителя : дис. ... д-ра пед. наук. – Усть-Каменогорск, 1991. – 338 с.
2. Большой толковый словарь современного украинского языка / состав. и глав. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ирпень; ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
3. Красюк Л. В. Формирование основ профессионализма будущих учителей начальных классов в процессе моделирования педагогических ситуаций. URL: <http://www.mydisser.com/search.html>.
4. Рудина М. В. Профессионализм молодого учителя английского языка как научная проблема. URL: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv>.

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Т. Г. Затеева

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

Summary. Using interactive methods of training teachers formation professionally – significant abilities in the course of creative self-realization of the personality, increase of a professional standard of the expert in higher education institution achieve, doing it competitive in the market of educational services.

Key words: interactive training; preparation for administrative activity in education; creative thinking; business game; «brain storm».

На современном этапе требования к руководителям образовательных учреждений неуклонно возрастают. Необходимо знать основы психологии и педагогики, маркетинга и менеджмента, информатики и компьютерных технологий, религии, рыночной

экономики. Следовательно, возникает необходимость подготовки студентов к управленческой деятельности в образовании в рамках вуза. В процессе подготовки студентов к управленческой деятельности в образовании одной из ведущих и важных задач учебного процесса является задача активизации познавательной деятельности студентов. На успешное решение указанной задачи должны быть нацелены все виды и формы организации учебных занятий, а также методы и приемы, используемые в процессе обучения. Таким образом, возникает необходимость моделирования содержания, методов и форм профессиональной подготовки будущих специалистов, разработки педагогических технологий, которые будут гарантировать высокие психологические и учебные результаты. Наиболее эффективными являются такие формы, методы и приемы, при которых студенты принимают активное участие в обучении. Благодаря активизации учебно-познавательной деятельности можно изменить позицию студентов в обучении, сделать их субъектами этой деятельности, равноправными участниками педагогического процесса. В настоящее время в процессе образования выделяют ряд способов активизации учебной деятельности, которые получили название интерактивных методов обучения. К ним, в частности, относится используемый нами в процессе подготовки студентов к управленческой деятельности в образовании такой нетрадиционный метод, как игровой.

Игры, включаемые в учебный процесс, отличаются от развлекательных социальной ориентированностью, содержательной частью, особенностями целей и задач [1, с. 52]. Игра выступает в качестве средства подготовки и адаптации человека к профессиональной и иным видам трудовой деятельности. В искусственно воссозданных ситуациях человек проигрывает различные жизненные ситуации, что необходимо для его развития, изменения социальных позиций, роли в обществе, для формирования профессиональных интересов, потребностей и навыков. Игра позволяет моделировать педагогическую ситуацию, «прожить», увидеть изнутри, изучить, а также дает возможность проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы. Учебное моделирование является важнейшим средством творческого усвоения теоретических знаний, обобщенных способов действия.

Использование в процессе обучения студентов деловых игр, имитирующих совещание при директоре, педагогический совет,

собеседование с учителем после посещения его урока, родительские собрания, беседы с учениками и т. п., демонстрирует участникам не только содержание, но и методику проведения совета, совещания, собеседования, собраний, бесед и способствует осмыслению обучающимися значимости всего состава действий, входящих в этапы подготовки и их проведения, а также осознанию важности знания об объекте внутришкольного управления как сложной системе.

Как показывает опыт, игровая обстановка дает возможность не только не бояться ошибок, но и интеллектуально раскрепощает. Общение же со сверстниками создает условия для развития творческого потенциала, формирования волевых компонентов деятельности по утверждению, отстаиванию и защите своих достижений.

Для нас представляются наиболее важными следующие особенности, присущие деловым играм.

Деловая игра – школа коллективных отношений. Студенты осваивают и отрабатывают способы совместной работы, выполняя при этом каждый свою роль. Активность участников имеет социальную значимость, от неё зависит успех общего дела. У студентов формируется критичность, сдержанность, уважение к мнению других, внимательность к товарищам по игре, толерантность.

В процессе деловой игры развиваются профессиональное мышление, способность к поиску ответов на поставленные вопросы, речь, умение общаться в процессе дискуссии, творческая самостоятельность, что обеспечивает становление творческого мышления, мотивов самообразования и самовоспитания. Студенты знакомятся с организацией работы коллектива, функциями своей «должности» на личном примере, определяют пути достижения цели, определяют оптимальный способ решения из предложенных нескольких возможностей.

Практика работы подтверждает необходимость использования в учебно-познавательной деятельности в качестве обучающего инструмента метода генерации идей, напоминающего известную «мозговую атаку», в процессе которой участники, сообщая «навалившись» на трудную проблему, высказывают (генерируют) собственные идеи по её разрешению. Этот метод выступает сильнейшим орудием активизации мыслительной деятельности студентов, что способствует более успешному решению трудных проблем, более эффективному, творческому усвоению учебного материала.

Таким образом, в результате отбора наиболее адекватных поставленным целям форм, методов, приемов, технологий обучения преподаватель добивается достижения главного – не просто усвоения студентами определенной суммы знаний, а осознания того, для чего им нужны эти знания; формирования профессионально значимых умений в процессе творческой самореализации личности, тем самым приближая процесс обучения к тому уровню, который задан возрастающими требованиями к качеству образования; повышения уровня подготовки специалиста в вузе, делая его конкурентоспособными на рынке образовательных услуг.

Библиографический список

1. Бобрышов С. В., Смагина М. В. Методы активизации процесса обучения : учеб. пособие, 2010. – С. 256. URL: http://sspi.ru/dir/_nau/ped_psih/6.pdf.
2. Павлова Л. Н. Характеристика управления и менеджмента в аспекте профессиональной деятельности педагога // Сибирский педагогический журнал, 2013. – Вып. 3. – С. 142–146. URL: <http://sp-journal.ru/journal/2013-3>.
3. Цедринский А. Д. Инновационно-креативная подготовка педагога в динамике его профессионального становления : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Краснодар, 2009. – С. 32.

IV. SOCIOCULTURAL, ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL ASPECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

НОВЫЕ ПРОФЕССИИ КАК ОБЛАСТЬ НАУЧНОЙ ФАНТАСТИКИ XXI В.

О. Ю. Корниенко
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Summary. The article deals with The fact that in modern economic conditions the consumer more choice in the abundance of goods and services and to help him to understand, there are new profession. Therefore, the author of the article is to examine new professions in the labour market, which help mankind move with the times.

Key words: profession; career; work; success; progress; technology; labour market experts.

Последние два десятилетия появилось большое количество новых профессий с труднопроизносимыми порой названиями и ещё более сложным для восприятия содержимым. Цель данной статьи состоит в том, чтобы разобраться в этом информационном потоке и рассмотреть новые профессии. Новые профессии – термин, обозначающий совокупность профессий, появление которых на рынке труда связано внедрением новых технологий, существенным обновлением функций работников в рамках должностей, формально сохраняющих прежние наименования.

Слово «профессия» произошло от латинского «professio», что означает «официальный род деятельности, занятие». Современное определение этого термина таково «профессия – это исторически возникшая форма трудовой деятельности, для выполнения которой человек должен обладать определёнными знаниями, навыками, способностями, а также профессионально важными качествами» [1].

Список профессий постоянно обновляется и растёт. Появляются новые профессии, а старые исчезают или модифицируются, приобретая новые черты в соответствии с общим развитием техники. В каждой профессии есть сложившиеся алгоритмы и технологии, но с течением времени профессиональная деятельность

должна решать новые задач. Ускоренные темпы научно-технического прогресса требуют постоянного развития профессиональных навыков и совершенствования в своей профессии, освоении новых навыков. Существует специальный перечень профессий, утверждённый Министерством Труда России – «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (ОКПДТР), где, к сожалению, нельзя найти описание [2]. Он постоянно изменяется, реагируя на возникновение новых профессий, но с некоторым опозданием. Поэтому в нём может не быть некоторых самых современных специальностей.

Мир профессий невероятно разнообразен и велик. Чтобы не растеряться в этом многообразии, профессии условно разделили на группы: человек – человек, человек – техника, человек – природа, человек –художественный образ.

С развитием постиндустриального и информационного общества, изменяется и структура рынка труда, трудовых отношений и занятости населения. Вследствие этого и возникают новые профессии. Одни из них уже востребованы, другими пользуются единицы. Но одно можно сказать точно – новейшие профессии быстро и бесповоротно входят в жизнь общества, отсекая старые.

Много профессий появилось с развитием информационных технологий. К ним можно отнести работу в интернете: руководитель и менеджер проекта, веб-дизайнер и веб-программист, а также специалист по развитию. Со временем они переросли в такие профессии, как: баннермейкер, контент-редактор и веб-девелопер. Баннермейкер занимается изготовлением и размещением баннеров. Это влияет, как на дизайн сайта, так и на его раскрутку. К новым профессиям также можно отнести тестирующих программного обеспечения, инженеров автоматизированного тестирования и технических писателей также.

Список новых профессий 21 века включил в себя кредитных брокеров, коллекторов, администраторов негосударственных пенсионных фондов, персональных консультантов по вопросам страхования.

Недавно министерство подтвердило программу подготовки медиаторов – специалистов по примирительным процедурам. Также получают распространение трэнд-вотчеры, которые отслеживают появление новых тенденций среди потребителей.

Итак, с изменением экономики меняются приоритетные сферы деятельности, возникает потребность в новых специалистах. Часть новых профессий пришли к нам с Запада, не имея аналогов, а часть – это слегка видоизменённые старые профессии.

Названия новых профессий предпочли не переводить на русский язык, сделав кальку с английского. Большинство новых перспективных профессий относятся к сферам, которые сейчас наиболее востребованы, а, значит, динамичнее всего развиваются. Это сфера продаж, IT-сфера и профессии, связанные с взаимодействием с людьми.

Библиографический список

1. URL: <http://www.profguide.ru/professions>.
2. ОКПДТР: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. URL: <http://hr-portal.ru/article/okpdtr-obshcherossiyskiy-klassifikator-professiy-rabochih-dolzhnostey-sluzhashchih-i>.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ ГУМАНИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Н. М. Шаповалова

**Институт международных отношений Пятигорского
государственного лингвистического университета,
г. Пятигорск, Ставропольский край, Россия**

Summary. In article it is shown that objective threats of national safety of Russia can proceed from processes of easing of political, economic and military influence of Russia in the world.

Key words: demographic crisis; labour migration; national safety.

Глобальные масштабы трансформации социально-экономических и геополитических условий в 90-х годах прошлого века определили специфические возможности формирования и развития государственной политики РФ в сфере обеспечения национальной безопасности. Определенную роль в защите национальных интересов сыграли принятые на федеральном уровне соответствующие решения. Законодательную, нормативно-правовую базу формирования национальной безопасности страны, безусловно, поддержало принятие Федерального закона РФ от 5 марта 1992 г. № 2446-1 «О безопасности» (28 декабря 2010 г. в силу вступил Федеральный закон № 390-ФЗ «О безопасности»). Решению вопросов национальной безопасности способствовала также Концепция регулирования миграционных процессов, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 1 марта 2003 года № 236-Р.

