



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Academia Rerum Civilium – Higher School of Political and Social Sciences
Lugansk State University named after Taras Shevchenko
Branch of the Military Academy of Communications in Krasnodar
Penza State University

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

Materials of the III international scientific conference
on September 25–26, 2015

Prague
2015

Problems of formation of a professional: theoretical analysis principles and practical solutions : materials of the III international scientific conference on September 25–26, 2015. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2015. – 95 p. – ISBN 978-80-7526-044-4

ORGANISING COMMITTEE:

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

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

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD:

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.

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

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 the problematic of problems of formation of a professional. Some articles deal with questions of Professional education and retraining. A number of articles are covered professional qualities of an expert and their modelling. Some articles are devoted to problem of optimization personal professional development.

UDC 377

ISBN 978-80-7526-044-4

The edition is included into Russian Science Citation Index.

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2015.
© Group of authors, 2015.

CONTENTS



I. PROFESSIONAL EDUCATION AND RETRAINING

Брылеева Ю. В.

Формирование познавательной самостоятельности учащихся
посредством организации проблемного обучения на уроках истории5

Драгнев Ю. В.

Электронная педагогика физической культуры в информационном
обществе8

Лукьянец С. В.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное
образование молодых граждан при содействии службы
занятости населения.....9

Михальченко В. Ф., Крайнов С. В., Попова А. Н.,

Цуканова Ф. Н., Линченко И. В., Фирсова И. В.

Зубосберегающие технологии в современной геронтостоматологии..... 12

Чернокозова Е. И., Ульянов В. В.

Здоровьесберегающие технологии в образовательных учреждениях..... 15

II. PROFESSIONAL QUALITIES OF AN EXPERT AND THEIR MODELLING

Богдановская В. И.

Формирование профессионально-важных качеств специалиста
по социальной работе в условиях вуза.....18

Караваева Е. М.

Психологические особенности специфики профессиональной
деятельности специалистов МЧС России 22

Костеев А. П.

О повышении профессиональных качеств отдельных государственных
служащих..... 24

Техты В. В.

Значение воспитательной работы в подготовке спортсменов 26

Фатеева Ю. Г., Чепурина Н. А.

Медицинская этика на занятиях русского как иностранного..... 29

III. PROBLEM OF OPTIMIZATION PERSONAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Большакова Н. Л.

Опыт деятельности социальных служб по профилактике и коррекции эмоционального выгорания у социальных работников.....33

Ефименко Ю. А.

Модель оптимизации подготовки психологов-консультантов.....38

Ковалева Ю. Л., Логинова Н. В.

Представления о психологическом консультировании у мужчин и женщин и профессиональный тип личности53

Кукуляр А. М., Коленова А. С.

Психологические особенности использования технологии «скрытой позиции» педагогом в практике учебного процесса.....60

Панина И. Н.

Теоретические основы и программа мотивации трудовой деятельности сотрудников организации на базе мотивов социального поведения.....67

Utkina O. N.

The self-correction of pedagogical technique as a socio-philosophical phenomenon75

Хамадеева Р. Х.

Технологии преодоления эмоционального выгорания социальных работников78

Харченко Н. П.

Рекомендации по улучшению мотивирующего имиджа сотрудников в условиях антикризисного управления83

Хлынцева Я. С.

Престиж профессии библиотекаря88

План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» в 2015 году91

Информация о журналах «Социосфера» и «Paradigmata poznání» 92

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»..... 93

Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»..... 94

I. PROFESSIONAL EDUCATION AND RETRAINING



ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПОСРЕДСТВОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОБЛЕМНОГО ОБУЧЕНИЯ НА УРОКАХ ИСТОРИИ

Ю. В. Брылеева

*Аспирант
Сургутский государственный институт,
г. Сургут, Тюменская область, Россия*

Summary. The article presents the relevance of the use of technology problem-based learning the lessons of history and its influence on the formation of self-learning activities of pupils. The author shows examples of using problem-based learning methodology through realization creative tasks in the course of history. The classification problem of creative tasks used practicing history teachers. The article shows the classification of creative tasks used practicing teachers of history.

Keywords: problematic studies; creative task of history; critical thinking.

Актуальность применения технологии проблемного обучения обусловлена потребностью современности в гражданах, способных решать проблемы, подходить неординарно и творчески к решению возникающих противоречий. Таким образом, еще в школе, одной из противоречивых задач является вооружение воспитанников не только знаниями по отдельным предметам, а формирование творческого мышления, мировоззрения, активной жизненной позиции. В условиях обязательной сдачи ЕГЭ и в рамках ограниченного количества часов на изучение истории в школе, учителя вынуждены большую часть урока отводить на решение тестовых заданий, которые меньше всего способствуют развитию самостоятельного мышления, так необходимого для успешной реализации школьников в их будущей жизни.

Введение элементов проблемного обучения на уроках истории, посредством решения творческих заданий способствует формированию творческого мышления, способности критически анализировать прошлое и настоящее, а также приходить к собственным умозаключениям, основываясь на изучении исторических источников.

Советские дидакты и методисты М. И. Махмутов, А. М. Матюшкин, И. Я. Лернер, занимались изучением и разработкой вопроса творческого подхода учителя в преподавании. Махмутов главной целью определяет формирование познавательной самостоятельности учащихся и развитие творческих способностей. Лернер выделяет эвристический и исследовательский методы, связанные с формированием творческой деятельности [2,

с. 11]. Реализация указанных методов возможна благодаря решению следующих типов творческих заданий: конструирование, проектирование, планирование, проведение эксперимента, решение поисковых задач.

Согласно определению, творческие задания – это учебные условия, побуждающие ученика к поиску новой информации и новым, ранее неизвестным способам деятельности, а также предполагающие получение нового (информационного, визуального, текстового и др.) продукта как результата этой деятельности. Принято делить творческие задания на образные и логические. Образные задания в свою очередь, исходя из конечного продукта как результата их выполнения учениками, делят на текстовые, визуальные и смешанные. Данный тип заданий представляет собой образную реконструкцию истории путем составления текстов, создание визуального продукта, или того и другого одновременно в одном задании [1, с. 4]. Примерами заданий данного типа могут быть следующие: написание эссе «представьте себя в роли», составление диалога, взятие интервью, «оживление» картины, создание рисунков, макетов, иллюстраций. Творческие задания этой группы являются базой для развития воображения, ассоциативного и образного мышления учащихся.

Логические задания, основанные на эвристических методах, то есть задания на логику, изобретательство. Выполняются задания в условиях отсутствия четкого алгоритма действия, неполноты исходных данных. Это задания – мини-проекты, ученические исследования, относящиеся к прогнозированию, составление учащимися игр, викторин. Творческие задания этой группы развивают у учащихся логику, изобретательное, гибкое, критическое мышление, способное к принятию самостоятельных решений.

Логические задания делят на дискуссионные, экспертные и прогнозистические. Выполняя логические задания, учащиеся решают проблемы, выстраивают собственную аргументацию, логическую цепочку рассуждений, дают экспертную оценку, строят прогноз [1, с. 3].

П. И. Пидкасистый к числу творческих заданий относит участие школьников в археологических экспедициях с последующим предъявлением научных отчетов о результатах; написание на материале экспедиции небольших сюжетных рассказов; эссе, сочинение по иллюстрациям к тексту учебника, по группе картин; практические работы по проектированию, конструированию макетов [2, с. 11].

А. В. Хуторский выделяет следующие типы творческих работ учащихся: исследование (эксперимент, исторический анализ), сочинение (стихи, сказки, трактаты), художественное произведение (выставка, композиция), зрелищное произведение (спектакль, сценка), педагогическое произведение (викторина, игра), методологическое произведение (тест, рефлексивный дневник, план занятий по теме) [2, с. 12].

Н. Ю. Пахомова классифицирует все проблемные творческие задания следующим образом:

- 1) задания на противоречие, которое необходимо разрешить;
- 2) задание на столкновение противоречивых оценок;
- 3) задания на обоснованный выбор альтернативных точек зрения на одну проблему;
- 4) задания на рассмотрение явлений с различных ракурсов и позиций [1, с. 3].

