

ISSN 2464-6741

MK ČR E 22427

Vědecký a praktický časopis

AKADEMICKÁ PSYCHOLOGIE

№ 4 2018

ZAKLADATEL:
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

Šéfredaktor – prof. **Valeriy M. Miniyarov**, Ph.D. (profesor v oboru pedagogika)
Zástupce šéfredaktora – doc. **Iona G. Dorošina**, CSc.
(kandidát věd v oboru psychologie)

Mezinárodní redakční rada

prof. **Garnik V. Akopov**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Samara, Rusko)
prof. **Vladimir P. Andronov**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Saransk, Rusko)
prof. **Alersandr A. Baranov**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Iževsk, Rusko)
prof. **Asya S. Berberyan**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Erevan, Arménie)
prof. **Galina A. Vinogradova**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Togliatti, Rusko)
prof. **Galina A. Epančinceva**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Orenburg, Rusko)

Recenzenti

doc. **Irina N. Efremkina**, CSc. (docent v oboru psychologie – Penza, Rusko)
doc. **Inessa O. Karelina**, CSc. (docent v oboru pedagogike – Rybinsk, Rusko)

Časopis je indexován podle:

- Research Bible (China)
- Scientific Indexing Services (USA)

Impact Factor:

- Scientific Indexing Services – 0,725

ISSN 2464-6741
MK ČR E 22427

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2018.

ISSN 2464-6741

MK ČR E 22427

Scientific and practical journal

ACADEMIC PSYCHOLOGY

№ 4 2018

THE FOUNDER:
The science publishing center
«Sociosphere-CZ»

Editor-in-Chief – Doctor of Pedagogical Sciences, professor
Valeriy M. Miniyarov
Deputy editor – Candidate of Psychological Sciences, assistant professor
Iлона G. Doroshina

International editorial board

Garnik V. Akopov, Doctor of Psychological Sciences, professor (Samara, Russia)
Vladimir P. Andronov, Doctor of Psychological Sciences, professor (Saransk, Russia)
Aleksandra A. Baranova, Doctor of Psychological Sciences, professor (Izhevsk, Russia)
Asya S. Berberyan, Doctor of Psychological Sciences, professor (Erevan, Armenia)
Galina A. Vinogradova, Doctor of Psychological Sciences, professor (Tolyatti, Russia)
Galina A. Epanchintseva, Doctor of Psychological Sciences, professor (Orenburg, Russia)

Reviewers

Irina N. Efremkina, Candidate of Psychological Sciences, assistant professor (Penza, Russia)
Inessa O. Karelina, Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor (Rybinsk, Russia)

The journal is indexed by:

- Research Bible (China)
- Scientific Indexing Services (USA)

Impact Factor:

- Scientific Indexing Services – 0,725

ISSN 2464-6741
MK ČR E 22427

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2018.

OBSAH

TRENDY V SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGII

Бычкова Е. С., Афанасова Д. Ю.

Склонность подростков к отклоняющемуся поведению в зависимости от пола7

Шавардак А. Д.

Программа тренинга для родителей «Я – успешный родитель»..... 12

DISKURZY PEDAGOGICKÉ PSYCHOLOGIE

Nga Tr. Th. Th., Dung Ng. Th.

Using folk movement games in the extracurricular activities to physical development of kindergartens at pre-school in Nghe An province 19

Ефимова Д. В., Андреева Н. А.

Теоретические аспекты мотивации самосовершенствования педагогов СПО в рамках управления человеческими ресурсами образовательного учреждения 22

Rules for authors 41

План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» в 2019 году..... 43

Информация о научных журналах 45

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» 46

CONTENTS

TRENDS IN SOCIAL PSYCHOLOGY

Bychkova E.S., Afanasova D. Yu.
Adolescence of adolescents to different behavior depending on the floor..... 7

Shavardak A. D.
Training program for parents "I am a successful parent" 12

DISCOURSES OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

Nga Tr. Th. Th., Dung Ng. Th.
Using folk movement games in the extracurricular activities to physical development of kindergartens at pre-school in Nghe An province 19

Efimova D. V., Andreeva N. A.
Theoretical aspects of motivation self-improvement of teachers of secondary vocational education in the framework of human resources management educational institutions 22

Rules for authors 41

Plan of the international conferences organized by Universities of Russia, Armenia, Azerbaijan, Belarus, Bulgaria, Kazakhstan, Uzbekistan and Czech Republic on the basis of the SPC «Sociosphere» in 2019 43

Information about scientific journals..... 45

Publishing services of the science publishing centre «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» 46

TRENDY V SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGII

УДК 159.922.77

СКЛОННОСТЬ ПОДРОСТКОВ К ОТКЛОНЯЮЩЕМУСЯ ПОВЕДЕНИЮ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛА

Е. С. Бычкова

Д. Ю. Афанасова

*Старший преподаватель,
e-mail: elenalogos@mail.ru,
студентка,
e-mail: dashuta.afanasova@mail.ru,
Липецкий государственный
педагогический университет
имени П. П. Семёнова-Тян-Шанского,
г. Липецк, Россия*

ADOLESCENCE OF ADOLESCENTS TO DIFFERENT BEHAVIOR DEPENDING ON THE FLOOR.

E. S. Bychkova

D. Yu. Afanasova

*Senior Lecturer,
e-mail: elenalogos@mail.ru,
student,
e-mail: dashuta.afanasova@mail.ru,
Lipetsk State Pedagogical University
named after P. P. Semenov-Tyan-Shansky,
Lipetsk, Russia*

Abstract. The article addresses the issue of the tendency of adolescents to deviate behavior depending on gender. The differences between the manifestations of deviations in boys and girls are traced.

Keywords: features of gender differences; adolescents; deviation; dependence on gender; propensity; deviant behavior.

На современном этапе развития общества существует большое количество взаимосвязанных проблем, как физиологических, так и психологических. Психологические исследования проблем поведения детей и подростков в современных условиях реформирования социальной жизни общества со временем трансформируются из собственно академических вопросов научного познания в неотъемлемую составляющую практического освоения социальной действительности. Важными среди этих факторов представляются гендерные аспекты социализации подрастающего поколения, поскольку, с одной стороны, они теоретически малоисследованы, а с другой стороны приобретают все большую

значимость в формировании сознания и поведения современной молодежи.

Девиантное поведение подростков с давних времён представлялось одной из серьезных и трудно разрешаемых задач, как на предметном, так и на гносеологическом уровне. Любое общество на всем пути развития человеческой цивилизации стремилось внедрить правовое регламентирование насилия и агрессии. Но все попытки вооружить людей приёмами борьбы с этими проявлениями не увенчались положительным результатом. Наоборот, в последнее время распространяется число девиантных подростков, осуществляющих агрессивные действия. Аналогичные социально опасные проявления, которые

обычно связывают с понятиями «девиации» и «девиантное поведение», уже давно стали предметом споров среди тех, кто занимается изучением этого вопроса. Коррекция и профилактика данного образа действий до сих пор является одной из серьезных и затруднительно разрешаемых проблем [1; 5].

Таким образом, именно этими аспектами, а также малоизученностью вопроса гендерных различий отклоняющегося поведения подростков определяется актуальность выбранной темы.

К большому числу затруднений, характерных для подросткового периода и связанных с кризисностью фазы перехода от детства к взрослости, в настоящий момент добавляется нечеткость требований к исполняемым гендерным ролям. Так, например, от девочек дома требуют заботливости, скромности и послушания, в школе – достижения в физической и умственной деятельности, равных успехам мальчиков, из средств массовой информации они узнают, что должны быть ориентированными на себя, честолюбивыми и настойчивыми [4].

Такое «уравнивание» гендерных ролей и сближение стереотипов мужественности и женственности заставляет подростка почувствовать себя одиноким и бесполым существом во угрожающем и враждебном ему мире. В этой обстановке отклоняющееся поведение и агрессивность являются, прежде всего, защитным механизмом в ответ на напряжение, связанное с затрудненностью гендерной идентификации в современном мире.

В отличие от половозрастного анализа, отталкивающегося от биологической разницы мужчин и женщин, гендерный анализ позволяет, не ограничиваясь установленными представлениями о гормональных отличиях и равном физиологическом предназначении, увидеть истоки различий в поведении между девочками и мальчиками-подростками в специфике их социализации и принятии на себя отчетливых гендерных ролей в современном обществе. Гендерный подход позволяет использовать те планы анализа и механизмы коррекции

искажений социализации девиантного поведения подростков, в основе которых находятся образованные в результате социальных и биологических воздействий индивидуально-психологические различия, дифференцированные по полу, учет которых необходим в профилактической и реабилитационной работе с девиантными подростками [2, 3].

Большое количество ученых, как зарубежных, так и отечественных, описывали девиантное поведение и его причины в своих трудах: девиантология В. С. Афанасьева, Я. И. Гилинского, Б. М. Левина; а также труды В. Ф. Левичевой, В. Т. Лисовского, И. А. Невского, А. С. Харчева. Как нарушение процесса социализации девиантное поведение было рассмотрено такими известными российскими учеными, как Б. Н. Алмазов, Г. Ф. Кумарина, С. А. Беличева, И. С. Кон, А. В. Мудрик.

Проанализировав труды исследователей в данной научной области, мы пришли к выводу, что под влиянием модернизации конца XIX – начала XX в., когда ощущалась стремительность развития социальных процессов, разрушение привычных форм социального контроля приводило к количественному росту девиаций у подростков. В описанных учёными случаях социальные отклонения могли принимать самые различные формы (ложь, грубость, хулиганство, неуважение к родителям и т.д.), вплоть до крайних форм девиации (алкоголизм, преступность и т.д.). Именно поэтому у нас возник вопрос: изменились ли показатели склонности к девиантному поведению в современном обществе?

Теоретическое исследование данного материала привело нас к разработке практического исследования, согласно которому было выдвинуто предположение, что существуют различия в проявлении склонности к отклоняющемуся поведению между мальчиками и девочками. У девочек уровень проявления девиантного образа действий выше, чем у мальчиков.

Данное теоретическое положение мы проверяли с помощью опросника А. Н. Орла на выявление различных про-

явлений склонности подростков к отклоняющемуся поведению в зависимости от пола. Эксперимент проводился в филиале МБОУ СОШ с. Братовщина имени Героя Советского Союза В. С. Севрина в с. Меньшой Колодезь. В нём принимали

участие 20 учеников, из которых девять мальчиков и одиннадцать девочек, в возрасте от 13 до 15 лет.

Выбранная нами диагностика А. Н. Орла содержит в себе 8 шкал, которые представлены в таблице № 1:

Таблица 1

Шкалы диагностики склонности к отклоняющемуся поведению А. Н. Орла

№ п/п	Шкала
1	установка на социальную желательность (служебная шкала)
2	склонность к преодолению норм и правил
3	склонность к аддиктивному поведению
4	склонность к самоповреждающему и саморазрушающему поведению
5	склонность к агрессии и насилию
6	волевой контроль эмоциональных реакций
7	склонность к делинквентному поведению
8	принятие женской социальной роли (для девочек)

Данные, полученные в экспериментальном исследовании и представленные

на рисунках 1, 2, позволили нам сделать следующие выводы:

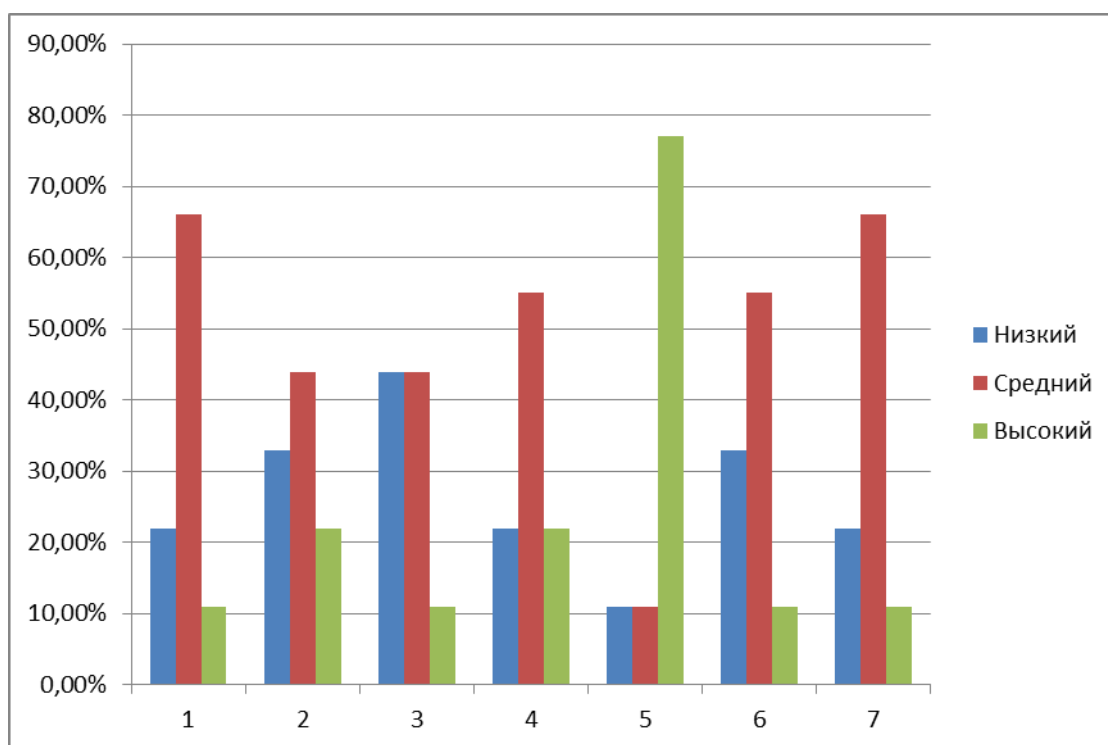


Рис. 1. Изучение склонности к отклоняющемуся поведению мальчиков-подростков (n = 9)

Согласно итогам обработки диагностики, большая часть мальчиков (44 %) имеют такую отличительную черту как выраженность предрасположенности к преодолению каких-либо норм и правил, склонности к отрицанию общепринятых норм и ценностей, образцов поведения. Для 22 % ребят характерна чрезвычайная выраженность неконформистских тенденций, проявление негативизма. Для 33 % характерны конформистские установки, склонность следовать групповым нормам и правилам.