Позиция политического руководства РФ в вопросах национальной безопасности впервые была представлена в Послании Президента РФ Федеральному Собранию РФ «О национальной безопасности» в июле 1996 года [9], а затем – в Концепции национальной безопасности РФ, утвержденной Указом Президента РФ в декабре 1997 года [6]. В указанных документах анализировались причины и прогнозировались последствия сокращения демографического потенциала страны, что напрямую связывалось с угрозой национальной безопасности. При этом особое внимание уделялось вопросам необходимости регулирования миграционных международных потоков на государственном уровне. Отметим, в трудах современных ученых миграция рассматривается как закономерное и естественное явление в жизни общества. На основе перемещений люди улучшают условия жизни и труда, хотя сам переезд может дать не только положительный, но и отрицательный эффект. Бесконтрольная миграция дает чаще всего отрицательный результат [1; 2; 8; 10].

Нет сомнений, ресурсами трудовой миграции в современной России решаются вопросы, связанные с производственными процессами в сфере обслуживания населения (на участках, не требующих квалифицированного труда). Однако, предупреждает Е. Л. Мотрич, «важно сохранить местное население, которое, ощущая неравенство по уровню и качеству жизни в сравнении с другими регионами России, «голосует ногами», предпочитая выехать в другие районы, где более комфортно для жизни» [7, с. 440]. Последствия таких процессов чреваты усилением факторов социальной нестабильности, о чём в российских СМИ открыто и откровенно пишут журналисты. В России на 2013 год насчитывается до 15 миллионов мигрантов, из них 23 % – граждане Узбекистана, 13,3 % – Украины, более 10 % – Таджикистана. Вместе с тем, социологи утверждают: едва численность «пришельцев» превышает 10 % местного населения, как они начинают кучковаться в анклав. «Интеграция возможна, лишь когда у иммигрантов нет иного выхода, кроме как походить на своих соседей-аборигенов. Но сколь терпеливы и участливы должны быть сами аборигены к чужакам?» [4, с. 13]

Современная миграция в России приводит к неадекватному замещению квалифицированных кадров неквалифицированными, меняет культурную идентичность принимающего населения – россиян, главной составляющей которой является русский язык. Качество населения России, считают специалисты, катастрофически снижают, с одной стороны, усиливающийся

приток неквалифицированных мигрантов, с другой – отток высококвалифицированных россиян, покинувших или покидающих родину. Так, только от миграции ученых Россия потеряла более 30 млрд долларов, тогда как более 8 млрд долларов в год российский бюджет недополучает в результате нелегальной миграции. В 2005 г. в России было около 10 млн нелегальных мигрантов [6].

Есть все основания полагать, что существовавшая до 2012 года в качестве стратегической основы государственной миграционной политики Концепция управления миграционными процессами 2003 года оказалась не в состоянии обеспечить выстраивание логичной, системной, стратегически выверенной миграционной политики, органично связанной с политикой РФ в сфере национальной и международной безопасности.

Объективные угрозы национальной безопасности России, по мнению ученых и общественных деятелей, могут исходить от процессов ослабления политического, экономического и военного влияния России в мире. В системе факторов национальной безопасности России современные ученые рассматривают самообеспеченность экономики и ее эффективность, социальную стабильность.

Важными документами в сфере укрепления национальной безопасности являются Концепция внешней политики Российской Федерации от 12 июля 2008 года, а также Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года, утвержденная Указом президента РФ № 557 от 12 мая 2009 г.

Качество национальной безопасности государства во многом определяется эффективностью экономической безопасности государства, являющейся органической частью международной безопасности, которая призвана сдерживать или не допускать экономическую агрессию.

Стратегическая сущность национальной безопасности заключается не только в том, что обязательство по ее обеспечению возлагается на государство, но и в том, что она (национальная безопасность) должна направляться на обеспечение жизненно важных интересов нации с учетом меняющейся среды безопасности и новых глобальных угроз геополитических процессов, переживающих ренессанс. Являясь частью международной безопасности, национальная безопасность России должна укрепляться системой позитивных межнациональных отношений, основанных на соблюдении всеми гражданами государства принципов и норм российского законодательства, повсеместным соблюдением прав и свобод человека, недопустимостью применения двойных стандартов.

Уровень национальной безопасности страны во многом зависит от качества её населения. Население, его человеческий потенциал являются основным богатством страны. Вместе с тем, «в 2010 г. доля пожилых и старых людей в нашей стране – 22,2 %; детей и подростков – 16,2 %, т. е. пожилых на 8,5 млн человек больше... в дальнейшем численность молодежи продолжит сокращаться» [7, с. 310].

Ученые предупреждают: к 2025 г. сравняется число трудоспособного населения и пенсионеров, что приведет к коллапсу пенсионной системы. Вероятнее всего, произойдет сокращение демографического потенциала России, его репродуктивных, трудовых, воинских и иных ресурсов [8]

Важнейшей проблемой страны, требующей срочного государственного воздействия, остается неблагоприятная демографическая ситуация. За 1992–2008 гг. население России сократилось на 6,1 млн человек. Сегодня страна занимает место в седьмом десятке по продолжительности жизни женщин и примерно 100-е место по продолжительности жизни мужчин. Очень высокой остается смертность в молодых и трудоспособных возрастах. В среднем российский мужчина едва доживает до 60 лет, а женщина – до 73 лет. В результате чрезмерного потребления алкоголя в стране умирает ежегодно не менее 100 тыс. человек [4]. Следует обратить внимание на то, что в 1959 г. доля русских в населении России составляла 83,3 %, а в 2012 г. – 77,7 %.

Сложившаяся в России демографическая ситуация, создание угроз депопуляции, снижение качества национальной безопасности потребовали от политического руководства страны активных действий. В первом десятилетии XXI века разработаны федеральная и региональные концепции демографического развития (2006 год), разработаны и реализуются проекты «Здоровье», «Образование», «Доступное жилье». Благоприятное влияние на качество национальной безопасности оказали снижение уровня смертности и повышение рождаемости населения [11].

В теории и практике национальной безопасности России к 2012 году сформировалось устойчивое мнение о том, что демографические процессы в России обусловлены не биологическими, а социальными и социально-экономическими факторами. Демографические факторы носят системный характер, так как детерминированы всей системой факторов социальной реальности России. Современная демографическая ситуация в России не является объективно неизбежной, она может и должна быть

решена на основе научно и системно обоснованной политики государства [1; 3; 4; 9]. В этом особую роль должна сыграть утвержденная президентом России Концепция демографического развития страны до 2025 г.; разработанные и принятые в субъектах РФ соответствующие региональные концепции и программы.

Библиографический список

1. Акьюлов Р. И. Демографическая безопасность региона как объект государственной политики. – Вологда : ИС ЭРТ РАН, 2011. – 148 с.
2. Бовт Г. Неизбежные анклавы // Комсомольская правда. – 10.10.2013.
3. Богучарский Е. М. Этнокультура и дипломатия // «МГИМО-Университет». – М., 2011. – 178 с.
4. Демографический ежегодник России. 2010 : стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 525 с.
5. 20 лет СНГ 1991–2010 : стат. сб. МСК СНГ. – М., 2011. – 516 с.
6. Концепция национальной безопасности Российской Федерации // СЗ РФ. – 2000. – № 2.
7. Миграционные мосты в Евразии : сб. докл. и мат-лов конф. (Москва, 6–7 ноября 2012 г.) / под ред. чл.-корр. РАН С. В. Рязанцева. – М. : Экон-Информ, 2012. – 544 с.
8. Молодежь в России. 2010 : стат. сб. / ЮНИСЕФ, Росстат. – М. : ИИЦ «Статистика России», 2010. – 166 с.
9. О национальной безопасности. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию. – М., 1996.
10. Покhleбаева А. В. Понятие миграции и ее классификация // Международное право и международные отношения. – 2005. – № 3. – С. 4–10.
11. Путин В. В. Предвыборная программа 2012–2018. URL: www.yuga.ru/new.

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ТРУДА В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ КНДР

С. Ю. Девярых

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

Summary. The concept Kim Jong Il's on problems of management of work is stated at a socialism. Work management at a socialism – administrative work on the work organization so that the person has shown all abilities.

Key words: Korean people's democratic republic; Kim Jong Il; socialism; social development laws.

Несомненной заслугой И. В. Сталина как теоретика научного социализма и коммунизма является раскрытие им основного

закона социализма. В «Анти-Дюринге» Ф. Энгельс пророчески говорил о том, что в обществе, свободном от эксплуатации человека человеком, люди не только получают власть над всеми средствами производства, но и общественные законы «будут применяться людьми с полным знанием дела, следовательно, будут подчинены их господству» [5, с. 295]. Уточняя это положение Ф. Энгельса, И. В. Сталин отмечал, что социализм не отменяет законов развития природы и общества, но люди, «поняв объективные законы («необходимость»), будут применять их вполне сознательно в интересах общества» [4, с. 484].

И. В. Сталин сформулировал основной закон социализма: «обеспечение максимального удовлетворения постоянно растущих материальных и культурных потребностей всего общества путем непрерывного роста и совершенствования социалистического производства на базе высшей техники» [там же, с. 512]. Заметим: не получение прибыли, как при капитализме, что с необходимостью предполагает, и И. В. Сталин это подчеркивает, развитие сознательности трудящихся масс, поощрение их производственной инициативы и энтузиазма.

Вместе с тем Хрущев после своего прихода к руководству партией и государством в Советском Союзе «стал проводить целый ряд ревизионистских политических установок, всемерно способствуя развитию сил капитализма, что привело к новому обострению классовой борьбы в Советском Союзе между пролетариатом и буржуазией, борьбы между двумя путями – социалистическим и капиталистическим» [3, с. 398].

Современные марксисты-ленинцы (сталинисты) связывают поражение социализма в СССР не столько с происками империалистических разведок и предательством правящей псевдокоммунистической элиты, сколько с нарушением (сознательным нарушением) законов развития социалистического общества. Так В. Диккут писал, что экономические реформы Хрущева (а затем Косыгина – Либермана) с их направленностью на прибыль и примат материального стимулирования стали «наиважнейшим рычагом капиталистической реставрации в Советском Союзе» [с. 144]. Когда поднималась мутная волна экономической «либерализации» в СССР и странах народной демократии этот опыт был проанализирован в КНДР, что в значительной степени позволило сохранить социалистическую систему хозяйствования. Наиболее полно проблемы администрирования труда при социализме раскрыты

Ким Чен Иром в работе «О дальнейшем улучшении административной работы по организации труда», написанной в преддверии краха СССР – в 1989 году [2].