Учитывая опыт школьного обучения, можно выделить наиболее распространенные типы творческих заданий по истории:

- составление викторины, игры по теме;
- создание рисунка;
- создание иллюстрации, макета по теме;
- написание эссе «представьте себя в роли»;
- составление речи, диалога исторических персонажей, интервью с историческим персонажем;
- «оживление» картины;
- мини-проекты;
- прогностические задания.

Вышеуказанные типы творческих заданий способствуют развитию воображения учащихся, логики, критического, образного, ассоциативного мышления. Решение подобных задач требует от учащихся самостоятельности при подготовке и выполнении.

Таким образом, систематическое применение творческих заданий создает на уроках атмосферу познавательного интереса и активной учебной деятельности школьников, учат видеть альтернативы при решении проблемы, помогают самостоятельно мыслить и находить решение сложных проблем. Применяя подобную форму работы в процессе прохождения педагогической практики, студенты исторического профиля стимулируют интерес учащихся к предмету, что положительно сказывается на результатах успеваемости учеников. Таким образом, успешное прохождение педагогической практики ведет к росту мотивации студентов к выбору педагогической профессии по окончании обучения в вузе.

Библиографический список

1. Короткова М. В. Методика проектирования, разработки и использования творческих заданий по истории // Преподавание истории в школе. – 2015. – № 3. – С. 3–11.
2. Горохова О. А. Использование творческих заданий на уроках практикующего учителя истории // Преподавание истории в школе. – 2015. – № 3. – С. 11–15.
3. Григоренко Т. Ф. Особенности использования творческих заданий и проектной деятельности школьников в курсе обществознания // Преподавание истории в школе. – 2015. – № 3. – С. 21–24.

ЭЛЕКТРОННАЯ ПЕДАГОГИКА ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Ю. В. Драгнев

*Кандидат педагогических наук, доцент,
Луганский государственный
университет имени Тараса Шевченко,
г. Луганск,
Луганская Народная Республика*

Summary. The paper shows examines the main provisions of the new scientific and pedagogical direction: «Electronic pedagogy of physical education in higher physical education». The same is indicated that the electronic pedagogy of physical education in higher physical education should not be a new branch of knowledge, and a set of different kinds of pedagogy with the transition to electronic pedagogy (pedagogy of physical culture gradually becomes electronic teaching high school in higher physical education). Electronic pedagogy of physical education in higher physical education, as a new scientific-pedagogical direction, for the first time studied as a phenomenon of pedagogical science in the conditions of informatization of higher physical education.

Keywords: new scientific direction; pedagogy; e-pedagogy of physical culture; higher physical education.

В условиях развития информационного общества и информатизации высшего физкультурного образования необходимо адаптировать идеи современных ученых в области информатизации высшего физкультурного образования, электронной педагогики, сакральной педагогики для нового научного направления «Электронная педагогика» через семь компонентов педагогической системы: цель обучения, содержание обучения, обучаемые, обучающие, методы, средства и формы обучения. На постсоветском пространстве большой вклад в развитие современной теории электронного обучения внесла деятельность группы «НЭО» Институт проблем информатики РАН, С. А. Христочевский (Россия) и др.

В педагогическом контексте с точки зрения информатизации педагогики нами были выбраны такие основные российские ученые: В. Солдаткин – д. ф. наук, профессор, ректор НОУ ВПО «Всемирный технологический университет», основатель научной школы «Электронная педагогика»; А. Андреев – д. пед. н, к. т. н, профессор, автор нового курса педагогики высшей школы с учетом электронной педагогики; В. Куклев д. пед. н, профессор, исследователь в области становления системы мобильного обучения в открытом дистанционном образовании.

Следует указать, что электронная педагогика физической культуры в высшем физкультурном образовании, как новое научно-педагогическое направление, впервые будет изучаться как феномен педагогической науки в условиях информатизации высшего физкультурного образования.

Сформулируем некоторые проблемы электронной педагогики физической культуры в высшем физкультурном образовании, которые актуальны, с нашей точки зрения, на сегодняшний день: разработка теоретико-методологической и нормативной базы; разработка методик проведения электронных занятий со студентами; формы представления учебных материалов; духовно-нравственные основы воспитательной работы со студентами при использовании информации из сети Интернет; обеспечение качества электронного обучения и оплаты преподавателям относительно распределения учебной нагрузки.

Данная работа является началом изучения феномена педагогической науки, а так же организации фундаментальных педагогических трудов исследователей в области информатизации высшего физкультурного образования в частности разработки теории электронной педагогики физической культуры.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЫХ ГРАЖДАН ПРИ СОДЕЙСТВИИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

С. В. Лукьянец

*Студентка,
Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса,
г. Владивосток, Приморский край, Россия*

Summary. Problems of employment of young citizens. Professional training for young citizens. Statistical research of employment of population. Advanced training.

Keywords: professional training; employment of population; unemployed; development assistance.

Во все времена, свои главные надежды общество связывало с молодежью. Энергичность, стремление к инновациям, уверенность в собственных силах, оптимистичное восприятие жизни – это все преимущество молодых. И, тем не менее, молодежь в рыночных условиях оказалась одной из низкоконкурентоспособных категорий граждан.

По отчетным данным, в Краевое государственное бюджетное учреждение «Центр занятости населения города Владивостока», на конец мая 2015 года, официально признано безработными порядка 1370 чел., из них из числа молодежи до 29 лет – порядка 508 чел.

Сегодня на рынке продается все, в том числе и знания, полученные в профессиональных учебных заведениях. Эти знания могут стать для молодого специалиста надежной стартовой площадкой для покорения вершин

профессиональной карьеры, а могут, к сожалению, остаться не востребо-
ванным капиталом.

Руководители предприятий и организаций, большей частью, делают ставку на тех, кто имеет высшее образование и опыт работы не менее 5 лет.

Максимально помочь молодым – одна из главных задач активной политики службы занятости.

Реализацией вышеуказанной задачи, занимается отдел Переобучения и профориентации Краевого государственного бюджетного учреждения «Центр занятости населения города Владивостока». В своей работе, отдел руководствуется Законом о занятости населения в Российской Федерации.

В соответствии с п.3 ст. 23 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, за счет средств службы занятости, имеют выпускники общеобразовательных учреждений, а также, безработные граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом, не имеющие профессии (специальности).

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан в Центре занятости, строится на комплексном использовании баз государственных и негосударственных образовательных учреждений, их конкурсном отборе, с учетом перестройки учебного процесса, подбора высококвалифицированных педагогических кадров.

На сегодняшний день, обучение проходит на базе учебных заведений города Владивостока, с которыми заключены государственные контракты (в соответствии с Федеральным Законом № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд») и количество специальностей, по которым возможно пройти обучение, насчитывает порядка 50 наименований.

Обучение безработных граждан осуществляется, как правило, по профессиям (специальностям), пользующимся спросом на рынке труда. К таким профессиям относятся: бухгалтер, менеджер по персоналу, инспектор отдела кадров, логистика, менеджер ВЭД (декларант), брокер по недвижимости, секретарь-референт, менеджер туризма, администратор компьютерных сетей, администратор зала, администратор салона, администратор гостиницы, визажист-стилист по имиджу и др.

Как повышение квалификации предлагаются: ПК-1С Предприятие, ПК-1С управление торговлей (кладовщик, оператор-фактуровщик), компьютерная графика, и др. Однако, порядка 75 % потребности, составляют рабочие специальности, что обуславливается дефицитом рабочей силы на рынке труда.

Это такие специальности как: продавец, контролер-кассир, повар-пекарь, столяр-плотник, штукатур-маляр, плиточник-облицовщик, слесарь по ремонту автомобилей, водитель погрузчика, машинист экскаватора,

машинист бульдозера, машинист котельной установки, машинист крана, парикмахер 3 разряда, продавец-флорист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик 4 разряда + аргонная сварка и др.