Для значительной части мальчиков (44 %) присуще предрасположенность к уходу от реальности при помощи изменения своего психического состояния, склонность к иллюзорно-компенсаторному способу решения личностных проблем.

В то же время 55 % подростков отличаются склонностью к риску, выраженной потребностью в острых ощущениях. Данная склонность ярко обнаруживается у 22 % мальчиков.

Для 55 % мальчиков-подростков присуще слабость волевого контроля эмоциональной сферы, неспособность или нежелание контролировать поведенческие проявления эмоциональных реакций. Однако, для 33 % подростков мужского пола характерен жесткий самоконтроль поведенческих эмоциональных реакций, чувственных влечений.

Для 66 % участников эксперимента специфично наличие деликвентных тенденций, а у 11 % подростков мужского пола данная тенденция является ярко выраженной.

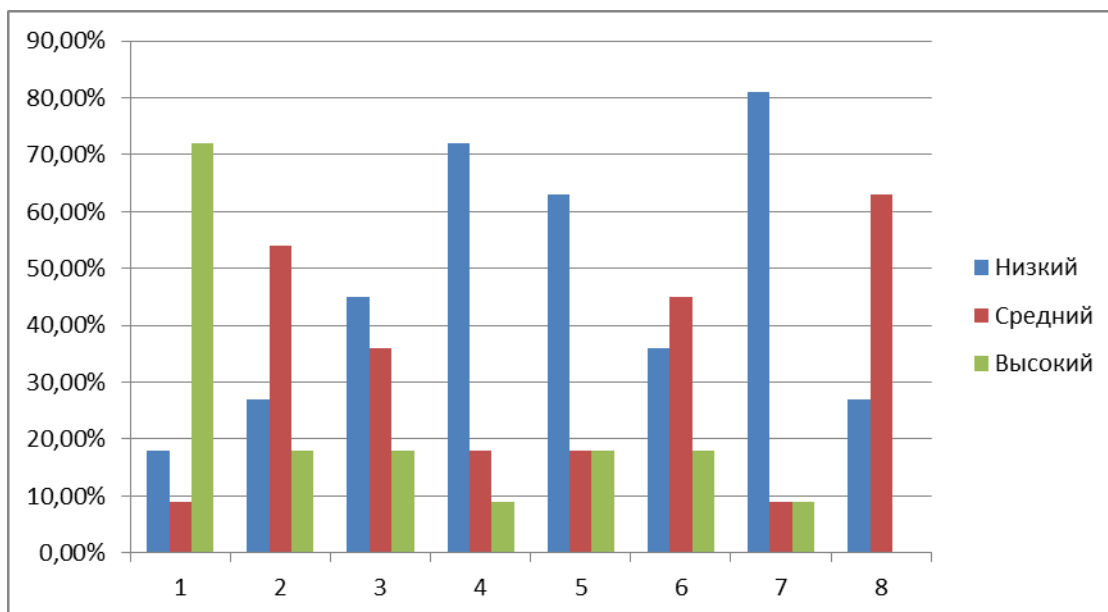


Рис. 2. Изучение склонности к отклоняющемуся поведению девочек-подростков (n = 11)

Согласно итогам диагностики, 54 % прошедших методику подростков не склонны к преодолению норм и правил, т. е. отличаются средним уровнем конформности поведения. 27 % девочек-подростков отличаются отсутствием нон-

конформистских склонностей в поведении. И лишь для 18 % испытуемых свойственна чрезвычайная выраженность неконформистских тенденций, проявление негативизма.

Для девочек не присуща склонность к реализации аддиктивного поведения (45 %) и только 36 % опрошенных участниц имеют предрасположенность к уходу от реальности при помощи изменения своего психического состояния, склонности к иллюзорно-компенсаторному способу решения личностных проблем. Тем не менее, такая черта характерна в достаточной мере для 18 % девочек-подростков.

Значительная часть девочек данной выборки не склонна к самоповреждающему и саморазрушающему поведению (72 %), 18 % участников эксперимента отличаются установкой к проявлению данного качества, им присуща склонность к риску, наличие садомазохистских тенденций.

Согласно результатам опроса, чуть меньше половины опрошенных подростков (45 %) имеют склонность к ослаблению волевого контроля эмоциональной сферы, а для 36 % свойственно наличие высокого самоконтроля любых поведенческих эмоциональных реакций, чувственных влечений.

Для большей части опрошенных участниц эксперимента присуща невыраженность склонности к деликвентному поведению.

Отдельная шкала для девочек – «Принятие женской социальной роли» говорит о том, что для большей части участниц эксперимента (63 %) свойственна склонность к принятию приняты норм и ценностей, связанных с выполнением женской роли; 27 % девочек отличаются ярко выраженной направленностью к принятию на себя женской роли, и лишь 9 % девочек-подростков не признают ценности выполнения женской роли, т.е. отличаются маскулинными склонностями в поведении.

На основе выше изложенной информации, можно сделать вывод о том, что выдвинутое нами предположение, согласно которому существуют различия в проявлении девиантного поведения между девочками и мальчиками, не подтверждается.

В результате проведенного эмпирического исследования были выявлены статистически значимые различия в проявлении девиантного поведения между маль-

чиками и девочками по ряду шкал. В целом, мальчики подросткового возраста показывают более высокие уровни выраженности агрессии, за исключением вербальной агрессии, по сравнению с девочками подросткового возраста. Показатели конца XIX – начала XX века выше, чем полученные нами, что свидетельствует о снижении склонности подростков к отклоняющемуся поведению.

В заключение, мы можем сказать о том, что подростковый возраст демонстрирует группу повышенного риска. Именно поэтому к нему приковано пристальное внимание исследователей. Материалы нашего исследования могут быть использованы при составлении различных методик, коррекционных программ, а также тренинговых занятий, направленных на формирование у подростков новых стратегий поведения альтернативных девиантному.

Библиографический список

1. Бадмаев С. А. Психологическая коррекция отклоняющегося поведения младших школьников. – М. : Магистр, 1999. – 95 с.
2. Бендас Т. В. Гендерная психология : учебное пособие. – СПб. : Питер, 2006. – 431 с.
3. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб., 2001. – 115 с.
4. Еремеева В. Д., Хризман Т. П. Мальчики и девочки: два разных мира. – СПб., 2000. – 456 с.
5. Клейберг Ю. А. Психология девиантного поведения. – Тверь, 1998. – 198 с.
6. Личко А. Е. Психопатии и акцентуации характеров у подростков. – М., 1983. – 278 с.

Bibliograficheskiy spisok

1. Badmaev S. A. Psixologicheskaya korrekciya otklonyayushhegosya povedeniya mladshix shkol'nikov. – M. : Magistr, 1999. – 95 s.
2. Bendas T. V. Gendernaya psixologiya : uchebnoe posobie. – SPb. : Piter, 2006. – 431 s.
3. Bern Sh. Gendernaya psixologiya. – SPb., 2001. – 115 s.
4. Eremeeva V. D., Xrizman T. P. Mal'chiki i devochki: dva razny`x mira. – SPb., 2000. – 456 s.
5. Klejberg Yu. A. Psixologiya deviantnogo povedeniya. – Tver', 1998. – 198 s.
6. Lichko A. E. Psixopatii i akcentuacii karakterov u podrostkov. – M., 1983. – 278 s.

© Бычкова Е. С., Афанасова Д. Ю., 2018.

УДК 159.9

ПРОГРАММА ТРЕНИНГА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ «Я – УСПЕШНЫЙ РОДИТЕЛЬ»

А. Д. Шавардак

*Педагог-психолог,
e-library: kybrik@yandex.ru,
Городской психолого-педагогический центр,
г. Москва, Россия*

TRAINING PROGRAM FOR PARENTS "I AM A SUCCESSFUL PARENT"

A. D. Shavardak

*Educational psychologist,
e-library: kybrik@yandex.ru,
City Psychological and Pedagogical Center,
Moscow, Russia*

Abstract. This article is commented on the optimization and harmonization of parent-child relationships. The training presented by the author of the articles highlights and describes the mechanisms of family systems, the influence of parental attitudes on the current situation, styles of equal relationships in the family. Particular attention is paid to learning skills to solve problems directly related to family life. The author proposes to use techniques that help parents realize the patterns and stereotypes of behavior in the family system, as well as ineffective strategies in the process of education.

Keywords: training; family education; family system; parent installation.

Актуальность

Семья занимает центральное место в формировании личности ребенка. Именно в семье ребенок получает первые навыки восприятия действительности, приучается осознавать себя полноправным членом общества. Зачастую родители испытывают нехватку знаний о психологии детей о способах и методах воздействия на детей разного возраста. Задача специалистов оказать профессиональное содействие и личностную поддержку, обращая внимание на их приоритетность в воспитании детей. В настоящий момент общепринятым является признание значимости того вклада, который вносит семья в формирование эмоционально-личностной сферы ребёнка, а через это – и в общий ход развития общества [8; 10]. Именно в семье могут зародиться деструктивные отношения у ребенка сначала с близкими, а затем и с окружающими людьми. Возникновение негативных проявлений в поведении ребенка можно, по нашему мнению, предотвратить. Важно своевременное осознание родителями своих педагогических, деструктивных установок, паттернов собственного поведения и непосредственное

их влияние на воспитательный процесс и личность ребенка в целом. Таким образом, требуется применение новых методов и подходов к психологической работе для оказания помощи семье, столкнувшейся с проблемами в детско-родительских отношениях. Нам целесообразным представляется задействование формата групповой работы. Именно в группе родители быстрее и эффективнее находят ответы на свои актуальные вопросы. Нередко родители пытаются разговаривать с детьми с позиции власти и превосходства, в то время как дети, в соответствии с демократическим духом современного общества, слушают их с позиции равенства. Подобное несоответствие в значительной степени снижает эффективность авторитарных стратегий воспитания, а также – провоцирует рост числа конфликтов. Отсутствие понимания причин и следствий такого взаимодействия с детьми в семье может вести к протестным или девиантным формам социализации у детей и подростков.

Цель тренинга

Оптимизация форм родительского воздействия в процессе воспитания детей, гармонизация стиля воспитания в семье и

профилактика негативных проявлений в поведении детей и подростков в процессе социализации.

Задачи тренинга:

Просветительские – дать родителям знания о механизмах семейных систем, показать влияние их родительских семей на актуальную ситуацию в их собственной семье. Знакомство с концепцией эффективного и неэффективного одобрения, с понятием неформального общения, со стилем равноправных взаимоотношений с ребенком;

Обучающие – обучить навыкам поддержки, закрепить навыки активного слушания, помочь овладеть навыком использования «Я-высказываний» для решения проблем, непосредственно касающихся жизни родителя, обучить методике передачи ребенку ответственности за свою жизнь.

Развивающие – помочь осознать уже сформировавшиеся стереотипы поведения и паттерны в семейной системе, используемые неэффективные стратегии в процессе воспитания.

Контингент участников: родители, имеющие трудности в воспитании детей.

Форма тренинга: групповая, по 8–10 человек в группе.

Структура тренинга: состоит из вводной части, основной и заключительной. Основная часть состоит из 6 этапов работы.

Продолжительность тренинга – 2,5 часа

Ожидаемые результаты:

Участие в тренинге «Я-успешный родитель» позволяет взрослым лучше понять себя и мотивы своего поведения, потренироваться в применении техник эффективного взаимодействия с ребенком, увидеть новые пути разрешения проблемных ситуаций.

В результате прохождения тренинга родители начинают лучше понимать собственный стиль воспитания, который зачастую не является результатом осознанного выбора, а обычно перенимается либо «по наследству» от своих родителей, либо является следствием представлений об

отношениях ребёнка и родителя, полученных из близкого социального окружения, средств массовой коммуникации и информации. Вследствие этого осознания, родитель получает информацию как выстраивать более эффективное взаимодействие с детьми.

Ход тренинга

I Вводная часть. Приветствие участников тренинга. Знакомство участников друг с другом.

Упражнение «Самопрезентация». Участникам раздаются карточки и карандаши для оформления «визиток». Необходимо предъявить свою «визитку», рассказать коротко о себе, о своих ожиданиях и опасениях, связанных с тренингом.

Упражнение «Этажи». Предлагается представить, что родители сейчас находятся перед большим современным супермаркетом. В нем три этажа:

- на первом этаже продаются товары с заведомым браком, низкого качества;
- на втором этаже – обычные товары средней цены и качества;
- на третьем этаже продаются самые лучшие, качественные, шикарные вещи.

Вопрос: на каком этаже вы бы хотели приобретать товар?

Тезис: когда у нас появляется ребенок, мы всегда хотим, чтобы он соответствовал «третьему этажу» – был умным.... Может быть, воплотим наши несбывшиеся мечты. Но, к сожалению, так в жизни не бывает. Каждый ребенок уникален. В нем есть чуть-чуть от первого, второго, третьего этажей. И ваш ребенок не исключение, вы убедились в этом. В нем есть то, что вам нравится и то, чтобы вы хотели изменить.

II. Основная часть

Основные этапы работы: 1) осознание родительских установок, 2) принятие чувств ребенка, 3) знакомство родителей с моделью «Я – сообщений», «временным» или «постоянным» языком, 4) установление границ дозволенного поведения (знакомство со «ступенчатой системой установления запрета» по методу Х. Джайнотта) и способы повышения са-

моуважения детей, 5) неэффективные стратегии, 6) сортировка проблем и передача ответственности ребенку.

1 Этап. Осознание родительских установок

Информационная справка о сути понятия «психологическая установка» и ее влиянии на восприятие реальности. Основной тезис: «На наши взаимоотношения с детьми оказывают влияние установки, сформированные еще в детстве нашими родителями, независимо от нашего желания – пока мы не осознаем их. Если же установка осознана – она перестает верховодить нами, мы можем ее изменить».