Ким Чен Ир исходит из того, что административная работа по организации труда – это область исключительно значимая для управления социалистической экономикой, поскольку труд – источник всех материальных и культурных ценностей, средство преобразования природы и общества, воспитания нового человека. Определяя труд как деятельность человека по преобразованию природы, нацеленную на удовлетворение его жизненных потребностей, Ким Чен Ир подчеркивает, что в трудовой деятельности решающую роль играет самостоятельное сознание человека, которое определяет всю его деятельность. Именно поэтому человек выдвигает самостоятельные требования преобразования природы и ведет трудовую деятельность для их осуществления [там же, с. 464].

В трудовой деятельности значимы творческие способности человека, безграничные по своей природе. По мере развития способностей человека к творчеству многограннее и глубже становится его трудовая деятельность по преобразованию природы и созданию материальных и культурных ценностей. Однако они развиваются только тогда, когда человек будет владеть широкими научно-техническими знаниями и соответствующей физической силой.

В капиталистическом обществе, где рабочая сила покупается и продается как товар, а управление трудом основывается на личных материальных интересах, работа по управлению трудом – лишь забота о товаре и ничего больше. При социализме административная работа по организации труда заключается в том, чтобы сделать труд более производительным, добиваясь максимального выявления этих творческих способностей, поэтому она является работой с людьми, политической работой, нацеленной на повышение творческих способностей человека – хозяина труда.

Создание во всём обществе атмосферы трудовой жизни – одна из основных задач по администрированию труда. Социалистическое общество – переходное, а в сознании людей еще живучи индивидуалистические представления о труде. Самое важное – привить трудящимся верный взгляд на труд – считать труд самым священным и почетным делом и видеть смысл и счастье своей жизни в добросовестном

участии в совместном труде на благо всего общества и коллектива, что предполагает верный взгляд на трудовое воспитание [там же, с. 470].

Во-первых, необходимо довести до людей глубокое понимание целей труда. В капиталистическом обществе ценности, создаваемые трудом, присваиваются кучкой эксплуататоров и используются как средство личного благополучия. Труд ради собственной наживы, возможно, доставляет человеку временное наслаждение. Но он не способен гарантировать счастье будущих поколений. При социализме всё, что создается трудом, становится общим достоянием общества и коллектива, всё используется для обогащения и развития страны.

Во-вторых, следует привить людям правильное понимание профессии. В капиталистических странах выбор профессии имеет целью зарабатывание как можно большего количества денег. В социалистическом обществе – профессия – это общественное поручение, а любая работа нацелена на повышение благосостояния всего общества. Гордость человека за свой труд определяется не тем, что он делает, а тем, как он работает на благо всего общества. Следовательно, добросовестное отношение к труду – один из важнейших критериев измерения преданности человека нации, коллективу. Социалистический труд – это коллективистский и патриотический труд, поэтому для успехов в трудовом воспитании его надо сочетать с патриотическим воспитанием и воспитанием в духе коллективизма.

Наряду с трудовым воспитанием необходимо усилить борьбу с такими пережитками старой идеологии, как праздность, лень, стремление к личному благополучию за счет общества, коллектива. Средствами воспитания здесь выступают: личный пример руководителя, обмен передовым опытом, опора на пример энтузиастов и передовиков производства, создание образцовых коллективов трудовой жизни, поддержание должной дисциплины труда.

Вместе с тем трудовое воспитание – это оптимальное сочетание труда, учебы и отдыха, обеспечивающее сохранение и непрерывное совершенствование производительных сил [там же, с. 480].

Эффективное использование трудовых резервов – одна из центральных задач администрирования труда. При капитализме трудовые ресурсы стихийно вовлекаются в общественное

производство. В социалистическом обществе государство использует трудовые ресурсы планомерно. Это предполагает:

а) приоритет роста численности работников производственных сфер;

б) сокращение до минимума работников вспомогательной и обслуживающей сфер. Однако под предлогом сокращения непроизводственной рабочей силы нельзя огульно сокращать число людей, занятых научно-технической работой;

в) максимальное сокращение штата управленческого аппарата в учреждениях и на предприятиях;

г) пропорциональное распределение рабочей силы по территориям и отраслям промышленности.

Поскольку при социализме не исчезают различия в труде и его условиях, важным направлением эффективного использования труда является использование трудовой силы с учетом физических возможностей и способностей каждого. Здесь важно, чтобы трудящиеся могли непрерывно повышать свою квалификацию, учиться без отрыва от производства [там же, с. 488].

Правильное применение социалистической системы оплаты труда – еще одно важное направление администрирования труда. При социализме производственные силы еще не развиты в такой степени, чтобы распределение осуществлялось по потребностям. Игнорирование переходного характера социалистического общества, уравниловка в оплате труда снижают его производительность, поэтому оплата труда должна осуществляться по его количеству и качеству. Вместе с тем нельзя опираться только на деньги. Материальные стимулы при социализме могут правильно работать только при усилении стимулов морального стимулирования.

Для реализации принципа оплаты по труду следует наладить рациональное нормирование труда. Но важно не только учесть количество и качество труда, важно обеспечить непрерывное обновление норм выработки, для чего рекомендуется шире развернуть новаторское движение, позволяющее людям труда полнее проявить свой энтузиазм и творческую инициативу, что не отменяет постоянного совершенствования техники и технологий [там же, с. 495].

Обеспечение полноценных условий трудовой жизни – необходимое направление деятельности по администрированию

труда. Важным направлением этой работы является улучшение охраны труда, которая включает:

- а) воспитание людей в духе безопасности труда;
- б) создание необходимых материально-технических условий, связанных с охраной труда;
- в) установление дисциплины и порядка в соблюдении правил безопасного труда.

Однако без обеспечения нормальных условий быта эти мероприятия будут малоэффективными, поэтому необходимо решить жилищный вопрос, улучшить снабжение, расширить сеть детских учреждений и учреждений бытового обслуживания, заботиться о культурном отдыхе трудящихся, обеспечить надлежащую охрану их здоровья средствами профилактической медицины, обеспечить постоянный рост производственной квалификации в системе среднего и высшего профессионального образования без отрыва от производства [там же, с. 502].

Успех административной работы по управлению трудом зависит от того, как административные органы и отделы будут выполнять свою работу, насколько верно они будут следовать духу и букве социалистического законодательства о труде.

Можно спорить о том, что лучше – капитализм или социализм, но нельзя не согласиться, что законы социализма «работают» в обществах, выбравших этот путь развития в качестве своего. Лучший пример этому – социалистическая Корея, которая в условиях жесточайшей блокады, к которой сейчас присоединилась и Россия, собственными ресурсами, с опорой на собственные силы, преодолевая в духе своих противников, с энтузиазмом строит будущее для своих детей.

Библиографический список

1. Диккут В. Реставрация капитализма в СССР. – М. : Слово, 2004. – 499 с.
2. Ким Чен Ир. О дальнейшем улучшении административной работы по организации труда // Ким Чен Ир. Избранные сочинения. – Пхеньян, 1997. – Т. 9. – С. 461–505.
3. О хрущевском псевдокоммунизме и его всемирно-историческом уроке // Мао Цзедун. Маленькая красная книжца. – М. : Алгоритм, 2007. – С. 396–418.
4. Сталин И. В. Экономические проблемы социализма в СССР // Сталин И. В. Сочинения. – М. : ИТРК, 2011. – Т. 16. – Ч. 2. – С. 482–557.
5. Энгельс Ф. Анти-Дюринг // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2 изд. – М. : Политиздат, 1961. – Т. 20. – С. 5–342.

ПОЛИТИКА ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

И. С. Осадчий

**Казанский национальный исследовательский
технический университет – КАИ им. А. Н. Туполева,
г. Казань, Россия**

Summary. The development of approaches and methods to personal release is becoming a topical trend in the employment and contributes to the regulation of staff amount and its structure in the organization.

Key words: personnel; structure; requirement; release; dismissal; process; outplacement; program.

Под воздействием внешних и внутренних факторов потребности организации в персонале меняются со временем. Использование новых технологий, сокращение выпуска продукции, снижение покупательских возможностей могут привести к ограничению спроса на отдельные категории работников и на рабочую силу в целом.

В условиях рыночной среды и конкуренции сокращение издержек при сохранении или повышении качества продукции и услуг становится для предприятий основой не только выживания в кризис, но и получения некоторых конкурентных преимуществ в периоды стабильного развития.

Достижение этой цели сопровождается высвобождением персонала, что позволяет сократить излишнюю численность работников и снизить себестоимость производимой продукции. Но и менеджеры, проводившие высвобождение, и исследователи, изучавшие данное явление, сталкиваются с неоднозначными последствиями высвобождения:

- поставленные цели в результате высвобождения достигаются далеко не всегда, а затраты на его реализацию высоки и сочетаются с различными негативными эффектами и последствиями (делается предположение, что для достижения требуемого результата с минимальными общими затратами высвобождением работников на предприятии необходимо управлять).

Планирование и подготовка высвобождения позволяют успешно преодолеть возможные проблемы и обеспечивают ожидаемый эффект.

Сокращение негативных последствий возможно в числе прочего и через поддержание гибкой взаимосвязи высвобождения персонала с другими направлениями кадровой работы:

- допущенные ошибки при отборе, расстановке и обучении персонала приводят к несоответствию характеристик

работников требованиям рабочих мест, что и становится предпосылкой высвобождения;

- структура персонала определяет технологию высвобождения и выбор критериев определения высвобождаемых работников.

На практике выделяют и реализуют стратегии высвобождения:

- принудительные увольнения;
- создание условий для добровольных увольнений.

Сложился определённый опыт высвобождения, включающий три этапа: подготовку; передачу сообщения об увольнении; консультирование.

При этом консультирование рассматривается как центральное звено процесса высвобождения и включает несколько основных фаз:

- с помощью консультаций и самооценки делается попытка проанализировать возможные неудачи на прежних должностях и наметить новые профессиональные и личные цели работника;
- подбирается и формируется концепция поиска нового рабочего места (например, построение алгоритма по поиску работы, тренинг по подготовке к собеседованию и т. д.);
- подготовка и проведение поиска новых рабочих мест.

Исследования проведены на предприятии по производству автогидроподъёмников, пожарных лестниц и кранов-манипуляторов для производства высотных, строительно-ремонтных работ (предприятие высокорентабельное, финансово устойчивое в период 2014–2015 гг. предстоят серьёзные перемены – разработана и внедряется программа по формированию нового облика предприятия).

Проведённый анализ возрастной структуры персонала показал, что наблюдается тенденция омоложения – работники основного производства относятся к градам «до 35 лет» и «30–35 лет».

Предстоящее увеличение численности персонала связано с привлечением молодых специалистов (стажёров), поэтому и планируется высвобождение части действующих работников.