Социологические исследования последних лет подтверждают стремительное падение интереса молодежи к рабочим профессиям. Сегодня молодому человеку быть плотником или маляром, в большинстве своем, также неудобно, как в советское время продавцом или поваром.

Эстафету старшего поколения, его трудовые традиции перенимать и передавать некому. Поразивший предприятия кадровый голод, воспринимается сегодня как реальная угроза экономическому благополучию страны. Работодатели же, кто возмущенно, а кто и беспечно, ждут от службы занятости все новых и новых квалифицированных работников, неуклонно поднимая планку профессиональных требований к ним.

Проблему можно было бы решить, предложи они под имеющийся острый кадровый дефицит хорошую оплату за труд, весомый социальный пакет, приложи усилия к организации профессионального обучения кадров.

В этой сложной ситуации, служба занятости не ограничивается лишь констатацией того, что за последние годы произошло резкое падение спроса на получение специальностей, в которых нуждается производственно-промышленный комплекс. Она предпринимает конкретные шаги в надежде, если не разрешить, то смягчить остроту проблемы. В ходе ярмарок вакансий, особенно молодежных, активно пропагандируется веер профессий, пользующихся повышенным спросом у работодателей.

От службы занятости во многом зависит, какой именно путь выберет для себя безработный гражданин.

Служба занятости учит молодых людей адекватно оценивать свои возможности на рынке труда, планировать свою карьеру, овладевать необходимыми профессиональными навыками.

Никогда и ничего не дается просто так, но, несмотря на трудности, молодежь должна стремиться найти себя, достичь успеха в жизни.

Библиографический список

1. О занятости населения в РФ: федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 СЗ РФ, 1996, № 17.
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.11.2011 № 680 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения».
3. Федеральный Закон № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

ЗУБОСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОЙ ГЕРОНТОСТОМАТОЛОГИИ

Михальченко В. Ф.

Крайнов С. В.

Попова А. Н.

Цуканова Ф. Н.

Линченко И. В.

Фирсова И. В.

Доктор медицинских наук, профессор,

ассистент,

кандидат медицинских наук, доцент,

кандидат медицинских наук,

кандидат медицинских наук,

доктор медицинских наук, доцент,

Волгоградский государственный

медицинский университет,

г. Волгоград, Россия

Summary. The article provides a theoretical ground for the necessity of dental maintenance procedure with the help of dental hemisection. Authors point out to the importance of appropriate dental prosthetic rehabilitation of elderly patients. The article gives a detailed description of tooth-saving technologies.

Keywords: dentistry; dental hemisection; periodontitis; elderly patients; dental prosthetic rehabilitation.

Одной из актуальных проблем в современной ортопедической геронтостоматологии является использование в качестве опоры мостовидного протеза – корней многокорневых зубов, или их частей при проведении комплексного лечения хронического верхушечного периодонтита. К сожалению, очаги хронической инфекции в периапикальных тканях – не редкость в старших возрастных группах, что, наряду с заболеваниями пародонта, является причиной частичной вторичной адентии. С другой стороны – использование зубосберегающих технологий в геронтостоматологии носит эпизодический характер, и не является системным. Отсюда значительно более частое протезирование съемными конструкциями и фактическое «отягощение» клинической ситуации и прогноза сохранности оставшихся зубов [1, с. 21–36]. Стоит отметить, что к решению данной проблемы необходимо привлекать и терапевтов, и ортопедов, и хирургов. **Кроме того, изучение возможностей зубосберегающих технологий должно стать неотъемлемой частью инновационного направления современного образовательного процесса.** Неудачи консервативного лечения периодонтитов в пожилом возрасте составляют более 70 %, отсюда – удаление до 80 % зубов и корней моляров, что ведет к возникновению деформаций зубов, зубных рядов и прикуса, развитию глубоких макро-, микроморфологических, биохимических изменений в зубочелюстной системе. При этом происходит атрофия альвеолярных отростков, изменяется функция височно-нижнечелюстного сустава. Затрудняется механическая обработка пищи в полости рта, нарушается звукообразование, ухудшается внешний вид больного, страдает его психоэмоциональное состояние [3, с. 137–138].

Иными словами – замыкается сложный, многокомпонентный порочный круг. Поэтому, для предупреждения указанных морфологических и функциональных изменений, необходимо реализовывать дифференцированный подход к частям корней жевательных зубов и использовать их как опоры в протезах (рис. 1).

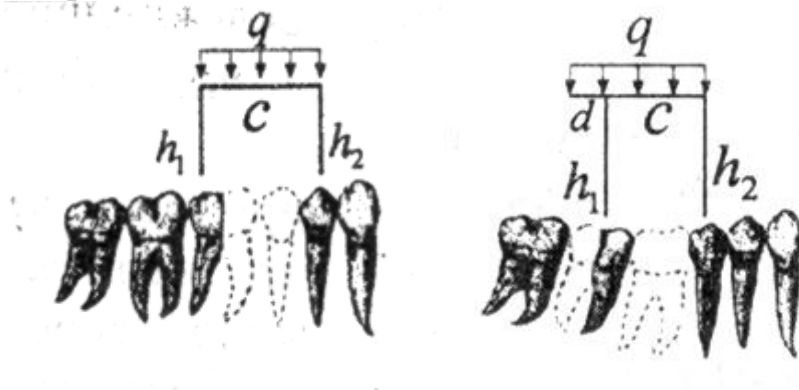


Рис. 1. Схема распределения жевательной нагрузки при различных вариантах гемисезированного участка

Целью нашей работы явилось: восстановление части корня многокорневого зуба после проведенной гемисекции штифтовыми «культевыми» вкладками с дальнейшим их использованием в различных конструкциях зубных протезов [2, с. 60–61]. Выраженные изменения в периапикальных тканях (являющиеся показаниями к удалению) в молярах могут затрагивать не все корни, а лишь один, что дает основание сохранить ту часть зуба, которая не вовлечена в патологический процесс и в дальнейшем использовать ее в качестве опоры ортопедических конструкций (рис. 2).

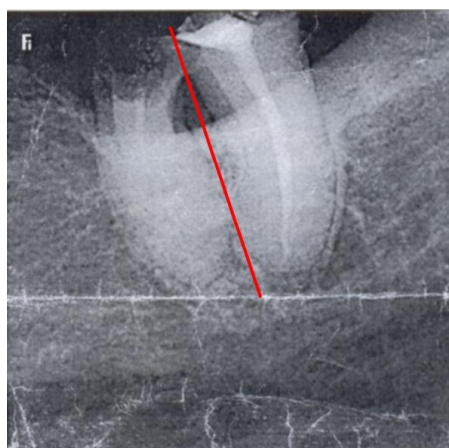


Рис.2. Корень 36 зуба до проведения гемисекции

Под нашим клиническим наблюдением находилось 17 пациентов в возрасте от 57 до 66 лет: 11 женщин и 6 мужчин с деструктивными формами хронического периодонтита (гранулирующий, гранулематозный, а также киста), а также изменениями в области бифуркации. В каждом случае

очаг деструкции был локализован в области одного корня. После исключения противопоказаний, а также получения информированного согласия проводилась операция гемисекции с дальнейшим эндодонтическим лечением оставшейся части зуба. Спустя месяц после заживления раневой поверхности и проведения заапикальной терапии (при необходимости), приступали к ортопедическому лечению. При I типе корня по Ф. Н. Цукановой (1985 г.) сошлифовывали острые края корня в виде горизонтальной площадки упора, внутри корня формировали полость для вкладки. При II типе корня (его основание, на уровне десны) формировали полость для вкладки внутри корня. При III типе – иссекали гипертрофированную ткань десны, диатермокоагулировали или проводили хирургическое иссечение. Затем сошлифовывали острые края и формировали внутрикорневую полость для вкладки в форме поперечного сечения оставшегося корня зуба. Восковую композицию будущей штифтово-культевой конструкции изготавливали прямым методом, в дальнейшем – отливали из металла (кобальто-хромового сплава), припасовывали и фиксировали на стеклоиономерный цемент (Фуджи 1). Следует отметить, что лечение мостовидными протезами проводилось с учетом одонтопародонтограммы. После гемисекции и эндодонтического лечения были изготовлены 20 штифтовых культевых вкладок на моляры нижней челюсти. 14 штифтовых культевых конструкций явились опорой в мостовидных протезах, 6 – опорой частичных съемных протезов, из которых 1 – бюгельный. Анализ ближайших и отдаленных результатов показывает перспективность применения несъемных конструкций после зубосохраняющих операций на фоне нормализации структурных компонентов пародонта опорного гемисезированного фрагмента. Больные в течение 1–2 лет жалоб не предъявляли, состояние протезов и периапикальных тканей – без видимых изменений. Современный метод гемисекции позволяет сохранить части корней жевательных зубов, использовать их как дополнительные резервы, предохранять альвеолярную кость от атрофии и возникновения деформаций, что способствует поддержанию качества жизни пожилого человека на высоком уровне.

