



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Academia Rerum Civilium –
Higher School of Political and Social Sciences
Branch of the Military Academy of Communications in Krasnodar

**PROBLEMS OF FORMATION
OF A PROFESSIONAL:
THEORETICAL ANALYSIS PRINCIPLES
AND PRACTICAL SOLUTIONS**

Materials of the VII international scientific conference
on September 25–26, 2019

Prague
2019

Problems of formation of a professional: theoretical analysis principles and practical solutions : materials of the VII international scientific conference on September 25–26, 2019. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2019. – 57 p. – ISBN 978-80-7526-409-1

ORGANISING COMMITTEE:

Dina B. Kazantseva, candidate of psychological sciences, assistant professor of Penza State University.

Lyudmila V. Kotenko, doctor of pedagogical sciences, professor, senior researcher at the Military Academy of Communications, branch in Krasnodar.

Yuriy V. Dragnev, candidate of pedagogical sciences, assistant professor of Lugansk National University named after Taras Shevchenko.

Miroslav Sapik, PhD, the associate professor, vice-rector of Academia Rerum Civilium – Higher School of Political and Social Sciences.

Svetlana N. Shumakova, PhD in Arts, senior lecturer of Kharkov State Academy of Culture.

Ilon G. Doroshina, candidate of psychological sciences, assistant professor, chief manager of the SPC «Sociosphere».

Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures, quotations, statistics, proper names and other information.

These Conference Proceedings combines materials of the conference – research papers and thesis reports of scientific workers and professors. It examines problems of formation of a professional. Some articles deal with problems of professional identity. A number of articles are covered problems of upbringing, attitudes to family, school and following self-actualization. Some articles are devoted to professional education and retraining. Authors are also interested in professional skills of an expert and their modeling.

UDC 377

ISBN 978-80-7526-409-1

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2019.
© Group of authors, 2019.

CONTENTS



I. PROBLEMS OF PROFESSIONAL IDENTITY

Шумакова С. Н.

Театральная педагогика: релевантность академического образования
в контексте вызовов времени 6

II. PROFESSIONAL EDUCATION AND RETRAINING

Danilova A. V.

Stylistic approach in the study of the course of musical form 9

Шехмирзова А. М., Грибина Л. В.

Методологические аспекты формирования универсальных компетенций
в вузовской практике в условиях реализации ФГОС 3++ 11

Шехмирзова А. М., Грибина Л. В.

Применение системы дистанционного обучения в условиях реализации
образовательной программы по ФГОС 3++ 17

III. STUDENT PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF INFORMATION-COMMUNICATION SPACE

Sielicka E., Choma A., Kowalczyk D.

Methodology in higher education: defensive attitudes of students 24

Sielicka E., Choma A., Kowalczyk D.

Quality of higher education: involvement of students against the challenges
arising from education at the polish universities..... 27

Гурина А. Н., Корчик С. А.

Применение интегрированной технологии обучения «Охране труда»
при подготовке специалистов агропромышленного комплекса..... 29

IV. PROFESSIONAL SKILLS OF AN EXPERT AND THEIR MODELLING

Sielicka E., Choma A., Kowalczyk D.

Motivation within an innovative work environment on the basis of Maslow and Herzberg theories: case study of semiconductor intellectual property company32

Бурлаченко Ю. И.

К проблеме применения активных методов при обучении математике студентов, осваивающих рабочие профессии34

Курбатова М. Н.

Контроль над эмоциями как эффективный показатель профессионализма педагога36

Проскурина Н. А., Шапаренко О. М.

Профессиональные и личностные качества учителя начальных классов....38

V. ESTABLISHING OF A PROFESSIONAL AS A SUBJECT OF PROFESSIONAL ACTIVITY AND CAREER WAY

Sielicka E., Choma A., Kowalczyk D.

Researches and the plagiarism – the analysis of the problem on the example of Poland40

Торшина А. С., Коробкина М. А.

Прелиминаринг как эффективный метод трудоустройства молодых специалистов44

Фонталова Н. С., Артамонова В. В., Турганова Г. Э.

Особенности психологического сопровождения сотрудников социозащитной сферы.....47

VI. PROFESSIONAL COMMUNITIES AND WORK COLLECTIVES

Sielicka E., Choma A., Kowalczyk D.

The relationship between management and leadership.....51

План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» в 2019 году53

Информация о научных журналах 54

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ».....	55
Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ».....	56



I. PROBLEMS OF PROFESSIONAL IDENTITY



ТЕАТРАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА: РЕЛЕВАНТНОСТЬ АКАДЕМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ВЫЗОВОВ ВРЕМЕНИ

С. Н. Шумакова

*Кандидат искусствоведения,
старший преподаватель,
Харьковская государственная
академия культуры,
г. Харьков, Украина*

Summary. Theatrical pedagogy is considered in the present situation, generated by the progressive requirements of the long overdue modernization of the quality of higher education, conceptual questions are formulated regarding the strengthening of vocational guidance, a new discussion on the relationship between academic training and professional practice, professional relevance of academic education in accordance with the challenges of the time.

Keywords: theatrical pedagogy; the challenge of the times; motives for the reorganization of content; vocational guidance.

Театральная педагогика в ситуации настоящего, порожденной прогрессивными требованиями давно назревшей модернизации качества высшего образования, формирует концептуальные вопросы относительно усиления профессиональной ориентации, новой дискуссии о соотношении академического обучения и профессиональной практики, профессиональной релевантности академического образования в соответствии вызовам времени. Практическую ориентацию академического обучения театральная педагогика позиционирует системообразующим мотивом реорганизации содержания и структуры образовательного процесса: в русле практикоориентированной подготовки осуществляется переосмысление методологии, самой философии образования.

Равнозначно ориентируясь как на обеспечение высокой эффективности усвоения знаний, так и реализацию гуманистически-культуротворческой миссии сценического искусства, современная театральная педагогика, претерпевает изменения, затрагивающие ценностные ее основания, когда наблюдаются проявления динамической экспериментальности, инновационного поиска путей формирования активной позиции студента, формирование его индивидуального репертуара стратегий познания, стиля сопряженности множественности форм ментальной репрезентации опыта познания и многообразия когнитивных структур.

Вместе с тем, традиционные образовательные отношения в театральной педагогике обретают новую глубину, возникает устойчивая необходимость понимания более сложных связей, содержательная трактовка кото-

рых в единении их друг с другом и образуют определенную смысловую данность, не только не тождественную каждой из них в отдельности, но, скорее, такую, которая представляет новый целостный смысл. По мере осмысления принципиальной сущности новейших принципов театральной педагогики все яснее становится ее детерминированность требованием исследовательского обучения студента как матрицы творческой самореализации, приобретения позволяющего самостоятельно осваивать новые сферы деятельности интегрированного опыта в сценической профессиональной среде [1; 3].

Профессиональная подготовка по специальности «Сценическое искусство» нередко по старинке становится интерпретирующей специфику творчества, не акцентируя осмысление процесса творческой эволюции мысли, силы внутренней творческой мотивации креативной активности.

Творческая деятельность, выявляющая устойчивые и изменчивые очертания логики творческого поиска, предполагает систему взаимосвязей, принципов и противоречий творческого созидания, в то время как, содержательное понимание креатива исходит из реализации качественного своеобразия творческого процесса как инструмента поиска принципиально инновационного.

Соответственно, современная театральная педагогика нацелена на подготовку специалиста сферы сценического искусства не столько в русле освоения определенной суммы знаний, сколько в смысле формирования у него познавательно-креативной компетенции, профессиональной гибкости в свете быстро изменяющегося рынка труда, готовности к постоянному креативному поиску и обновлению личного знаниевого пространства, способности приспосабливаться к новым ситуациям и решать профессиональные проблемы.

Содержательный базис моделирования актуальной стратегии театральной педагогики, в соответствии с которой акценты переносятся на личность, – субъект учебной деятельности – предопределяет личностно-ориентированный характер выявляющего профессиональную специфику педагогического процесса. Современное понимание и стратегический контекст актуализации проблемы профессиональной компетентности специалиста отражает невозможность формирования профессионально-методологической культуры выпускника только на основе полученных знаний, умений и навыков, без учета личностного фактора в смысле способности принятия креативных решений, инновационности подходов к реализации творческих идей, как адаптивной гибкости в отношении условий изменчивого рынка труда.

Таким образом, силовое поле обновления содержания театральной педагогики в свете вызовов современности, требующих эффективности образовательно-педагогических технологий, результативности педагогического процесса, эксплицирует стратегическую цель обеспечения иннова-

ционно-созидательной компетентности и креативно-профессионального мастерства будущего специалиста.



II. PROFESSIONAL EDUCATION AND RETRAINING



STYLISTIC APPROACH IN THE STUDY OF THE COURSE OF MUSICAL FORM

A. V. Danilova

*Candidate of Philosophical Sciences,
Vladimir State University
named after A. G. and N. G. Stoletovs,
Institute of arts and art education,
Vladimir, Russia*

Summary. This article discusses the issues of teaching music on a style basis. The author considers the degree of research of this topic in the scientific literature devoted to the problems of General and professional music education, as well as the possibility of using historical and stylistic approach in the study of the course «musical form» bachelors of music and pedagogical universities.

Keywords: professional education; music education; stylistic approach; musical form.

The problem of teaching music on a style basis in recent years is one of the most discussed in the pedagogy of General and professional music education. From the current graduate of the University requires a particularly versatile training, versatility of knowledge and skills, willingness to educate their students interest in the musical culture of different historical, stylistic and national traditions.

This article touches upon the issues of research of this topic in the scientific literature devoted to the problems of General and vocational education, the possibility of using historical and stylistic approach in the study of the course «Musical form» bachelors of music and pedagogical Universities.

In musical-pedagogical researches the question of the style principle of teaching musical-theoretical disciplines was raised more than once. Thus, the teaching of solfeggio on the basis of style, one of the directions in modern music pedagogy, aims to overcome the modal inertia in the perception and intonation of modern music, ancient music, music of non-academic styles and trends [3; 5]. Methods of mastering musical styles and the use of historical and stylistic approach in the preparation of music teachers are considered in their dissertations T. I. Klochkova and I. E. Molostvov [1; 4]. Questions of training students to implement a stylistic approach to learning music in their future professional activity explores O. V. Usacheva [7]. The problem of the stylistic approach is revealed in the works of Y. B. Aliyev (the method of determining the harmonic style vertical), E. D. of Crete (method intonational and stylistic comprehension of music), C. L. Starobin («style-acoustic analysis»).

In the process of training students-bachelors of music and pedagogical faculties style approach in teaching the course of musical form can be an effective method to enhance creative thinking of students.

Usually the main place in the course of the musical form is the study of classical and romantic forms. This tradition was founded by Western European musicians-theorists (A. B. Marx, G. Riemann) and was developed in the domestic theoretical musicology (I. Sposobin, L. Mazel, V. Zuckerman). However, the current situation convinces of the need to expand the content of the subject and in historical and stylistic terms. The principles of the formation of Modern music, as well as the musical forms and genres of the cult monody of the Western European middle ages and the Russian Znamenny chant along with the study of musical forms of the Renaissance and Baroque should be included in the range of issues under consideration.

In recent years, there are textbooks that include historical and stylistic review of musical forms from the middle ages to the end of the twentieth century (V. Kholopov, T. Kyuregyan) [2; 8]. Features of formation in music of the 2nd half of the XX century are considered in the «Theory of modern composition», collective work of teachers of the Department of music theory of the Moscow Conservatory [6].

But, despite the sufficient research of the issues of musical forms of different styles and eras, currently there are no textbooks for the preparation of students-bachelors of music and pedagogical Universities. We also have to deal with the problem of low equipment of libraries with musical literature and audio recordings of works.

Musical forms are able to capture the nature of the musical thinking of his era. Therefore, the stylistic approach to their study will allow students to better understand the relationship of the principles of shaping with the aesthetic and cultural settings of their time.

Bibliography

1. Klochkova T. I. Methods of mastering musical styles in the process of theoretical training of a music teacher : Dis. ... kand. PED. Sciences : 13.00.02 : Moscow, 2003, 196 c.
2. Kyuregyan T. S. Form in music of XVII-XX centuries. Publisher: Moscow Conservatory, Publishing house «Composer», 2003. – 312 p.
3. Lyudko M. G. Style solfeggio in modern vision: Dis. ... kand. of art criticism : 17.00.02 : Saint-Petersburg, 2011, 236 PP.
4. Molostvova I. E. Formation of adequate musical perception in the process of University training of music teacher : Dis. ... kand. PED. Sciences : 13.00.02 : Saransk, 1998, 191 c.
5. The theory of modern composition. M.: Music, 2005. – 624 p.
6. Usacheva O. V. Stylistic approach to the content and organization of listening to music at school :on the material of University training of music teacher : Diss ...kand. PED. Sciences : 13.00.02: Moscow, 2006, 174 p.
7. Kholopova, V. N. Forms of musical works: a Training manual. 2-ESD., Rev. – SPb.: Publishing House «Fallow Deer», 2001. – 496 p.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ВУЗОВСКОЙ ПРАКТИКЕ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС 3++

А. М. Шехмирзова
Л. В. Грибина

*Кандидат педагогических наук, доцент,
кандидат педагогических наук, доцент,
Адыгейский государственный
университет,
г. Майкоп, Республика Адыгея, Россия*

Summary. The article reveals the essence of the formation of universal competencies in the context of updating new standards. The analysis of normative documents on UGSN 44.00.00 "Education and pedagogical sciences" in the framework of FGOS 3 ++. The experience of the formation of universal competencies in a number of Russian universities is summarized. The methodological problems of the university practice of forming universal competencies in modern conditions are revealed. The novelty of the result achieved in the course of this research is the presentation of the social significance of universal competencies as a systemic educational result of the joint activities of the university teaching staff.