Всего высвобождению подлежат 30 работников, из которых 9 человек отказались от предложенных им вариантов трудоустройства и попадают под увольнение с дальнейшим самостоятельным трудоустройством (именно для этой категории работников необходима разработка процедур высвобождения).

Работники перед высвобождением по своему уровню не всегда отвечают требованиям нового работодателя, и, следовательно, в целях дальнейшего трудоустройства нуждаются в профессиональном обучении или переобучении.

Разработана программа по подготовке высвобождения до наступления срока расторжения трудового договора (фрагмент в таблице):

Наименование мероприятия	Отв. лицо	Время проведения	Исполнители	Ожидаемый результат
Анализ кадрового состава персонала	Начальник отдела управления персоналом	1 раз в полгода	Менеджеры отдела управления персоналом	Прогнозирование динамики движения персонала
Разработка материала для анкетирования	Менеджер по персоналу	1 месяц	Внешние эксперты	Подготовка к анкетированию
Анкетирование работников	Менеджер по персоналу	1 неделя	Сотрудники отдела управления персоналом	Выявление причин неудовлетворённости работой
Заключение договоров со службами занятости	Начальник отдела управления персоналом	1 месяц	Начальник экономического отдела	Расширение возможностей трудоустройства
Анализ профессиональных предпочтений	Начальник отдела управления персоналом	1 месяц	Менеджеры отдела управления персоналом	Снижение напряжения среди работников
Разработка программ переобучения	Отдел обучения и развития	1 месяц	Отдел управления персоналом	Профессиональная переподготовка
Расчёт затрат мероприятий по высвобождению	Экономический отдел	1 месяц	Отдел управления персоналом	Формирование бюджета

Высвобождаемые работники получают возможность повысить квалификацию или овладеть другой профессией.

Предприятие в рамках аутплейсмента привлекает кадровое агентство (по совместной программе).

Реализация программ высвобождения позволяет получить экономические и социально-психологические преимущества:

- увольнение работников по их собственной инициативе до окончания 2-месячного срока (трудоустройство к новому работодателю);

- снятие рисков по возможным исковым претензиям;
- снижение вероятности появления больничных листов (смещение приоритетов увольняемых работников на поиск новой работы);
- освобождение времени руководства для решения тактических и стратегических задач бизнеса (за счёт работы с высвобождаемыми работниками сторонних консультантов);
- стабилизация морального климата в трудовом коллективе;
- поддержание уровня лояльности работников;
- формирование имиджа достойного работодателя.

АТТЕСТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ

В. С. Бялт, Д. И. Богачук
Санкт-Петербургский университет МВД России,
г. Санкт-Петербург, Россия

Summary. In the article the authors analyze the Institute of the certification bodies of internal Affairs, identify existing gaps and also formulate and justify their proposals on improving the procedure of certification in the bodies of internal Affairs.

Key words: attestation of personnel; certification process; compliance with the post.

С древних времён, когда управление приобрело форму искусства, появилась необходимость особого подбора людей на государственные должности. Кроме этого появилась потребность в наиболее точном выявлении их способностей, определении их профессиональных качеств, необходимых для исполнения тех или иных служебно-трудовых функций. Необходимость выделять лучших служащих со временем преобразовалась в создание института аттестации управленческого персонала.

Для развития любой организации необходимо развитие потенциал её работников. Однако для этого нужно понять – на каком уровне находится потенциал работника в текущий момент его деятельности, и спрогнозировать возможную перспективу его развития. Эти цели преследуют оценочные процедуры, основной из которых является аттестация – один из важнейших компонентов системы управления кадрами [3, с. 3].

Безусловно, особого внимания в области профессионализма и подготовки государственных служащих требуют сотрудники органов внутренних дел, поскольку они в своей профессиональной

деятельности непосредственно сталкиваются с ситуациями, связанными с ограничением конституционных прав граждан.

На сегодняшний день основными нормативными правовыми актами, регулирующим вопросы аттестации сотрудников органов внутренних дел, является Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утверждённый Приказом МВД России от 14 марта 2012 года № 170.

Рассмотрим порядок проведения аттестации в органах внутренних дел и попытаемся выявить и проанализировать имеющиеся на сегодняшний день недостатки в данной сфере.

Аттестация сотрудника органов внутренних дел проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности в органах внутренних дел. Для проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел приказом начальника создается аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включаются сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений. В случае необходимости по решению уполномоченного руководителя к работе аттестационной комиссии могут привлекаться с правом совещательного голоса члены общественных советов, общественных организаций ветеранов органов внутренних дел, а также представители научных и образовательных учреждений, организаций – специалисты по вопросам деятельности органов внутренних дел [1, ст. 33].

Мы полагаем, что в состав аттестационных комиссий целесообразно обязательное привлечение независимых экспертов из числа сотрудников научных и образовательных учреждений, а также сотрудников других правоохранительных структур. Присутствие независимого эксперта обеспечит (кроме советов, экспертных оценок и т. д.) «внеаппаратный», заинтересованно-отстранённый взгляд на аттестацию и её субъектов. В силу своего положения эксперт явно или неявно оценит и работу комиссии, и личность аттестуемого, и документационное обеспечение, и ход процесса в целом. В конечном счёте, это должно обеспечить большую объективность результатов аттестации. Участие эксперта поможет в создании благотворной психологической атмосферы, свободной от безоговорочного административного прессинга, атмосферы сотрудничества аттестуемого и аттестующих субъектов. В ряде случаев эксперт возьмёт на себя роль арбитра в разрешении спорных

и просто конфликтных ситуаций. Можно рассмотреть и вариант создания постоянной действующих аттестационных комиссий по конкретным направлениям деятельности и работающих в границах одного региона, либо проведение аттестаций комиссиями из другого населённого пункта, либо региона. Второй вариант, вероятно, будет более затратным, чем первый, но и более действенным, так как уменьшается вероятность внеслужебного контакта между членами комиссии и аттестуемыми. Также для повышения объективности принимаемых решений в процессе проведения аттестации к работе в аттестационных комиссиях, наряду со специалистами в конкретной области, следует привлекать лиц, обладающими знаниями в определенной сфере и прошедших специальную подготовку, – управляющих и психологов. Профессиональная подготовка позволяет указанным специалистам распознать и увидеть такие нюансы поведения, которые недоступны нетренированному глазу [2, с. 213–217].

По нашему мнению при проведении аттестации необходима максимальная стандартизация оценки деятельности и профессионализма личности, которая, во-первых, поможет снизить субъективизм при аттестации, а во-вторых, позволит сравнивать результаты деятельности специалистов одного подразделения не только в одном органе, но и в разных органах внутренних дел. В настоящее время в качестве основного метода оценки при аттестации используется письменная оценка, критерии оценки носят субъективный и нечёткий характер. Качество и объективность оценки полностью зависят от аналитических навыков, которыми обладает руководитель, а также его личной расположенности к оцениваемому. К тому же у различных руководителей представление о качествах аттестуемого сотрудника может быть различным. Во избежание этого представляется целесообразным обязательное использование формализованных методов оценки, разработанных специально для правоохранительных структур, и проводимых специально обученными специалистами, в сочетании с отчётами о профессиональной деятельности самого служащего, содержащего показатели профессиональной деятельности.

При отсутствии разработанной методической базы аттестации целесообразно обратиться к наиболее распространённым методам оценки персонала, например, методу тестирования. При этом тесты следует проводить не только квалификационные, то есть позволяющие определить степень квалификации

работника, но и психологические, дающие возможность оценить личностные качества работника – физиологические, выявляющие физиологические особенности человека, нравственные. Это предопределяет обязательно участие психологов в процедуре аттестации. Положительные стороны тестовой оценки в том, что она позволяет получить количественную характеристику по большинству критериев оценки, и возможна компьютерная обработка результатов. Однако, оценивая потенциальные возможности работника, тесты не учитывают, как эти способности проявляются на практике. Поэтому было бы логично использование отчётов о профессиональной деятельности аттестуемых с заслушиванием на аттестационных комиссиях. Целесообразно также рассмотреть вопрос об использовании технических средств при проведении аттестаций сотрудников и разработке конкретного перечня вопросов с учётом специфики подразделений, в которых проходят службу сотрудники.

Таким образом, проанализировав институт аттестации в органах внутренних дел, можно констатировать следующее:

- аттестация является одним из основных элементов формирования высококвалифицированного кадрового потенциала органов внутренних дел, способствующим продвижению по служебной лестнице наиболее профессионально подготовленных сотрудников;

- с нашей точки зрения следует предусмотреть следующие меры по совершенствованию процедуры проведения аттестации в органах внутренних дел:

- 1) обязательное привлечение в состав аттестационных комиссий независимых специалистов в области управления и психологии;

- 2) нормативное закрепление критериев оценки качеств аттестуемых;

- 3) использование такого метода оценки сотрудника как тестирование.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
2. Бялт В. С., Маюров Н. П. Институт аттестации в органах внутренних дел Российской Федерации: актуальные проблемы и пути решения // Проблемы в российском законодательстве. – 2012. – № 3.
3. Маталин А. С. Аттестация служащих в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2004.

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

**Е. Ю. Локтионова
Астраханский государственный
университет, г. Астрахань,
Россия**

Summary. As the title implies the article describes the specificity of the leadership style is a determinant of the psychological climate of the medical organization. Base of research is the Federal Center for Cardiovascular Surgery of Astrakhan. Much attention is given to empirical research data. The author of the article draws reader's attention to obvious necessity of a profound analysis of meaning of such concept as «favorable leadership style».

Key words: leadership; leadership style; psychological climate of the collective.

Одной из значимых тенденций начала XXI века, бесспорно, являются процессы глобализации. Наблюдается значительное усиление связей между отдельными людьми, организациями и государствами, происходит всемирная экономическая, политическая и культурная интеграция и унификация. Указанные процессы способствовали усилению коллективного характера человеческой деятельности. Подчёркивается важность создания в коллективах атмосферы трудового поиска, взаимного уважения и требовательности. Отношения работника с сослуживцами неизбежно проецируется на отношения с клиентами (потребителями, пациентами). Общеизвестно, что особенно высокие требования к таким отношениям предъявляются в сфере здравоохранения. Даже в век современных медицинских технологий взаимопонимание, доверие между врачом и пациентом остаётся немаловажным залогом успешного лечения.

Другая тенденция современности – смена прежних механизмов хозяйствования и управления новыми, рыночными. Социально-экономическая обстановка вызывает к непрерывному совершенствованию методов работы с кадрами; особое внимание уделяется аккумуляции и адаптации отечественного и зарубежного производственного опыта. В подобных условиях как никогда ощутима потребность в активных и психологически грамотных руководителях. Помимо прочего, современный руководитель должен понимать многообразие стилей руководства, ясно видеть их последствия и уметь гибко использовать

их в своей деятельности. Данное исследование отвечает запросу практики, ибо призвано дополнить знания в области стилиевой проблематики руководства.