Библиографический список

1. Брагин Е. А., Майборода Ю. Н. Протезирование больных после гемисекции // Новое в стоматологии. – Ставрополь, 2000.
2. Линченко И. В., Цуканова Ф. Н., Стекольников Н. А. Тактика лечения вертикальных форм деформаций зубов и зубных рядов. Наука и образование в XXI веке : сб. научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Ч. 21. – Тамбов, 2013. – С. 60–61.
3. Линченко И. В., Цуканова Ф. Н., Стекольников Н. В. Основные мероприятия по борьбе и предупреждению инфекции в клинике ортопедической стоматологии // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 3. – С. 137–138.

ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Е. И. Чернокозова
В. В. Ульянов

*Преподаватель,
студент,
Донской педагогический колледж,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Summary. The article discusses the implementation in the educational process of health-saving technologies necessary to maintain the health of students. In this article reveals the classification of technologies. The authors provide examples of health-saving methods.

Keyword: healthy lifestyle; health-saving technologies.

Жизнь любого современного человека тесно связана с принятием и обработкой огромных объемов информации. В связи с этим растет информационная нагрузка на мозг человека.

Поступление ребенка в школу предполагает обязательный прием и смысловой анализ определенной учебной информации, что приводит к большой психической и физической нагрузке.

Чтобы избежать перегрузок в процессе обучения, приводящих ко многим физиологическим и психологическим проблемам (стресс, депрессия, истощение организма), необходимо в рамках образовательного процесса уделять внимание формированию здорового образа жизни обучающихся. Работа по поддержанию и повышению уровня здоровья называется здоровым образом жизни. Традиционные цели здорового образа жизни – профилактика заболеваний и повышение качества жизни. Иначе говоря, здоровый образ жизни направлен на достижение человеком здоровья. Только здоровый ребенок способен успешно и в полной мере овладеть школьной программой [1]. Нарушение здоровья, как правило, приводит к трудностям в обучении, особенно если в школе не созданы условия для нормальной жизнедеятельности организма школьника.

Исследование здоровьесберегающих технологий имеет особое значение в начальной школе, когда организм ребенка находится в стадии развития, и подвержен любым, в том числе деструктивным, изменениям [4]. Здоровьесберегающие образовательные технологии можно рассматривать и как качественную характеристику любой образовательной технологии, ее «сертификат безопасности для здоровья». Формирование здорового образа жизни младших школьников при помощи здоровьесберегающих технологий на практике обязательно преломляется через стиль преподавания педагога и ресурсы образовательной организации. Часто даже какой-то конкретный вид здоровьесберегающей технологии выбирается на основании синтеза этих двух параметров. Некоторые педагоги определяют оптималь-

ный здоровьесберегающий метод и разрабатывают систему его использования в условиях образовательного процесса. Но здоровьесберегающая среда не может быть реализована одним педагогом – это задача образовательной организации. Здоровьесберегающие технологии в определенном плане представлены в большинстве современных школ. Достаточно логично, что эффективность формирования здорового образа жизни посредством использования здоровьесберегающих технологий напрямую связана со степенью их интеграции в деятельность образовательного учреждения [3]. Можно выделить 4 вида здоровьесберегающих технологий по этому признаку:

- Здоровьесберегающий метод – использование одного или нескольких не связанных друг с другом методов, направленных на профилактику различных нарушений, на реализацию определенных здоровьесберегающих воздействий.

- Здоровьесберегающая технология – совокупность ряда методов, направленных на решение одной или нескольких смежных задач здоровьесбережения (профилактика нарушений зрения, переутомления, недостатка двигательной активности и пр.).

- Комплекс здоровьесберегающих технологий, или здоровьесберегающая среда – совокупность нескольких здоровьесберегающих технологий на единой методологической основе, обеспечивающих возможность уже не только реализации, но и формирования нескольких элементов здорового образа жизни.

- Здоровьесберегающее пространство – максимально полное использование доступных ресурсов, объединяющее все доступные здоровьесберегающие технологии. Оно может развиваться исключительно интенсивно: углубление индивидуального подхода к ученикам, расширение существующих проектов здоровьесбережения и модификация старых схем для повышения активности участников проектов.

Безусловно, первая и последняя группа здоровьесберегающих технологий достаточно сильно отличаются. Так, здоровьесберегающие методы, как поодиночке, так и входящие в систему технологии, представлены в следующих компонентах [2]:

- психогимнастика,
- релаксация,
- физкультминутки (физические упражнения или подвижные игры на уроке),
- физкультурные паузы (отличие от физкультминуток: проводятся между занятиями, занимают больше времени),
- динамические паузы (отличия от физкультурных пауз: проводятся в виде отдельных занятий, занимают больше времени),
- упражнения на профилактику близорукости и иных нарушений зрения,

- упражнения на правильное дыхание,
- пропаганда здорового образа жизни.

Как видно, это знакомые почти каждому учителю методы и они действительно обладают широкой популярностью. Особенно ясно это видно в сравнении с системно представленными компонентами более широко и плотно интегрированными в деятельность образовательной организации здоровьесберегающих среды и пространства:

- ароматерапия (оздоравливающее влияние запахов),
- фитотерапия (оздоравливающее влияние растений),
- видеоэкология конструкций (преобладание округлых линий, изгибов),
- оптимальное соотношение цветовой гаммы,
- арттерапия (оздоравливающее влияние сказок, игр, игрушек, танцев, рисования и пр.),
- эмоциональный климат урока, его юмористическая составляющая,
- культура речи учителя (чёткость, логичность, содержательность и пр.),
- невербальные средства общения (мимика, жесты, позы и пр.).

Таким образом, здоровьесберегающие технологии – это достаточно широкое понятие, представляющее необходимое в современных условиях направление деятельности образовательных организаций. И предлагаемая дифференциация их интеграции в образовательную деятельность позволяет проследить прогресс предоставляемых образовательных услуг позитивно влияющих на разум и не угрожающих физическому и психическому здоровью обучающихся своей напряженностью.

Библиографический список

1. Макаров М. Чтобы школьники росли здоровыми // Воспитание школьников. – 2005. – № 1.
2. Петров К. Здоровьесберегающая деятельность в школе // Воспитание школьников. – 2005. – № 2.
3. Смирнов Н. К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в современной школе. – М. : АПК и ПРО, 2002.
4. Тверская Н. В. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика // Образование в современной школе. – 2005. – № 2.



II. PROFESSIONAL QUALITIES OF AN EXPERT AND THEIR MODELLING



ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ВУЗА

В. И. Богдановская

Кандидат педагогических наук, доцент.

Хакасский государственный

университет им. Н. Ф. Катанова,

г. Абакан, Республика Хакасия, Россия

Summary. Social work is one of the main ways of organizational and social and technological response of society to a new social situation. Efficiency of social work depends not only on the level of training of the expert, his knowledge and experience, but also on personal characteristics, qualities, the world outlook sphere and a position. The social worker first of all has to develop for himself a certain system of values which can't but be coordinated with essence and the content of social work, public norms and traditions.