Упражнение «Родительские установки». Участников просят закрыть глаза, сделать несколько глубоких вдохов и медленных, плавных выдохов – и на фоне расслабленного состояния вспомнить свою родительскую семью, свое детство. Как реагировали родители на ваши шалости, капризы, проступки? Как бы они закончили следующие предложения: «Дети плохо себя ведут, потому что...», «Непослушный ребенок – это...», «Родители должны...»? Затем, после выхода из состояния расслабления, участники делятся своими переживаниями и мыслями по поводу родительских установок. В ходе обсуждения необходимо дифференцировать актуальные установки на «помогающие», то есть рациональные, эффективные – и «мешающие», то есть нерациональные, неэффективные в сфере детско-родительских взаимоотношений.

Один из мотивов работы родителей в тренинговой группе – стремление к взаимопониманию со своим ребенком. Понять ребенка – значит услышать его чувства, проникнуть в глубинную мотивацию его поведения. Необходимым навыком здесь является навык «активного слушания», освоению которого посвящается этот этап занятия.

Упражнение «Памятник чувству». Это вариант известной техники «Скульптор», являющийся одновременно и разминочным упражнением, и хорошим введением в тему. Родители работают в па-

рах, один выполняет роль «глины», другой – «скульптора». «Скульпторы» получают карточки с названиями чувств, эмоциональных состояний, «памятники» которым они должны без слов «слепить», используя тело партнера. На этапе обсуждения мы предлагаем родителям ответить на два дополнительных вопроса:

1) когда вы испытываете данное чувство по отношению к своему ребенку?

2) когда, по вашему мнению, ребенок испытывает его по отношению к вам?

2 Этап. Принятие чувств ребенка

Информационная справка о психологических механизмах подавления чувств и компенсации составляет в соответствии с образовательным уровнем участников тренинга. Основной тезис: «Эмоции, которые подавляются, сохраняются. Чувства, которые допускаются и признаются, теряют свою разрушительную силу. Называние и признание подавленных эмоций приносит ребенку огромное облегчение, радость, ощущение близости с родителями, сознание того, что тебя слышат и понимают».

Упражнение «Принятие чувств». Участники делятся на микрогруппы по 4–5 человек, каждая из которых получает задание переформулировать неэффективные родительские ответы так, чтобы были приняты чувства ребенка. Приводим образцы заданий и возможные варианты ответов:

- «Не смей его бить! Это же твой брат!» («Ты можешь злиться на брата, но бить его нельзя».)
- «Не бойся. Собака тебя не тронет». («Симпатичный пес... Но если боишься - давай перейдем на другую сторону».)
- «Улыбнись. Все не так плохо, как тебе кажется» («Я бы тоже расстроился. Но, может, мы вместе найдем выход?»)
- «Подумаешь – укол! Даже малыш не боится, а ты...» («Да, укол – это больно. Если ты боишься, можешь взять меня за руку».)

В процессе обсуждения этого упражнения родители знакомятся с понятием

«активного слушания», слушать активно – значит улавливать, что ваш ребенок пытается вам сказать на самом деле, что он чувствует на самом деле, и озвучивать эти чувства своими словами, окрашивая свои высказывания пониманием и неподдельной заботой (термин, описывающий это явление, – «эмпатия»).

Этап 3. Знакомство родителей с моделью «Я – сообщений», «временным» и «постоянным» языком.

Информационная справка. «Ты – сообщения» часто нарушают процесс общения, так как вызывают у ребенка чувство обиды и горечи, создают впечатление, что прав всегда родитель. Примеры «Ты – сообщений»: «Ты всегда оставляешь грязь после себя!», «Прекрати это делать!», «Тебе сто раз нужно повторять одно и то же!» и др. «Я – сообщения» являются более эффективным способом влияния на ребенка с целью изменения его поведения, которое родитель не приемлет. Для примера приведем схему сообщения для родителя, который устал и не желает играть со своим сыном.

«Ты – сообщение»: Родитель устал: «Ты меня утомил». – Реакция ребенка: «Я – плохой».

«Я – сообщение»: Родитель устал: «Я очень устал». – Реакция ребенка: «Папа устал».

Модель «Я – сообщение» включает в себя три основных компонента:

1. Описание ситуации («когда, если»), вызвавшей напряжение.
2. Точное называние своего чувства в этой ситуации (Я чувствую).
3. Предпочитаемый вами исход. (Мне хотелось бы).

Пример: «Когда я вижу грязь на полу, мне становится очень обидно, и я бы очень хотела, чтобы ты снимал ботинки в коридоре».

Упражнение «Я – высказывания»

Родители делятся на пары, один из родителей-ребенок, второй – родитель. Тренер проговаривает подготовленное заранее «Ты – сообщение» родителю-«ребенку», а задача второго участника в паре перефор-

мулировать его в «Я – сообщение». Затем участники меняются ролями.

Примеры «Ты – сообщений»:

«С тобой бесполезно что-то обсуждать, никогда ничего не слушаешь».

«Уроки ты сделать не можешь, комнату убрать свою не можешь. Ты сам вообще что-то можешь?»

«Сколько раз тебе говорить, чтобы ты мыл руки после улицы?»

Обсуждение упражнения:

- Какие чувства Вы испытывали в роли ребенка, когда Вам предъявлялось «Ты – сообщение». Что хотелось сделать или ответить?

- Трудно ли было формулировать «Я – сообщения», если да, то в чем состояла эта трудность?

Информационная справка. «Временной» или «постоянный» язык.

Пример фразы на «постоянном» языке: «Вечно ты бросаешь вещи, где попало».

Пример фразы на «временном» языке: «Сегодня твои вещи лежат не на месте».

Упражнение «Временной» или «постоянный» язык.

Каждый из родителей, по очереди, придумывает или вспоминает фразу на постоянном языке, которую он наиболее часто произносит в отношении своего ребенка или членов семьи, а остальные участники переформулируют ее на временной язык.

Упражнение 9. «Я – хороший родитель».

Каждому участнику предлагается в течение одной минуты рассказать о своих сильных «родительских» сторонах. После каждого выступления остальные участники невербально выражают свою поддержку рассказчику (это может быть рукопожатие, дружеское похлопывание по плечу, одобрителный кивок головой).

Этап 4. Установление границ дозволенного поведения и способы повышения самоуважения детей

Предоставление свободы выбора и выяснение логических последствий этого выбора – не единственные методы установления необходимой дисциплины. Мы предлагаем родителям познакомиться

со «ступенчатой системой установления запрета» по методу Х. Джайнотта:

1. Признать, что некое желание вполне может возникнуть у ребенка («Я понимаю, что тебе хочется...»).

2. Четко определить запрет на какое-либо действие («Но я не могу позволить тебе это делать сейчас, так как...»).

3. Указать, каким образом ребенок может осуществить свое желание.

4. Помочь ребенку выразить свое законное недовольство («Конечно, тебе это не нравится...»).

Наши замечания и общение без слов помогают детям или быть довольными собой, или чувствовать себя некомфортно.

Упражнение «Неформальное общение». Группа делится на «родителей» и «детей». «Дети» выходят за дверь, каждый придумывает проблему, с которой он хотел бы обратиться к «родителю». «Родители» же получают инструкцию не реагировать на просьбы ребенка под предлогом занятости, усталости и т.п. В течение нескольких минут идет ролевое проигрывание ситуаций. Затем участники меняются ролями. Однако новые «родители» получают противоположную инструкцию: отреагировать на слова ребенка максимальным вниманием, отзывчивостью, предложить свою помощь и поддержку. Обсуждение чувств участников завершается определением понятия формального (закрытого, равнодушного, неискреннего) и неформального (открытого, эмпатийного, искреннего) общения.

Важным родительским умением является эффективное одобрение или поддержка. Если похвала направлена на оценку личности человека, ставит эту оценку в прямую зависимость от результатов деятельности и тем самым снижает самооценку в случае неудач, то поддержка направлена на признание промежуточных результатов и личностного вклада в их достижение. Тем самым она способствует повышению самоуважения ребенка и взрослого.

Этап 5. Неэффективные стратегии

Это иррациональные суждения, ограничивающие нашу свободу и формирующие ригидные родительские позиции. Очень многим родителям трудно передать ребенку ответственность за его жизнь, потому что они стремятся быть хорошими родителями, подразумевая под этим примерно следующее:

- Я должен присматривать за тем, чтобы мой ребенок нормально развивался и вел себя вполне определенным образом.
- Я обязан руководить моим ребенком, а он – следовать моим указаниям.
- Я обязан заботиться о ребенке. В конце концов, он не виноват, что появился на свет.
- Если мой ребенок попадет в беду, я должен вызволить его из этой беды.
- Я должен жертвовать ради него всем, ибо его потребности важнее моих.
- Я должен быть начеку по отношению ко всем опасным ситуациям и защищать от них ребенка, обеспечивая его безопасность.
- Это моя обязанность – оберегать моего ребенка от страданий, неприятностей, ошибок и неудач.

Упражнение «Должен или хочу?» Заменить в приведенных выше высказываниях слова «должен», «обязан» на «хочу». Какие чувства возникают при произнесении этих фраз?

Упражнение «Охалка обязанностей». Одного из родителей спрашивают, сможет ли он пройти по нарисованной на полу линии. Затем ему в руки дают коробки, символизирующие разного рода обязанности, которые «должен» выполнять родитель. С охалкой этих «обязанностей» пройти по линии уже куда сложнее. Интерпретируя эту аллегорию, родители приходят к выводу, что чрезмерная загруженность обязанностями по отношению к ребенку не позволяет видеть перспектив, «зашумляет» воспитательную стратегию, лишая ее цельности и гармоничности.

Единственная реальная защита ребенка от опасностей – это его здравый смысл и знание, что только он сам должен распознать эти опасности и принять соответствующие решения.

Этап 6. Сортировка проблем и передача ответственности ребенку

«Сортировка проблем» – этот принцип решения проблем детско-родительских взаимоотношений был предложен Т. Гордоном. Состоит он в том, что проблемы делятся на две группы в зависимости от того, на чью жизнь – родителя или ребенка – они непосредственно влияют.

Упражнение «Сортировка проблем»
Участникам предлагается выписать актуальные проблемы в семье и распределить их на 2 группы по влиянию либо на жизнь ребенка, либо на жизнь взрослого.

Информационная справка. При передаче ребенку ответственности за решение проблем, непосредственно затрагивающих его жизнь, необходимо выполнить следующие 10 условий:

1. Спокойная обстановка. Готовность к диалогу с обеих сторон.
2. Не заниматься попутно каким-либо другим делом.
3. Заранее подготовить высказывание.
4. Исключить из него оценки («плохо себя ведешь, «лентяй») и обобщения («никогда», «всегда», «вечно»).
5. Говорить о конкретных действиях.
6. Говорить о своих чувствах, мыслях, желаниях, чаще используя «я», чем «ты».
7. Заверить ребенка в своем дружеском участии в его делах.
8. Не превращать все в нудную, долгую нотацию.
9. Следить за реакцией ребенка.
10. Завершить дружеским физическим контактом (обнять, поцеловать, похлопать по плечу и т. п.).

Упражнение «Передача контроля»
Родители составляют высказывания для передачи своему ребенку ответственности за решение одной из актуальных, но не слишком болезненных проблем.

III. Заключительная часть

Подведение итогов занятия

Родители письменно или устно делятся своими чувствами и впечатлениями, связанными с эффективностью тренинговой работы. Эти вопросы могут быть следующими: что было наиболее полезным и интересным на тренинге (упражнения, ролевые игры, групповые дискуссии, информация психолога, домашние задания); на какие вопросы получили ответы; какие вопросы остались неразрешенными; над какой проблемой хотели бы дополнительно поработать в группе?

Прощание с участниками группы.

Библиографический список

1. Байярд Р. Т. Байярд Д. Ваш беспокойный подросток. – М. : Семья и школа, 1995.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – Мн. : Попурри, 1998.
3. Гиппенрейтер Ю. Б. Общаться с ребенком. Как? – М. : ЧеРо, 1998.
4. Живот Х. Родители и подросток. – Р/на-Д. : Феникс, 1995.
5. Минухин С., Фишман Ч. Техники семейной терапии. – М. : Класс, 1998.
6. Оклендер В. Окна в мир ребенка. – М. : Класс, 1997.
7. Лезешкиан Н. Позитивная семейная психотерапия: семья как психотерапевт. – М. : Культура, 1994.
8. Скиннер Р., Клииз Д. Семья и как в ней уцелеть. – М. : Класс, 1995.
9. Шерман Р., Фредман Н. Структурированные техники семейной и супружеской терапии. – М. : Класс, 1997.
10. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В. В. Психология и психотерапия семьи. – СПб. : Питер, 1999.
11. Элиум Д., Элиум Д. Воспитание сына. Как вырастить настоящего мужчину. – СПб. : Питер, 1997.

Bibliograficheski spisek

1. Bajyard R. T. Bajyard D. Vash bespokojnyj podrostok. – M. : Sem`ya i shkola, 1995.
2. Bern E. Igrы, v kotorye igrayut lyudi. Lyudi, kotorye igrayut v igrы. – Mn. : Popurri, 1998.
3. Gippenrejter Yu. B. Obshhat`sya s rebenkom. Kak? – M. : CheRo, 1998.
4. Zhivot X. Roditeli i podrostok. – P/na-D. : Feniks, 1995.
5. Minuxin S., Fishman Ch. Texniki semejnoj terapii. – M. : Klass, 1998.



6. Oklender B. Okna v mir rebenka. – M. : Klass, 1997.
7. Lezeshkian H. Pozitivnaya semejnaya psixoterapiya: sem`ya kak psixoterapevt. – M. : Kul`tura, 1994.
8. Skinner R., Kliiz D. Sem`ya i kak v nej ucelet`. – M. : Klass, 1995.
9. Sherman R., Fredman H. Strukturirovanny`e texniki semejnoy i supruzheskoj terapii. – M. : Klass, 1997.
10. E`jdemiller E`. G., Yusticzkis B. B. Psixologiya i psixoterapiya sem`i. – SPb. : Piter, 1999.
11. E`lium D., E`lium D. Vospitanie sy`na. Kak vy`rastit` nastoyashhego muzhchinu. – SPb. : Piter, 1997.

© Шавардак А. Д., 2018.