Руководство, один из важнейших компонентов системы управления, представляет собой «процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, данной ему государством или группой, и направленный на побуждение подчинённых к активному поведению и деятельности по достижению поставленных целей» [5, с. 35–36].

В выполняемых функциях проявляется своеобразный «рисунок» руководителя, в связи с чем говорят о стилях руководства [2]. В этом ключе О. В. Евтихов метафорично сравнивает стиль руководства с нотами и манерой исполнения музыкального произведения: «ноты одни для всех, но каждый исполнитель трактует произведение по-своему» [1, с. 34].

Уточнение семантики понятия «стиль руководства» отражено в работах значительного числа исследователей: А. А. Русалиновой, А. Л. Журавлёва, А. А. Урбанович, Р. Х. Шакурова, Т. С. Кабаченко. Интегрируем позиции обозначенных авторов в следующем определении.

Стиль руководства – это относительно устойчивая, сложившаяся под влиянием объективных и субъективных факторов система способов поведения руководителя в отношениях с подчинёнными, посредством которой руководитель организует межличностные отношения в коллективе, воздействует на подчинённых для решения поставленных задач и выражает индивидуальное понимание принципов управления.

Существенно, что с самого начала разработки проблематики стилей руководства подчёркивалась бесперспективность их изолированного изучения, и был поставлен вопрос об их связи с эффективностью группового функционирования. В качестве показателя группового функционирования чаще всего используют психологический климат [4].

Определим **психологический климат** как интегральную и динамическую характеристику межличностных отношений в коллективе, отражающую преобладающие настроения, мысли, ценностно-смысловые ориентации и модели поведения членов коллектива. Важнейшая особенность психологического климата в том, что он аккумулирует в себе в конечном итоге взаимодействие всех факторов и компонентов внутриколлективной жизни. Любое действие руководителя отрицательного характера,

прежде всего, сказывается на состоянии психологического климата, деформирует его. Учёт характеристик психологического климата позволяет судить об эффективности руководства.

В целях изучения связи стиля руководства и психологического климата в коллективе медицинского учреждения было проведено эмпирическое исследование. Выборка составлена из 225 сотрудников среднего медицинского персонала 15-ти структурных подразделений ФЦССХ г. Астрахани. В качестве методов исследования выступили анкета «Климат-1», методика «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» В. В. Шпалинского, Э. Г. Шелест, типологический опросник Д. Кейрси.

С помощью критерия Краскела-Уоллеса выявлены достоверные различия в оценке психологического климата коллектива в зависимости от структурного подразделения ($N = 36,583$, $p = 0,0009$). Интересные данные обнаруживаются путём сравнительно-сопоставительного анализа анкетных данных и среднегрупповых оценок психологического климата. Подразделения, характеризующиеся наименьшими показателями благоприятности климата, отличаются также сравнительно меньшими показателями потенциальной стабильности кадров; отмечено наибольшее количество негативных изменений, произошедших в последнее время; наибольшее число аспектов профессиональной деятельности вызывает недовольство у сотрудников.

Нельзя оставить без внимания и тот факт, что мотивы трудовой деятельности сотрудников в подразделениях с наименьшими оценками психологического климата преимущественно соотносятся с низшими уровнями в пирамиде потребностей А. Маслоу. Так, стремление к получению большого материального вознаграждения и желание спокойно работать без неприятностей и нервотрепки можно рассматривать как проявления потребности в безопасности. Мотивы, соотносящиеся с высшими уровнями пирамиды А. Маслоу (желание проявить творчество в работе), в число значимых мотивов подобных сотрудников не входят.

Удельный вес факторов внешней и внутренней среды, вызвавших различия в оценке психологического климата, видится нам неодинаковым. Не наблюдается кардинальных различий в социальной, экономической и политической обстановке, уровне и условиях жизни, правовом обеспечении труда

респондентов. Напротив, принадлежность респондентов к разным структурным подразделениям побуждает нас обратить внимание на различия факторов внутренней среды, в которой складывается психологический климат. Среди них немало важную роль могут играть демонстрируемые руководителями стили управления.

В деятельности руководителей обследуемых подразделений выявлено 7 доминирующих стилей руководства: объективист, компаньон, организатор, воспитатель, вдохновитель, инструктор и смешанный тип. С помощью однофакторного дисперсионного анализа для независимых выборок выявлены достоверные различия на уровне высокой статистической значимости ($F = 4,519$ и $p = 0,00024$), согласно которым, стили «вдохновитель» и «инструктор» в большей степени способствуют благоприятному психологическому климату, а стили «объективист» и «организатор» – в наименьшей степени.

Интересные данные были получены при сравнении характеристик указанных стилей. Так, полярные по своей «благоприятности» стили «объективист» и «инструктор» оказались тождественны по целому ряду параметров: отношение к этическим нормам, способ установления делового контакта, форма деловой активности. Аналогичные сходства обнаруживаются при сравнении стилей «вдохновитель» и «организатор».

Исходя из этого можно предположить, что тот или иной стиль руководства является эффективным и положительно воздействующим на психологический климат не сам по себе, а лишь в совокупности с наличными условиями его реализации. Согласимся со словами К. Аржириса, что наилучший стиль руководства – «стиль, ориентированный на реальность» [3, с. 514]. Таким образом, мы подходим к выводу, что залог успешности стиля руководства кроется в его адаптивности.

Библиографический список

1. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. – СПб. : Речь, 2010. – 319 с.
2. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
3. Карпов А. В. Психология менеджмента. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.
4. Социальная психология: Хрестоматия : учебное пособие для студентов вузов / сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М. : Аспект-Пресс, 2003. – 471 с.
5. Урбанович А. А. Психология управления. – Минск : Харвест, 2003. – 640 с.

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДАННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СТРУКТУРЕ ПОЛУЧЕНИЯ И АПРОБАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

Г. М. Мелконян, В. П. Зубанов, О. А. Козырева
Кузбасская государственная педагогическая академия,
г. Новокузнецк, Россия

Summary. In article discussed nuance of monitoring at professional-pedagogical work at circle pedagogical disciplines.

Key words: educations; professional-pedagogical work.

Современная педагогическая теория и практика в своем единстве определяют условия продуктивного управления формированием современного педагогического знания. Попытаемся на примере будущих педагогов по физической культуре (ФК) рассмотреть данный процесс и его качество в структуре изучения цикла педагогических дисциплин.

В Кузбасской государственной педагогической академии на факультете физической культуры изучение педагогики в спектре разделов ведется с использованием технологии системно-педагогического моделирования, фасилитирующей педагогам по ФК возможность создания новых педагогических средств как атрибутов профессиональной самодетерминации и самоутверждения через оптимизацию и рационализацию преподавания физической культуры в школе, а также в структуре ДЮСШ, СДЮСШ, СДЮСШОР в определенном виде спорта.

Первое звено получения качественного педагогического знания – это реализация идей и возможностей дидактического тестирования в структуре подготовки к изучению и освоению педагогики и ее разделов. Данная работа может быть построена как традиционным способом (тестирование на листах бумаги), так и с использованием электронных ресурсов и сетей.

Второе звено – это создание определенного продукта своей деятельности как педагога по ФК, тренера, тренера-преподавателя. В данном направлении в каждом курсе предусмотрено не одно задание такого рода. Выполнение данного задания предопределяет переход на следующий уровень – уровень описания данного педагогического средства или явления в структуре терминологического словаря и базы данного раздела или науки с последующей публикацией.

Выступление со своей научной публикацией у студента-педагога по ФК – желательно, но так как большинство студентов факультета физической культуры – действующие спортсмены, то данная процедура затруднительна – невозможно подобрать конференцию по срокам и тематике данному студенту в регионе нашего вуза, поэтому допустимо, что студент участвует в заочной конференции как форме отбраживания сформированности и профессионально-педагогической культуры, и культуры самостоятельной работы, и коммуникативной культуры, и общей культуры как формы и ресурса самопрезентации личности и ее устойчивости в социальной и профессиональной среде.

Показатели последнего учебного года (2012/2013) на факультете физической культуры следующие:

- выступления студентов на факультетских научно-практических конференциях и награждение их дипломами I, II, III степени в различных номинациях (282 диплома);

- выступления на международных и всероссийских научно-практических конференциях с сертификатами (141 сертификат) и дипломами (9 дипломов);

- публикации в журналах и сборниках конференций (214 публикаций, вышедших на момент 1 сентября 2013, не считая тех, которые отданы для участия в конференциях и выйдут в течение полугода).

Библиографический список

1. Козырева О. А. Управление образовательными системами : учеб. пособие для студ. пед. вузов. – Новокузнецк : КузГПА, 2010. – 97 с. [+ прил. на DVD].

УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОПЫТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, УПРАВЛЯЮЩИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

А. В. Вознюк

Сумской областной институт последипломного педагогического образования, г. Сумы, Украина

Summary. This paper presents the results of empirical studies that reflect the level of formation of professional skills and management experience Heads of educational institutions in the management of teaching staff.

Key words: heads of educational institutions; operational and activity component of psychological readiness Heads of educational institutions in the management of teaching staff.

Одним из важных условий эффективного управления руководителями образовательных организаций своими сотрудниками

является удачно приобретённые ими профессиональные умения и управленческий опыт работы с педагогическими кадрами. В предыдущих исследованиях, основываясь на научных подходах учёных, мы определили, что операционно-деятельностный компонент психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками рассматривается как совокупность профессиональных умений и управленческого опыта, обеспечивающий успешную работу с педагогическими работниками.

Необходимо отметить, что содержание профессиональных умений и управленческого опыта руководителей образовательных организаций к работе с педагогическими работниками рассматривается нами через призму составляющих управления педагогическими работниками. Это подбор и отбор педагогических работников, профессиональная адаптация педагогических работников, оценка педагогических работников, профессиональное обучение педагогических работников, личностно-профессиональный рост педагогических работников [1].

Для эмпирического исследования уровня развития операционно-деятельностного компонента психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками нами были разработаны управленческие ситуации [2].

Все управленческие ситуации мы разделили на пять блоков, которые раскрывали уровень развития профессиональных умений и управленческого опыта руководителей образовательных организаций согласно составляющих управления педагогическими работниками. Каждый блок включает в себя четыре управленческие ситуации (две из которых отражают традиционный подход к управлению педагогическими работниками, а две – инновационный подход).

Также необходимо отметить, что каждая управленческая ситуация имеет три варианта ответов, которые отражают определённые уровни развития, а именно:

«Базовый» уровень – это руководители образовательных организаций, осуществляющие управление педагогическими работниками, преимущественно руководствуясь нормативно-правовыми документами и чётким выполнением функциональных обязанностей.