Keywords: social work; professional and important qualities of the specialist in social work; personal qualities.

Эффективность социальной работы зависит не только от уровня подготовки специалиста, его знаний и опыта, но и от личностных характеристик, качеств, мировоззренческой сферы и позиции самого человека, работающего в данной сфере. Социальный работник прежде всего для себя должен выработать определенную систему ценностей, которая не может не согласовываться с сущностью и содержанием всей социальной работы, общественными нормами и традициями. Большинство клиентов социальных служб до сих пор считают, что лучше всего их поймет человек, который имеет профессиональный и жизненный опыт, который умеет проникнуться чувствами собеседника. Социальный работник должен производить приятное впечатление не только внешним видом, но и усердием в создании условий для улучшения самочувствия других людей. Ему приходится вступать во взаимоотношения с представителями различных социальных групп и профессий, оказывать им различную помощь, своими советами влиять на других. Поэтому он должен заботиться о позитивном отношении к нему, о том, чтобы быть понятым.

Социальный работник в современных условиях, должен владеть немалым арсеналом профессиональных умений, навыков, обладать глубокими знаниями в области наук о человеке: психологии, акмеологии, социологии, педагогики, права, чтобы выступать достойным реализатором целей социальной работы. Знания и умения будущего социального работника, в

сочетании с соответствующими личностными качествами формируются на учебных занятиях в учебных заведениях, осуществляющих подготовку кадров для социальной сферы, что способствует более эффективному выполнению профессиональной деятельности. В новых социально-экономических условиях объективно возникла необходимость перехода к профессиональной подготовке высококвалифицированных кадров социальных работников. Исследователи указывают на то, что современное общество нуждается в «высококвалифицированных специалистах социальной сферы, способных быстро реагировать на перемены в социальном климате и в принятии решений четко оценивать различные аспекты любых ситуаций».

Разработка программ для бакалавров и магистров по направлению социальная работа проходит в условиях профессионализации в сфере социальной политики. На смену действующей тарифно-квалификационной системе приходят профессиональные стандарты.

Концепция профессионального стандарта (occupational standard), в первую очередь, связана с моделью построения и регулирования рынка труда разных профессий и видов занятий [2].

Стандарты устанавливают основные задачи и функции профессии. Содержащиеся в стандарте критерии выполнения показывают, что именно необходимо знать и уметь, чтобы хорошо выполнять указанные задачи. Эти критерии помогают сотрудникам и волонтерам знать, что означает хорошая практика и к чему они должны стремиться, чтобы их работа была оценена по достоинству [2].

С переходом на двухуровневую систему образования и появлением на российском рынке труда бакалавров и магистров в системе высшего образования появилось понятие компетенции, которое отражает содержание профессиональных знаний, умений и ценностных составляющих обучения, согласованное в международном масштабе [2].

Поскольку понятия компетенции и квалификации связаны между собой представлением о трудовых функциях, следовательно, профессиональные и образовательные стандарты тоже должны быть связаны [2].

По мнению Н. А. Софинского профессиональные стандарты, фиксирующие квалификационный уровень работника, становятся основой разработки образовательных стандартов, программ профессиональной подготовки [3].

В содержание профессионального стандарта входят следующие компоненты: общие сведения о содержании данного вида трудовой деятельности; требования к профессиональному образованию и опыту работы, наличие особых условий допуска к работе; вертикально интегрированная отраслевая рамка квалификаций; описание трудовых функций по квалификационным уровням; требования к компетентности работника по каждой

трудовой функции; виды сертификатов, выдаваемые на основе данного профессионального стандарта [5].

Целевая аудитория введения профессиональных стандартов. Это, прежде всего государство, работодатели, работники социальной сферы, профессиональные образовательные учреждения [5].

Интересы государства лежат в решении задач повышения качества рабочей силы, развития и повышения конкурентоспособности экономики, развития и повышения востребованности и эффективности профессионального образования.

Интересы работодателей связаны с тем, что образовательные стандарты и программы, разработанные на основе профессиональных стандартов, будут соответствовать потребностям социальной практики. Благодаря профессиональным стандартам обеспечивается задача определения соответствия между квалификацией работников и требованиями рабочих мест при приеме на работу.

Введение профстандартов пригодится и работникам, которые смогут лучше ориентироваться в выборе программ профессиональной подготовки и быть конкурентоспособными и мобильными на рынке труда.

Таким образом, профессиональные стандарты, наряду с образовательными стандартами являются основой разработки профессиональных образовательных программ подготовки бакалавров, магистров в сфере социальной работы.

Социальная работа была и остаётся одной из самых трудных. Она не всегда адекватно воспринимается общественным мнением и не совсем хорошо оплачивается, но является одной из самых одухотворённых и благородных видов деятельности человека. Стиль поведения социального работника, обусловленный совокупностью личностных качеств, его ценностными ориентациями и интересами, оказывает решающее воздействие на систему, которую он формирует. Одни умело общаются со слишком говорливыми клиентами, другие успешно находят общий язык с замкнутыми и молчаливыми. Одни выдерживают агрессивное, враждебное отношение к себе, другие нет. Одни отзывчивы к детям, другие наоборот более чувствительны к людям пожилого возраста. Поэтому роль личностных качеств социального работника несомненно велика в его профессиональной деятельности.

Среди них можно выделить такие, как гуманистическая направленность личности, личная и социальная ответственность, обострённое чувство добра и справедливости, чувство собственного достоинства, уважение достоинства другого человека, терпимость, вежливость, порядочность, эмпатичность, готовность понять других и прийти к ним на помощь, эмоциональная устойчивость, личная адекватность по самооценке, уровню притязаний и социально адаптивности. Учитывая всё выше перечисленное, можно считать, что формирование профессионально-значимых качеств

личности социального работника актуальный и своевременный вопрос для педагогического коллектива.

Раскрывая личностные качества социального работника, Е. Н. Холостова разделяет их на три группы: первая – психологические характеристики, являющиеся составной частью способности к данному виду деятельности; вторая – психолого-педагогические качества, ориентированные на совершенствование социального работника, как личности; третья – психолого-педагогические качества, направленные на создание эффекта личного обаяния [4].

Рассматриваемый круг задач со всей определенностью показывает, что они включают в себя широчайший диапазон тех навыков и умений, которые потребуются социальным работникам для их выполнения. Профессионально значимые качества специалиста по социальной работе это совокупность требований профессии к личности специалиста и его поведенческим проявлениям, что в свою очередь формируется в процессе обучения в образовательных учреждениях и в процессе профессиональной деятельности, путем самосовершенствования и самообразования.

Библиографический список

1. Бочарова В. Г. Социальная работа: знакомство с профессией. – М., 1993.
2. Романов П. В. Ярская-Смирнова Е. Р. Разработка профессиональных стандартов в социальной работе: перспективы и вызовы // Государство и социальная защита. – 2013. – № 18. – С. 37–56 Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/docs/nov/spero/18/N18_2013_02.pdf
3. Софинский Н. А. Профессиональные стандарты // Режим доступа: http://www.niitruda.ru/analytics/publications/post_62.html, свободный
4. Холостова Е. И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника. – М. : РГСИ, 1993.
5. Волошина И. А. Профессиональные стандарты // Информационно-аналитический портал «Российская психология». Режим доступа: http://www.rospsy.ru/system/files/KPK2-prof_standarty.pptx

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СПЕЦИФИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ МЧС РОССИИ

Е. М. Караваева

*Преподаватель
Саратовский социально-экономический
институт, Российский экономический
университет им. Г. В. Плеханова,
г. Саратов, Россия*

Summary. The article presents the features of professional work of experts Russian Ministry of Emergency Situations, the basic stress factors affecting the efficiency and productivity measures for psychological support specialists extreme a profile.

Keywords: professional activity; specialists EMERCOM of Russia; stressors, psychological support.

Рост техногенных и природных аварий и катастроф на современном этапе развития мира обуславливает высокую социальную значимость и востребованность профессиональной деятельности специалистов МЧС России. Экстремальные условия профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля позволяет отнести этот вид труда к одному из самых напряженных и сложных в психологическом плане.