Keywords: competency-based approach; universal competencies; university practice; normative documents of higher education; systemic educational outcome; joint activities; teaching staff of the university.

Введение стандартов нового поколения в систему российского высшего образования приводят к кардинальным ее преобразованиям. С определенными сложностями сталкиваются профессорско-педагогические коллективы вузов при непосредственной реализации компетентностного подхода в образовательном процессе. Казалось бы, понятная идеология компетентностного подхода столкнулась с определенными недостатками методологического характера. Закрепление данного подхода в нормативной составляющей российской системе высшего образования не стало достаточным для его практической реализации в образовательном процессе. Возникла методологическая содержательная трудность определения универсальных компетенций в структуре основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ и их практической реализации в вузе.

Как показала образовательная практика, термин «универсальные компетенции», предложенный Министерством образования и науки РФ для ФГОС предыдущего поколения, не был эффективно проработан, что привело к ряду практических трудностей. Затем Минобрнауки РФ утвердило методические рекомендации для актуализации действующих стандартов с учетом профессионального стандарта педагога (№ДЛ-2/05вн от 22.01.2015 г.). Они предполагали внесение уточнений в содержащиеся в ранней редакции ФГОС формулировки универсальных компетенций (УК) по аналогии с Дублинскими дескрипторами в соответствии с общемировой ориентацией на повышение качества высшего образования в соответствии

с Болонским соглашением. В соответствии с этим документом были установлены в новой редакции ФГОС единые унифицированные универсальные компетенции для каждого уровня ВО с учетом преемственности и различий между ними.

Сегодня универсальные компетенции (УК) приобретают особую значимость в условиях общемировых тенденций ускоряющихся изменений на современном рынке труда в связи с их социальной направленностью. Требуется пересмотр содержательного понимания универсальных компетенций как образовательных результатов в контексте нового осмысления практики реализации компетентностного подхода. УК – это интегрированные образовательные результаты, подлежащие освоению всеми обучающимися по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ для успешного осуществления будущей деятельности. Достижению эффективных результатов способствует совместная деятельность профессорско-преподавательского коллектива вузов. Необходимость установления значимых субъектных взаимоотношений между вузовскими участниками образовательного процесса отмечается в Коммюнике Конференции европейских министров по высшему образованию «Болонский процесс 2020 – Европейское пространство высшего образования в новом десятилетии». Справедливость рекомендаций министров подтверждается требованиями ФГОС ВО в новой редакции, практическая реализация которых предполагает взаимосотрудничество не только между профессорско-преподавательским коллективом, их со студентами, но и с представителями работодателей с учетом международных образовательных тенденций.

Проблема формирования УК у выпускников различных направлений подготовки в системе высшего российского образования исследуется отечественными учеными И. А. Зимней, Э. Ф. Зеером, Н. А. Селезневой, А. В. Хуторским, А. А. Орловой, А. Э. Федоровым и другими. Значимый вклад в разработку проблемы сделаны зарубежными исследователями, в числе которых Hauf, Huck-Schade, Scheitler, Schaeper, Müller, Orth, Weinert, Kohler. Однако, несмотря на наличие многочисленных исследований зарубежных и российских авторов по формированию общих (универсальных, ключевых) компетенций, следует признать отсутствие на данный момент времени едино признанного научного определения самого термина и его теоретического обоснования. Проявление неопределенности начинается с существующих различных содержательных акцентов английских аналогов, синонимичных понятию «универсальные компетенции» – «key competencies» (ключевые компетенции), «enabling skills» (умения, дающие возможности), «generic skills» (общие умения), «soft skills» (мягкие умения).

Проведенный анализ нормативно-правовых документов, регламентирующих образовательную деятельность в системе высшего образования, работ отечественных и зарубежных исследователей по проблеме формирования УК, изучение состояния и обобщение практики высшего образования в ряде российских вузов, позволило выявить недостаточную разрабо-

танность их теоретико-методологических основ. Сохранение традиционной практики предметной ориентации на профессиональные компетенции в ущерб универсальным, занижает их социальную значимость, что может привести к «разрушению единого компетентного пространства России» (по В. И. Байденко). Актуальность выявления методологических проблем формирования УК по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ методического, ресурсного, кадрового и структурного порядка для обеспечения качества высшего образования с учетом положений Болонской декларации, обуславливают необходимость рассмотрение процесса их формирования как системного образовательного результата, достижимого только посредством совместных усилий профессорско-преподавательского коллектива.

Для достижения цели выявления методологических проблем, характерных для современной вузовской практики формирования УК с представлением их социальной значимости были обозначены и решены ряд исследовательских задач, позволившие рассмотреть УК как системный образовательный результат совместной деятельности профессорско-преподавательского коллектива вуза.

В ходе проводимой работы для решения поставленных задач использовался комплекс взаимодополняющих методов научного исследования, адекватный изучаемому сложному объекту. Конкретный выбор научных методов (теоретический анализ зарубежной и отечественной научной литературы, анализ вузовского опыта российских вузов формирования универсальных компетенций по многочисленным научным публикациям, анализ ФГОС ВО по педагогическому и экономическому направлениям подготовки, учебных планов, рабочих программ дисциплин, наблюдение, беседа с вузовским преподавательским коллективом и др.) был определен логикой работы и решаемыми задачами на отдельных этапах в соответствии с объектом и предметом исследования. Сравнительно-сопоставительный анализ ФГОС ВО и других нормативных документов осуществлялся по программам бакалавриата, магистратуры и аспирантуры педагогического направления подготовки ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет».

В ходе проведения теоретической части исследования на основе анализа многочисленных научных публикаций, ознакомления с зарубежным и отечественным опытом формирования УК были раскрыты их сущностные особенности. Проведенный анализ действующих в настоящее время ФГОС ВО по педагогическим и экономическим направлениям подготовки на предмет представленности в них УК (ОК) показал различия в подходах зарубежных и отечественных ученых к общему их пониманию. В позициях европейских и российских исследователей отсутствует ясность относительно сущностного понимания и состава УК. В основном для большинства зарубежных исследователей (P. Zervakis, T. Haertel, I. Jahnke и др.) характерно понимание УК (soft skills) во взаимосвязи с успешностью дости-

жения результатов в конкретной профессиональной или иной ситуации. Ими, зачастую называемыми ключевыми переносимыми навыками, должны овладеть выпускники наряду с предметными компетенциями, что было подчеркнуто П. Цервакис, главой центра Болонья на конференции немецких ректоров в Германии [3]. Отсюда, свойственная зарубежному опыту формулировка образовательных результатов с акцентом на успешное выполнение деятельности (какие навыки, способности и знания, будут приобретены выпускниками по успешному завершению освоения образовательной программы). В подходах российских авторов, хотя и наблюдается открытость вопроса определения УК (их нет и в самих стандартах, наряду с определением компетенции), однако имеется четкое понимание необходимости их формирования у выпускников вне зависимости от конкретного направления и уровня их подготовки для обеспечения развития других, общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных компетенций (ПК). Относящиеся ко всем дисциплинам УК (навыки совместной коллективной (командной) работы; коммуникативные навыки и др.), улучшают трудоустраиваемость выпускников вне зависимости от профиля и направленности подготовки, что имеет практическое подтверждение в опыте деятельности многих российских вузов.

Проведенный анализ научных публикаций и нормативных документов показал, что в отношении состава УК европейские ученые выделяют инструментальные, межличностные и системные. Российские исследователи рассматривают их в контексте новой редакции ФГОС ВО в иных классификационных группах в рамках будущей профессиональной деятельности выпускников образовательных программ. Они соотносимы с выработанным набором компетенций в методологии общеевропейского проекта Tuning как ценного источника информации для формирования УК [1]. УК являются системным образовательным результатом освоения конкретной программы в соответствии с требованиями ФГОС ВО и не могут быть сведены к отдельным умениям или знаниям, становятся достижимыми совместными усилиями профессорско-преподавательского коллектива вуза. Обобщая представленные в ФГОС ВО общие для каждого уровня ВО перечни УК, можно заключить, что к предложенному зарубежными учеными составу, в российском нормативном документе добавляется группа социально-личностных компетенций. Это обосновывалось нами на примере программ бакалавриата, магистратуры и аспирантуры педагогических и экономических направлений подготовки с учетом, что ОК в соответствии с ФГОС 3++ носят универсальный характер для всех направлений подготовки соответствующего уровня. Практическая реализация выделенных в ФГОС ВО УК (ОК), ОПК и ПК позволяет обеспечить получение выпускниками фундаментальных знаний и овладение различными компетенциями с учетом задач Болонского процесса, связанных с созданием общеевропейского пространства для сопоставимости образовательных систем стран-участниц при сохранении их национальных особенностей.

Проведенный анализ нормативных документов по педагогическим и экономическим направлениям подготовки по программам бакалавриата, магистратуры, аспирантуры показал, что установление единых для каждого из уровней ВО УК предполагает преемственное их формирование совместными усилиями профессорско-преподавательского коллектива. Так, для уровня бакалавриата вне зависимости от направления подготовки, как было показано в проводимом исследовании на примере педагогических и экономических профилей, ФГОС 3++ предусмотрены восемь УК, носящих универсальный характер. Установленный стандартом перечень УК жестко не привязан к объектам и предметам труда будущей профессиональной деятельности выпускников, в отличие от ОПК и ПК, отражающих профессиональную квалификацию и различаясь для разных дисциплин и направлений подготовки. УК как системные образовательные результаты предполагают преемственное формирование в контексте реализации компетентностной модели выпускника вуза [2]. Вместе с тем, как показывает проведенная исследовательская работа, для российской вузовской практики характерны методологические проблемы, затрудняющие формирование УК и достижение необходимого качества в условиях Болонского процесса.

Как показал сравнительно-сопоставительный анализ ФГОС ВО по педагогическим направлениям подготовки, формулировка образовательных требований вынуждает сосредоточиться именно на результатах обучения, приобретаемых компетенциях. На основе обобщения опыта формирования УК в ряде российских вузов можно заключить, что без дальнейшей дополнительной работы по проработке формулировок компетенций из ФГОС ВО, возникают практические трудности в их реализации, которые могут быть устранены только целенаправленной совместной деятельностью педагогического коллектива вузов. В образовательной практике российских вузов все еще преобладающая предметная направленность по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ не позволит обеспечить качество, позволяющее последовательно логично освоить компетенции в рамках как дисциплинарных, так и междисциплинарных модулей с элементами обратной связи. Здесь обнаруживается *первая методологическая проблема* формирования УК по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ , которая связана с необходимостью исследования структуры УК в рамках компетентностной модели выпускника и разработки научно-обоснованных теоретических положений преемственного их формирования на различных этапах обучения с учетом индивидуальной образовательной траектории. Эмпирическое наполнение УК позволит осмыслить их значимость для овладения ОПК и ПК, способствующих успешности профессиональной деятельности (к примеру, компетенция самоорганизации и саморазвития) согласно Болонскому соглашению. Именно успешность образовательного результата характеризует европейское понимание компетенций. В условиях модернизации российской системы ВО данная проблема может быть устранена на этапе разра-

ботки ОПОП по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++. Возникающие вопросы методологического характера, связаны с дальнейшим уточнением показателей усвоения знаний, освоения умений и оценки компетенций. В связи с этим были внесены изменения в ФЗ «Об образовании в РФ» и Трудовой кодекс РФ. Формирование УК с учетом данной законодательной нормы в ходе реализации компетентностной модели выпускника вуза позволяет гарантировать его востребованность на российском и международном рынке труда [2].

Другая методологическая проблема возникает на этапе практического формирования УК в ходе образовательного процесса в вузе. Отсутствие единого понимания сущности, состава, механизма реализации УК привело к возникновению явления игнорирования процедуры оценивания их сформированности на различных этапах обучения в ходе освоения ОПОП. Как показал анализ практики ВО, зачастую студенты оказываются не в состоянии продемонстрировать уровень сформированности УК на отдельных этапах обучения. В российской высшей школе все еще доминирует предметная направленность образовательного процесса, что приводит к реализации механизма сложения результатов оценивания по отдельным знаниям и умениям. Между тем, УК формируются дисциплинарными и междисциплинарными модулями ОПОП, образовательными технологиями системного уровня, информационно-образовательной средой вуза.