«Ситуативный» уровень – это руководители образовательных организаций, которые во время управления педагогическими работниками, в первую очередь, выясняют причину возникновения проблемы и находят конструктивные пути её решения с целью развития образовательной организации.

«Персонализированный» уровень – это руководители образовательных организаций, которые во время управления педагогическими работниками предпочитают учитывать профессиональные возможности и интересы каждого педагогического работника.

Исследование проводилось на базе ряда областных институтов последипломного педагогического образования на курсах повышения квалификации среди руководителей учебных заведений. Выборку составляли примерно 1100 руководителей образовательных организаций. Полученные данные подвергались статистическому анализу с последующей качественной интерпретацией и содержательным обобщением.

Полученные результаты дают основания утверждать, что подавляющее большинство опрошенных руководителей имеют «базовый» уровень профессиональных умений и управленческого опыта управления педагогическими работниками (60,1%) Следует отметить, что 29,5% опрошенных руководителей находятся на «ситуативном» уровне по управлению педагогическими работниками. Профессиональные умения и управленческий опыт «персонализированного» уровня имеют только 10,4% опрошенных руководителей образовательных организаций.

В целом анализ профессиональных умений и управленческого опыта руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками раскрывает определённые тенденции.

Первая тенденция показывает, что большинство руководителей образовательных организаций осуществляет управление педагогическими работниками преимущественно с целью замещения вакантной должности, введения новых предметов, увеличения часов на учебный предмет. Важными для них являются приспособление к новым условиям труда или принятие профессионально-ролевых норм, ценностей; определение результативности деятельности за конкретный промежуток времени на соответствующей должности, а также плановое проведение повышения квалификации и производственно необходимой переподготовки отдельных педагогических работников и т. п.

Вторая тенденция отражает профессиональные умения и управленческий опыт значительно меньшей части руководителей образовательных организаций, осуществляющих управление педагогическими работниками с учётом компетентности и инициативности педагогов работать над решением проблемы образовательной организации, уровня готовности педагогических работников к нововведениям; творческого скрытого потенциала педагогических работников,

условий для реализации профессиональных интересов педагогов и выделения в них новых неординарных подходов к выполнению профессиональных обязанностей, способность педагогов к поиску собственных нестандартных решений и, по возможности, умения отказываться от набора стандартных разработанных вариантов т. д.

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональные умения и управленческий опыт, которые находятся на «персонализированном» уровне и необходимы для успешного управления педагогическими работниками, значимы только для небольшого количества руководителей образовательных организаций.

Библиографический список

1. Вознюк А. В. Сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць / голов. ред. колегії збірника Н. Є. Завацька. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 3 (29). – С. 71–79.
2. Вознюк А. В. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками // Актуальні проблеми психології : збірник наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – Том X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – Вип. 19. – С. 38–46.

КАЗАНСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (ВЕХИ РАЗВИТИЯ)

Г. Б. Сайфутдинова, А. И. Шакирова
Казанский государственный энергетический
университет, г. Казань, Республика Татарстан, Россия

Summary. Proceedings of the museum exhibition KGEU reflect major milestones in the history of the university: the first years of existence as a CF MEI, then the acquisition of independence – KGEI and university status – KGEU.

Key words: KGEU; the stages of development of the university; historical landmarks; museum; photo-funds.

Филиал Московского энергетического института (КФ МЭИ) в городе Казани был образован в 1968 году. Проректором КФ МЭИ был назначен Геннадий Федорович Быстрицкий, доцент МЭИ. Перед ним были поставлены задачи по созданию первичной материальной базы филиала и подбору коллектива преподавателей. В 1968/69 учебном году на базе КАИ был проведен первый набор студентов, которые 1 сентября приступили к занятиям.

В 1971 году руководить филиалом стал доцент МЭИ Алексей Николаевич Барсуков. С 1976 по 1996 год проректором, а потом и директором КФ МЭИ был доцент Форель Закирович Тинчурин. При нём в 1983 году было построено здание общежития (на 450 мест), а в 1988 году учебный корпус «В».

В 1999 году на базе КФ МЭИ распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.08.1999 был организован Казанский государственный энергетический институт (КГЭИ). В марте 2000 года КГЭИ успешно прошел комплексную проверку своей деятельности Минобрнауки РФ, приказом Министерства от 04.10.2000 был признан аккредитованным на статус государственного университета с правом выдачи документов о высшем образовании государственного образца, и 18.10.2000 года КГЭИ был переименован в «Казанский государственный энергетический университет» (КГЭУ).

Первым ректором университета стал Юрий Гаязович Назмев, которого на этом посту сменил Юрий Яковлевич Петрушенко. С 28 апреля 2011 года университет имеет статус первого в Казани федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования (ФГБОУ ВПО). С 6 июня 2012 года ректор Казанского государственного энергетического университета – Эдвард Юнусович Абдуллазянов, заслуженный энергетик Республики Татарстан, первый ректор-выпускник, визитная карточка нашего вуза.

В рамках музейной экспозиции КГЭУ отражены основные исторические вехи. Музей это еще и площадка для творческих возможностей, для встречи выпускников и с интересными людьми из других вузов и сфер деятельности, приобщение студентов к исследовательской деятельности, созданию истории научных кафедр. При музее работает «Клуб успешные выпускники КГЭУ», гостями которого становятся выпускники КГЭУ разных лет, работающие в отрасли. Выпускники являются прекрасными собеседниками, делясь воспоминаниями о студенческой жизни, дают уникальную информацию, которая используется при составлении экспозиции. Так, фотофонды музея составили иллюстративную часть двух монографий, выпущенных к юбилейным событиям: 80-летию со дня рождения Ф. З. Тинчурина и 40-летию вуза. Обе монографии представлены в экспозиции. Студенты, преподаватели, сотрудники университета могут найти в музее интересующие их материалы по истории вуза, фотографии, публикации ученых и др. [1].

Библиографический список

1. Сайфутдинова Г. Б. Музей истории энергетического университета // Вестник казанского энергетического университета. – 2013. – № 2(17). – С. 161–171.

**План международных конференций, проводимых вузами
России, Азербайджана, Армении, Белоруссии, Болгарии,
Ирана, Казахстана, Польши, Узбекистана, Украины и
Чехии на базе НИЦ «Социосфера» в 2014 году**

Все сборники будут изданы в чешском издательстве
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» (Прага)

1–2 апреля 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Игра и игрушки в истории и культуре, развитии и образовании»** (К-04.01.14)

5–6 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Народы Евразии. История, культура и проблемы взаимодействия»** (К-04.05.14)

7–8 апреля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Социогуманитарные и медицинские вопросы современной психологии, нейрофизиологии, нейроморфологии и психолингвистики»** (К-04.07.14)

10–11 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Проблемы и перспективы развития образования в XXI веке: профессиональное становление личности (философские и психолого-педагогические аспекты)»** (К-04.10.14)

15–16 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Информационно-коммуникационное пространство и человек»** (К-04.15.14)

18–19 апреля 2014 г.

международная научно-практическая конференция **«Преимственность между начальным общим и основным общим образованием: содержание, управление, мониторинг»** (К-04.18.14)

20–21 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Социальные науки и общественное здоровье: теоретические подходы, эмпирические исследования, практические решения» (К-04.20.14)

22–23 апреля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Деятельность социально-культурных институтов в современной социокультурной ситуации: проблемы теории и практики» (К-04.22.14)

25–26 апреля 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Детство, отрочество и юность в контексте научного знания» (К-04.25.14)

28–29 апреля 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Самореализация потенциала личности в современном обществе» (К-04.28.14)

2–3 мая 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования» (К-05.02.14)

5–6 мая 2014 г.

V международная научно-практическая конференция «Теория и практика гендерных исследований в мировой науке» (К-05.05.14)

10–11 мая 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире» (К-05.10.14)

13–14 мая 2014 г.

Международная научно-практическая конференция «Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы» (К-05.13.14)

15–16 мая 2014 г.

V международная научно-практическая конференция **«Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия»** (К-05.15.14)

20–21 мая 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Текст. Произведение. Читатель»** (К-05.20.14)

22–23 мая 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Реклама в современном мире: история, теория и практика»** (К-05.22.14)

25–26 мая 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества»** (К-05.25.14)

1–2 июня 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Социально-экономические проблемы современного общества»** (К-06.01.14)

3–4 июня 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Теоретические и прикладные вопросы специальной педагогики и психологии»** (К-06.03.14)

5–6 июня 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Права и свободы человека: проблемы реализации, обеспечения и защиты»** (К-06.05.14)

7–8 июня 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Социогуманитарные и медицинские аспекты развития современной семьи»** (К-06.07.14)

11–12 июня 2014 г.

международная научно-практическая конференция **«Социально-политические взгляды прошлого и настоящего»** (К-06.11.14)

10–11 сентября 2014 г.

V международная научно-практическая конференция «Проблемы современного образования» (К-09.10.14)

15–16 сентября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Новые подходы в экономике и управлении» (К-09.15.14)

20–21 сентября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Традиционная и современная культура: история, актуальное положение, перспективы» (К-09.20.14)

25–26 сентября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Проблемы становления профессионала» (К-09. 25.14)

28–29 сентября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Этнокультурная идентичность как стратегический ресурс самосознания общества в условиях глобализации» (К-09.28.14)

1–2 октября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Иностранный язык в системе среднего и высшего образования» (К-10.01.14)

5–6 октября 2014 г.

V международная научно-практическая конференция «Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований» (К-10.05.14)

10–11 октября 2014 г.

Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы связей с общественностью» (К-10.10.14)

12–13 октября 2014 г.

Международная научно-практическая конференция «Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития» (К-10.12.14)

13–14 октября 2014 г.

Международная научно-практическая конференция «Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях» (К-10.13.14)

15–16 октября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Личность, общество, государство, право. Проблемы соотношения и взаимодействия» (К-10.15.14)

20–21 октября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Трансформация духовно-нравственных процессов в современном обществе» (К-10.20.14)

25–26 октября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов» (К-10.25.14)

28–29 октября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Социализация и воспитание подростков и молодежи в институтах общего и профессионального образования: теория и практика, содержание и технологии» (К-10.28.14)

1–2 ноября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция «Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия» (К-11.01.14)

3–4 ноября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования» (К-11.03.14)

5–6 ноября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы» (К-11.05.14)

10–11 ноября 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Дополнительное образование в стране и мире: исторический опыт, состояние и перспективы»** (К-11.10.14)

15–16 ноября 2014 г.

II международная научно-практическая конференция **«Проблемы развития личности»** (К-11.15.14)

20–21 ноября 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования»** (К-11.20.14)

25–26 ноября 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«История, языки и культуры славянских народов: от истоков к будущему»** (К-11.25.14)

1–2 декабря 2014 г.