UDC 796

USING FOLK MOVEMENT GAMES IN THE EXTRACURRICULAR ACTIVITIES TO PHYSICAL DEVELOPMENT OF KINDERGARTENS AT PRE-SCHOOL IN NGHE AN PROVINCE

Tr. Th. Th. Nga
Ng. Th. Dung

*Student,
Lecturer,
Vinh University,
Vietnam*

Abstract. The use of folk movement games in extracurricular activities for kindergartens at pre-school is a very important for the physical development of children in particular, the overall development of children in general. Our article suggested some measures to organize folk movement games in extracurricular activities for the physical development of children.

Keywords: folk movement games; extracurricular activities; physical development; kindergartens.

1. Introduction

The world, no nation without its own games for their children. In the past, Vietnamese children have had the need to play, to be motivated, to think of games, to pass each other from generation to generation. Thanks to that, folk games are handed down to this day. One of the genres of folk games is folk movement games. Folk movement games are used in activities in preschool, especially in extracurricular activities. It brings a great significance in the physical training, finesse, rhythmic intellectual training, and agility, make emotionally aesthetic, group activity capability, group, cohesion of friendship, and contribute to building the personality imbued Vietnam ethnic culture to children from early childhood. However, the application of folk games in the activities of how to develop physically how to be effective is a difficult math problem for all educators in preschool.

2. Using folk movement games in the extracurricular activities for physical development for children

2.1 Current status of using and organizing folk games in activities for physical development of children in preschool

In fact, the effect of folk movement games on physical education (GDTC) for kindergartens is not maximized. The level of organization as well as the attitude of the child about this type of activity is also set for educators of issues of concern and thought. When examining the teacher about the location of the folk game in physical education for children, up to 65 % of the teachers assessed it very necessary 33.33 % teachers said it was necessary, the rest are 2.77 % teachers do not need. Recognizing its important position, but through the results of sociological surveys conducted in some preschool in Nghe An province on the level of organization of the activities of the folk movement games in action shows found that Preschools in mountainous and rural areas occasionally or are unlikely to organize activities for children, the operation is poor, stereotyping some activities so rigid, not attractive. On city, recently years, organized

many extracurricular activities such as playing with children, culinary festival, etc. folk movement games used frequently and effectively bring remarkable. When asked about why there are differences between regions, the scientists shared due to the difficult economic conditions in the mountainous and rural, the limited space and facilities, the extracurricular activities are not organized regu-

larly. In pre-schools in the city, the economic conditions, spacious yards are favorable conditions for organizing activities. Another reason is due to teacher qualifications and young teachers and dynamic teachers tend to work in the city. In mountainous and rural schools, teachers are aging.

Percentage of children who play folk movement games shows:

Table 2.1.1

The table compares the situation of children playing the folk movement game to physical education for children in preschool

	Content	Mountainous and rural schools (%)	City school (%)
1	Children love, interested to participate folk movement games	98 %	85 %
2	Understand on folk movement games	40 %	70 %
3	Children self-organizing folk movement games with classmates	25 %	66 %
4	Physical development	30 %	80 %
5	Spirit of solidarity, collective consciousness	55 %	60 %

At kindergartens, most children are interested in participating; however, the dynamic, confident participation in group activities, in communication with the surrounding people of the children in rural and mountain schools is limited. In contrast, in city schools, the majority of children are agile, dynamic, confident in participating in collective activities, innocent in communicating with people around. Through extracurricular activities, children expand their knowledge of folk movement games, the traditional customs of the nation, as well as help children cohesive, enhance the spirit of solidarity, collective spirit.

2.2. Proposed some measures

Throughout the research process, we have proposed a number of measures to overcome these limitations, facilitating the organization of folk movement games in effective, safety, and useful extracurricular activities for preschool. Include the following measures:

** Selection of suitable sites for children to participate in extracurricular activities*

Utensils, toys were full already but if lacking a place to organize games, the game cannot take place. With this kind of game collective folk high, children must movement more, the number of children playing the crowds should require a large area, such as: "Tug of war, capture the Flag, Cat and mouse game, hopscotch, Dragon snake, etc. So that preschool teachers have to choose the right place before organizing children to play. Therefore, the school built a separate play area for children, spacious yard, flat grass planting, artificial grass to avoid scratching children playing folk movement games.

** Building movement development environment to organize extra-curricular activities [1]*

To build a playground, most preschools do not have the funds to buy new equipment, especially preschools in rural, mountainous areas. But still want to make sure your child

is playful, fully motivated, I have designed a playground for children made from recycled or cheap materials such as: tires, bamboo, plastic pipes, rags, cotton, etc create toys for children practice playing such as use bamboo to sharp after that forced tires decorated into column to ball games, use garment scraps and then put cotton into to make ball; use bamboo to make ferries, bamboo dancing, stilt walking, etc.; underground piping systems from tires; moving bridge; A-shaped frame ladder; house from the tires; seesaw, etc. After completing the toys, arrange them into a proper play area, so that the children are exercised comfortably, avoiding causing danger to others while playing ... [2].

*** Organize children to participate in extracurricular activities experience**

At present, children in the city are less exposed to traditional features, folk games of the nation. Therefore, organizing children to participate in extracurricular activities to experience the activities as real farmers is necessary. Through which children see the beauty of the Vietnamese people. We have the ideas incorporated in the campus garden fairy reconstruct rural markets for children's experiences or traditional folk games that are made from close materials such as bamboo, straw, gravel, etc. for children to play games such as stilt walking, card games [3]. However, many preschools have the campus is narrow, not qualified for construction; the leader of school organizes extracurricular activities for children in the countryside or amusement area to build the countryside model for children to participate in activities. New activities, children are very excited, children actively participate. Through that physical development for the child, the basis of comprehensive development.

*** Coordination between schools and families to organize extracurricular activities for children**

Good coordination between the school and parents is also a favorable condition for comprehensive development for children, including physical development. Through extra-curricular activities while learning with the participation of parents and children, children are mobilized, are playing some folk movement games such as: Capture the Flag, Bag jumping, Spinning tops, etc. To strengthen, tighten the school relationship with parents, as well as attach the relationship between children and parents. Specific programs such as playing with baby, Mid-autumn Festival.

3. Conclusion

It can be said that the use of folk movement games in extracurricular activities for large pre-school children plays a particularly important role in the physical education of children. Being educated and participating in a environment of science, creativity will greatly contribute to the development of movement in particular and to the physical development of pre-school children in general and and contribute to the development of comprehensive children.

Bibliography

1. Dispatch No. 808/BGDĐT-GDMN of Ministry of Education and Training about directions on planning and implementing special subject "Enhancing quality of motor development education for children at preschool, period 2013 – 2016"
2. Dinh Thi Hong Kien, Master Thesis: "Designing some motor games to develop clever aspects of kindergartener at 5–6 year age".
3. Nguyen Xuan Dung, some solutions to practice basic motor skills of preschoolers at 4–5 year old age via folk motor activities, science master thesis 2004.

© Nga Tr. Th. Th.,
Dung Ng. Th., 2018.

УДК 159.9

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ СПО
В РАМКАХ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Д. В. Ефимова
Н. А. Андреева

*Кандидат психологических наук, доцент,
магистрант,
Пензенский государственный
технологический университет,
г. Пенза, Россия*

**THEORETICAL ASPECTS OF MOTIVATION SELF-IMPROVEMENT
OF TEACHERS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION
IN THE FRAMEWORK OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

D. V. Efimova
N. A. Andreeva

*Candidate of Psychological Sciences,
assistant professor,
master student,
Penza State Technological University,
Penza, Russia*

Abstract. The article presents a view on one of the most important aspects of human resources management in education – the possibility of increasing the motivation of self-improvement among teachers. The main motivational components of activity of teachers of SPO (College of Information and Industrial Technologies (it College)) are revealed. An attempt is made to manage the motivational component of successful professional development, through its actualization in the process of using training sessions, developed taking into account the identified professional characteristics of the personnel of the education system.

Keywords: motivation; personnel; professional educational institution; human resources.

Даже если вы на верной
дороге, но просто сидите на
ней, вас все равно обгонят.

У. Роджерс, 1967 [4]

В современных условиях мотивация самосовершенствования педагогов СПО играет ключевую роль в эффективности их деятельности. Необходимым условием успешной высокопрофессиональной деятельности является своевременная диагностика мотивации самосовершенствования и ее актуализация. Правильно выстроенная система актуализации и повышения уровня мотивации самосовершенствования способствует повышению качества работы педагогов, их самореализации, гармонизации их личности и окружающего их климата.

В современной России не уделяется достаточно внимания вопросу мотивации

самосовершенствования педагогов СПО, не осуществляется подбор психодиагностических методик для выявления уровня мотивации самосовершенствования у педагогов Колледжа Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж) не разработана качественная система мотивационного тренинга для повышения потребности в саморазвитии с целью формирования компетентного и конкурентоспособного педагога СПО, ориентированного на рост и его реализацию в педагогической деятельности. Все выше сказанное, подчеркивает актуальность заявленной проблемы темы магистерской диссертации и требует практического решения.

Степень изученности проблемы: емких исследований мотивации самосовершенствования педагогов СПО в научно-педагогической литературе не выявлено.

Объектом исследования являлся ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж). Предметом исследования выступал процесс актуализации мотивации самосовершенствования педагогов СПО в ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж). Целью магистерской диссертации было обосновать и экспериментально проверить эффективность технологии управления процессом мотивации самосовершенствования в современных условиях ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж).

Задачи:

1. На основе изучения научно-педагогических литературных источников раскрыть теоретические аспекты мотивации самосовершенствования педагогических работников в образовательных организациях СПО. Теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность технологии управления процессом мотивации самосовершенствования в современных условиях ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж), которая включает в себя:

- проект тренинга мотивации педагогических работников в образовательной организации и методические рекомендации по его реализации в условиях ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж);

- комплект психолого-педагогических методик, с целью определения изначального уровня мотивации самосовершенствования, а так же эффективности реализации проекта тренинга по управлению мотивацией самосовершенствования персонала в ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж).

2. Обосновать условия, обеспечивающие эффективность реализации технологии управления процессом мотивации самосовершенствования в современных условиях ГАПОУ ПО Колледж Информа-

ционных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж).

Теоретико-методологические основы исследования составляют:

- важнейшие положения по проблеме мотивации, моделей мотивации, механизмов возникновения; мотивации самосовершенствования, как наивысшей степени развития личностно-потребностной сферы (А. Маслоу) [14].

- положения об особенностях мотивации самосовершенствования и необходимости ее формирования в педагогической деятельности (А. Н. Леонтьев) [14].

- положения о профессиональном росте, необходимости постоянного развития, стадиях становления профессионала (Э. Ф. Зеер) [10].

Важнейшие положения о мотивации педагога раскрыты в диссертационных работах Арутюян В. Э.: Мотивация профессионального развития педагога в системе повышения квалификации (2012); Ларионовой М. А.: Профессиональная мотивация преподавателя вуза (2010); Ложковой Г. М.: Особенности мотивации инновационной деятельности преподавателей высшей школы. (2010); Денисовой О. П.: Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе (2010).

Задачи исследования определили его содержание и выбор наиболее эффективных теоретических методов в сочетании с опытно-экспериментальной работой: теоретический анализ научной психолого-педагогической литературы, учебно-методической и нормативно-правовой документации по обозначенной проблеме исследования; концептуальный анализ кандидатских и докторских диссертационных работ по теме исследования, магистерских диссертаций; экспериментальные методы (констатирующий, формирующий и контрольно-оценочный эксперименты); математическая обработка статистических данных, «метод экспертных оценок», опрос в виде анкетирования, интервьюирование, тестирование, изучение существующих систем мотивации персо-

нала образовательной организации, количественный и качественный анализ полученных данных.

Опытно-экспериментальная база исследования: ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж).

Практическая значимость исследования состоит в том, что представленная в исследовании технология управления процессом мотивации самосовершенствования внедрена в ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж);

- созданный проект тренинга управления процессом мотивации самосовершенствования педагогических работников в образовательной организации и методические рекомендации по его реализации имеют практическую ценность при решении проблемы управления педагогическими кадрами в современных условиях ГАПОУ ПО Колледж Информационных и Промышленных Технологий (ИТ-колледж);

- результаты и выводы, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в учреждениях среднего профессионального образования, а также в системе повышения квалификации педагогических работников учреждений среднего профессионального образования.

Основные этапы исследования.

На первом этапе (поисковом) определялись объект и предмет, цель и задачи, методология и методы исследования. Анализировалась степень изученности проблемы исследования в научной литературе. Велась работа с категориально-понятийным аппаратом исследования. Осуществлялся сбор эмпирического материала. На втором этапе (проектировочном) обосновывалось использование подхода Леонтьева Н. А. к исследованию проблемы управления процессом мотивации профессионального самосовершенствования роста педагога СПО. На третьем этапе (экспериментальном) проводилось исследование по проверке эффективности разработанной модели управления процессом профессионального роста пе-

дагога колледжа в рамках деятельности методической цикловой комиссии, разрабатывались методические рекомендации по её внедрению на практике. На четвертом этапе (обобщающем) осуществлялся анализ результатов исследования, их обобщение, систематизация, апробация и оформление текста ВКР.

Научная новизна ВКР заключается в уточнении определения сущности понятия «управление процессом актуализации мотивации профессионального самосовершенствования педагога СПО»; разработке модели управления процессом поэтапного профессионального роста педагога колледжа в рамках деятельности методической цикловой комиссии. Теоретическая значимость ВКР состоит в том, что ее результаты проясняют научное представление о содержании деятельности отдела повышения квалификации по управлению процессом поэтапной актуализации мотивации самосовершенствования, профессионального роста педагога колледжа.

Практическая значимость ВКР. Разработанная в исследовании модель управления процессом актуализации мотивации самосовершенствования педагога колледжа и реализация её на практике позволяют: расширить диапазон профессионально-педагогической деятельности педагогов колледжа; повысить уровень методологической и методической компетентности педагога, которая позволит осуществить тесную связь между сферами профессионального образования и труда,

Полученные в ходе исследования результаты и сформулированные выводы создают предпосылки для разработки программ и учебно-методического обеспечения современных курсов повышения квалификации педагогов СПО.

Достоверность и научная обоснованность обусловлена оптимальным выбором методологических оснований, опорой на достижения философии, психологии, педагогики, на педагогическую практику; использованием разнообразных методов, адекватных логике, предмету исследования, цели и задачам.