Изменяющиеся социально-экономические условия с учетом общественных потребностей, интересов государства, личности и работодателей и социальная направленность УК, обуславливают необходимость разработки их состава в рамках компетентностной модели выпускника и комплексных показателей оценки образовательных результатов как основы для оценочных процедур при итоговой аттестации. Целостное решение выявленных методологических проблем современной вузовской практики формирования УК по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ как системного образовательного результата становится возможным посредством совместных усилий профессорско-преподавательского коллектива вуза.

Библиографический список

1. Болонский процесс: поиск общности европейских систем высшего образования (проект TUNING) / под науч. ред. В.И. Байденко. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. - 211с.
2. Шехмирзова А. М., Пшизова А.Р. Компетентностная модель выпускника вуза в контексте модернизации российской системы высшего образования // *Paradigmata poznání*. - №4, 2015, С. 154-160
3. Zervakis P.A. The dilemma of proposing common standards for implementing learning outcomes in decentralized curricular development. German Rectors' Conference 8 - 10 September 2008 (Bonn/Berlin Germany) / Programme on Institutional Management in Higher Education OECD, Paris, 2008. – Режим доступа: http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/11_2010/145255.pdf

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО ФГОС 3++

А. М. Шехмирзова
Л. В. Грибина

*Кандидат педагогических наук, доцент,
кандидат педагогических наук, доцент,
Адыгейский государственный
университет,
г. Майкоп, Республика Адыгея, Россия*

Summary. The article discusses the theoretical aspects of the implementation of the educational program on FGOS 3 ++ using the Moodle distance learning system, reveals the features of using various elements and resources of the learning environment. The novelty of the work is to determine the specifics of the training potential of the SDO Moodle in the formation of the universal competence of self-organization according to UGSN 44.00.00 “Education and Pedagogical Sciences” within the framework of FGOS 3 ++ by changing the approach to organizing independent work at the undergraduate level.

Keywords: competency-based approach; distance learning; independent work; Moodle learning environment; training platform modules; interactive course elements; self-organization competency.

Системные изменения, произошедшие в российском высшем образовании в связи с вхождением в Болонский процесс, обусловили ее новые ориентиры. Непрерывное обновление федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) приводит все к большему возрастанию самостоятельной работы (СР) обучающихся на всех уровнях высшего образования (ВО) с повышением их ответственности за результаты образовательной деятельности. Компетентностный подход как основа реализации ФГОС 3++ определил необходимость поиска инновационных способов самоорганизации обучающихся на всех уровнях ВО. Как показывает практика российской высшей школы, наибольшее предпочтение при решении данной педагогической задачи отдаются электронным формам обучения и дистанционным технологиям. Анализ научно-педагогических исследований и образовательная практика подтверждает преимущества Moodle относительно других существующих моделей и вариантов дистанционного обучения в организации деятельности зарубежных образовательных учреждений. Сегодня обучающая среда Moodle получила особую популярность и распространение не только во многих образовательных системах стран мира, но и в России. В рамках ФГОС 3++ потенциальные возможности обучающей среды Moodle наилучшим образом позволяют формировать универсальную компетенцию самоорганизации в ходе организации СР бакалавров.

В рамках данной статьи описывается потенциал обучающей среды Moodle в формировании компетенции самоорганизации бакалавров в ходе организации их самостоятельной работы на основе компетентностного

подхода в рамках реализации актуализированных ФГОС. Многолетняя реализация авторских курсов в системе дистанционного обучения Moodle подтверждает эффективность этой технологии. В исследовании мы исходим из рассмотрения универсальной компетенции самоорганизации как одной из наиболее актуальных на уровне бакалавриата по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ , поскольку на основе ее сформированности обеспечивается успешное развитие остальных. Она определяется нами в качестве ключевой (надпрофессиональной) в силу необходимости ее формирования у обучающихся в соответствии с ФГОС 3++.

Проведенный анализ научно-педагогической литературы показал, что в высшей школе постоянно происходило переосмысление устоявшихся форм и методов осуществления СР на каждом новом этапе научного развития научно-педагогических знаний в условиях изменяющихся социально-экономических условий [4; 8]. Зарубежный опыт реализации образовательных программ в высшей школе показывает ориентированность программ на результаты обучения в виде компетенций. Соотнесение его с реализуемыми в системе российского высшего образования основными профессиональными образовательными программами (ОПОП) и требованиями их освоения по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ позволяет выявить соответствие с набором компетенций, выработанных в методологии общеевропейского проекта TUNING [3].

В ходе исследования проводилось соответствие универсальной компетенции самоорганизации по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ с компетенциями в терминологии TUNING. Актуальность ее непрерывного формирования у обучающихся определяется возрастающей ролью СР в современных условиях.

На основе обобщения отечественной и зарубежной литературы о разработанности проблемы организации СР [1; 2; 9] можно заключить, что, несмотря на значительный объем работ по ее методологическим и методическим аспектам, необходимым становится углубленное исследование потенциальных возможностей обучающей среде Moodle в организации СР по ФГОС 3++. Актуальность данного исследования исходит из недостаточной разработанности в педагогической науке основ научно-методического обеспечения СР обучающихся формирования компетенции самоорганизации с применением технологических элементов и ресурсов обучающей среды Moodle.

Цель исследования связана с теоретическим обоснованием и экспериментальной проверкой эффективности формирования компетенции самоорганизации в ходе организации СР обучающихся с применением статистических ресурсов и интерактивных элементов обучающей среды Moodle. Цель определила решение ряда исследовательских задач, решение которых позволяет подтвердить предположение об эффективности формирования

компетенции самоорганизации в обучающей среде Moodle в условиях реализации ФГОС 3++. Цель предусматривает использование комплекса различных теоретических и эмпирических методов исследования, в числе которых анализ отечественной и зарубежной литературы (научной, методической, психологической, педагогической), изучение и анализ документов по вопросам профессионального образования, включая ФГОС 3++, теоретическое обобщение результатов исследования; изучение, анализ и обобщение педагогического опыта зарубежной и отечественной высшей школы, моделирование процесса организации СР в среде Moodle.

В ходе сравнительно-сопоставительного анализа научно-теоретической литературы по проблеме исследования, были выявлены имеющиеся расхождения в трактовке авторами понятия «компетенция» и его определении в законодательных образовательных российских и европейских документах. В российских документах компетенция характеризуется интегральным характером, а его системный эффект может обеспечиваться совокупностью набора модулей (дисциплин), практикой, высокого профессионального уровня преподавателей и электронно-информационно-образовательной среды вуза в целом. Компетенции в европейских документах, формулируются с учетом запроса работодателей и отражают интересы экономической эффективности. Как подчеркивают отдельные зарубежные авторы, понятие «компетенция» на сегодняшний день содержательно точно не определено [8]. Мнения же большинства зарубежных исследователей сходятся в том, что смысл понятия «компетенции» можно передать с помощью выражений «знаю, как» и «знаю, что», отсюда, «употребление рассматривается как компетенция в действии» [8]. Краткое и емкое определение предлагает К. Кеен, рассматривая компетенцию в виде «способности управлять стандартной и непредвиденной ситуацией» [9]. Этот незначительный экскурс в теоретический анализ содержания понятия «компетенция», позволяет прийти к выводу об отсутствии единого его понимания как отечественными, так и зарубежными исследователями. Вместе с тем, одновременно можно заключить, что в отношении понимания сущности данного понятия, наблюдается сходство в зарубежных и отечественных работах.

Понятие компетенции, предложенное в европейском образовательном проекте TUNING, базируется на требованиях, необходимых в конкретной сфере профессиональной деятельности [3]. Так, в рамках проводимого исследования, область профессиональной деятельности выпускников программы бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование включает образование, социальную сферу и культуру. В соответствии с этим, обозначенные во ФГОС 3++ перечни компетенций, значимы для осуществления ими педагогической, проектной, методической, организационно-управленческой, культурно-просветительской видов деятельности, к которым они готовятся.

На основе сравнительно-сопоставительного анализа были выявлены сходства и различия в отношении классификации компетенций. Сопоставление набора компетенций, заданных в документах Евросоюза и обозначенных в ФГОС 3++ по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование показало их совпадение в основных параметрах, но и большее расхождение по отношению к самой классификации и стилистическому, текстовому оформлению. Формулировки в документах Евросоюза носят укрупненный и обобщенный характер, а в российском варианте заметна большая конкретизация.

В рамках проводимого исследования нас интересовало наличие в российском и европейском вариантах компетенций, связанных с осуществлением обучающимися самостоятельной работы. С этой целью остановились на системных компетенциях, которые в понимании европейского сообщества идентифицируются, как способность работать самостоятельно. Эта способность в виде компетенции рассматривается в качестве обязательного требования к результатам освоения выпускниками образовательной программы. Учитывая ее значимость Министерство науки и высшего образования РФ для всех ФГОС 3++ предложило термин «универсальные компетенции», перечень которых включает компетенции с установкой на самостоятельную работу, что позволяет констатировать факт соответствия этих законодательных документов общеевропейским требованиям в рамках Болонского соглашения. В ФГОС 3++ по отобранным программам бакалавриата обозначена общекультурная компетенция, включенная в набор требуемых результатов освоения программы бакалавриата, и формулируемая как способность к самоорганизации и саморазвитию (УК-6).

Для корректного установления уровней сформированности компетенции самоорганизации недостаточно простой ее формулировки и требуется более полная информация. С этой целью потребовалась разработка паспорта и программы формирования компетенции самоорганизации. Такая работа позволяет выявить значимость компетенции самоорганизации еще на этапе проектирования ОПОП и рационально распределить временные, материально-технические, учебно-методические и кадровые ресурсы с учетом требований ФГОС 3++ к условиям ее реализации.

Проведенный анализ состояния реальной вузовской практики организации СР позволяет заключить, что эта система не позволяет формировать уровень навыка самоорганизации. В этой связи возрастает интерес к применению в ходе СР обучающихся электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Наибольшими преимуществами в организации СР бакалавров обладает обучающая среда Moodle. Они проявляются в предоставлении возможности, с одной стороны, активного выполнения студентами различных заданий в ходе освоения модулей дисциплины с любого места и в удобное время, а с другой – создания условий для формирования общепрофессиональной компетенции самоорганизации

в ходе осуществления всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных ОПОП.

Исследование проводилось в несколько этапов на базе Адыгейского государственного университета (г. Майкоп) в период с 2011–2014 г., 2015–2019 гг. в соответствии с требованиями обновленных редакций ФГОС ВО. В условиях ориентации вузов на компетентностный подход к обучению и организации СР используются возможности соответствующего инструментария LMS Moodle. На первых этапах исследования с целью исключения механического переноса традиционных методов обучения в дистанционную форму образования была проведена переоценка содержания высшего образования в направлении от требуемых результатов освоения ОПОП ВО.

Использование технологического инструментария Moodle в организации СР бакалавров происходило при сочетании очной и дистанционной форм обучения вуза. Аудитории, в которых проводились практические занятия со студентами очной формы обучения, были обеспечены всеми необходимыми для организации аудиторной СР, материально-техническими ресурсами. Внеаудиторная СР осуществлялась бакалаврами в дистанционной системе Moodle с любого места и в удобное для них время.

Компетенция самоорганизации в исследовании рассматривается нами как процесс и результат развития личности бакалавра под влиянием объективных внешних условий и обучающей среды Moodle. Важным преимуществом обучающей среды Moodle в ее формировании стала возможность мотивированного самостоятельного выбора и построения бакалаврами своей индивидуальной образовательной траектории. Как показал сравнительный анализ организации СР на бакалавриате в ходе многолетнего опыта, применение обучающей среды Moodle в организации СР, повышает уровень мотивации студентов на самоорганизацию продуктивного учебного труда и профессионально-личностное самообразование.

В рамках исследования в ходе организации СР бакалавров использовались статические (ресурсы курса) и интерактивные (элементы курса) технологические инструменты Moodle, каждый из которых имеет определенные возможности эффективной организации СР и формирования компетенции самоорганизации.

Для организации эффективной СР бакалавров использовались такие статистические ресурсы обучающей среды Moodle как «Гиперссылка», «Книга», «Папка», «Пояснение», «Страница», «Файл».

Большой обучающий потенциал возможностей для организации общения и сотрудничества между бакалаврами и преподавателями в ходе осуществления СР имели интерактивные элементы, которыми насыщен технологический инструментарий системы Moodle. Методологической основой интерактивных элементов системы Moodle выступает педагогика «социального конструктивизма». Основную идею ее представителей можно сформулировать следующим образом: «только обучение, при котором

знания появляются в процессе совместной деятельности студентов и преподавателей может привести к максимальным результатам».

В отличие от статических элементов, не предполагающих активное взаимодействие с бакалаврами, в обучающей среде Moodle имеются разнообразные интерактивные элементы, позволяющие мотивировать и вовлекать их в СР в ходе изучения учебного материала дисциплины и общение с преподавателем.