IV международная научно-практическая конференция **«Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях»** (К-12.01.14)

3–4 декабря 2014 г.

Международная научно-практическая конференция **«Проблемы и перспективы развития экономики и управления»** (К-12.03.14)

5–6 декабря 2014 г.

III международная научно-практическая конференция **«Актуальные вопросы теории и практики лингвострановедческой лексикографии»** (К-12.05.14)

7–8 декабря 2014 г. Международная научно-практическая конференция **«Безопасность человека и общества»** (К-12.07.14)

**Plan of the international conferences organized by
Universities of Russia, Armenia, Azerbaijan, Belarus,
Bulgaria, Iran, Kazakhstan, Poland, Uzbekistan,
Ukraine and the Czech Republic on the basis of the SPC
«Sociosphere» in 2014**

All Conference Proceedings will be published in the Czech publishing house Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» (Prague)
--

April, 1–2, 2014.

III international scientific conference **«A game and toys in the history and culture, development and education»** (K-04.01.14)

April, 5–6, 2014.

IV international scientific conference **«Peoples of Eurasia. History, culture and interaction problems»** (K-04.05.14)

April, 7–8, 2014.

II international scientific conference **«Socio-humanistic and medical issues of modern psychology, neurophysiology, neuro-morphology and psycholinguistics»** (K-04.07.14)

April, 10–11, 2014.

IV international scientific conference **«Problems and prospects of development of education in the 21st century: achievement of personhood in professional sphere (philosophical and psychology and pedagogical aspects)»** (K-04.10.14)

April, 15–16, 2014.

IV international scientific conference **«Informative and communicative space and a person»** (K-04.15.14)

April, 18–19, 2014.

International scientific conference **«Continuity between the primary general and main general education: contents, management, monitoring»** (K-04.18.14)

April, 20–21, 2014.

IV international scientific conference **«Social sciences and public health: theoretical approaches, empirical researches, practical decisions»** (K-04.20.14)

April, 22–23, 2014.

II international scientific conference «**Activity of welfare institutes in a modern sociocultural situation: theory and practice problems**» (K-04.22.14)

April, 25–26, 2014.

IV international scientific conference «**The childhood, adolescence and youth in a context of scientific knowledge**» (K-04.25.14)

April, 28–29, 2014.

II international scientific conference «**Self-realization of potential of a personality in modern society**» (K-04.28.14)

May, 2–3, 2014.

II international scientific conference «**Modern technologies in system of additional and professional education**» (K-05.02.14)

May, 5–6, 2014.

V international scientific conference «**The theory and practice of gender researches in world science**» (K-05.05.14)

May, 10–11, 2014.

II international scientific conference «**Risks and safety in rapidly changing world**» (K-05.10.14)

May, 13–14, 2014.

International scientific conference «**The culture of tolerance in a context of globalization: methodology of research, reality and prospect**» (K-05.13.14)

May, 15–16, 2014.

V international scientific conference «**Psycho-pedagogical problems of a personality and social interaction**» (K-05.15.14)

May, 20–21, 2014.

II international scientific conference «**Text. Literary work. Reader**» (K-05.20.14)

May, 22–23, 2014.

International scientific conference «**Advertizing in the modern world: history, theory and practice**» (K-05.22.14)

May, 25–26, 2014.

IV international scientific conference «**Innovative processes in economic, social and spiritual spheres of life of society**» (K-05.25.14)

June, 1–2, 2014.

IV international scientific conference «**Social and economic problems of modern society**» (K-06.01.14)

June, 3–4, 2014.

II international scientific conference «**Theoretical and practical questions of special pedagogics and psychology**» (K-06.03.14)

June, 5–6, 2014.

IV international scientific conference «**Rights and freedoms of people: problems of realization, providing and protection**» (K-06.05.14)

June, 7–8, 2014.

II international scientific conference «**Socio-humanitarian and medical aspects of development of a modern family**» (K-06.07.14)

June, 11–12, 2014.

International scientific conference «**Socio-political views of the past and the present**» (K-06.11.14)

September, 10–11, 2014.

V international scientific conference «**Problems of modern education**» (K-09.10.14)

September, 15–16, 2014.

IV international scientific conference «**New approaches in economy and management**» (K-09.15.14)

September, 20–21, 2014.

IV international scientific conference «**Traditional and modern culture: history, actual situation, prospects**» (K-09.20.14)

September, 25–26, 2014.

II international scientific conference «**Problems of formation of a professional**» (K-09. 25.14)

September, 28–29, 2014.

II international scientific conference «**Ethnocultural identity as a strategic resource of consciousness of society in the conditions of globalization**» (K-09.28.14)

October, 1–2, 2014.

IV international scientific conference **«Foreign language in the system of secondary and higher education»** (K-10.01.14)

October, 5–6, 2014

V international scientific conference **«Family in a context of pedagogical, psychological and sociological researches»** (K-10.05.14)

October, 10-11, 2014.

International scientific conference **«Current issues of public relations»** (K-10.10.14)

October, 12–13, 2014.

International scientific conference **«Computerisation of higher education: current situation and development prospects»** (K-10.12.14)

October, 13–14, 2014.

International scientific conference **«Purposes, tasks and values of education in modern conditions»** (K-10.13.14)

October, 15–16, 2014.

IV international scientific conference **«Personality, society, state, law. Problems of correlation and interaction»** (K-10.15.14)

October, 20–21, 2014.

II international scientific conference **«Transformation of spiritual and moral processes in modern society»** (K-10.20.14)

October, 25–26, 2014.

IV international scientific conference **«Socio-economic, sociopolitical and sociocultural development of regions»** (K-10.25.14)

October, 28–29, 2014.

II international scientific conference **«Socialization and education of teenagers and youth in institutes of the general and professional education: theory and practice, contents and technologies»** (K-10.28.14)

November, 1–2, 2014.

IV international scientific conference **«Religion – science – society: problems and prospects of interaction»** (K-11.01.14)

November, 3–4, 2014.

II international scientific conference «**Professionalism of a teacher in the information society: formation and problems of improvement**» (K-11.03.14)

November, 5–6, 2014.

II international scientific conference «**Current issues of social researches and social work**» (K-11.05.14)

November, 10–11, 2014.

III international scientific conference «**Preschool education in a country and the world: historical experience, state and prospects**» (K-11.10.14)

November, 15–16, 2014.

II international scientific conference «**Problems of development of a personality**» (K-11.15.14)

November, 20–21, 2014.

IV international scientific conference «**Preparing a competitive specialist as a purpose of modern education**» (K-11.20.14)

November, 25–26, 2014.

III international scientific conference «**History, languages and cultures of the Slavic people: from origins to the future**» (K-11.25.14)

December, 1–2, 2014.

IV international scientific conference «**Practice of communicative behavior in social and humanitarian researches**» (K-12.01.14)

December, 3–4, 2014.

II international scientific conference «**Problems and prospects of development of economy and management**» (K-12.03.14)

December, 5–6, 2014.

III international scientific conference «**Topical issues of the theory and practice of lingvo cross-cultural lexicography**» (K-12.05.14)

December, 7–8, 2014.

International scientific conference «**Safety of a person and society**» (K-12.07.14)

ИНФОРМАЦИЯ О ЖУРНАЛАХ «СОЦИОСФЕРА» И «PARADIGMATA POZNÁNÍ»

Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера» (ISSN 2078-7081) 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», а также на сайтах Электронной научной библиотеки и Directory of open access journals.

Содержание журнала включает следующие разделы:

- Наука
- В помощь преподавателю
- В помощь учителю
- В помощь соискателю

Периодичность выпуска – 4 раза в год (март, июнь, сентябрь, декабрь).

Статьи принимаются до 20 февраля, 20 мая, 20 августа и 20 декабря, соответственно. Оплата должна быть произведена только после принятия статьи к публикации до 1 марта, 1 июня, 1 сентября и 1 декабря, соответственно для каждого номера.

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 Николай, доктор экономики, профессор (София, Болгария); Большакова Алла Юрьевна, доктор филологических наук, ведущий научный сотрудник Института мировой литературы им. А. М. Горького РАН (Москва, Россия); Берберян Ася Суменовна, доктор психологических наук, профессор (Ереван, Армения); Волков Сергей Николаевич, доктор философских наук, профессор

(Пенза, Россия); Голандам Араш Карим, преподаватель кафедры русского языка Гилянского государственного университета (Решт, Иран); Кашпарова Ева, доктор философии (Прага, Чехия); Кушаев Умиджон Рахимович, кандидат философских наук, старший научный сотрудник-соискатель Ташкентского исламского университета (Ташкент, Узбекистан); Насимов Мурат Орленбаевич, кандидат политических наук, проректор по воспитательной работе и международным связям университета «Болашак»; директор Кызылординского филиала Ассоциации политических исследований (г. Кызылорда, Казахстан); Сапик Мирослав, доктор философии, доцент (Колин, Чехия); Хрусталькова Наталья Александровна, доктор педагогических наук, профессор (Пенза, Россия).

Чешский научный журнал **«Paradigmata poznání»** (Парадигмы познания) публикует научные статьи, теоретические обзоры и результаты эмпирических исследований, отзывы на книги, статьи, диссертации, рецензии, отчеты о научных мероприятиях по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам. Тематика журнала охватывает широкий спектр проблем.

Журнал приглашает к сотрудничеству российских и зарубежных авторов и принимает для опубликования материалы на чешском, английском и русском языках. Журнал «Социосфера» зарегистрирован Международным Центром ISSN (региональное отделение в г. Прага), ему присвоен номер ISSN 2336-2642. Полнотекстовые версии всех номеров журнала размещаются на сайте НИЦ «Социосфера» <http://sociosphere.com>, на сайте Электронной научной библиотеки по адресу <http://elibrary.ru>, а также на сайте Directory of open access journals по адресу <http://www.doaj.org>.

Содержание журнала включает следующие разделы:

- Теория и анализ.
- Эмпирические и прикладные исследования.
- Обзоры, рецензии и отзывы.
- Научная жизнь.

Периодичность выпуска – 4 номера в год (февраль, май, август, ноябрь).

Главный редактор – **Дорошина Илона Геннадьевна**, кандидат психологических наук, доцент

Редакционная коллегия: Абдуллаев Равшан Вахидович, доктор экономических наук, профессор, (Ташкент, Узбекистан), Вернигора Александр Николаевич, кандидат биологических наук, доцент (Пенза, Россия); Девярых Сергей Юрьевич, кандидат

психологических наук, доцент (Витебск, Беларусь); Ивановска Божена, Ph.D. (Варшава, Польша); Кашпарова Ева, Ph.D. (Прага, Чехия); Кобец Петр Николаевич, доктор юридических наук, профессор (Москва, Россия); Кушаев Умиджон Рахимович, кандидат философских наук (Ташкент, Узбекистан); Лидяк Ян, PhD., профессор (Колин, Чехия); Митюков Николай Витальевич, доктор технических наук, профессор (Ижевск, Россия); Сапик Мирослав, Ph.D., доцент (Колин, Чехия); Хайруллина Нурсафа Гафуровна, доктор социологических наук, профессор (Тюмень, Россия).