Участие в ликвидации аварий осуществляется в экстремальных условиях, ведущими факторами которых являются:

- Нервно-психические нагрузки. Возникают в результате регулярного нахождения в нетипичной среде: условия ограниченной видимости, низкого давления, высокой температуры, сильной задымленности и т. п. Постоянное психическое напряжение создается также угрозой жизни и здоровью. Не меньшее влияние имеют негативные эмоции, возникающие в процессе общения с пострадавшими, переносом раненых, обожженных и умерших людей.
- Ограниченное пространство, трудности из-за необходимости ведения работ в тоннелях, кабельных и газопроводных коммуникациях, подземных складах и галереях. Это сковывает действия, не позволяет привычно двигаться, приходится ползти, лежать и т. д.
- Большие физические нагрузки. В короткие сроки приходится решать много физически сложных задач: монтаж оборудования, прокладка линий, работа с устройствами различного назначения, вынос ценного имущества.
- Интенсивность нагрузок и непрерывная концентрация внимания. Необходимо постоянно следить за переменами в ситуации и уметь оперативно на них реагировать.

- Высокая степень ответственности. Каждый специалист самостоятельно принимает решения о действиях, опираясь на регламент и указания. В его руках спасение жизни людей и дорогостоящего имущества.
- Непредвиденные обстоятельства. Внезапно возникающие трудности усложняют выполнение ранее поставленной задачи.

Нельзя упускать и еще одну возможную причину психической напряженности среди личного состава. Это несоответствие личных качеств специалистов МЧС России к предъявляемым требованиям, слишком низкий уровень профессионального развития: сильная эмоциональная возбудимость и неустойчивость, психологическая неготовность к работе, впечатлительность и т. д. Все упомянутые аспекты ежедневной трудовой деятельности специалистов экстремального профиля негативно влияют на их здоровье как психологическое, так и соматическое.

Исходя из всего вышесказанного, становится ясно, что наличие стресс-факторов – причина многих трудностей в работе специалистов МЧС России. Стрессы ухудшают психическое состояние и физическое здоровье, что сильно влияет на эффективность исполнения должностных обязанностей [3].

Часть специалистов в результате работы в условиях стресса формируют в себе уникальное качество – склонность к риску, на таких людей стресс-факторы оказывают тонизирующее действие.

В состоянии мобилизации они чаще рационально используют внутренние ресурсы, рассудительны в своих действиях, экономны в расходовании сил. У склонных к риску людей степень напряженности крайне низкая, она, видимо, сознательно ими регулируется. Они смело управляют волей и эмоциями, испытывая удовлетворение от работы. В такие моменты они уверены в себе и своих силах, готовы к уверенным действиям. Склонность к риску повышает эффективность специалистов, поэтому это качество нужно учитывать при распределении сил на ответственных участках работы [1; 2].

В настоящее время одним из приоритетных направлений психологического сопровождения специалистов МЧС России является психологическая профилактика. Мероприятия по психологической профилактике основываются на принципах преемственности и последовательности, и разрабатываются с учетом результатов психодиагностических мероприятий, а также мероприятий по психологической подготовки. В рамках психологической профилактики специалисты обучаются приемам управления психофизиологическим состоянием, что способствует формированию определенных психических состояний, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей, формированию навыков управления поведением, повышению стрессоустойчивости, и повышению уровня психологической подготовленности к экстремальным ситуациям.

Библиографический список

1. Ахватова Ю. Р. Модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления сотрудников ГПС МЧС России в ПЧ // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. – 2011. – № 10. – С. 32–36.
2. Лаухина И. В. Структурно-функциональная модель формирования личностных качеств у сотрудников ГПС МЧС России в процессе профессионального становления в пожарных частях // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. – 2009. – № 8 (54). – С. 75–79.
3. Рыбников В. Ю., Ашанина Е. Н. Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2009. – № 2 (37) – С. 46–50.

О ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

А. П. Костеев

*Аспирант,
Академия управления
при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

Summary. The article observes some problems of professional skills of public servants, which included in rulemaking process. It is devoted to introduction of additional requirements to promote their development.

Keywords: local government; public servant; professional skills.

В настоящее время одной из проблем в государственном управлении является проблема, связанная с необходимостью высококлассного кадрового обеспечения регионов.

Актуальной также остается проблема выбора критерия оценки результативности и эффективности деятельности соответствующих государственных служащих.

В частности, о вышеуказанных проблемах свидетельствует практика проведения обязательной юридической экспертизы решений органов местного управления и самоуправления, которая позволяет выявить отсутствие заинтересованности руководителей этих органов в результатах своей профессиональной деятельности, в том числе нормотворческой.

Так, ежегодно в республике принимается около 12 тысяч правовых актов, из которых актов республиканских органов примерно 2,5 тысячи, актов местных органов областного уровня – около 1 тысячи, актов местных органов базового уровня – около 7,7 тысячи [1, с. 14].

Нормативные правовые акты органов местного управления и самоуправления, наряду с актами большей юридической силы, являются неотъемлемой частью единой системы правового регулирования, тем последним

звеном, без которого заложенный в законодательных актах правовой механизм не заработает.

Вместе с тем, работа по подготовке органами местного управления и самоуправления нормативных правовых актов ведется не на должном уровне, что напрямую отражается на качестве принимаемых ими актов.

В соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 711 «О некоторых вопросах осуществления обязательной юридической экспертизы нормативных правовых актов» персональная ответственность за качество нормативных правовых актов, принятых (изданных) нормотворческими органами, возложена на руководителей этих органов [2].

Однако указанная норма носит скорее декларативный характер, поскольку отсутствует механизм ее реализации.

В целях развития высокопрофессионального кадрового потенциала регионов и решения вышеприведенных проблем, в том числе обеспечения реальной ответственности, как руководителей, так и сотрудников нормотворческих органов за качество принимаемых актов, предлагается установить механизм доведения до сведения вышестоящих государственных органов и учета в ходе аттестации руководителя нормотворческого органа информации о качестве нормотворческой деятельности в возглавляемом им государственном органе.

Так, необходимо нормативно закрепить обязанность осуществления Министерством юстиции, главными управлениями юстиции областных исполнительных комитетов:

периодического обобщения итогов проведения экспертизы и доведения информации о них до руководителей нормотворческих органов с предложениями по совершенствованию нормотворческого процесса;

в случае выявления фактов систематического, грубого нарушения критериев оценки проектов актов при их принятии информирования об этом руководителей нормотворческих органов в целях решения вопроса о привлечении должностных лиц нормотворческих органов к дисциплинарной ответственности;

в целях использования соответствующих сведений при изучении работы руководителя нормотворческого органа в ходе его аттестации информирования о качестве нормотворческой деятельности:

облисполкомов, Минского горисполкома, местных Советов депутатов базового уровня – соответствующих областных, Минского городского Советов депутатов;

местных исполнительных и распорядительных органов базового уровня – облисполкомов.

Поскольку такой критерий как качество нормотворческой деятельности будет использоваться при профессиональной аттестации, представляется, что реализация вышеприведенных мер будет способствовать повы-

шению профессиональных качеств руководителей органов местного управления и самоуправления, а также должностных лиц указанных органов, участвующих в подготовке проектов нормативных правовых актов.

Библиографический список

1. Бодак А. Н. Правовые акты местных органов управления и самоуправления: новое в законодательстве, перспективы совершенствования // Юстыцыя Беларусі. – 2011. – № 10. – С. 14–18.
2. О некоторых вопросах осуществления обязательной юридической экспертизы нормативных правовых актов: Указ Президента Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г. – № 711// Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

ЗНАЧЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ПОДГОТОВКЕ СПОРТСМЕНОВ

В. В. Техты

*Педагог,
Республиканский дворец детского
творчества, г. Владикавказ,
Республика Северная Осетия-Алания,
Россия*

Summary. The problems of education and learning are inseparably linked, because these processes target a person as a whole. Therefore, in practice it is difficult to isolate the spheres of exclusive impact of educational and learning influences on the development of a personality.