Все многообразие интерактивных элементов в зависимости от их назначения в организации СР бакалавров можно разделить на две группы: элементы совместной деятельности («Форум», «Глоссарий», «Вики») и элементы контроля уровня освоения компетенций, в том числе самоорганизации («Задание», «Семинар», «Тест», «Лекция»). Основное назначение интерактивных элементов первой группы заключается в организации сотрудничества между бакалаврами и преподавателем. Налаживание их общения способствует более эффективному освоению компетенций в процессе выработки новых знаний. Основное назначение интерактивных элементов второй группы заключается в адекватном отражении уровня приобретенных бакалаврами компетенций, в том числе самоорганизации.

В зависимости от содержания изучаемых бакалаврами тем модулей в дисциплины можно включать наиболее подходящие для СР интерактивные элементы и статистические ресурсы Moodle. Как показали наши исследования, при их использовании в ходе СР у бакалавров отмечаются значительные учебные успехи, отражающиеся в положительной динамике по показателям сформированности компетенции самоорганизации.

Многолетний опыт работы авторов в высшей школе и полученные результаты проведенного исследования на примере реализованных в системе дистанционного обучения Moodle авторских курсов «Педагогика», «Методология педагогического исследования», «Современные образовательные технологии», «Практика бакалавров», «Технология планирования профессиональной карьеры», подтвердили эффективность формирования компетенции самоорганизации у бакалавров.

Это позволяет использовать Moodle как эффективное средство при реализации индивидуальной образовательной траектории студентов по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++. При этом компетенция самоорганизации представляется в виде сложной структуры, а ее формирование происходит за счет освоения ряда дисциплин (модулей) и практик. Комплексный результат достигается при системной организации СР бакалавров.

Использование возможностей статических (ресурсы курса) и интерактивных (элементы курса) технологических инструментов Moodle в организации СР адекватно формируемой универсальной компетенции способствует формированию компетенции самоорганизации бакалавров, а также более ответственному их отношению к результатам самостоятельной учебной и научной деятельности, повышению уровня мотивации к изуче-

нию дисциплин. Проводимое исследование показывает эффективное повышение уровня сформированности компетенции самоорганизации в ходе выполнения СР по различным показателям, в числе которых: определение цели самоорганизации (58 %), расчет и рациональная организация времени на самообразование (40 %), системность, поэтапность и последовательность работы по самообразованию (48 %), рефлексия работы по самообразованию (24 %). Положительная динамика развития компетенции самоорганизации и улучшение показателей самоорганизации учебной деятельности бакалавров по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ подтверждает эффективность использования среды Moodle в организации СР бакалавров. Компетентностный подход к организации СР с использованием обучающей среды Moodle позволяет решить многие профессиональные задачи, стоящие перед системой высшего образования.

Результаты проведенного исследования организации СР бакалавров в обучающей среде Moodle позволили получить богатый материал и определить в качестве одного из перспективных направлений дальнейшего исследования – построение индивидуальной образовательной траектории обучающихся по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» в рамках ФГОС 3++ разных уровней ВО (бакалавров, магистров, аспирантов) с применением СДО Moodle.

Библиографический список

1. Андреев А.В., Андреева С.В., Бокарева Т.А., Доценко И.Б. Новые педагогические технологии: система дистанционного обучения MOODLE // Открытое и дистанционное образование. - 2006. - № 3. - С. 1-5.
2. Анисимов А.М. Работа в системе дистанционного обучения Moodle: учеб. пособие. 2-е изд., испр. и дополн.– Харьков: Изд-во ХНАГХ, 2009. - 292 с.
3. Болонский процесс: поиск общности европейских систем высшего образования (проект TUNING) / под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. - 211 с.
4. Винник В.К. Модель организации самостоятельной работы студентов с применением учебной платформы MOODLE // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 3. - С. 223.
5. Зинченко В. П. Дистанционное образование: к постановке проблемы // Педагогика. - 2000. - №2. - С.23-34.
6. Кравченко Г.В. Использование дистанционной среды MOODLE в процессе студентов дневной формы обучения // Известия Алтайского государственного университета. - 2013. - № 2-1 (78). - С. 23-25.
7. Ряписов Н.А. Компетентностный подход – основа развития образовательной сферы // Философия образования. - 2007. - № 3. - С. 274-282.
8. Теория и практика дистанционного обучения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. Е.С.Полат. – М.: Академия, 2004. – 416 с.
9. Heba A. Information and Communication Technologies and E-Learning in the Opinion of Teachers and Students of Secondary Schools in Poland [in:] DIVAI 2010 Distance Learning in Applied Informatics . Conference Proceedings, Nitra, Slovakia, 2010.



III. STUDENT PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF INFORMATION-COMMUNICATION SPACE



METHODOLOGY IN HIGHER EDUCATION: DEFENSIVE ATTITUDES OF STUDENTS

E. Sielicka
A. Choma
D. Kowalczyk

PhD candidate,
PhD candidate,
PhD candidate,
Wroclaw University of Economics,
Wroclaw, Poland

Summary. Nowadays, for academic society may be visible some changes in students' attitudes and behavior resulting largely from social and value system changes. These changes force on teachers creating of new approaches to teaching and fitting their behaviour to the current needs and challenges to achieve the expected outcomes and to prepare students to their future professional life.

Keywords: methodology in higher education; students attitudes; defensive attitude

Observing students from the Millennials generation, in particular the generation currently entering the threshold of the University, there are clear changes in students' attitudes and behavior resulting largely from social and value system changes. In connection with the observed problem, the subject of this discussion is the phenomenon of defensive attitudes of students towards the challenges posed in higher education [4]. Conducting classes according to the principle *I will hear – I will forget, I will do – I will remember* it is important to activate students, who encounters increasingly frequent behaviors of difficult participants [2]. They can be divided into the following types:

Tabel 1

Basic didactic problems [1].

	Type:	Solutions:
1.	Quiet or shy	<ul style="list-style-type: none"> • questions directed to a person; • comment request; • work in smaller groups; • showing interest and support; • acceptance of silence (e.g. introverts); • enabling expression through written statements or preparation of projects / portfolio;
2.	Talkative and dominant bossy opinions block the	<ul style="list-style-type: none"> • limitation of speaking time or additional tasks during discussions – e.g. writing on a blackboard;

	statements of others,	<ul style="list-style-type: none"> • division into groups and work in groups;
3.	Still asking	<ul style="list-style-type: none"> • answering questions fairly but not engaging in polemics; • reflection of the question towards the group, don't ignore the questions;
4.	Reluctant or bored (he is late, he is reluctant to speak, he is not involved in solving tasks)	<ul style="list-style-type: none"> • increase the group's independence; • differentiate teaching methods; • assign individual tasks; • hold a private conversation to find out about needs, expectations and interests and then modify education program;
5.	„I know better” type	<ul style="list-style-type: none"> • put theories and statements to the whole group for discussion; • do not engage in polemics and do not lead to confrontation;
6.	Star- draws attention, diverts attention from the topic	<ul style="list-style-type: none"> • if it does not go beyond the norm and does not bother you then you can ignore or include jokes in the normal course of classes; • division of work into work in groups;
7.	Leader's favorite agrees with everything the leader says, seeks approval	<ul style="list-style-type: none"> • blocks the learning process for others, because it annoys them, most often it is enough to ignore or encourage to contact others work in groups;

The inspiration for the reflections were the actual situations that took place during the teaching classes by the authors. The most frequently observed type of students is a quiet, shy and reluctant student, bored, presenting particularly defensive attitudes towards activation attempts. In the case of financial subjects requiring prior preparation and involvement of students before classes, work during classes can be additionally difficult. Attempts to work in groups can be reduced to the time spent talking to students, and self-development tasks are not always satisfactory results. Attempts at activating students, analyzing tasks in class, creating conditions for discussion in the situation encountered by the authors did not create the expected commitment, which in effect did not bring satisfactory didactic effects due to the specificity of the subject and the requirement for performing specific calculations. In such a situation, it is worth considering an element that disciplines students, controversial but effective, namely the introduction of admission cards to check the preparation of the basic issues of the current material. The result of the implemented solutions are as follows:

- efficiency of conducting classes,
- greater student confidence when solving assignments,
- mastering the "required" section of the required material,
- the possibility of getting a positive results for the course on the basis of positive results of current work,

- positive final passing results.

The introduced solution despite the initial reluctance of students turned out to be very satisfying for the group and the teacher at the end. It enabled effective work and understandable delivery of demanding content. In connection with the current verification of students' knowledge during classes, they reached the proven knowledge threshold for a satisfactory grade. The authors' surprise was the final selection of students. In several groups with a total number of over 100 people, there were only a few who expressed a desire to check all the acquired knowledge and obtain a higher grade. As a result, the final test was written mainly by those absent from class.

Based on their own observations and analysis of the literature, the authors conclude that perfectionism and the pursuit of self-improvement are characterized by few individuals of the young generation. Commitment to getting high academic results is low, and getting a "credit" becomes an expected and sufficient element. It also proves that obtaining a diploma is the main goal of education of the young generation, the desire to acquire knowledge is of marginal importance. In view of such attitudes, it is difficult to achieve high-quality education in higher education, because the educated themselves do not set quality as their goal. An academic teacher faces the challenge of performing educational functions, stimulating passion and a desire to explore the world [3]. Nevertheless, this thread may constitute a separate topic of reflection on didactic problems at the university in the 21st century.

Bibliography

1. Kobylarek, A., 2014, Podstawowe problemy dydaktyczne, UW, Wrocław
2. Kontek, B., Kontek I, 2015, Zaangażowanie – istotna wartość dla studenta i przyszłego pracownika, Łódź
3. Kraśniewski, A., 2009, Kształcenie, (w:) Polskie Szkolnictwo Wyższe, stan, uwarunkowania i perspektywy, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
4. Wiśniewska, A., 2017, Formy nauczania w szkole wyższej, KNUV, Warszawa

QUALITY OF HIGHER EDUCATION: INVOLVEMENT OF STUDENTS AGAINST THE CHALLENGES ARISING FROM EDUCATION AT THE POLISH UNIVERSITIES

E. Sielicka
A. Choma
D. Kowalczyk

*PhD candidate,
PhD candidate,
PhD candidate,
Wroclaw University of Economics,
Wroclaw, Poland*

Summary. At the following article there were presented main root causes of students involvement decreasing in learning process, based on example of polish universities. These factors influences on arising of many issues, which academic teachers and University society need to face nowadays. The article should prompt to consider of finding a new ways for students involment to the creative work.

Keywords: education; quality of higher education; Polish University; challenges in education.

Many considerations and subsequent reforms of the last decade have been devoted to the quality of Higher Education. They mainly focus on adapting fields of study and study programs to the requirements of the current labor market, raising scientific and didactic competences of the academic staff as well as increasing the efficiency of managing the University's financial resources. In the spirit of these challenges, universities are preparing for further changes [5]. Nevertheless, in the context of didactic work with students, a clearly identified change seems to be the students' attitude, their commitment, their duty, as well as their behavior towards the challenges posed [3].

Students do not show significant involvement in the teaching process, it is increasingly difficult to encourage them to think independently, calculate tasks and engage in creative processes resulting from the teaching system [4]. An academic teacher faces the challenge of passing on specific knowledge and creating a cognitive desire among the young generation. These functions are becoming more and more difficult these days. This situation is affected by the following factors:

- studies in the 21st century in Poland are not so elite and have a mass character,
- students highly appreciate freedom and the use of various services offered by the entertainment industry,
- students expect to achieve high benefits while putting in a minimum range of their own commitment,
- the young generation has unlimited access to information and is fluent in using the opportunities offered to them by the Internet,
- the labor market places high demands, students very often decide to combine work and study,

- assessing the value of the family and the decision to establish it during the studies [6].

An academic teacher who wants to engage students in work during classes faces the challenge of meeting the requirements of students who chose education at a university mainly due to the need to obtain a diploma in order to receive a satisfactory professional work [1]. Observation shows that such a value system raises many problems, including:

- the learning process itself is placed in a marginal position, it is not students' passion or fascination, but only the way to the goal of obtaining a diploma,
- students choose fields of study that do not match their own preferences and passions,
- involvement in achieving high academic results is low, the proverbial 'zal' becomes an expected and sufficient element,
- students decide to behave unethically, it means not only plagiarism but also buying ready-made bachelor's or master's theses,
- the number of students present in class decreases and there are fictitious excuses or the lack of excusees,
- students expect to receive ready and prepared materials for passing, are reluctant to search for knowledge, read books and preparing notes [6].

To sum up these considerations, the thesis seems to be very relevant nowadays: "There are appropriate and inappropriate students among (...) There are those who are looking for knowledge at the university that matches their abilities and passions (...). Others see university studies as a means of taking a social position in life through practical, student-based professions (...). Finally, the third category consists of students who are pushed to the university only for a utilitarian moment, who do not like and value science, and want to obtain a diploma at the expense of the least intellectual effort and if they make an effort, it is only to obtain some relief or to circumvent the requirements of the regulations about studies " [2].