Апробация и внедрение результатов исследования велись в течение всего исследования. Основные результаты исследования нашли отражение в научном докладе и тезисах. Они обсуждались и получили одобрение на ежегодной конференции, заседаниях, методологических семинарах, проводимых кафедрой «Педагогика и психология» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет», а также в ходе встреч с методистами и педагогами колледжей г. Пензы.

Переходим к подробному рассмотрению проблемы повышения мотивации деятельности педагогического персонала в образовательных организациях СПО. Сущность и типология мотивации, механизмы, основные теории мотивации. Проблема мотивации деятельности является одной из стержневых, ее изучению посвящено большое количество монографий как отечественных (В. Г. Авсеев, В. К. Вилюнас, В. И. Ковалев, А. Н. Леонтьев, М. Ш. Магомед-Эминов, В. С. Мерлин, П. В. Симонов, Д. Н. Узнадзе, А. А. Файзулаев, П. М. Якобсон), так и зарубежных авторов (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен и др.). Обилие литературы сопровождается обилием точек зрения на их природу. С одной стороны это происходит из-за необходимости внедрения в практику психологических исследований, выхода к реальному поведению человека и его регуляции требуют сегодня познания закономерностей поведения и, особенно, в отношении побуждений и их реализации [9].

В рамках программы эффективного управления человеческими ресурсами мы акцентируем свое пристальное внимание на проблеме актуализации мотивации самосовершенствования педагогического персонала СПО посредством применения психодиагностической методики изучения ее аспектов и разработке и выдаче практического руководства по развитию мотивации. Считаю необходимым подробно остановиться на базовом для нашей работы вопросе – вопросе управления человеческими ресурсами и его связи с мотива-

цией и эффективностью. Он напрямую связан с психологией управления и ее ведущей темой – мотивацией персонала.

Итак, управление является древнейшей областью человеческой деятельности. До начала XX века управление не считалось самостоятельной областью научного исследования. В 20-е годы известный французский инженер, управляющий гигантской добывающей и металлургической компании, Анри Файоль предложил последовательную систему принципов менеджмента. Его считают основателем науки «менеджмента». Благодаря Файолю управление стали считать особой специфической деятельностью. В этой связи возникла особая прикладная междисциплинарная наука – «психология управления» [14].

Психология управления – это часть комплексной науки управления.

Цель психологии управления – разработка путей повышения эффективности и качества жизнедеятельности организационных систем.

Предмет психологии управления – деятельность руководителей (менеджеров), реализуемая в выполнении основных управленческих функций.

Содержание психологии управления – разработка психологических аспектов деятельности человека, группы и организации в целом.

Источники психологии управления:

- практика управления;
- развитие психологической науки;
- развитие социологии организации

[14].

Психология управления изучает основные функции управления:

1. Планирование (эта функция управления включает выбор целей организации, а также определение политики, программ, действий, методов их достижения).

2. Организация (эта функция управления предполагает четкое осуществление деятельности как самим менеджером (руководителем), так и его подчиненными).

3. Мотивация (выполняет смыслообразующую функцию, сообщая определенный личностный смысл деятельности,

также используется для учета последовательности поведенческих действий, с помощью которых реализуется управленческая цель, которая под влиянием определенных факторов может изменяться.)

4. Контроль. (Осуществление функции контроля – это постоянное сравнение того, что есть, с тем, что должно быть).

Главным субъектом управления в организации является руководитель (менеджер) – лицо, отвечающее за постановку целей, принятие решений и их реализацию, ответственное за деятельность персонала малых групп. (Основные объекты управления – личность исполнителя, малая (рабочая группа), организация в целом [14].

В соответствии с имеющимися в организации уровнями управления различают руководителей (менеджеров): высшего (институционального) звена; среднего звена и низового звена управления. Структура организации определяется количеством уровней управления. Цель организации – достигнуть успеха в решении значимых для организации проблем, задач. Управление персоналом как специфическая деятельность осуществляется с помощью различных методов (способов) воздействия на сотрудников.

Так, в зависимости от характера воздействия на человека выделяют: методы стимулирования, связанные с удовлетворением определенных потребностей сотрудника, методы информирования, предполагающие передачу сотруднику сведений, которые позволят ему самостоятельно строить свое организационное поведение, методы убеждения, т.е. непосредственного целенаправленного воздействия на внутренний мир, систему ценностей человека, методы (административного) принуждения, основанные на угрозе или применении санкций.

Далее остановимся на подробном изучении одной самой сложной функции управления – функции мотивации. Сложность данной функции обусловлена действием психологических факторов, имеющих определенную степень непредсказуемости. Мотивация – чрезвычайно сложная и содержательная деятельность, в той или

иной мере включающая многие другие функции, призвана объединять, координировать, взаимосвязывать и интегрировать все прочие функции в единое целое.

Далее рассмотрим мотивацию педагогического персонала как психологическую категорию. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом [5].

Сегодня для эффективной деятельности организации требуются ответственные, инициативные работники, стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строго внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников – задача психологии управления персоналом. Что же представляет собой мотивация и как она влияет на организационное поведение?

Мотивация – это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов. Центральное место в мотивации занимает понятие «мотив». Мотив – это преимущественно осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение ею тех или иных потребностей. Нередко мотивы определяют и как первоначально не актуализированную готовность человека к определенному поведению. Актуализация мотива означает превращение его в главный импульс психологической активности, детерминирующей поведение. Какие же стороны поведения человека раскрываются в понятии мотива? Основные звенья механизма мотивации. Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Он включает в себя потребности, притязания, ожидания, стимулы, установки, оценки и т.д. (см. схему № 1).

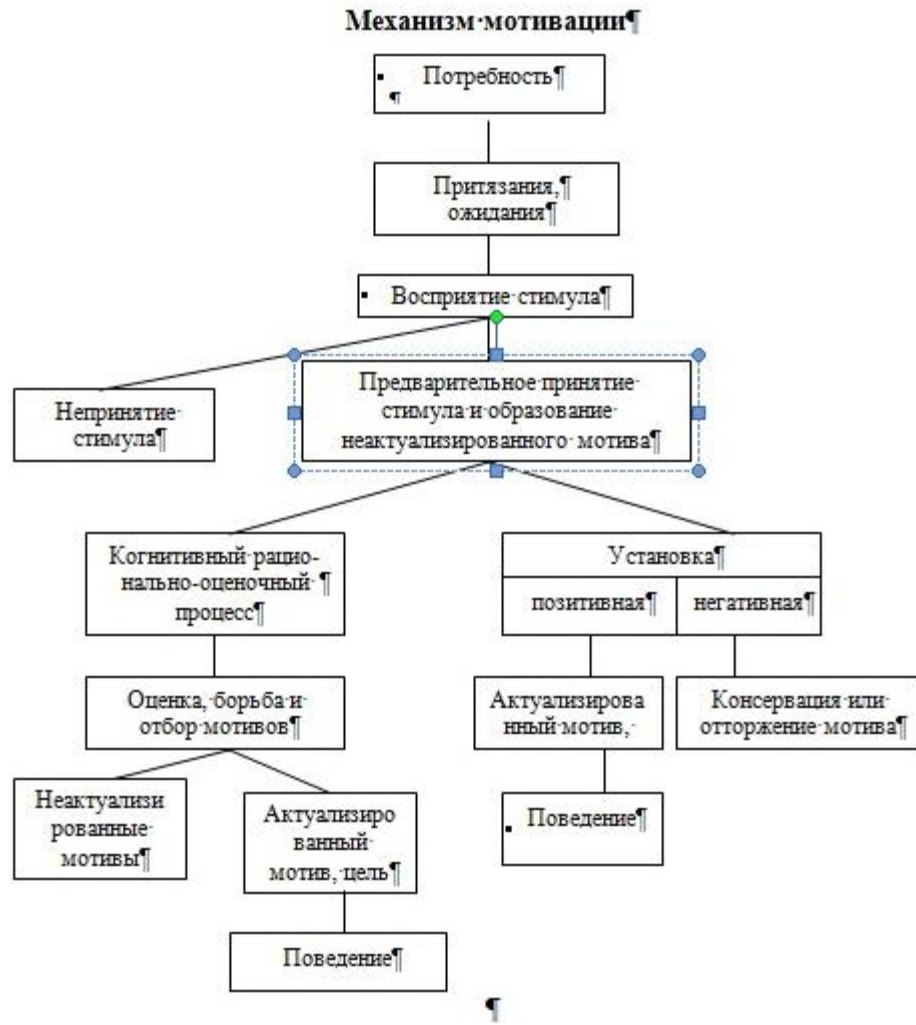


Схема № 1. Механизм мотивации

Потребности, притязания и ожидания

Исходным звеном, первым «полусомом» механизма (см. схему 1) является потребность, выражающая нужду, необходимость для человека определенных благ, предметов или форм поведения. Потребности могут быть, как врожденными, так и приобретенными в процессе жизни и воспитания.

Реальными соотносимыми со средой формами проявления потребности выступают притязания и ожидания (экспектации), они являются как бы следующим после потребности звеном механизма мотивации. Притязания представляют собой привычный детерминирующий поведение

человека уровень удовлетворения потребностей. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания. Ожидания конкретизируют притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Основываясь, примерно на одинаковых притязаниях, ожидания, тем не менее, могут существенно различаться. Разный уровень притязаний и ожиданий работников важно учитывать в процессе мотивации. Так, для одного работника, привыкшего к скромным заработкам, установление месячного оклада, скажем в 300 долл. Будет действенным стимулом, мотивирующим добросовестный труд. У другого же, ранее высокооплачиваемого

сотрудника, такая зарплата вызовет недовольство и станет демотивирующим фактором [13].

Стимул и установка

Вторым «полюсом» механизма мотивации выступает *стимул, представляющий собой те или иные блага (предметы, ценности и т.п.), способные удовлетворить потребность при осуществлении определенных действий (поведения)*. Собственно говоря, стимул ориентирован на удовлетворение потребности (М. Станкин, 1999).

Несмотря на близость и соотносимость понятий мотива и стимула, представляется необходимым различать их, хотя в литературе они нередко употребляются как тождественные. Мотив характеризует стремление работника получить определенные блага, стимул – сами эти блага. Стимул может и не перерасти в мотив том случае, если он требует от человека *невозможных* или *неприемлемых* действий. Таким образом, стимул, непосредственно ориентирован на потребность, ее удовлетворение, мотив же является главным соединительным звеном «искрой», которая при определенных условиях проскакивает между потребностью и стимулом. Для возникновения этой «искры» стимул должен быть более менее осознан и принят работником. Между потребностью и стимулом как двумя крайними «полюсами» механизма мотивации находится целый ряд *опосредующих звеньев, характеризующих процесс восприятия (в том числе оценки) стимула и образования неактуализированного (обычного латентного, скрытого или еще не полностью осознанного) мотива*. На этом этапе шкала превращения стимула в детерминирующий поведение мотив стимул может быть предварительно принят, а может быть отторгнут субъектом. В случае предварительного принятия стимула дальнейший путь волевого импульса (не актуализированного мотива) как бы раздваивается. Его быстрая актуализация и кратчайший путь к действиям обеспечивается при наличии соответствующей *установки*. Она характеризует готовность, пред-

расположенность человека к определенному поведению (активности) в конкретной ситуации и как бы связывает притязания и ожидания с пошлым опытом действий в аналогичных ситуациях. Установка может быть позитивной или негативной в зависимости от того, как влиял прошлый опыт действий на реализацию потребности.

Установка обеспечивает стереотипное восприятие стимула с точки зрения удовлетворения потребности и тем самым сокращает путь от потребности к деятельности. Однако она еще не есть мотив. Ее функция в механизме мотивации заключается либо в превращении идущего от потребности волевого импульса в актуализированный мотив при наличии позитивной установки, либо в консервации, ослаблении или отторжении мотива в случае негативной установки. Установка включает в себе в концентрированном виде эмоциональный, когнитивный (познавательный, смыслообразующий) и поведенческий (готовность к действию) компоненты, которые могут быть выражены в разной степени и часто едва уловимы. Так простейшие установки предполагают автоматизм действия, однако, это не отменяет того факта, что при формировании установки присутствуют все ее указанные компоненты. Воспринимая импульсы, идущие от потребности и, соотнося их со стимулами среды, позитивная установка превращает их в актуализированные мотивы и перерастает в реальное поведение, влекущее удовлетворение потребности. Тем самым несколько укороченный посредством включения уже сформировавшийся установки цикл действия механизма мотивация завершается.

Рационально-оценочный процесс. Второй, более длинный цикл механизма мотивации имеет место тогда, когда работник сталкивается с новой ситуацией, относительно которой у него отсутствуют установки, связывающие потребности, стимулы и пути их достижения. В этом случае в механизм мотивации включается такое достаточно сложное звено, как *когнитивный, рационально-оценочный про-*

цесс. Он представляет собой анализ, содержащийся в стимуле информации, соотношение ее с ценностями личности, ситуацией, возможностями и издержками, которые могут появиться в процессе достижения стимула, значимостью других мотивов (если они существуют). На этой стадии происходит борьба мотивов и выносится вердикт об актуализации мотива, его консервации или отторжении. (Аналогичные функции при более коротком варианте функционирования механизма мотивации выполняет установка.) Актуализированный мотив служит движущей силой, непосредственной причиной поведения, он собственно, и завершает общий цикл механизма мотивации [1].

Учет в процессе руководства действий общего механизма мотивации способствует более компетентному выбору руководителем форм стимулирования, правильному определению степени и быстроты их воздействия на сотрудников, верному объяснению причин низкой эффективности стимулов. Анализ аспектов процесса побуждения человека к организационной активности содержится в теориях трудовой мотивации.

Полимотивированность деятельности. Как известно, любая деятельность является полимотивированной, т.е. побуждается не одним мотивом, а несколькими, иногда даже многими мотивами. Полимотивированность деятельности предопределяется тем, что действия человека определяются отношением к предметному миру, к людям, к обществу, к самому себе. Трудовая деятельность, например, общественно мотивирована, но она побуждается и многими другими экстринсивными и интринсивными мотивами. Относительно феномена полимотивации А. Маслоу утверждал, что любое поведение проявляет тенденцию к детерминации несколькими или даже всеми базовыми потребностями одновременно, а не одной. Привлечение как можно большего числа потребностей (актуализация большего числа побуждающих факторов) повышает общий уровень мотивации деятельности.