Keywords: processes; Motherland; person.

Известно, что воспитание и обучение взаимообусловлены и направлены на всестороннее развитие человека как биосоциального организма. В связи с этим исключена возможность выделить на практике эти процессы, потому что их функции переплетаются, друг друга подразумевают и дополняют. С этой точки зрения в практическом плане невозможно показать отдельно эмоции, волю, характер человека от его мотиваций, ценностных ориентаций и интеллекта. Еще Платон писал: «... самым важным в обучении мы признаем надлежащее воспитание». Но, разумеется, научная интерпретация этих понятий имеет свою специфику. С этой точки зрения разделение данных процессов осуществляется исключительно в ходе научного исследования.

В частности, занятия, проводимые с будущими спортсменами, имеют целью воспитание таких высоких нравственных качеств как преданность Отечеству, чувств патриотизма и сопричастности, дисциплинированности и трудолюбия. По своей сути спортивная деятельность в целом направлена на воспитание и поддержание этих важных качеств у спортсменов.

Ключевое место во всем воспитательном процессе отводится тренеру-педагогу, так как он наряду с различными тренировочными функциями одновременно выполняет огромную нелегкую воспитательную работу. Высокие достижения и результаты спортивной деятельности тренера и будущих спортсменов во многом зависят от таланта тренера гармонично сочетать спортивные упражнения и нравственное возвышение воспитанников.

В спорте дисциплина имеет определяющую значимость, поэтому с самого начала спортивной подготовки серьезное внимание уделяется воспитанию дисциплинированности и это, в основном, выражается в полном соблюдении правил спортивных состязаний, в неукоснительном исполнении указаний тренера, в образцовом поведении на тренировках в школе и семье и т. п. Еще одно качество, на которое тоже крайне важно обратить внимание с самого начала – это трудолюбие. В научном понимании данное понятие означает «Трудолюбие – толерантное качество человека, проявляющееся в стремлении искренне и честно выполнять свои жизненные задачи, касающиеся быта, профессиональной деятельности и личной жизни» [1]. А трудолюбие спортсмена помогает ему эффективно справляться с трудностями, которые встречаются на пути достижения высоких мест в состязаниях. Здесь важнее всего убедить спортсмена, что спорт требует трудолюбия. Но при этом, разумеется, необходимо учитывать логические последовательности проводимых спортивных занятий. Следует отметить, что наряду со спортивным, патриотическое и умственное воспитание юных спортсменов требует выполнения таких основных задач, которыми являются овладение учащимися специальными знаниями в области спортивной тренировки, гигиены и других дисциплин.

Эффективность воспитательного процесса во многом заключается в том, как тренеры и наставники умело ставят задачи ощутимого двигательного и интеллектуального совершенствования. На начальных этапах подготовки четко должны быть показаны преимущественные направления всей спортивной жизни, так же необходимо добиться, чтобы юные спортсмены в совершенстве владели основными навыками, всесторонне понимали основы спортивной тренировки. Как показывает опыт, без наличия богатого арсенала средств и методов обучения невозможно достичь эффективности воспитательной работы.

Методы обучения имеют определяющую значимость в формировании нравственной культуры спортсменов. Для того чтобы внедрить определенные нравственные идеи должны быть применены научно-обоснованные аналогии, сравнения, примеры. Всякие теоретические принципы должны быть аргументированы с помощью действенных, реальных жизненных примеров из опыта самих занимающихся.

Разумеется, в процессе нравственного воспитания занимает важное место спортсменов поощрение, потому что акцентирование внимания на действиях и поступках спортсмена, подчеркивание их положительной

оценки и связанные с этим одобрения, похвалы, благодарности, несомненно, будут вдохновлять и окрылять спортсмена на новые достижения и показатели, будут способствовать укреплению его спортивного духа. Конечно, поощрение должно иметь объективный, справедливый характер и соответствовать педагогическим требованиям.

Наказание тоже является действенным методом воспитания и выступает как антипод поощрения. Как правило, наказание – это отрицательная оценка поступка или действия юного спортсмена. Оно применяется в виде замечаний, устных выговоров, разборов поступков среди коллектива, отстранения от тренировок и соревнований и т.п. Спортсменам свойственно редко проявлять некую слабость, пониженную активность и работоспособность. Это является нормальным закономерным состоянием переходящим состоянием. В таких случаях целесообразно проявлять дружелюбие и взаимопонимание, а не наказание, потому что наказание должно рассматриваться как крайняя мера, которая имеет место, когда слабоволие спортсмена приобретает систематический характер.

Неоценима роль спортивного коллектива в становлении юного спортсмена как личности и как профессионала. Именно в коллективе спортсмен получает возможности для всестороннего своего развития, вступить в разные взаимоотношения с ровесниками и тренерами. Также спортивный коллектив является мощнейшей морально-духовной опорой для всех его членов. Для поддержания сплоченности спортивного коллектива необходимо развивать коллективное взаимодействие, которое может проявляться в выпуске стенгазет, организации туристических походов, экскурсий, участии в благотворительных мероприятиях и т. д.

Еще одной важной задачей спортивного тренера является воспитание волевых качеств, которые формируются в процессе сознательного преодоления трудностей объективного и субъективного характера. Трудности преодолеваются через непрерывную работу над собой и четкое соблюдение тренерских установок и рекомендаций. Для того чтобы волевые качества развивались благополучно, уместно применение метода постепенного усложнения задач, которые решаются в процессе тренировок и соревнований. И здесь следует отметить, что непрерывные занятия и планомерные выступления в разных соревнованиях выступают залогом эффективности процесса воспитания волевых качеств у спортсменов.

Библиографический список

1. Кушаев У. Р., Дорошина И. Г. Толерантность : энциклопедический словарь. – Пенза : Научно-издательский центр «Социосфера», 2014. – 484 с.

МЕДИЦИНСКАЯ ЭТИКА НА ЗАНЯТИЯХ РУССКОГО КАК ИНОСТРАННОГО

Ю. Г. Фатеева
Н. А. Чепурина

*Кандидат филологических наук, старший
преподаватель, преподаватель,
Волгоградский государственный
медицинский университет,
г. Волгоград, Россия*

Summary. In this article the following aspects of medical ethics as the relations of a doctor and a patient, especially when the patient is a child, is under consideration. Various ways of doctor's speech behavior towards a sick child are suggested. Special attention is given to the formation of the communicative skills in foreign students.

Keywords: professional ethics; medical subjects speech strategy; professional dialogue.

Проблемы медицинской этики волнуют общество столько же, сколько существует сама практика медицинской помощи. Об отношениях врача и пациента, врача и его коллег задумывались еще древние мыслители. Основные постулаты этики врача были сформулированы первым известным врачом Гиппократом. Не секрет, что наибольшее количество обвинений в неэтичности мы слышим именно в адрес врачей, потому проблема медицинской этики остается актуальной и в наши дни. Причин тому много: ими могут быть изменения культурных ценностей современного общества, экономические проблемы мира, снижение общего уровня гуманности человечества и многие другие. Все это делает вопрос подготовки квалифицированных специалистов наиболее важным, поэтому начинать прививать основы профессиональной этики необходимо с первых шагов знакомства со специальностью.

Особую роль в формировании медицинской этики играет психоэмоциональная сторона деятельности медицинских работников. Психологами давно отмечается повышенная стрессовость работы врача и младшего медицинского персонала, что вызвано спецификой их деятельности: им приходится общаться с людьми, с искаженным физическим или психическим состоянием, ежедневно сталкиваться с человеческой болью, часто со смертью. Выдерживать оптимальный тон общения, найти нужные слова в сочетании с научной компетенцией – вот основная задача медицинского работника.

Отметим, что медицинская этика – учение универсальное, не несущее в себе определенной специфики. Однако применение этических законов на практике (деонтология) в большей степени подчинено особенностям той или иной медицинской специализации: отношения врач – пациент в терапии, хирургии, педиатрии и т. д. уникальны, потому требуют различных вербальных воплощений.