Bibliography

1. Brophy, J., 2004, *Motywowanie uczniów do nauki*, PWN, Warszawa
2. Czeżowski, T., 1946, *O uniwersytecie i studiach uniwersyteckich*, Toruń, Księgarnia Naukowa T. Szczęsny i S-ka
3. Kobylarek, A., 2014, *Podstawowe problemy dydaktyczne*, UW, Wrocław
4. Kontek, B., Kontek I, 2015, *Zaangażowanie – istotna wartość dla studenta i przyszłego pracownika*, Łódź
5. Kraśniewski, A., 2009, *Kształcenie, (w:) Polskie Szkolnictwo Wyższe, stan, uwarunkowania i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
6. Wiśniewska, A., 2017, *Formy nauczania w szkole wyższej*, KNUV, Warszawa

ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ «ОХРАНЕ ТРУДА»

ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

А. Н. Гурина
С. А. Корчик

*Кандидат технических наук,
магистрант,
Белорусский государственный аграрный
технический университет,
г. Минск, Беларусь*

Summary. In the context of traditional education, it is very often impossible to provide the training of a qualified specialist needed in the modern labor market. Therefore, it is relevant to search for such approaches that could solve this problem as efficiently as possible. For this, it is advisable to use various teaching technologies in the educational process, the integrated application of which will allow achieving the necessary results.

Keywords: training technologies; labor protection; specialists of agro-industrial complex.

Любому современному производству нужен специалист, способный самостоятельно мыслить, критически оценивать ситуации, умеющий своевременно распознавать и эффективно решать возникающие проблемы. Перед системой образования стоит задача подготовки такого выпускника, который удовлетворит все эти запросы производства. Однако система высшего образования часто сталкивается с противоречием: как обеспечить подготовку такого выпускника в условиях традиционной системы обучения? Решению этого вопроса во многом способствует применение различных технологий обучения, среди которых наибольшей популярностью пользуются: технология модульного обучения; технология развивающего обучения; технология дифференцированного обучения; технология проблемного обучения; технология проектного обучения; технология разноуровневого обучения; технология дистанционного обучения; интерактивные технологии обучения [1–2]. Представляется возможным интеграция различных технологий в рамках изучения предмета «Охрана труда», что сыграет важную роль в формировании профессиональных компетенций будущих специалистов АПК.

Весь курс «Охрана труда» построен на принципах технологии модульного обучения. Все содержание разделено на модули: «Правовые и организационные основы охраны труда. Производственная санитария и гигиена труда на объектах АПК» и «Безопасность производственных процессов на объектах АПК. Пожарная безопасность объектов АПК». Достоинствами такого подхода является то, что определена четкая структура курса и имеется возможность отслеживания связей между отдельными темами, что позволяет студентам осознавать перспективы в освоении содержания, реализуется индивидуальный подход к обучению студентов, действует накопительный принцип оценивания их работы.

Особенностью технологии модульного обучения является ориентация на самостоятельную работу, например, при изучении таких тем, как

«Вредные излучения и защита от них», «Требования безопасности при осуществлении технологических процессов на предприятиях АПК», что позволит студентам более осознанно изучить методы и средства обеспечения производственной безопасности при организации производственных процессов, техническом обслуживании и ремонте сельскохозяйственной техники, при эксплуатации машин и оборудования, транспортных средств. Такой подход в обучении охране труда развивает продуктивное мышление студентов, усиливает их познавательную деятельность. Технология модульного обучения реализует возможность самоконтроля и самооценки студентов. Однако значение контроля не уменьшается, так как он позволяет проверить готовность к новому модулю.

В рамках технологии развивающего обучения «Охране труда» рекомендуется использовать принцип обучения на повышенном уровне трудности, суть которого не в увеличении нагрузки, а в проявлении и развитии внутреннего потенциала студентов, что актуально при изучении таких тем, как «Теоретические основы охраны труда», «Организация управления охраной труда». Это будет способствовать развитию у студентов умения использовать принципы системного подхода в вопросах обеспечения безопасности на предприятии. Характерной особенностью данной технологии является стимулирование рефлексии студентов, т.е. осознания и осмысления способов учебной деятельности.

Создать условия для развития продуктивного мышления, формирования личности безопасного типа будущего специалиста АПК, развития его социальных и профессиональных отношений можно с помощью введения технологии проблемного обучения, которая реализует принципы проблемности и деятельности в обучении. Принцип проблемности проявляется как в содержании учебного предмета посредством разработки системы проблем, так и в процессе реализации этого содержания в учебном процессе путем построения обучения по диалогическому типу, где студенты проявляют инициативу, заинтересованность в суждениях друг друга, обсуждают альтернативные варианты решений. Принципы проблемного обучения можно эффективно реализовать при изучении темы «Травматизм, его причины и профилактика», так как с помощью учебных проблемных ситуаций можно смоделировать предметную деятельность специалистов, направленную на овладение мерами по предотвращению и снижению производственных рисков.

Перспективным представляется технология дистанционного обучения «Охране труда». Для реализации такого подхода разработаны электронные учебно-методические комплексы по дисциплине «Охрана труда», которые содержат не только теоретический материал, но и различные виды контроля и самоконтроля. Интерактивная технология обучения «Охране труда» предполагает взаимодействие и диалог между преподавателем и студентами. При этом развитию активности и инициативы студентов способствует организация на занятиях парной и групповой работы, использо-

вание ролевых игр, дискуссий, кейс-методов др. Например, проектный метод успешно можно реализовать при изучении темы «Аттестация рабочих мест по условиям труда».

Одно является несомненным: в основу применения интегрированной технологии обучения «Охране труда» должна быть положена технология осознанного действия, которая начинается с осознания студентом своей позиции в образовательном процессе, своего места и роли, своих функций, что приведет в дальнейшем к правильному пониманию цели, содержания, методов и результата обучения [3]. Применение интегрированной технологии обучения «Охране труда» направлена на формирование у студентов системы знаний, необходимых для обеспечения безопасной и эффективной работы предприятий АПК; творческого решения вопросов, связанных с созданием и освоением безопасной техники и обеспечением безопасных и безвредных условий труда, исключая производственный травматизм и профессиональную заболеваемость.

Применение интегрированной технологии обучения «Охране труда» направлено на интенсификацию обучения будущих специалистов АПК путем рационального использования учебного времени и самоподготовки. При этом в обучении должны не только проявляться, но и развиваться личностные и профессиональные компетенции студентов.

Библиографический список

1. Жук, А.И. Основы педагогики: учеб. пособие / А.И.Жук [и др.]. – Минск: Аверсэв, 2003. – 349 с.
2. Колесникова, И.А. Педагогическое проектирование: учеб. пособие для вузов [Гриф УМО] / И.А. Колесникова. – 3-е изд. – М.: Академия, 2008. – 285 с.
3. Громкова, Т.А. Андрагогика: теория и практика образования взрослых / Т.А. Громкова. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 495 с.



IV. PROFESSIONAL SKILLS OF AN EXPERT AND THEIR MODELLING



MOTIVATION WITHIN AN INNOVATIVE WORK ENVIRONMENT ON THE BASIS OF MASLOW AND HERZBERG THEORIES: CASE STUDY OF SEMICONDUCTOR INTELLECTUAL PROPERTY COMPANY

E. Sielicka
A. Choma
D. Kowalczyk

PhD candidate,
PhD candidate,
PhD candidate,
Wroclaw University of Economics,
Wroclaw, Poland

Summary. Motivation is the first step to work effectively. There are several ways to motivate employees. In the article, it was presented some of them, based on Maslow and Herzberg theories and on the example of semiconductor intellectual property company.

Keywords: motivation; innovative work environment; Maslow theory; Herzberg theory.

Maslow motivation theory is based on hierarchy of needs [4]. There are five stages of needs: physiological, safety, social, esteem and on the top is self-actualization. At the time, when people are satisfied from one need they move forward on the pyramid of hierarchy of needs [2]. Analyzing ARM working conditions it is possible to highlight every stage of Maslow's theory of needs. The goal of this paper is to show the motivation within an innovative work environment on the example of ARM company.

The ARM company is the world's leading semiconductor intellectual property supplier. The company designs and licences the intellectual property in the field of semiconductor chips. 95 % of the world's mobile phone handsets and more than a quarter of all electronic items as tablet computers, smart phones, digital televisions and set top boxes is using technology from ARM. ARM looks after employees and comply all of these needs. Physiological and safety needs are covered in ARM by good working conditions, pleasant environment, and competitive salary. In ARM important part of work is based on team working it provides social possibilities to share the ideas and knowledge. During engineering conferences employees shares their innovations. Thanks to this, they see how their work influence on the company, processes and production. Employees show their ideas in group 50–200 peoples. Team work in ARM is a center of open communication. Every engineer could go to senior managers and talks about ideas and asks questions. It helps to share knowledge and improve company social environment. In ARM employees also often communicate by internet communicator, blogs, conferences and newsletters.

ARM provides employees building their self-esteem and allows them to improve their full potential. It also makes possibilities to fulfill the highest need self-actualization. Employees are involved in every activities and processes in company. Thank to this they feel like essential part of the company. They see how their work influences on the company. In result of this their self-assessment increase and they feel more valuable. Employees are responsible of improving their skills and they manage their own work. Everyone in company could develop knowledge during on-demand e-learnings and international assessment. Initiatives in company are based on ideas of employees. It provides employees to influence on business. Thanks to such strategy ARM meet all of Maslow's needs.

Herzberg's theory of motivation is based on two factors: hygiene factors, which are also called as dissatisfiers and motivators which are satisfiers. Hygiene factors are part of work environment, from which employees are unsatisfied [3]. Autocratic system makes such environment. It definitely does not take place in ARM. In ARM key successful business strategy is based on employees' involvement which according to Herzberg's theory is satisfier factor. There are a lot of satisfiers in ARM for example people can improve their skills thanks to trainings. They have influence on the decision making process in company, they get high salaries, bonuses, and shares. The main goal is to make employees to feel and behave like owner of company.

Taylor's theory of motivation shows that motivation is increasing thanks to financial benefits, and it is the most important factor. He strictly linked pay to employees work output. However this theory applied to employees with narrow job functions for example working on production line. In this situation it is simple view of fair pay for fair work [1].

Working conditions in ARM company are completely different from production line. Employees are involved in every stage of company processes and are responsible for themselves and improvement of their knowledge and skills. Taylor's approach is limited in ARM environment. This theory is narrow and based only on relation between pay and output. In ARM it is not only increasing output and pay. Creating innovative product is based not only on pay and output but also on peoples' feelings, communication and achieving team goals. People in ARM are intrinsically motivated. Every day they are engaged in various company problems, and they are expected to understand different aspects of fields. Taylor's approach is based only on extrinsic motivation, so it could not describe all motivation factors in ARM.

To sum up, Maslow and Herzberg theories are based on intrinsic and extrinsic motivation, so there are relevant to assess ARM working conditions and employees' motivation. Taylor's theory is based on another background and environment. It is based only on extrinsic motivation, so it is not suitable theory to analyze ARM.

Bibliography

1. Jasiński, Z., 2007, Motywowanie w przedsiębiorstwie, Uwalnianie ludzkiej produktywności, Materialne, organizacyjne i psychologiczne motywatory, Agencja wydawnicza Placet,
2. Kałużny, S., 1996, Skuteczne kierowanie przedsiębiorstwem, Kwantum, Warszawa, s. 91
3. Koziół, L., 2002, Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne. Warszawa–Kraków: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 83-01-13786-X.
4. Miler – Zawodniak, A., 2012, Teorie potrzeb jako współczesne teorie motywacji, Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania I Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej nr 4, 101 – 116.

К ПРОБЛЕМЕ ПРИМЕНЕНИЯ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ПРИ ОБУЧЕНИИ МАТЕМАТИКЕ СТУДЕНТОВ, ОСВАИВАЮЩИХ РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ

Ю. И. Бурлаченко

*Преподаватель,
Анжеро-Судженский
политехнический колледж,
г. Анжеро-Судженск,
Кемеровская область, Россия*

Summary. This article observes the problems of using the active teaching methods for working professions education. Examples of case-tasks are presented. The positive results of case-tasks in the preparation of car mechanics students and welders are described.

Keywords: active teaching methods; case games; case method; car mechanics; welders.

На протяжении последних лет одной из актуальных проблем в подготовке студентов СПО является преодоление преподавателями ограниченности своих профессиональных знаний в области использования современных технологий и методов обучения математике, выход за традиционные содержательные рамки учебной дисциплины, что в результате способствует эффективной реализации ФГОС СПО, подготовке высококвалифицированных выпускников рабочих профессий, которые соответствуют запросу потенциальных работодателей [1].

Решение обозначенной проблемы мы видим в применении активных методов обучения, таких как имитационно-моделирующие игры и кейс-метод, которые, к сожалению, преподаватели математики используют крайне редко. Сложившаяся ситуация объясняется тем, что, во-первых, несмотря на огромный развивающий потенциал данных методов, они требуют достаточных временных затрат на их проведение и отработку когнитивных компетенций обучающихся, при отсутствии у последних опыта решения профессиональных задач. Во-вторых, в СПО математика изучается в рамках цикла общеобразовательных дисциплин – соответственно используются учебники, содержащие в своей основе материал для освоения

на уровне школы, который не содержит задач, подразумевающих применение ситуационной методики обучения. Это затрудняет работу преподавателя, которому, в сложившейся ситуации, необходимо самостоятельно разработать ситуационные задания, что требует от него сформированных когнитивных, проектировочных и других компетенций.