Не только одна и та же потребность может воплощаться в различных объектах, но в одном и том же объекте могут воплощаться разнообразные потребности. Например, оценка как мотив учебы может воплощаться в себе и потребность в одобрении учителя, и потребность соответствовать уровню собственной самооценки, и стремление завоевать авторитет друзей.

Достаточно полная схема соотношения различных мотивов в побуждении сложных видов деятельности была предложена Б. Додоновым. Согласно данной схеме, деятельность побуждается следующей группой мотивов:

- 1) удовольствие от самого процесса деятельности – П;
- 2) прямой результат деятельности (созданный продукт, усвоенные знания и т.п.) – Р;
- 3) вознаграждение за деятельность (плата, повышение в должности, слава) – В;
- 4) избежание санкций (наказания), которые угрожали бы в случае уклонения от деятельности или недобросовестного выполнения – Д.

Каждый из этих мотивов может вносить различный вклад в общую мотивацию деятельности, причем как позитивный, так и негативный. Обозначив количественную меру такого вклада с помощью условных цифровых индексов, получим формализованное выражение мотивационной структуры конкретной деятельности.

Есть все основания предполагать, что число мотивов, которые активизируются и побуждают к деятельности, определяют общий уровень мотивации. Вместе с тем, как это продемонстрировал Б. Додонов в своей схеме, большое значение имеет вклад каждого отдельного мотива в общий уровень мотивации.

Иерархия мотивов. Различная побуждающая сила мотивов. К деятельности человека побуждают, как правило, несколько мотивов, которые образуют мотивационный комплекс (систему или иерархию мотивов). Одни мотивы в этой системе имеют ведущее значение и большую побудительную силу (осуществляют

большее влияние на деятельность, чаще актуализируются). Влияние других мотивов меньше: они имеют слабую побуждающую силу и пребывают внизу иерархии мотивов.

Мотив проявляется с различной силой в зависимости от конкретных факторов и т.п. Поэтому иерархия мотивов, невзирая на относительную стабильность, не является абсолютно устойчивым образованием. «Вес» (побудительная сила) отдельных мотивов время от времени может меняться под влиянием различных социальных и психологических факторов. Потенциальные и действующие мотивы, мотивы которые занимают ведущее место, постоянно актуализуются и обладают существенным мотивационным влиянием на деятельность человека, называются действующими мотивами. Мотивы, находящиеся внизу мотивационной иерархии, незначительно влияют на активность человека и часто вообще не проявляются. А. Леонтьев называет их потенциальными мотивами, поскольку в данный конкретный промежуток времени они не совершают побуждающего влияния, но могут актуализироваться при определенных обстоятельствах. Под влиянием некоторых факторов потенциальные мотивы приобретают побуждающее значение (становятся действующими мотивами). Например, после разговора с руководителем у сотрудника социальный мотив (ответственность), который был пассивным (не побуждал к деятельности), приобретает большее побуждающее значение и становится действующим.

Динамичность иерархии мотивов. Иерархия мотивов не является абсолютно стабильным мотивационным комплексом, она меняется со временем и возрастом (в зависимости от обстоятельств и влияния людей). Мотивационная сфера является достаточно динамичной: значение и влияние отдельных мотивов меняется (соответственно меняется и иерархия мотивов). Различные факторы могут изменять эту иерархию.

Относительная стабильность иерархии мотивов. Невзирая на динамичность

мотивационной сферы, каждому человеку присуща относительная стабильность иерархии мотивов. Можно утверждать, что мотивы, которые побуждают нас к деятельности, являются относительно устойчивыми, неизменными (в течение определенного промежутка времени). Относительная стабильность иерархии мотивов предопределяется тем, что личность в целом и мотивы в частности (но не мотивация, которая зависит от ситуативных факторов) не так уж легко подвергаются изменению. И если изменить или развить мотивационную сферу ребенка относительно легко, то сделать это со взрослым человеком значительно сложнее. Таким образом, не взирая на влияние различных факторов, которые способны изменить иерархию мотивов, есть основания также утверждать о ее относительной стабильности.

Как уже упоминалось, деятельность, как правило, побуждается не одним, а несколькими мотивами, чем больше мотивов детерминирует деятельность, тем выше общий уровень мотивации.

В большинстве случаев, однако, чем больше мотивов актуализируются, тем сильнее мотивация. Если удастся задействовать дополнительные мотивы, то повышается общий уровень мотивации.

Следовательно, общий уровень мотивации зависит:

- от количества мотивов, которые побуждают деятельность;
- от актуализации ситуативных факторов;
- от побуждающей силы каждого из этих мотивов.

Опираясь на указанную закономерность, менеджер, стремясь усилить мотивацию должен работать в трех направлениях:

- 1) задействовать (актуализировать) как можно большее число мотивов;
- 2) увеличить побуждающую силу каждого из этих мотивов;
- 3) актуализировать ситуативные мотивационные факторы.

Когда вам необходимо выполнить определенную деятельность, но не хватает мотивации, следует активизировать (задействовать) дополнительные мотивы,

которые способны повысить общий уровень мотивации.

Основные теории мотивации

В психологии насчитывается не один десяток теорий мотивации, принадлежащих, как отечественным, так и зарубежным авторам. В данной работе основное внимание отводится наиболее известным в практике управления мотивационным теориям зарубежных исследователей.

«ХУ – теория» Макгрегора

Концепция профессора Мичиганского университета Д. Макгрегора, называемая «ХУ–теорией» («икс, игрек–теория»). Эта концепция включает две противоположные теории: теорию «Х» и теорию «У».

Теория «Х», во многом отражая основные воззрения У. Тейлора на работника, исходит из того, что:

- средний человек ленив и стремится избегать работы;
- работники не очень честолюбивы, боятся ответственности и хотят, чтобы ими руководили;
- для достижения целей предприятия надо принуждать работников трудиться под угрозой санкций, не забывая при этом о вознаграждении;
- строгое руководство и контроль являются главными методами управления;
- в поведении работников доминирует стремление безопасности.

На этих постулатах о человеке, как плохом, недобросовестном и безынициативном работнике, следует, согласно данной теории, строить управление организацией. В деятельности руководителя должна преобладать негативная мотивация подчиненных, основанная на страхе наказания.

Теория «У», являющаяся дополнением теории «Х», в том виде, в котором она существует сейчас, сложилась в 60-х годах, хотя ее идеи развиваются примерно с 30-х годов. Данная теория строится на противоположных теории «Х» принципах и включает следующие постулаты:

- нежелание работать – это не врожденное качество работника, а следствие плохих условий труда, кото-

рые подавляют природную любовь к труду;

- при благоприятном, успешном прошлом опыте работники стремятся брать на себя ответственность;
- лучшие средства осуществления целей организации – вознаграждение и личностное развитие;
- при наличии соответствующих условий сотрудники усваивают цели организации, формируют в себе такие качества, как самодисциплина, самоконтроль;
- трудовой потенциал работников выше, чем принято считать. В современном производстве их создательные возможности используются лишь частично.

Главный практический вывод теории «У» таков: необходимо предоставлять работникам больше свободы для проявления самостоятельности, инициативы, творчества и создавать для этого благоприятные условия.

Согласно рекомендации Макгрегора «ХУ–теорию» необходимо использовать, учитывая конкретное состояние уровня сознания и мотивации работников. Менеджеры должны стремиться развивать группу, если она недостаточно мотивирована, от состояния «Х» к состоянию «У», или от состояния «экономического человека» к «человеку социальному». В целом во взглядах современных специалистов и менеджеров на работника преобладают установки теории «У» [14].

Теория человеческих отношений

К теории «У» достаточно близка по своей направленности теория человеческих отношений, которую разработали Э. Мэйо, Ротлизбергер и др. Эта теория возникла в 30–40-х годах в США, а в 60-х годах получила широкое распространение не только в Америке, но и в Европе. Она дала действенные импульсы для дальнейшего развития различных теорий гуманизации труда.

Теория человеческих отношений базируется на следующих основополагающих идеях:

- трудовая мотивация определяется в первую очередь существующими в организации социальными нормами, а не физиологическими потребностями и материальными стимулами;
- важнейший мотив высокой эффективности деятельности – удовлетворенность трудом, которая предполагает хорошую оплату, возможность служебного роста (карьеру), ориентацию руководителей на сотрудников, интересное содержание и перемену труда, прогрессивные методы организации труда;
- важное значение для мотивации производительного труда имеют социальное обеспечение и забота о каждом человеке, информирование работников о жизни организации, развитые коммуникации между иерархическими уровнями организации, т.е. руководителями всех уровней и подчиненными.

Теория в настоящее время она подвергается разносторонней критике. Несмотря на критику, многие идеи теории человеческих отношений широко используются и в наши дни. В частности эта теория, равно как и ее реальное воплощение в менеджменте, оказала большое влияние на практику коллективной мотивации, получившей распространение в Японии, а также на обобщающую японский опыт использования личностного потенциала теорию «Z» («зет»), разработанную профессором Калифорнийского университета В. Оучи.

Теория «Z» Оучи. Главная отличительная черта теории «Z» – обоснование коллективистских принципов мотивации. Согласно этой теории, мотивация работников должна исходить из ценностей «производственного клана», т.е. предприятия как одной большой семьи, одного рода. Эти ценности требуют развития у сотрудников – с помощью соответствующей организации и стимулирования – отношений доверия, солидарности, преданности кол-

лективу и общим целям, удовлетворенности трудом и пребыванием на предприятии (в корпорации), производительности труда. Главным мотиватором поведения работников выступает построенная по клановому принципу корпорация.

Таким образом, теория «Z» уделяет главное внимание коллективной мотивации и раскрепощению инициативы работника. Более детальные, углубленные гипотезы и выводы о структуре и соотношении индивидуальных мотивов, их зависимости от ситуации содержат внутриличностные и процессуальные теории мотивации.

Иерархическая модель классификации потребностей А. Маслоу. А. Маслоу – один из представителей гуманистической психологии, которая признает личность как целостную уникальную систему, представляющую собой открытую возможность самоактуализации. Согласно концепции А. Маслоу, прежде чем активизируются (начнут определять поведение) потребности более высоких уровней, должны быть удовлетворены потребности низших уровней. Ведь очевидно, что смертельно голодный человек не стремится «чем-нибудь заняться». И еще меньше он стремится заняться такой деятельностью, в которой можно было бы проявить свою компетентность и самореализоваться. Мысли и действия голодного человека направлены в первую очередь на поиски еды. Самоактуализация, отмечает А. Маслоу, может стать мотивом поведения только тогда, когда удовлетворены все прочие потребности. В случае конфликта между потребностями различных иерархических уровней побеждает потребность низшего уровня. Но относительный приоритет (преимущество) временно неудовлетворенных потребностей низшего уровня не обязательно должен прерывать и блокировать самоактуализацию. Она может стать относительно независимой от удовлетворения потребностей низших иерархических уровней (т.е. потребность в самоактуализации может возникать и тогда, когда временно не удовлетворены потребности низших уровней).

Таким образом, актуализация потребностей более высоких уровней не всегда предполагает удовлетворение потребностей низких уровней. Человек, стремясь к удовлетворению высших потребностей, может на некоторое время отсрочить удовлетворение потребности более низкого уровня.

Маслоу выделяет пять основных групп потребностей человека:

1. Физиологические потребности. К ним относятся потребности в пище, одежде, жилье, сне, отдыхе, сексе и т.п. Их удовлетворение необходимо для поддержания жизни, выживания, поэтому их нередко называют биологическими потребностями. Применительно к производству они проявляются как потребности в заработной плате, отпуске, пенсионном обеспечении, перерывах в работе, благоприятных рабочих условиях, освещении, отоплении, вентиляции и т.п. Работники, поведение которых детерминировано этими потребностями, мало интересуются смыслом и содержанием труда, их заботит главным образом его оплата и условия.

2. Потребности в безопасности. Под ними имеются в виду и физическая (охрана здоровья, безопасность на рабочем месте), и экономическая безопасность (денежный доход, гарантированной рабочего места, социальное страхование по старости и на случай болезни). Эти потребности актуализируются и выходят на первый план, как только удовлетворяются физиологические потребности человека. Удовлетворение потребностей в безопасности обеспечивает уверенность в завтрашнем дне. Они отражают желание сохранить уже достигнутое положение, в том числе уровень зарплаты различные льготы, защитить себя от опасностей, травм, потерь или лишений. В организациях эти потребности выражаются в форме борьбы трудящихся за стабильную занятость, безопасность работы, создание и (или) сохранение профсоюзов, социальное страхование по старости и на случай утраты трудоспособности, выходное пособие и т.п.

3. Социальные потребности. Они ориентируются на общение и эмоциональные связи с другими: дружбу, любовь, принадлежность к группе и принятие ею. Они актуализируются и приобретают ведущую поведенческую значимость после того, как удовлетворяются физиологические потребности и потребности в безопасности. Будучи существами социальными, коллективными, люди испытывают желание нравиться другим и общаться с ними. В организации это проявляется в том, что они входят в формальные и неформальные группы, так или иначе, сотрудничают с товарищами по работе. Мотивированный социальными потребностями человек рассматривает свой труд как частичку деятельности всего коллектива. Руководство такими людьми должно иметь характер дружеского партнерства.

4. Потребности в уважении (личностные потребности). К ним относятся потребности, как в самоуважении, так и в уважении со стороны других, в том числе потребности в престиже, авторитете, власти, служебном продвижении. Самоуважение обычно формируется при достижении цели, кроме того, оно связано с наличием самостоятельности и независимости. Потребность в уважении со стороны других людей ориентирует человека на завоевание и получение общественного признания, репутации, статуса внутри группы, внешними проявлениями которых могут выступать выражение признания, похвала, почетные звания, продвижение по службе и т.д.