Требования к оформлению материалов, отправляемых в журналы «Социосфера» и «Paradigmata poznání»

Материалы представляются в электронном виде на e-mail sociosphera@yandex.ru. Каждая статья должна иметь УДК (см. www.vak-journal.ru/spravochnikudc/; www.jscc.ru/informat/grnti/index.shtml). Формат страницы А4 (210×297 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 представляются 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,

для журнала «Социосфера»

соответствует фамилии и инициалам первого автора, например: **Петров ИВ** или **German P**. Оплаченная квитанция присылает-

ся в отсканированном виде и должна называться, соответственно **Петров ИВ квитанция** или **German P receipt**.

для журнала «*Paradigmata poznání*»

файл со статьей – **PP-Петров ИВ** или **PP-German P**, квитанция – **PP-Петров ИВ квитанция** или **PP-German P receipt**.

Материалы должны быть подготовлены в текстовом редакторе Microsoft Word 2003, тщательно выверены и отредактированы.

Стоимость публикации в журналах составляет **200** рублей за 1 страницу («Социосфера») или **250** рублей за 1 страницу («*Paradigmata poznání*»). Выпущенная в свет статья предусматривает выдачу одного авторского экземпляра. Дополнительные экземпляры (в случае соавторства) могут быть выкуплены в необходимом количестве из расчета 200 руб. («Социосфера») или 250 рублей («*Paradigmata poznání*») за один экземпляр.

INFORMATION ABOUT THE JOURNALS «SOCIOSPHERE» AND «PARADIGMATA POZNÁNÍ»

Methodological and theoretical journal «Sociosphere» publishes scientific articles and methodological books for lessons and complementary activities at social-humanitarian disciplines for professional and comprehensive schools. Themes of journal cover a wide range of problems. Materials about philosophy, sociology, history, culturology, study of art, philology, psychology, pedagogy, law, economics and other social-humanitarian areas are accepted.

The journal invites to cooperation Russian and foreign authors and accepts materials in Russian and English languages for publication. Full-text versions of all issues of journal will be placed on the website of Scientific Publishing Center «Sociosphere» <http://sociosphera.com> and on the website of Electronic research library at <http://elibrary.ru> and also on the website of Directory of open access journals at <http://www.doaj.org>.

The content of journal has following parts:

- Science
- In help to professors
- In help to teachers
- In help to doctoral candidates.

Periodicity of journal – 4 issues in a year (March, June, September, December).

The articles are accepted before the 20th February, 20th May, 20th August and 20th November, respectively. The payment is made only after receiving the notification about the acceptance of article for publishing before 1st March, 1st June, 1st September and 1st December, respectively for each issue.

The chief editor – **Boris Doroshin**, candidate of historical sciences, associate professor.

The editorial board: I. G. Doroshina, candidate of psychological sciences, associate professor (responsible for release), M. A. Antipov, candidate of philosophical sciences, V. V. Belolipeckiy, candidate of historical sciences, D. V. Efimova, candidate of psychological sciences, associate professor, N. V. Saratovceva, candidate of pedagogical sciences, associate professor.

The international editorial council: N. Arabadzhiski, PhD, professor (Sofia, Bulgaria), A. Yu. Bolshakova, doctor of philological sciences, professor (Moscow, Russia), A. S. Berberyan, doctor of psychological sciences, professor (Erevan, Armenia), S. N. Volkov, doctor of philosophical sciences, professor (Penza, Russia), A. K. Golandam, lecturer of the department of Russian language of The University of Gilan (Rasht, Iran), E. Kashparova, PhDr., Ph.D. (Prague, Czech Republic), U. R. Kushaev, candidate of philosophical sciences, senior researcher-competitor of Tashkent Islamic University (Tashkent, Uzbekistan), M. O. Nasimov, candidate of political sciences, vice-rector of education and international relations of the University «Bolashak», the director of the Kyzylorda branch of Association of Political Studies (Kyzylorda, Kazakhstan), M. Sapik, PhDr., Ph.D., associate professor (Kolin, Czech Republic), N. A. Hrustalkova, doctor of pedagogical sciences, professor (Penza, Russia).

Czech science journal **«Paradigmata poznání»** (ISSN 2336-2642) publishes research papers, theoretical surveys and results of empirical studies, reviews for books, articles, dissertations, reviews, reports about scientific events at social-humanitarian, technical and natural-scientific disciplines. Themes of journal cover a wide range of problems.

The journal invites to cooperation Russian and foreign authors and accepts materials in Russian and English languages for publication. Full-text versions of all issues of journal will be placed on the website of Scientific Publishing Center «Sociosphere» <http://sociosphera.com> and on the website of Electronic research library at <http://elibrary.ru> and also on the website of Directory of open access journals at <http://www.doaj.org>.

The content of journal has following parts:

1. Theory and analyses.
2. Empirical and applied studies.
3. Surveys, reviews and comments
4. Science life.

Periodicity of journal – 4 issues in a year (February, May, August, November).

The chief editor – **Ilna Doroshina**, candidate of psychological sciences, associate professor.

The editorial board: R. V. Abdullayev, doctor of Economics, professor (Tashkent, Uzbekistan), A. N. Vernigora, candidate of biological sciences, associate professor (Penza, Russia), S. Yu. Devyatych, doctor of psychological sciences, associate professor (Vitebsk, Belarus), B. Ivanovski, Ph.D. (Warsaw, Poland), E. Kashparova, Ph.D. (Prague, Czech Republic), P. N. Kobets, Doctor of Law, professor (Moscow, Russia), U. R. Kushaev, candidate of philosophical sciences (Tashkent, Uzbekistan), J. Lidyak, PhDr. profesor (Colin, Czech Republic), N. V. Mityukov, doctor of technical sciences, professor (Izhevsk, Russia), M. Sapik, Ph.D., associate professor (Colin, Czech Republic), N. G. Khayrulina, doctor of sociological sciences, professor (Tyumen, Russia).

Guidelines for publications sent to the journals «Sociosphere» and «Paradigmata poznání»

Articles are to be sent in electronic format to e-mail: sociosphaera@yandex.ru or sociosfera@seznam.cz. Each article should have a UDC. Page format: A4 (210×297 mm). Margins: top, bottom, right – 2 cm, left – 3 cm. The text should be typed in 14 point font Times New Roman, 1.5 spaced, indented line – 1.25, Normal style. The title is typed in bold capital letters; central alignment. The second line comprises the initials and the family name of the author(s); central alignment. The third line comprises the name of the organization, city, country; central alignment. The methodical articles should indicate discipline and specialization of students for which these materials are developed. After a blank line the name of the article in English is printed. On the next line the name of the authors in English is printed. Next line name of the work place, city and country in English. After one line space comes the abstract in English (3–4 sentences) and a list of key words in English. The text itself is typed after one line space. Graphs, figures, charts are included in the body of the article and count in its total volume. References should be given in square

brackets. Bibliography comes after the text as a numbered list, in alphabetical order, one item per number. References should be inserted manually. Footnotes are not acceptable. The size of the article is 2–25 pages. The registration form is placed after the text of the article and is not included in its total volume.

The name of the file

for the journal «Sociosphere» – family name and initials of the first author, for example: **German P**. The payment confirmation should be scanned and e-mailed, it should be entitled, for example **German P receipt**.

for the journal «Paradigmata poznání» – *the file with an article* – **PP-German P**, the payment confirmation – **PP-German P receipt**.

Materials should be prepared in Microsoft Word 2003, thoroughly proof-read and edited.

The publication fee is 4.5 € per page («Sociosphere») or 5.5 € per page («Paradigmata poznání»). Participants will receive one copy of the journal per article. In case of co-authorship, additional copies can be bought for 4.5 € per copy («Sociosphere») or 5.5 € per copy («Paradigmata poznání»).

**Образец оформления статьи для журналов
«Социосфера» и «Paradigmata poznání»**

**Sample of articles for journals «Sociosphere»
and «Paradigmata poznání»**

**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 исследования 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/osherki> (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)

ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» – VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFĚRA-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 «Социосфера»)

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 (210×297 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.

PUBLISHING SERVICES OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» – VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- ✓ training manuals,
- ✓ autoabstracts,
- ✓ dissertations,
- ✓ monographs,
- ✓ books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic
(in the output of the publication will be registered)

Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»

or in Russia

(in the output of the publication will be registered)

Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»

We carry out the following activities.

- Editing and proofreading of the Russian text (correct spelling, punctuation and stylistic errors) – 1,1 € per 1 page*.
- Making an artwork – 0,7 € per 1 page.
- Cover design – 11,1 €.
- Print circulation in typography is by arrangement..
- These types of work can be carried out individually or in a complex.

«Premium» package includes:

- editing and proofreading of the text,
- production of an artwork,
- cover design,
- printing coloured flexicover,
- printing copies in printing office,
- ISBN assignment,
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of the Czech Republic,
- sending books to the author in Russia by the post.

Quantity	Price in € for the number of pages				
	50 pages	100 pages	150 pages	200 pages	250 pages
50 copies	176	267	351	440	533
100 copies	240	349	451	560	667
150 copies	311	451	573	718	849
200 copies	382	556	702	878	1031

* Page size A4 (210 x 297 mm). Margins: left-3 cm, the others – 2 cm; 1.5 spacing; indentation 1.25; size (font size)-14; type-Times New Roman.

Circulation includes copies, which are obligatory delivered to the leading libraries of the Czech Republic (5 items) or to Russian Central Institute of Bibliography (16 items).

Other options will be considered on an individual basis. For questions and requests you can contact us by e-mail sociosphaera@yandex.ru.

Science Publishing Center «Sociosphere-CZ»
Institute of psycho-pedagogical problems of childhood
of the Russian Academy of Education
Vitebsk State Medical University of Order of Peoples' Friendship

**PROFESSIONALIZING OF A PERSONALITY AT EDUCATIONAL
INSTITUTES AND PRACTICAL ACTIVITIES: THEORETICAL
AND PRACTICAL PROBLEMS OF SOCIOLOGY, LABOR
PSYCHOLOGY AND PROFESSIONAL EDUCATION**

Materials of the international scientific conference
on February 10–11, 2014

Editor – V. A. Doroshina
Corrector – J. V. Kuznetsova
The original layout – G. A. Kulakova
Cover design – Yu. N. Bannikova

Signed in print 06.03.2014. 60×84/16 format.
Writing white paper. Publisher's sheets 7,18.
100 copies.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Czech Republic.
Tel. +420608343967,
web site: <http://sociosfera.com>,
e-mail: sociosfera@seznam.cz