В качестве аргумента целесообразности и необходимости применения имитационно-моделирующих игр и кейс-метода при обучении математике мы укажем, что в их основе лежит использование реальных практико-ориентированных ситуаций с математическим подтекстом. Эти методы позволяют актуализировать необходимость пополнения теоретических знаний для анализа реальной практической ситуации, формируют общие и профессиональные компетенции, оказывают позитивное влияние на подготовку компетентного, востребованного работодателем профессионала.

Анализ собственного опыта работы по применению активных методов обучения в процессе преподавания математики в СПО позволяет утверждать, что они действительно имеют значимость в теоретической и практической подготовке обучающихся только при условии разработки кейсов и ситуационных игр с учетом специфики получаемой профессии. Например, при подготовке обучающихся по профессии «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей» кейс «Автомобильные фары» позволяет изучить тему «Функция $y=x^2$, её свойства и график: форма параболоид» на основе анализа ситуации с выбором формы зеркала фар для отражения лучей параллельным пучком. Кейс «Подбор поршней к цилиндрам» предназначенный для вычисления зазора между поршнем и цилиндром невозможно выполнить, не изучив тему «Площади и объем фигур вращения».

Специфика подготовки обучающихся по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» также диктует необходимость разработки кейсов и ситуационных игр с учётом требований к квалификационным характеристикам профессии. При их разработке необходимо учитывать, что создание сварной конструкции, соответствующей своему назначению, надежной в эксплуатации, представляет собой комплексную задачу, которая включает проектирование, расчет, рациональное построение технологии изготовления. Все это соответственно требует определённых математических знаний – вычислительных навыков, знания правила пропорции, умения нахождения неизвестного и др., и, конечно же, знаний из области геометрии. В качестве примера можно привести разработанный нами кейс «Определение расходного материала при изготовлении сварной конструкции – гараж», в котором для выполнения задания обучающиеся должны первоначально освоить, а затем применить на практике математические знания по теме «Площадь», «Многогранники» и пр.

Применение имитационно-моделирующих игр и кейс-метода повышает мотивационную составляющую не только на изучение математики, но и на дисциплины профессиональных модулей; формирует потребность в непрерывном образовании и совершенствовании знаний у обучающихся

и пр. В совокупности всё это способствует выполнению требований к результатам освоения образовательной в части формирования профессиональных компетенций.

Библиографический список

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 декабря 2016 г. № 1581 «Об утверждении ФГОС СПО по профессии 23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей»

КОНТРОЛЬ НАД ЭМОЦИЯМИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГА

М. Н. Курбатова

*Учитель,
Гимназия № 22,
г. Белгород, Россия*

Summary. Thus, the teacher's ability to control his emotional state, manage his negative emotions and be freed from them constructively influences his psychological health and success in his professional activities.

Keywords: professionalism; self-control; emotional state; psychological health; successful professional activity.

Профессионализм педагога – это не только владение на высшем уровне определенными видами профессиональной деятельности, но еще и наличие сочетания важных психологических качеств, помогающих им эффективно решать педагогические задачи [3].

К основным психологическим качествам, которые помогут любому педагогу справиться со стрессовыми и нестандартными ситуациями как в условиях общеобразовательного учреждения, так и за его пределами, являются самообладание, терпение, спокойствие, уравновешенность, самоконтроль. Но к сожалению, не каждый педагог обладает данными качествами. На сегодняшний день рациональный подход к решению педагогических или психологических проблем приветствуется больше, чем эмоциональный, свойственный большинству женщинам, в том числе и педагогам.

Изменения в образовании, внедрение профессионального стандарта педагога диктуют учителю ряд требований, которые первоначально вызывают, как правило, возмущение, недовольство, отрицательные эмоции, поэтому для успешной профессиональной деятельности необходимо уметь управлять своим эмоциональным состоянием, конструктивными способами освобождаться от отрицательных эмоций. Ведь большинство многие наших болевых ощущений в области головы, спины, ног, горле связаны с накопленным напряжением и возникают от сдерживания эмоций. Когда

мы копим свои эмоции, не даем им выплеска, они проявляют себя в одной из функций организма. А если нет выхода накопившемуся эмоциональному и мышечному напряжению, оно продолжает накапливаться до тех пор, пока не находит выхода в виде болей.

Кроме того, профессия «педагог» по степени эмоциональной и мышечной напряженности является одной из самых сложных. Как никто другой, каждый день педагог также подвержен стрессовым ситуациям из-за разногласий, несоответствия интересов, расхождения во взглядах, недопонимания с детьми, родителями, коллегами. Ему приходится пропускать через себя всю негативную информацию, испытывать разнообразные эмоции, что мешает ему психологически комфортно чувствовать себя и может спровоцировать возникновение синдрома эмоционального выгорания.

Наиболее эффективным способом управления своим эмоциональным состоянием в стрессовой ситуации является техника мгновенного успокоения, автором которой является Роберт Купер [2].

Данная техника помогает вызвать реакцию расслабления за несколько секунд. Автор считал, что эффективный и быстрый способ справиться со стрессом – умение распознать первые симптомы, признаки стрессовой реакции и немедленно на нее отреагировать.

Техника мгновенного успокоения состоит из 5 шагов.

Первый шаг – непрерывное ровное, глубокое дыхание.

Второй шаг – позитивное выражение лица. Улыбка помогает расслабиться и почувствовать себя более раскрепощенным, снизить уровень тревожности.

Третий шаг – баланс осанки. Расправленная грудь, поднятая голова, вытянутая шея и подбородок помогут почувствовать себя более уверенным.

Четвертый шаг – волна релаксации. Необходимо пустить «волну релаксации» к тем частям тела, где имеется напряжение.

Пятый шаг – сознательный контроль. Важно оценить реальное положение дел и принять правильное решение [2].

Кроме данной техники, для восстановления сил после нестандартных ситуаций педагогу необходимо делиться своими внутренними переживаниями с близкими, родными людьми; посещать театры, музеи; ходить в кино, баню; заниматься спортом и позитивно мыслить.

Таким образом, умение педагога контролировать свое эмоциональное состояние, управлять своими негативными эмоциями и освободиться от них конструктивными способами влияет на его психологическое здоровье и успешность в профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань: Издательство Казанского университета, 2007. – 176 с.
2. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 2009. – 208 с.

3. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. М.: Институт практической психологии, 2006. – 273.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

Н. А. Проскурина
О. М. Шапаренко

*Учителя,
Начальная-школа-детский сад № 44,
г. Белгород, Россия*

Summary. Love for the profession, children, justice, objectivity, determination, kindness, tolerance, efficiency in decision-making are those qualities that will help each teacher become a professional in his «difficult» business.

Keywords: professionalism; personal qualities; love for children; objectivity.

С 1 января 2015 года в каждом общеобразовательном учреждении на территории РФ активно реализуется профессиональный стандарт педагога, который является документом, определяющим перечень профессиональных и личностных требований к учителю. На основе представленных требований можно выделить те качества, которые должны присутствовать у педагогов для успешной профессиональной деятельности.

В последние годы в системе образования границы функций учителя начальных классов расширились, поэтому требования к профессиональным качествам педагога, работающего с детьми младшего школьного возраста, увеличились. Содержание деятельности учителя начальных классов отличается от деятельности педагогов среднего и старшего звеньев, так как он является классным руководителем и преподает несколько дисциплин, поэтому требований к нему больше.

Учитель начальных классов должен уметь организовать деятельность своих учеников; активно взаимодействовать с детьми и их родителями; быть готовым к постоянному саморазвитию; помогать обучающимся взаимодействовать с окружающей средой; владеть современными методиками обучения.

Немаловажными в педагогической деятельности учителя являются качества как профессиональные, так и личные. Но многие современные педагоги не проводят четких границ, объединяя все качества в профессионально-личностные.

Тем не менее, к важным профессиональным качествам учителя начальных классов можно отнести:

- обучение детей с учетом их индивидуальных особенностей;
- широкий кругозор и умение грамотно излагать материал;
- грамотная, поставленная речь и четкая дикция;
- направленность на работу с учениками;

- умение быстро реагировать на ситуации, находчивость;
- умение правильно формулировать цели; должен обладать организаторскими способностями;
- контроль качества знаний обучающихся [1].

Константин Дмитриевич Ушинский особое внимание уделял личности учителя, говорил о том, что в воспитании все должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности. Согласно его убеждениям, никакие уставы и программы не могут заменить личности в деле воспитания. Многие педагоги солидарны с К. Д. Ушинским, и считали профессионально значимыми качествами принято личностные качества учителя [2].

К основным личностным качества учителя начальных классов, в первую очередь, можно отнести любовь к детям, проявляющееся в уважении, толерантном отношении к индивидуальности каждого ученика, а также любовь к самому педагогическому процессу. Педагог должен иметь адекватную самооценку и уровень притязаний; быть целеустремленным, трудолюбивым, общительным. Немаловажным в деятельности учителя при взаимодействии с детьми является его остроумие, ораторские способности, артистичность натуры, что позволяет создать психологический комфортный климат в классном коллективе.

Особенно важными личностными качества учителя являются такие качества, как готовность к пониманию психических состояний учеников и сопереживанию, потребность в социальном взаимодействии [1].

В целом, мы увидели, что учитель начальных классов – уникальная профессия, которая предъявляет личности и умения педагога определенные требования, без соответствия которым трудно стать успешным педагогом и воспитать успешных учеников. Любовь к профессии, детям, справедливость, объективность, целеустремленность, доброта, толерантность, оперативность в принятии решений – те качества, которые помогут каждому педагогу стать профессионалом своего «нелегкого» дела.

Библиографический список

1. Гусева Т.К., Маяцкая Н.К. Требования к профессиональной компетентности педагога в свете основных положений ФГОС ВПО нового поколения // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 4-2. – С. 66-68.
2. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. М.: Институт практической психологии, 2006. – 273.



V. ESTABLISHING OF A PROFESSIONAL AS A SUBJECT OF PROFESSIONAL ACTIVITY AND CAREER WAY



RESEARCHES AND THE PLAGIARISM – THE ANALYSIS OF THE PROBLEM ON THE EXAMPLE OF POLAND

E. Sielicka
A. Choma
D. Kowalczyk

PhD candidate,
PhD candidate,
PhD candidate,
Wroclaw University of Economics,
Wroclaw, Poland

Summary. Is it possible to write a thesis without using literature sources? Yes, but it would be extremely difficult and it is not recommended. So, how literature sources should be used and how should not? The elaboration is based on own experiences, thoughts, observations and scientific descriptions reported in the references.

Keywords: plagiarism; researches; plagiarism in Poland.

Plagiarism exists in the world for many centuries. This concept is widely understood as theft of creativity, such as music, lyrics, book excerpts, etc. According to the definition in the Dictionary of Polish plagiarism is "intellectual theft, misappropriation of another person's work, creative ideas, issue another person's work under his own name, as the literal borrowing from other people's works presented as original and their own" [1].