5. Потребности в самореализации (самовыражении). Они включают в себя потребности в творчестве, в осуществлении собственных замыслов, реализации индивидуальных способностей, развитии личности, в том числе познавательные, эстетические и т.п. потребности. По своему характеру потребности в самореализации более индивидуальны, чем другие. Они характеризуют наиболее высокий уровень проявления человеческой активности.

Первые четыре группы потребностей обычно называют потребностями дефицита, поскольку степень их удовлетворения

имеет предел. Пятый вид потребностей составляют потребности в самореализации – это потребности роста, который может быть безграничным.

Теория потребностей К. Альдерфера. Американский ученый К. Альдерфер предпринял попытку уточнить и творчески развить теорию иерархии потребностей Маслоу. Отмечая недостаточную, на его взгляд, четкость различения некоторых групп потребностей в теории Маслоу, он выделил не пять, а три класса (группы) потребностей:

1. *Потребности существования (E)*, к которым он отнес основополагающие физиологические потребности, а также потребности в безопасности.

2. *Социальные потребности (R)*, включая потребности общения, групповой

принадлежности и уважения со стороны других (по классификации Маслоу, это социальные потребности и потребности уважения).

3. *Потребности личностного роста*, т.е. потребности в самореализации, в том числе участия в управлении.

В отличие от Маслоу, допускавшего мотивирующее воздействие потребностей лишь при движении снизу вверх, т.е. при переходе от низшей потребности к высшей, Альдерфер утверждает, что такое воздействие может идти в обоих направлениях. Альдерфер попытался установить связь между удовлетворением потребностей и их активизацией и в результате выделил *семь зависимостей (принципов)* такого рода (см. схему 2).

Неудовлетворенные потребности

Усиление потребностей

Удовлетворение потребностей

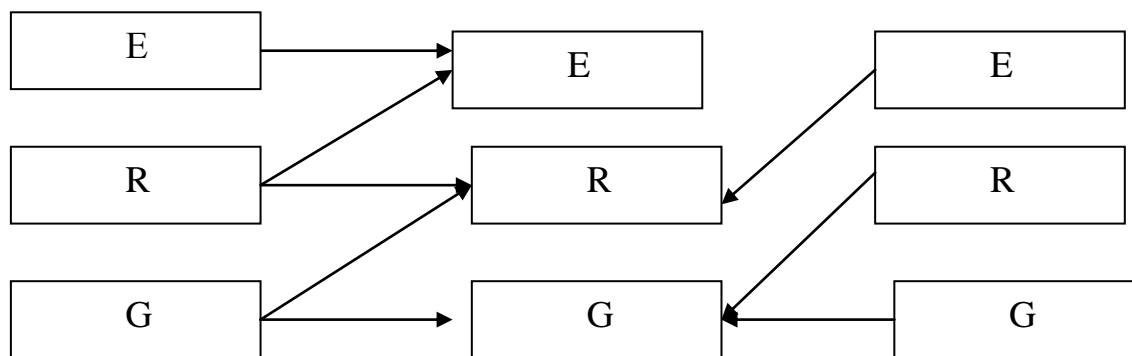


Схема 2. Зависимость между потребностями

1. Чем менее удовлетворены потребности существования (E), тем сильнее они проявляются.

2. Чем слабее удовлетворены социальные (R) потребности, тем сильнее действие потребностей существования (E).

3. Чем полнее удовлетворены потребности существования (E), тем активнее заявляют о себе социальные потребности (R).

4. Чем менее удовлетворены социальные потребности (R), тем более усиливается их действие.

5. Чем менее удовлетворены потребности личностного роста» самореализации (O), тем сильнее становятся социальные потребности (R).

6. Чем полнее удовлетворены социальные потребности (R), тем сильнее актуализируются потребности личностного роста (O).

7. Чем больше или меньше удовлетворены потребности личностного роста (O), тем активнее они проявляют себя.

Соотношение предложенных Альдерфером принципов показывает, что

ученый выявил более сложную и гибкую, чем Маслоу, зависимость между потребностями. Он пытался проверить свою теорию эмпирическими исследованиями, правда, их объем пока еще не достаточен для полного подтверждения его идей.

Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда. МакКлелланд утверждает, что любая организация предоставляет работнику возможности реализовать три потребности высшего уровня: во власти, успехе и принадлежности. На их основе возникает и четвертая потребность, а именно потребность в том, чтобы избежать неприятностей, т.е. препятствий или противодействий в реализации трех названных потребностей.

Теория двух факторов Ф. Херцберга. Широкий резонанс среди ученых и менеджеров вызвала теория двух факторов Ф. Херцберга. Он исследовал и выявил *две группы факторов*, явно не одинаково влияющие на мотивацию труда. Первую группу факторов Херцберг назвал *факторами гигиены* (гигиеническими факторами), вторую – *мотиваторами*. Термин «гигиена» употребляется здесь в его медицинском значении – гигиена как предупреждение, предотвращение болезни, а не как лечение ее. Сами по себе гигиенические факторы не вызывают удовлетворенности, но их ухудшение порождает неудовлетворенность трудом. При улучшении гигиенических факторов неудовлетворенность не ощущается, но когда такое улучшение воспринимается сотрудниками как естественное, само собой разумеющееся, то нет и удовлетворенности. *К гигиеническим факторам относятся: отношения с коллегами, начальством и подчиненными; нравственный климат в организации; вознаграждение (в случае фиксированной зарплаты); способности руководителя; физические условия труда; стабильность рабочего места.* Вторую группу факторов составляют *мотиваторы*, которые непосредственно вызывают удовлетворенность трудом, высокий уровень мотивации и трудовых достижений. Они выступают стимуляторами эффективного труда. К ним относятся: достижение це-

лей, признание, интересное содержание труда, самостоятельность (свой участок работы) и ответственность, профессионально-должностной рост, возможности личностной самореализации. Конечно, грани между отдельными гигиеническими факторами и мотиваторами относительны, подвижны. Так, деньги в форме фиксированной зарплаты относятся к факторам гигиены, в то же время такой мотиватор, как должностной рост, также подразумевает повышение зарплаты.

Для того чтобы не появилась неудовлетворенность трудом, достаточно наличия гигиенических факторов в обычном объеме, повышение же производительности труда достигается с помощью мотиваторов.

Обобщая результаты своих исследований, Херцберг сделал ряд **выводов**:

1. Отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом.

2. Наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены.

3. В обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия.

4. Максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены.

В качестве *практических рекомендаций для менеджеров*, вытекающих из позитивного опыта использования программ по обогащению труда, можно назвать следующие:

1) сотрудники должны регулярно узнавать о позитивных и негативных результатах своей работы;

2) им необходимо создать условия для роста собственной самооценки и уважения (психологического роста);

3) им следует предоставить возможность самостоятельно составлять расписание своей работы;

4) они должны нести определенную материальную ответственность;

5) они должны иметь возможность открытого и приятного общения с руководителями всех уровней управления;

б) они должны отчитываться за работу на доверенном им участке.

Теория справедливости С. Адамса. Исходит из того, что социальное взаимодействие в организации протекает подобно экономическому обмену между работником и работодателем. Включаясь в трудовую деятельность, работник оценивает ситуацию по двум параметрам:

1) «Что я даю организации?» и 2) «Какое вознаграждение я получу соответственно моему вкладу и по сравнению с вознаграждением других служащих, выполняющих такую же работу?»

Нормальные трудовые отношения работника и работодателя устанавливаются

лишь тогда, когда существует распределительная справедливость, т.е. вознаграждение честно распределяется между сотрудниками по формуле:

Каждый работник сравнивает соотношение своих вознаграждения и затрат с соотношением их у других и в результате сравнения оценивает, была проявлена к нему справедливость или несправедливость. Несправедливость может существовать как в форме недоплаты), а переносится острее и вызывает возмущение), так и переплаты (у нормального человека при этом возникает чувство вины).

$$\frac{\text{Вознаграждение}}{\text{Вклад сотрудника А}} = \frac{\text{Вознаграждение}}{\text{Вклад сотрудника В}}$$

Чувство несправедливости приводит работника к психологическому напряжению, острота которого определяется величиной неравенства. Напряжение, в свою очередь, вызывает определенную поведенческую реакцию, направленную на устранение неравенства и несправедливости. Стремясь избавиться от неприятного психологического состояния (чувства несправедливости), сотрудник может действовать следующим образом:

1) уменьшить или увеличить свой трудовой вклад в надежде достичь справедливости. Позиция в сторону уменьшения вклада довольно широко распространена в современной России и обычно оправдывается по принципу «за такую маленькую зарплату можно вообще ничего не делать»;

2) изменить доход, например, увеличить его за счет приработка на стороне или поговорив с начальством;

3) попытаться переоценить соотношение затрат и дохода;

4) воздействовать на работника, выбранного в качестве эталона сравнения, например, предложить ему работать лучше (или хуже);

5) выбрать другого человека для сравнения и успокоиться, если соотношение окажется не в его пользу;

6) уволиться из организации.

Руководитель должен знать эти альтернативы поведения и пытаться устранить реальную или мнимую несправедливость или хотя бы блокировать вредные для организации формы поведения, например увольнение сотрудника или снижение его усилий.

Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Определенный вклад в изучение механизма побуждений человека к труду внесла теория усиления мотивации Б. Скиннера, достаточно простая и удобная для практического использования. *Эта теория отражает важный аспект мотивации – ее зависимость от прошлого опыта* людей. Согласно теории Скиннера, поведение людей обусловлено последствиями их действий в подобной ситуации в прошлом. Сотрудники извлекают уроки из имеющегося у них опыта и стараются брать такие задания, выполнение которых раньше давало позитивные результаты, и, напротив, избегать тех заданий, выполнение которых повлекло за собой негатив-

ные результаты. Согласно этой модели, наличие стимулов вызывает определенное поведение человека. Если последствия поведения положительны, то работник будет аналогично вести себя в такой же ситуации в будущем, т. е. его поведение повторится. Если же последствия отрицательны, то в дальнейшем он либо не будет реагировать на подобные стимулы, либо изменит характер своего поведения. Неподобные повторения одних и тех же результатов приводят к формированию у человека определенной поведенческой установки. Применяя теорию Скиннера на практике, руководитель должен предвидеть психологическое влияние последствий выполнения сотрудниками заданий, которые он им дает, и ставить перед ними вполне достижимые цели, реализация которых способна вызвать у них позитивный психологический эффект.

Наиболее детальную серию практических советов менеджерам, вытекающих из теории усиления мотивации Скиннера, разработал У. К. Хамнер. Его советы таковы:

1. *Не вознаграждайте всех одинаково.* Вознаграждение лишь в том случае вызывает позитивный эффект, если непосредственно зависит от деятельности подчиненного. Одинаковые вознаграждения лишь усиливают плохую или среднюю работу.

2. *Неполучение вознаграждения тоже является фактором воздействия на подчиненных.* Менеджеры могут влиять на своих сотрудников, как действием, так и бездействием. Например, если человек, заслуживающий похвалы, не получит ее, то в следующий раз он будет работать хуже.

3. *Объясните людям, что они должны сделать, чтобы получить поощрение.* Четкое определение стандартов деятельности позволяет сотрудникам своевременно и правильно ориентировать свое поведение на получение вознаграждения и улучшать достижения.

4. *Покажите людям, что именно они делают неправильно.* Если сотрудник ли-

шен вознаграждения без соответствующих объяснений, то это вызовет у него недоумение и обиду. Кроме того, он не сможет своевременно исправить ошибку.

5. *Не наказывайте подчиненных в присутствии других сотрудников, особенно из числа их хороших знакомых.* Публичный выговор – эффективное средство воздействия на подчиненных, но, он унижает их достоинство и может быть причиной обиды на менеджера не только самого пострадавшего, но и других членов группы.

6. *При вознаграждении сотрудников будьте честны и справедливы.* Последствия любого поведения должны быть адекватны этому поведению. Люди должны получать лишь такое вознаграждение, которое они заслужили. Как незаслуженное вознаграждение, так и заработанное, но не полученное работником, снижают его мотивацию и в целом подрывают доверие к менеджеру.

Теория усиления мотивации подвергается критике по разным направлениям. Ее упрекают за упрощенность и игнорирование внутренних, психологических стимулов, индивидуальных особенностей людей, влияния коллектива, за примитивизацию поведения человека путем сведения его к принципу «стимул – реакция». Но, несмотря на эти упреки, используемая без абсолютизации, в системе с другими подходами она полезна в практической работе, особенно применительно к работникам, у которых доминируют материальные потребности.

Модель мотивации Лоулера-Портера

Важный вклад в обобщение и интеграцию различных теорий мотивации внесла модель мотивации, разработана Э. Лоулером и Л. Портером. Эта модель органично соединила в себе основополагающие идеи рассмотренных вкратце теорий Маслоу, Херцберга, МакКлелланда и Скиннера и идеи теории мотивации Врума. Модель Лоулера-Портера можно представить схематически (см. схему 3).