Plagiarism is not a new phenomenon, it has been already known since many centuries, but in the XXI century in Poland, the problem has become very serious [2, p. 5]. Plagiarism applies to all fields, but recently a lot it has been talking about academic plagiarism because it became one of the most dangerous academic pathology. It is observed both among students and unfortunately even among professors. People should think about what is causing the expansion of the scale of the problem at Polish universities. First of all, it is not possible to write a thesis without using references. Their use is recommended by academia, as students need to study in depth a topic to learn very well the area described in the thesis, put hypotheses rightly and be able to verify it. Unfortunately, students facilitated the task of rewriting the whole passages from other papers, books, publications and articles or buying ready-theses. This may be due to lack of time, lack of desire, fear of taking challenges, insufficient guidelines from the tutor, inadequate education, how to write a thesis, and selecting and reproducing the same topics by most students. As a plagiarism can also be recognized cribbing during the examination session. The students, instead of formulating their own answers from acquired knowledge, often prescribe ready answers, copied from books or slides from lectures. The blame for this lies not only by students, but

also by teachers who repeat year after year the same questions and tasks, which encourage students to learn and develop answers only for repeating material. Another reason of this problem is the sense of impunity for copying, both among academics and students. Assignments are not verified by anti-plagiarism system, and the topics are reproduced. Impunity also concerns tutors and professors, using in its publications excerpts of their students work or the work of other scientists without their knowledge or consent, and without adding the source, where the fragment came from. Often researches and publications are fully copied. So far, what has been changing fortunately, researchers have not been punished for it and these cases were treated leniently by universities, who wanted to protect their good name and wanted to avoid a scandal. Scientific publications and researches are also frequently verified by anti-plagiarism programs. The problem is a growing number of universities in Poland, most of them are private and the growing number of students. In theory, this should be a source of pride and satisfaction, as it is a positive trend, providing an increase in the level of society education, but in practice this is the devaluation of the bachelor`s and master`s degree, as private schools often treat students as a way to gain profit, what reduces the quality level of education . Students of private universities are often convinced that they are treated more leniently than students of public universities, and teachers often allow them rewriting finished work or cribing, because they treat students as customers whose expectations to obtain a degree are a priority. The similar situation refers to the foreign students, paying for the opportunity to write a dissertation on the Polish university. A good example can be described in the past by PhD Marcin Wronski matter of buying doctoral work in Poland. In the Department of Pharmacodynamics, Medical University of Bialystok gaining titles by foreigners have turned out to be extremely simple. To defend a doctorate, they had to show up just about 3–4 times in Poland. First they had to determine what will be their topic of thesis and how much should they have to pay for such a quick settlement of the path to scientific career. During the second visit to the dean's office consists of the thesis work, and the third – the trial is complete. And finally, the last time a candidate comes to the defense of a doctorate. All in this way, defended the work is slightly modified versions of existing research papers. There is even every third foreign student defending doctoral degree at Medical University of Bialystok. What is surprising, the theses of foreigners are mainly based on polish student`s theses and usually were reviewed by the same professor Mr. Buczko. They do not exist any special conditions for foreign doctoral researchers, and it is obvious that they give prestige and new career development possibilities. It means that providing doctoral degrees at polish universities for foreigners can be a very profitable business. It would be nothing so worrisome if not the plagiarism connected with doctoral thesis at Medical University of Bialystok [7]. It must be admitted that now more and more is being said about the problem of Polish academic plagiarism and a lot is being done in the direction of its limitations. First of all, all universities are

implementing anti – plagiarism programs to verify whether the thesis is plagiarized or self-development and whether it can be allowed to defend. In Poland is used anti – plagiarism program created by Plagiat.pl Sp. z o. o. This program shows the percentage of the work, which is a copy of excerpts of published works or books and marks these fragments. The works that exceed allowed indicators are rejected, and students are obligated to correct them. This solution certainly helped to reduce the number of plagiarism theses of students and make students aware of the importance of adding the sources that they used. A very positive phenomenon is also support of intellectual property protection by Polish universities. An example is carried out in February 2015 by the University of Economics in Poznan campaign "Stolen does not teach". Its purpose is to remind students that cribing and plagiarism is a violation of law and threatens many more serious consequences than the failed exam because of intellectual property protection in Poland is regulated by two acts: Industrial Property Law and the Law on Copyright and Related Rights. In addition, the Polish universities and scientists also took the fight against plagiarism of research and scientific publications and they are not going to tolerate this phenomenon any longer. The cases of plagiarism among academics are publicized in the media, and dishonest scientists are punished. An example of this is the case is the professor at the University of Economics in Poznan, Professor Grażyna Bartkowiak that in her book, rewritten fragments of master`s thesis of her student. She was punished for it by the disciplinary committee of the University of Economics in Poznan by denying the right to practice the profession for a period of one year [3, p. 34–37]. Not without significance for combating the problem of plagiarism among academia are the merits of PhD Mark Wronski, who since 1997 has been dealing with cases of plagiarism in academic work, doctoral thesis, publications and habilitations. PhD Marcin Wronski investigates any cases of scientific misconduct and pathologies of science and for many years he was able to discover a lot of plagiarism made by Polish scientists and lead to punishment of dishonest plagiarists, often respected university rectors or professors. Currently, PhD Marek Wronski is a recognized authority in the field of scientific plagiarism detection. He has also proposed to establish a national committee for scientific misconduct. This independent committee, should be able by law to supervise the investigation in all Polish cases in academia which are suspected of scientific fraud. The committee also should have the power to initiate and conduct the investigation. Apart from that solution, he is cooperating with local newspapers, because he trust that he can always find an journalist interested in running an investigation. The problem arised when universities do not want to admit the plagiarism of their researchers because of the shame.

How else can people fight with the plagiarism? First of all the awareness of students and academics as to what is plagiarism and what are its consequences should be increased. Unfortunately, in Poland education in this area is insufficient and there are still not many students, who know exactly what

is plagiarism and what is not. The research, which was conducted in 2006 in Alameda School of Economics shows that the knowledge of students in this area is practically zero. The students are not able to properly define the term plagiarism, according to them this is cribbing, citation or writing not about the topic. In their opinion, plagiarism is an innocent action, providing that a person is smart and does not bring any discredit [2, p. 40].

There should be also created internal documents at universities, such as regulations, communications, dispose of, clearly specifying consequences to be drawn, for committing plagiarism by both students (cribbing, buying finished work, transcribed books, etc.), as well as researchers (plagiarism in researches and publications). Moreover, their enforcement is necessary. Helpful in the fight against counterfeiting and mobilizing the students to increase their efforts to gain knowledge is to increase the university staff supervision during tests and exams and getting rid of the trend of repeating identical sets of exam each semester. Another solution is the development of anti-plagiarism software, to be a useful tool not only for checking the theses, but also all the exam projects sent by the students. A key factor for eliminating the problem of plagiarism among academics is getting rid of their peer solidarity and taking decisive steps to remove researchers committing plagiarism from their positions at universities and lose unfairly gained degrees and the right to practice.

To sum up, nowadays the problem of plagiarism in Poland in the academic environment is significant, however, universities bring more and more solutions aimed at overcoming the nature of the problem and make not only students, but also academics aware of the essence of the problem. Besides in Poland plagiarism crime should be reported every time to appropriate criminal responsibility as well as every sufferer can demand from plagiarist criminal injuries compensation. Every noticed plagiarism should be reported to University Dean together with a copy of plagiarised text. Then the dean should take the best steps to resolve the problem.

Bibliography

1. Słownik Języka Polskiego, Warszawa 1964, t. VI.
2. Sołtysiak G., Plagiat. Zarys problemu, Alameda Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa 2009, p. 5–104.
3. Wiczorek J., Etyka i patologie polskiego środowiska akademickiego, Niezależne Forum Akademickie, Kraków 2010
4. Klinton G., Giants, Crooks and Jerks in science, Xlibris Corporation, 2014
5. Resnik B., “What is Ethics in Research & Why is it Important?”, 2011
6. Shamoo A and Resnik D. 2009. Responsible Conduct of Research, 2nd ed. (New York: Oxford University Press
7. Wroński M., Wiele odcieni plagiatu, Medyk Białostocki nr 95, grudzień 2010
8. <https://nfaetyka.wordpress.com/category/archiwum-marka-wronskiego/>
9. www.netyka.prv.pl
10. www.plagiat.pl

ПРЕЛИМИНАРИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

А. С. Торшина
М. А. Коробкина

*Магистрант,
Кандидат социологических наук, доцент,
Кубанский государственный
университет,
г. Краснодар, Россия*

Summary. Nowadays there are a lot of promising recruitment methods. Preliminary method arouse interest considering the difficulties of employing young specialists in the current conditions of the labour market. The article discusses the possibility of using the preliminary method, the advantages of its use for the organization and for young specialists.

Keywords: recruitment; employment of graduates; recruitment methods; young specialists.

В наше время существует довольно много перспективных методов подбора персонала. Большой интерес, в связи со сложностями трудоустройства молодых специалистов в текущих условиях рынка труда, вызывает метод прелиминаринга.

Прелиминаринг (preliminaring) представляет собой привлечение к работе перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые в будущем станут залогом успеха компании, посредством производственной практики и стажировки [2].

Рассматриваемый метод позволяет привлекать молодых, талантливых и перспективных выпускников вузов как на постоянной основе, так и к временной стажировке. Учебные заведения ежегодно наполняют рынок новыми специалистами, большинство из которых представляют собой уже сложившихся специалистов и заслуживают пристального внимания менеджеров по подбору персонала.

Подобная практика давно доказала свою эффективность в европейских странах и стала ключевым пунктом в перечне услуг рекрутинговых агентств, но в последнее время прелиминаринг активно развивается в России, что доказывает возможность его адаптации к отечественным условиям. При четко выстроенной системе организации прелиминаринга, данную технологию легко приспособить под нормы, стандарты работы и социально-психологический климат компаний в нашей стране. Прелиминаринг увеличивает шансы молодых специалистов показать свои умения и потенциал, а также омолодить рабочий состав в организации и трудоустроить выпускников.

При прелиминаринге предусматриваются следующие вариации сотрудничества предприятия и выпускников [3]:

- презентация организации. Ознакомление выпускников с организацией, ее политикой, родом деятельности, местом на рынке, перспективами развития;

- рекрутинг молодых специалистов. Поиск и подбор наиболее подходящих студентов последних курсов вуза для прохождения производственной и преддипломной практики;
- конкурсы среди студентов. Работа со студентами и организация среди них конкурсов для выявления лучших, проверки знаний, а также поиска перспективных идей для развития бизнеса;
- организация совместных мероприятий (ярмарки вакансий, дни карьеры и т. д.).

Одним из преимуществ прелиминаринга является возможность адаптации молодых и неискушенных специалистов под уже действующие в организации нормы и правила, в то время как требования опытных кандидатов на вакантную должность часто бывают завышенными, а занимаемая ими позиция достаточно амбициозна.

Применение прелиминаринга предлагается осуществлять в следующем порядке [1]:

- 1) Проведение презентации организации в соответствии с заданием руководителя и кадровым заданием, перед студентами и выпускниками.
- 2) Подготовка пакета документов для заключения договоров на стажировку и производственную (преддипломную) практику.

3) Привлечение молодых специалистов на постоянную работу в компанию. При этом процесс подбора кадров предусматривает несколько этапов:

- первичное знакомство и собеседование с выпускниками;
- сбор и обработка информации о выпускниках;
- оценка качеств и создание «портретов» выпускников как специалистов;
- сравнение качеств выпускников и требований должности;
- сравнение различных претендентов и выбор среди них наиболее подходящего;
- утверждение на должность и подписание трудового договора.

Также необходимо отметить, что зачастую даже эффективные методы и технологии подбора при найме персонала приводят к определенным сложностям в течение первых месяцев работы, так как сотрудник попадает в абсолютно новые для себя условия и в уже сформировавшийся коллектив, что в итоге приводит к снижению работоспособности и возможному увольнению. Применение прелиминаринга позволяет будущему сотруднику еще на этапе прохождения практики или стажировки познакомиться с коллективом, сложившейся корпоративной культурой и при устройстве на работу на постоянной основе сразу включиться в производственный процесс.

Нельзя не отметить и влияние прелиминаринга на формирование лояльности студентов к компании как благодарность за возможность трудоустройства и получения достойной заработной платы.

Применение прелиминаринга потребует затрат на проведение рекрутинговых мероприятий, а также на заработную плату стажерам. Экономии-

ческая эффективность применения прелиминаринга заключается в снижении расходов на поиск и адаптацию персонала.

Данный метод является эффективным, так как упрощает подбор персонала организации, а также дает возможность без особых проблем трудоустроиться выпускникам вузов. Среди выпускников и стажеров руководство организации могут найти очень замотивированных и целеустремленных работников, а также обучить их именно так, как это видит руководство.

Применяя данный метод, организация может увеличить свой кадровый потенциал, омолодить коллектив и заменить «старое поколение» на «новое». Среди молодых специалистов могут быть очень целеустремленные, одаренные кадры, которые внесут весомый вклад в деятельность организации. Руководителям выгодно выбирать метод прелиминаринга, так как найм студентов, ранее проходивших практику или стажировку в данной организации, гарантирует что они уже имеют понимание о самой организации и её функциях.

В перспективе использование прелиминаринга позволит качественно повысить эффективность работы организации, наладить систему подбора кадров, повысить лояльность сотрудников и улучшить имидж компании как работодателя на рынке труда.

Библиографический список

1. Ильина, О.А. Применение метода прелиминаринг при подборе персонала организации / О. А. Ильина // Сборник трудов конференции «Диагностика и прогнозирование социальных процессов». – 2016. – С. 148-152.
2. Козина, Е.С. Прелиминаринг как инструмент обеспечения государственно – частного партнерства в сфере профессионального образования / Е. С. Козина, В. С. Фадейкина // Вестник экономики, права и социологии. – 2016. – № 1. – С. 263-270.
3. Чуланова, О.С. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации / О. С. Чуланова, В. Т. О. Самедов // Мир науки. – 2015. – № 1. – 7 с.

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ СОЦИОЗАЩИТНОЙ СФЕРЫ

Н. С. Фонталова
В. В. Артамонова
Г. Э. Турганова

*Кандидат психологических наук, доцент,
старший преподаватель,
старший преподаватель
Байкальский государственный
университет,
г. Иркутск, Россия*

Summary. The main idea of the article is the idea of personality-centered approach. The authors analyzed the studied problems through the socio-psychological approach, which allows us to consider the management process both through the systematization of the organization of the processes arising in the activities of employees of the social protection sphere, and through the subject-subject impact on the category of professional – recipient of social services, professional – professional, professional – other subjects of social protection activities.

Keywords: psychological support; professional personality; social protection Institute; levels of management; personality-centered approach.

Перемены сегодня происходят с высокой скоростью и интенсивностью как на институциональных, так и на структурно-ролевых уровнях общества, обладая хаотичностью и высокую турбулентностью, непосредственно оказывая влияние на саму личность как на субъект деятельности.

Как отмечал доктор психологических наук, профессор, академик и вице-президент Российской академии образования Д. И. Фельдштейн: «... реальная обстановка существования человека в сегодняшнем мире зримо и качественно изменяет его в гораздо большей степени, чем когда-либо во все предшествующие времена цивилизаций» [5, с. 9]. Все это поддерживает востребованность в вопросе психологического сопровождения личности специалиста, любой профессиональной деятельности и социозащитных институтов в том числе. Так как деятельность в данных институтах представляет собой сложную, многогранную, разветвленную, социально-правовую конструкцию, включающую и реализующую правовую форму социальных функций государства, а также выступает технологией-инструментом обеспечения социальных прав и свобод личности и имеет «помогающую» направленность. Что в свою очередь усиливает актуальность исследуемой проблематики.

Следует отметить тот факт, что при психологическом сопровождении личности профессионала социозащитной сферы, необходимо учитывать тот аспект, что само управление как «внешней», так и «внутренней» структуры субъект-объектного взаимодействия имеет два уровня управления: непосредственный и опосредованный [4].

При этом, по мнению И. Н. Носс, Н. В. Носс, в опосредованное управление входит проектирование учреждения, его организационно-

функциональной структуры, особенностей распределения информационно-коммуникативных потоков, потоков подчинения/делегирования, особенностей производственной среды и условий (*структурное управление*). Так же на этом уровне разрабатываются и обеспечиваются параметры организации через управление персоналом (подбор и отбор персонала, обучение, воспитание, формирование психологической готовности сотрудников к выполнению деятельности, профессиональная диагностика и сопровождение сотрудников как в индивидуальной, так и в групповой формах) – *параметрическое управление*.

Непосредственное управление предполагает решение конкретных задач, стоящих перед предприятием и (или) сотрудником в реальных условиях профессиональной деятельности (*ситуативное управление*), включающее в себя весь процесс функционально-организационных этапов от постановки цели, до принятия решения и получения фактического результата [4, с. 7–9]. Более подробно каждый тип управления представлен на рисунке 1.

КОМПОНЕНТЫ	Структурное управление	Параметрическое управление	Ситуационное управление
Объект	Организация	Персонал	Задача
Предмет	Структура функциональных связей и отношений	Профессионально-значимые качества личности сотрудника	Оптимизация решения функциональных задач
Субъект	Проектирующая организация	Специалисты по отбору, обучению, развитию персонала	Руководитель, администрация, управленческая команда, общественные организации
Направления	Анализ профессиональной деятельности; Проектирование: среды; функциональной организации; организационной структуры	Профессиональная ориентация; Профессиональный отбор; Профессиональная адаптация и обучение; Аттестация персонала	Решение конкретных задач в реальных условиях; Психокоррекция; Консультация руководящего состава; Изучение групповой динамики; Формирование управленческих команд; Коучинг и др.

Рис. 1. Структурно-компонентная характеристика уровней управления (по И. Н. Носс, Н. В. Носс)

Исходя из анализа рисунка, можно сделать вывод о том, что при реализации психологического сопровождения (обеспечения) сотрудников социозащитных институтов главенствующую позицию будет занимать категория «Личность», а основной задачей психолога и (или) специалиста, осуществляющего сопровождение будет выступать организация сотрудничества и взаимодействия, способствующего индивидуально-личностному развитию сотрудника, с диагностикой и последующей реализацией его личностного потенциала по отношению к «внутреннему Я» самой личности, так и по отношению к субъектам непосредственно взаимодействующим

щих с ней в процессе выполнения служебных обязанностей. Так же необходимо учесть, что психолог, осуществляющий психологическое сопровождение, должен иметь гуманистическую направленность личности, позволяющую в свою очередь отойти от авторитарной позиции, жесткого контроля, поведения, сознания, при этом использовать креативные и ресурсные технологии в своей практике, базирующиеся на личностно-центрированном подходе (ЛЦП).

Основные принципы (ЛЦП) состоят из следующих положений [1, 2, 3]:

1. Личностные переживания индивида представляют ключевой интерес. Личность не просто объект исследования, но субъект имеющий собственный, уникальный взгляд на мир, воспринимающий и оценивающий себя через этот взгляд. Основной вопрос, который необходимо учитывать в процессе психологического сопровождения: «Кто Я есть?». Чтобы узнать и понять, как пытается индивид ответить на него, психолог должен стать его партнером в поиске смысла существования.

2. Приоритетным направлением исследования является человеческий выбор, творчество и самоактуализация. Индивид не просто мотивируется органическими потребностями, но имеет потребности в развитии и раскрытии своего потенциала, способностей, ресурсного статуса. И в данном случае, критериями психического здоровья должны выступить рост и самоактуализация, а не фактический эго-контроль и (или) приспособление к окружению и среде.

3. Осмысленность должна предшествовать объективности в выборе задач исследования. Приоритетнее изучать человеческие и социальные проблемы, даже если порой приходится использовать менее строгие методы.

4. Высшая ценность принадлежит достоинству человека. Люди по своей природе добры и это позволяет выделить основную цель – понять человека, а не предсказать его поведение или результат деятельности через контроль.

При этом необходимо отметить, что самоактуализация как «здоровый» вариант личностного развития сотрудников социозащитной сферы может формироваться с затруднениями и при этом специалист по психологическому сопровождению должен использовать в своей практике инструменты фасилитации, учитывая ряд условия:

1. Конгруэнтность (соответствие, правдивость, подлинность). Данное понятие отражает отсутствие конфликта между восприятием себя и реальным субъективным опытом индивида. Чем более фасилитатор открыт и является самим собой в межличностных отношениях, чем менее отгорожен индивидуальным профессионально-личностным фасадом, тем более вероятно, что другой человек изменится и продвинется в конструктивном плане. Существует конгруэнтность между тем, что испытывает на соматическом уровне, что представляет в сознании и тем что выражает человек во вне, в процессе получения помощи.

2. Безусловное позитивное принятие. Проявляется через уважение внутренней системы координат индивида, его способа понимать мир, что позволяет личности стать открытой широкому спектру переживаний и освободиться от необходимости защищаться и как результат четко осознать свой опыт.

3. Эмпатическое понимание. Это способность «постоять в чужих туфлях»: точно воспринять чувства, личностные смыслы, переживания субъекта, что в свою очередь позволяет личности прояснить смыслы на осознанном и бессознательном уровне психической деятельности.

Подводя итоги, фасилитатор не формирует личность, не переделывает под заданный шаблон, а помогает раскрыть и развить то, что уже заложено в личности через принятие, понимание и помощь.

При реализации психологического сопровождения сотрудников, исследуемой сферы деятельности, должен использоваться комплексный подход, который позволяет в себе сочетать как индивидуальные, так и групповые методы работы, при этом затрагивая сопровождение личности сотрудника на различных структурно-характерологических уровнях психической активности и профессиональной деятельности, учитывая принципы личностно-центрированного подхода и социально-психологический подход управления.

Библиографический список

1. Аткинсон Р. Л., Аткинсон Р. С., Смит Э. Е. и др. Введение в психологию. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
2. Гермейн Литаер. Карл Роджерс и его последователи. Психотерапия на пороге XXI века [Электронный ресурс] / Литаер Гермейн, Ванершот Грит. – Электрон. текстовые данные. – М. : Когито-Центр, 2005. – 315 с. URL : <http://www.iprbookshop.ru/3836.html> (дата обращения 29.05.19).
3. Касен Г. А. Личностно-ориентированный, проектный и проблемно-ориентированный подходы в обучении [Электронный ресурс] : методические рекомендации / Г. А. Касен, А. К. Мынбаева, З. М. Садвакасова. – Электрон. текстовые данные. – Алматы : Казахский национальный университет им. аль-Фараби, 2013. – 79 с. URL : <http://www.iprbookshop.ru/59837.html> (дата обращения 29.05.19).
4. Носс И. Н., Носс Н. В. Психология управления персоналом предприятия. Профессиональный аспект. – М. : «КСП+», 2002, 240 с.
5. Фельдштейн Д. И. Приоритетные направления развития психологических исследований в области образования и самообразования современного человека / Д.И. Фельдштейн // Вопросы психологии. – 2003. – № 6. – С.7-17.



VI. PROFESSIONAL COMMUNITIES AND WORK COLLECTIVES



THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGEMENT AND LEADERSHIP

E. Sielicka
A. Choma
D. Kowalczyk

*PhD candidate,
PhD candidate,
PhD candidate,
Wroclaw University of Economics,
Wroclaw, Poland*

Summary. Management and leadership are almost synonymous. Why? and How? The following article explains the relationship between management and leadership.

Keywords: business relationship; management; leadership.

In order to show the relationship between the management and the leadership it is essential to define these concepts. *Management is organizing human and physical resources to achieve business aims and objectives* [2]. Setting objectives, coordinating activities and reviewing performance are some of the most important managements' functions. *Leadership is the act of establishing direction, purpose and the necessary capabilities among the group of people.* Vision and the ability to influence others are certain qualities of leadership. According to Peter Drucker "management is doing things right; leadership is doing the right things." Connection of management and leadership allows doing the right things in a right way [2]. The aim of this paper is to show the relationship between management and leadership.

Leadership and management skills are not exclusive of each other. Effective managers should have management and leading competences. Managers should not only manage employees but also lead them [2]. It is important to organize peoples' work and inspire them to work. Management skills allow doing the things right, quick and timely. Thanks to leadership people complete their tasks, are involved and satisfied from their work [1].

Competences of effective managers covered leadership and management skills. Good manager should lead people, provide purpose and inspire people. It is also necessary to manage the change by encouraging creativity and driving the changes. In order to increase customer satisfaction and meet customers' needs managers should be able to improve the products [5]. Nowadays knowledge is the one of most important resources of companies. Develop of knowledge and communications are the effect of appropriate management, and aid decision making. Thanks to managing activities and resources company finish tasks on time, reach the budget and meet quality requirements. Good managers should

also be able to manage themselves. Self-management by using influence and persuasion contribute to achieve personal goals [3].

Thanks to effective managers, which have management and leadership skills companies are successful, competitive and gain higher profits. Leadership skills are most important in senior management positions, but it is also essential for junior manager to acquire knowledge and leading skills. Effective managers should be able to manage people and lead them. Knowledge about leading and increasing peoples' motivation is essential [5]. Thanks to effective managers, who could take leaders roles employees are involved in their work and feel that there take important parts of organization. Engagement of employees is crucial part of successful business, which contributes to increase of profits [3].

To sum up the leadership and management are connected. Skills in these areas are not exclusive of each other because to become an effective and good managers, people should have competencies about not only leading but also managing others [4]. All managers should be prepared not only to manage employees but also to take on leadership role. They need to know how to lead and motivate people in order to attract and retain employees and to encourage them to be engaged to work and reach targets [6]. This is very important for the companies if they want be successful and competitive and increase their profit. The leadership is especially important in senior management position within an organization, but also junior managers should learn how to lead others [1].

Bibliography

1. Basu, R. and Bhola, P. (2015) 'Exploring Quality Management Practices and Its Pattern Analysis in Indian Service SMEs', *Journal of Enterprising Culture*, 23(2), pp. 199–235.
2. Drucker, P. F. and Doroba, A. (2010) *Classic Drucker*. MT Biznes (Klasyka Zarządzania: złota kolekcja). Available at:
3. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat01532a&AN=UEW.0162100419409&lang=pl&site=eds-live> (Accessed: 23 August 2019).
4. Hodson, R. (2005) 'Management Behaviour as Social Capital: A Systematic Analysis of Organizational Ethnographies', *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), pp. 41-65.
5. Kim, S. (2002) 'Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership', *Public Administration Review*, 62(2), pp. 231–241.
6. Kuvaas, B. et al. (2017) 'Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes?', *Journal of Economic Psychology*, 61.
7. Stanek, R. and Krcal, O. (2019) 'Time Preferences, Cognitive Abilities and Intrinsic Motivation to Exert Effort', *Applied Economics Letters*, 26(12), pp. 1033–1037.



**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
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	Научометрические 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 – 1,721, • РИНЦ – 0,107.
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"> • Global Impact Factor – 0,915
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) 	
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
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) 	
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) 	

**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.

**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.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Academia Rerum Civilium – Higher School of Political and Social Sciences
Branch of the Military Academy of Communications in Krasnodar

PROBLEMS OF FORMATION OF A PROFESSIONAL: THEORETICAL ANALYSIS PRINCIPLES AND PRACTICAL SOLUTIONS

Materials of the VII international scientific conference
on September 25–26, 2019

Articles are published in author's edition.
The original layout – I. G. Balashova

Podepsáno v tisku 1.10.2019.
60×84/16 ve formátu.
Psaní bílý papír. Vydavate llistů 4.
100 kopií

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
Identifikační číslo 29133947 (29.11.2012)
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika
Tel. +420773177857
web site: <http://sociosfera.com>
e-mail: sociosfera@seznam.cz