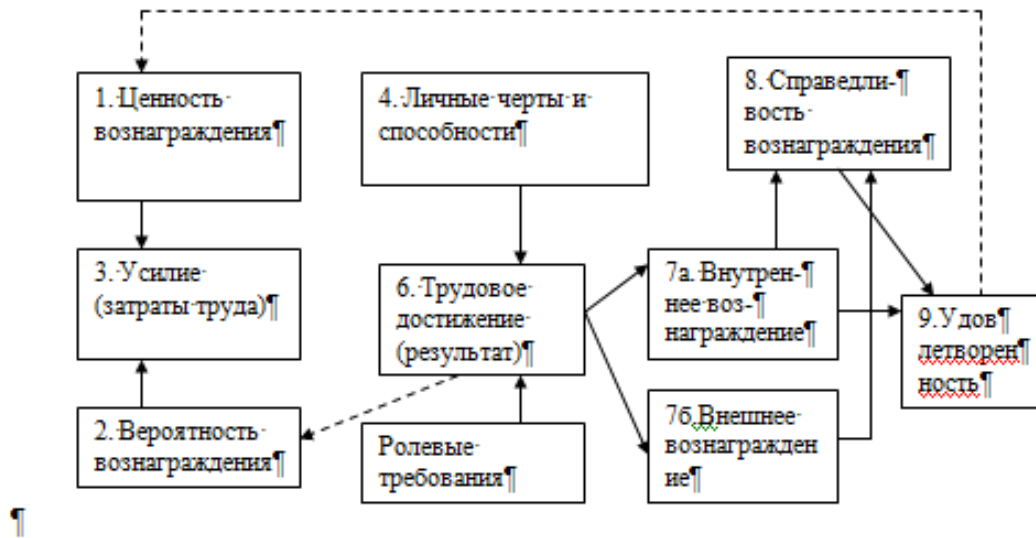


Схема 3. Модель Лоулера-Портера

Логика данной модели такова:

(1) Человек определяет для себя привлекательность, ценность вознаграждения, ожидаемого за достижение трудовой цели, (2) оценивает вероятность реализации цели и получения вознаграждения. (3) Это определяет его трудовое усилие, стремление выполнить работу. (4) На достижение цели влияют индивидуальные способности работника, а также (5) ролевые требования, т. е. восприятие им своих должностных обязанностей. (6) Достижение цели, т. е. полученный результат, влечет за собой внутреннее вознаграждение, т. е. субъективное позитивное переживание успеха: гордость, самоуважение и т.п. (7а) и внешнее вознаграждение (7б). (8) Вознаграждение оценивается как спра-

ведливое или несправедливое. (9) Внутреннее и внешнее вознаграждения, а также оценка их справедливости определяют удовлетворенность работой, которая, в свою очередь, оказывает обратное воздействие на оценку ценности нового вознаграждения (указано пунктирной линией). Кроме того, достигнутые результаты (6) влияют на последующую оценку вероятности будущих вознаграждений (2).

Современные теории мотивации далеко не исчерпываются рассмотренными выше. Мотивация – очень сложный и многоаспектный процесс. Общие представления о ее важнейших сферах и факторах дает состоящая из пересечения кругов схема Эйлера, предложенная Г. Комелли (см. схему 4) [11].



Схема 4. Основные сферы мотивации (Г. Комелли)

Как видно из схемы, на мотивацию работника влияют: его индивидуальные качества и усилия по самомотивации; задача которую ставит руководитель; характер руководства (способности руководителя, его стиль и т.д.); группа, в которой он трудится; вся организация с ее структурами и культурой; общество, которое определяет общую трудовую атмосферу, ценности и нормы.

Рассмотрев, представленные выше теории мотивации мы пришли к следующим выводам:

1. Мотивация в практике управления занимает центральное место. Самой сложной функцией управления является мотивирование. Сложность связана с действием и проявлением человеческого фактора в организации.
2. Характер взаимоотношений между людьми и отношение исполнителей к своей работе проявляется в форме удовлетворенности или, наоборот неудовлетворенности трудом.
3. Ситуацию «человек – организация» следует рассматривать как единую систему, звенья которой тесным образом взаимодействуют друг с другом. Каждое звено этой системы имеет свою сложную структуру.

4. Правильная мотивация является залогом успешной деятельности преподавателя.
5. В практических целях руководители всех уровней управления должны иметь представление о возможных путях мотивирования своих подчиненных, а так же самих себя. Знание теорий мотивации является необходимым для применения в практической деятельности.

Опыт практической стажировки показал, что в большинстве случаев мотивирование персонала сводится к анализу (заявления, просьбы, жалобы), но правомерен ли такой подход к мотивированию? Не происходит ли потеря чего-то важного, ценного для сотрудников и учреждения образования?

В настоящее время литература по психологии управления педагогическим персоналом в СПО мало уделяет внимания особенностям мотивации самосовершенствования, хотя некоторые исследования прямо говорят о необходимости более глубокого рассмотрения и исследования вопроса, касающегося данного вида самосовершенствования преподавателей.

Библиографический список

1. Ангуладзе Т. Ш. Проблема мотивации в теориях установки и деятельности // Развитие

эргономики в системах дизайна : тезисы докладов Всесоюзной конференции. – СПб., 2008.

2. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту // Проблемы теории и практики управления. – 1999. – № 2.
3. Берлин А. Из опыта управления реструктурированием кадрового потенциала крупного промышленного предприятия – М., 2016.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М., 2016.
5. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. – М., 1990.
6. Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. – М., 1993.
7. Дубейковская Я. С. Стоп кадры!: Управление персоналом для умных. – Екатеринбург, 2000.
8. Журавлев П. В. Кулалов М. Н. Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография. – М., 2008.
9. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы – СПб., 2000.
10. Зеер Э. Ф. Психология профессий – М., 2006.
11. Ильин Е. П. Мотивация и мотив: теория и методы изучения. – Киев, 2008.
12. Каору И. Японские методы управления производством. – М., 2007.
13. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. – 2007. – № 10.
14. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации : учебник. – М., 2000.
15. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие. – Самара, 1998.
16. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг. Практическое пособие для психологов. – СПб., 1999.
17. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Т. 2. – М., 1986.
18. Цандер Э. Практика управления. – М., 2013.

Bibliograficheskiy spisok

1. Anguladze T. Sh. Problema motivacii v teoriyax ustanovki i deyatel`nosti // Razvitie e`rgonomiki v sistemax dizajna : tezisy` dokladov Vsesoyuznoj konferencii. – SPb., 2008.
2. Bat`kovskij A., Popov S. Priemy` motivacii k trudu i pro-fessional`nomu rostu // Problemy` teorii i praktiki upravleniya. – 1999. – № 2.
3. Berlin A. Iz opy`ta upravleniya restrukturirovaniem kadrovogo potenciala krupnogo promy`shlennogo predpriyatiya – M., 2016.
4. Vesnin V. R. Prakticheskij menedzhment personala: Posobie po kadrovoj rabote. – M., 2016.
5. Vilyunas V. K. Psixologicheskie mexanizmy` motivacii chelo-veka. – M., 1990.
6. Grachev M. Superkadry`. Upravlenie personalom v mezhduna-rodnoj korporacii. – M., 1993.
7. Dubejkovskaya Ya. S. Stop kadry`!: Upravlenie personalom dlya umny`x. – Ekaterinburg, 2000.
8. Zhuravlev P. V. Kulalov M. N. Suxarev S. A. Mirovoj opy`t v upravlenii personalom. Obzor zarubezhny`x istochnikov : monografiya. – M., 2008.
9. Il`in E. P. Motivaciya i motivy` – SPb., 2000.
10. Zeer E`. F. Psixologiya professij – M., 2006.
11. Il`in E. P. Motivaciya i motiv: teoriya i metody` izucheniya. – Kiev, 2008.
12. Kaoru I. Yaponskie metody` upravleniya proizvodstvom. – M., 2007.
13. Komarova N. Motivaciya truda i povы`shenie e`ffektivnosti raboty` // Chelovek i trud. – 2007. – № 10.
14. Pugachev V. P. Rukovodstvo personalom organizacii : uchebnik. – M., 2000.
15. Rajgorodskij D. Ya. Prakticheskaya psixodiagnostika. Metodiki i testy` : uchebnoe posobie. – Samara, 1998.
16. Sidorenko E. V. Motivacionny`j trening. Prakticheskoe posobie dlya psixologov. – SPb., 1999.
17. Hekxauzen X. Motivaciya i deyatel`nost`: V 2 t. T. 2. – M., 1986.
18. Czander E`. Praktika upravleniya. – M., 2013.

© Ефимова Д. В.,
Андреева Н. А., 2018.

RULES FOR AUTHORS

Articles are to be sent in electronic format to e-mail: sociosfera@seznam.cz. Page format: A4 (210x297mm). 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 (600–800 characters) and a list of key words (5–10) 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 4–15 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 should be given in Russian letters and consists of the conference code and initials and family name of the first author, for example: APS-German P. The payment confirmation should be scanned and e-mailed, it should be entitled, for example APS-German P receipt.

Materials should be prepared in Microsoft Word, thoroughly proof-read and edited.

Information about the authors

Family name, first name
Title, specialization
Place of employment
Position
ORCID
Contact address (with postal code)
Mobile phone number
E-mail

The required number of printed copies

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

Материалы представляются в электронном виде на e-mail: sociosfera@seznam.cz. Каждая статья должна иметь УДК. Формат страницы А4 (210x297 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, e-mail, выравнивание по центру. После пропущенной строки печатается название на английском языке. На следующей строке фамилия авторов на английском. Далее название организации, город и страна на английском языке, e-mail. В статьях на английском языке дублировать название, автора и место работы автора на другом языке не надо. После пропущенной строки следует аннотация на английском (600–800 знаков) и ключевые слова (5–10) 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. Источники и литература в списке перечисляются в алфавитном порядке, одному номеру соответствует

1 источник. Ссылки расставляются вручную. При необходимости допускают подстрочные сноски. Они должны быть оформлены таким же шрифтом, как и основной текст. Объем статьи может составлять 4–15 страниц. Сведения об авторе располагаются после текста статьи и не учитывается при подсчете объема публикации. Авторы, не имеющие ученой степени, предоставляют отзыв научного руководителя или выписку заседания кафедры о рекомендации статьи к публикации.

Материалы должны быть подготовлены в текстовом редакторе Microsoft Word, тщательно выверены и отредактированы. Имя файла, отправляемого по e-mail, иметь вид АПС-ФИО, например: АПС-Петров ИВ или APS-German P. Файл со статьей должен быть с расширением doc или docx.

Сведения об авторе

Фамилия, имя, отчество

Ученая степень, специальность

Ученое звание

Место работы

Должность

ORCID (если есть)

Домашний адрес с индексом

Сотовый телефон

E-mail

Необходимое количество печатных экземпляров

**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»
В 2019 ГОДУ**

Дата	Название
15–16 января 2019 г.	Информатизация общества: социально-экономические, социокультурные и международные аспекты
17–18 января 2019 г.	Развитие творческого потенциала личности и общества
20–21 января 2019 г.	Литература и искусство нового века: процесс трансформации и преемственность традиций
25–26 января 2019 г.	Региональные социогуманитарные исследования: история и современность
5–6 февраля 2019 г.	Актуальные социально-экономические проблемы развития трудовых отношений
10–11 февраля 2019 г.	Педагогические, психологические и социологические вопросы профессионализации личности
15–16 февраля 2019 г.	Психология XXI века: теория, практика, перспективы
16–17 февраля 2019 г.	Общество, культура, личность в современном мире
20–21 февраля 2019 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2019 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
1–2 марта 2019 г.	Национальные культуры в социальном пространстве и времени
3–4 марта 2019 г.	Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы
15–16 марта 2019 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2019 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2019 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
29–30 марта 2019 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2019 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
7–8 апреля 2019 г.	Миграционная политика и социально-демографическое развитие стран мира
10–11 апреля 2019 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2019 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
18–19 апреля 2019 г.	Актуальные аспекты педагогики и психологии начального образования
20–21 апреля 2019 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук
22–23 апреля 2019 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2019 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2019 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2019 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
10–11 мая 2019 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
13–14 мая 2019 г.	Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы
15–16 мая 2019 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия
20–21 мая 2019 г.	Текст. Произведение. Читатель
22–23 мая 2019 г.	Профессиональное становление будущего учителя в системе непрерывного образования: теория, практика и перспективы
25–26 мая 2019 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2019 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
10–11 сентября 2019 г.	Проблемы современного образования



15–16 сентября 2019 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2019 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2019 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2019 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2019 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
5–6 октября 2019 г.	Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований
12–13 октября 2019 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2019 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2019 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2019 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2019 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2019 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
28–29 октября 2019 г.	Наука, техника и технология в условиях глобализации: парадигмальные свойства и проблемы интеграции
1–2 ноября 2019 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2019 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования
5–6 ноября 2019 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2019 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
15–16 ноября 2019 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2019 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2019 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2019 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2019 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2019 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук

ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Наукометрические базы	Импакт-фактор
Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера»	Социально-гуманитарный	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • РИНЦ (Россия), • Directory of open access journals (Швеция), • Open Academic Journal Index (Россия), • Research Bible (Китай), • Global Impact factor (Австралия), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия), • Universal Impact Factor 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 1,711, • Scientific Indexing Services – 1,5, • Research Bible – 0,781, • Open Academic Journal Index – 0,5, • РИНЦ – 0,102
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor(Канада), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия) 	<ul style="list-style-type: none"> • General Impact Factor – 1,7636, • Scientific Indexing Services – 1,04, • Global Impact Factor – 0,884
Чешский научный журнал «Ekonomické trendy»	Экономический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • General Impact Factor (Индия) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,72, • General Impact Factor – 1,5402
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,832,
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,725,
Чешский научный и практический журнал «Sociologie člověka»	Социологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,75,
Чешский научный и аналитический журнал «Filologické vědomosti»	Филологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scientific Indexing Services – 0,742,

**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 text (correct spelling, punctuation and stylistic errors),
- Making an artwork,
- Cover design,
- ISBN assignment,
- Print circulation in typography,
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic,
- sending books to the author by the post.

It is possible to order different services as well as the full range.

**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- учебные пособия,
- авторефераты,
- диссертации,
- монографии,
- книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России
(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок),
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- присвоение ISBN,
- печать тиража в типографии,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору.

Возможен заказ как отдельных услуг, так как полного комплекса.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

AKADEMICKÁ PSYCHOLOGIE

Vědecký a praktický časopis

№ 4, 2018

Čtvrtletní

Šéfredaktor – **Valeriy M. Miniyarov**
Zástupce šéfredaktora – **Ilona G. Dorošina**

Názory vyjádřené v této publikaci jsou názory autora
a nemusí nutně odrážet stanovisko vydavatele.
Autoři odpovídají za správnost publikovaných textů – fakta, čísla, citace,
statistiky, vlastní jména a další informace.

Opinions expressed in this publication are those of the authors
and do not necessarily reflect the opinion of the publisher.
Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures,
quotations, statistics, proper names and other information.

Redaktorka – I. G. Balašova
Korektura – Ž. V. Kuznecova
Produkce – G. A. Kulakova

Podepsáno v tisku 7.12.2018. 60×84/8 ve formátu.
Psaní bílý papír. Vydavatelství 4,6
100 kopií.

VYDAVATEL:

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
IČO 29133947
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika
Tel. +420773177857
web site: <http://sociosphere.com>
e-mail: sociosfera@seznam.cz