Законы медицинской этики и деонтологии, безусловно, нашли отражение и в языке. Наиболее ярко, на наш взгляд, они проявляются в педиат-

рии, т.к. доктору приходится общаться как с больными детьми, так и с их родителями. Научить иностранных студентов правильно вести диалог с маленькими пациентами и их взрослыми родственниками – важный аспект в преподавании РКИ и основная задача преподавателя русского языка как иностранного.

Отметим, что в учебном плане изучения РКИ в ВолгГМУ предусмотрено изучение нескольких тем цикла: краснуха, заболевания почек и т. д. изучение каждой темы цикла «Педиатрия» представляет собой не только знакомство с научным медицинским текстом на иностранном языке, но и отработка навыков профессиональной речи в пределах изучаемой темы.

Безусловно, для врача-педиатра не менее важным является умение завоевать доверие ребенка, расположить к себе, нейтрализовать его страхи и настороженность. Научить иностранных студентов правильно вести себя в такой ситуации представляется важной задачей изучения русского языка как иностранного. В этом случае наиболее эффективным средством является обучение будущих врачей «детскому языку».

Работа над циклом «Педиатрия» начинается со знакомства с уникальностью ситуации лечения ребенка: диалог врач ведет в основном с родителями, которые тоже находятся в состоянии повышенной эмоциональной возбудимости, так как болезнь ребенка пугает их больше, чем собственные недуги. Соответственно, врач должен внушать уверенность, уметь успокоить взрослых. Такой диалог имеет ряд особенностей, которые российские студенты не изучают специально: они усвоили его подсознательно в процессе овладения родным языком. Студентам-иностранцам составить и вести такой диалог на своем языке, безусловно, несложно, но правильно выстроить общение на иностранном языке всегда сложнее. Именно поэтому на учебных занятиях по русскому языку преподавателю рекомендуется выполнить со студентами ряд коммуникативных упражнений с целью проговорить и проиграть возможные речевые ситуации в общении врача и больного ребенка, врача и родителей пациента.

Для того, чтобы снять стресс и с пациента, и с самого будущего врача, проходящего практику в российской больнице, предлагается несколько специальных рекомендаций. Так, опрос паспортных данных больного ребенка стоит проводить в форме знакомства с самим пациентом, перемежая, если это позволяет возраст ребенка, вопросы ребенку и его родителям. Например, «А сколько тебе лет?» «Можешь показать на пальчиках?» и т. д.

Формирование навыка ведения такого «двойного» диалога на иностранном языке довольно длительный процесс. Ускорить процесс можно, включая в занятия вопросы и упражнения, направленные на сопоставление различных стратегий поведения в одной ситуации. Например, может быть предложен для обсуждения вопрос «А как в данной ситуации ведут себя родители и дети в вашей стране?». При обсуждении этого всегда интересны и познавательны выявленные сходства и различия стереотипов поведе-

ния взрослых и их детей, поскольку каждый народ создал свою систему правил речевого поведения в схожих ситуациях. Далее, выясняя жалобы больного, стоит придерживаться общепризнанных правил, однако больше внимания уделять ответам родителей. Важно не оставлять без внимания и возможности высказаться самого ребенка.

Медицинский диалог необходимо закончить осмотром маленького пациента, и тут могут возникнуть сложности. Налаживание контакта с ребенком, говорящим на другом языке, – большая трудность. Потому первоочередной задачей врача-педиатра является налаживание контакта с ребенком, т.к. умение расположить к себе маленького пациента, завоевать его доверие и нейтрализовать его страхи – все это помогает врачу в процессе лечения. В связи с этим обучение ведению диалога с маленьким пациентом является ключевым в подготовке будущего врача.

С точки зрения грамматики русского языка наиболее перспективным является обучение будущих врачей так называемому «детскому языку»: наименования частей тела и различных предметов происходит с употреблением уменьшительно-ласкательных суффиксов. После ввода грамматического комментария на занятии РКИ студентам предлагается вспомнить названия частей тела и образовать от них существительные с данными суффиксами. Отработка навыков проводится при изучении определенной темы цикла, употребляя изученную лексику во время диалога с пациентом.

Особых речевых навыков требует от студента подготовка к проведению профилактической беседы при изучении темы «Инфекции в детском коллективе». Задание должно быть разъяснено преподавателем, а также даны рекомендации: используя литературу кафедры, в доступной, возможно игровой форме представить содержание темы «Инфекции в детском коллективе».

Итак, работа врача предполагает возможность контакта с различными людьми, который должен осуществляться в рамках профессиональной этики. Лечение ребенка, на наш взгляд, представляет наибольшие трудности, т.к. лечащему врачу предстоит «наладить» контакт не только с самим пациентом, но и его родителями. Формирование у студента-иностранца умения вести такой диалог, умело меняя стратегии речевого поведения, необходимо осуществлять на уроках русского языка как иностранного.

Библиографический список

1. Гончаренко Н. В., Игнатенко О. П., Стаценко А. Н. Развитие профессиональной речи у иностранных студентов-медиков // Социосфера, 2015. – № 1. – С. 62–66.
2. Дегтяренко В. В. Профессиональный диалог врача с больным: из опыта работы с иностранными студентами // Научный поиск в современном мире: сборник материалов 9-й международной научно-практической конференции. – Махачкала, 2015. – С. 138–139.

3. Ефремова Н. В. Медицинский текст в когнитивно-дискурсивном аспекте // Теория и практика науки третьего тысячелетия. Сборник статей международной научно-практической конференции. – Уфа, 2014. – С. 42–44.
4. Игнатенко О. П., Алтухова О. Н. и др. Русский язык и специальность : учебное пособие по русскому языку для иностранных студентов 5 курса англоязычного отделения (на материале текстов по специальности). – Волгоград, 2014. – Ч. 4.



III. PROBLEM OF OPTIMIZATION



ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Н. Л. Большакова

*Старший преподаватель
Бакирский государственный
университет, г. Уфа,
Республика Башкортостан, Россия*

Summary. The article is devoted to the experience of social institutions to overcome burnout in professional activity of social work. Consider specific methods of prevention. Various programs for the prevention of burnout used in social services the regions of Russia.

Keywords: the syndrome of emotional burnout; a specialist in social work; social service.

Многообразие методов профилактики и преодоления профессионального выгорания обуславливает их комбинирование и сочетание в различных ситуациях трудовой деятельности социальных служб. Любая организация, будучи заинтересованной в продуктивности и эффективности своей деятельности и предоставляемых услуг, должна иметь систему психологической поддержки своих сотрудников. Разработано множество программ по профилактике и коррекции эмоционального выгорания специалистов социальной сферы, используемые многими социальными службами.

Курсы реабилитации и повышения квалификации руководителей и специалистов социальных служб по программе «Синдром эмоционального выгорания. Методы профилактики», учрежденной министерством социального развития Новосибирской области, организуются в Маслянинском комплексном социально-оздоровительном центре с ноября 2011 года. Специальные заезды, сформированные с учетом направлений деятельности социальных работников, позволяют сочетать оздоровительные процедуры с возможностью получить и углубить профессиональные знания, а также обширную культурную программу.

Специалисты социальных служб Новосибирской области имеют уникальную возможность поправить свое физическое здоровье с помощью лечебно-оздоровительных процедур (кислородного коктейля, гидромассажных ванн, «кедровой бочки», физиолечения, сеансов аппаратного массажа, занятий в тренажерном зале, приема общеукрепляющего фиточая), психологическое здоровье – с помощью сеансов ароматерапии и тематиче-

ских тренингов, способствующих снятию напряжения, расслаблению, установлению душевного спокойствия и взаимопонимания.

Очень важным направлением работы многие специалисты считают занятия по развитию творческих способностей, самопознанию и личностному росту. Этому способствует и культурно-развлекательная программа: экскурсия по поселку. Маслянино, творческие занятия «Модульное оригами», занятия в хоровой студии, дискотеки, конкурсные программы, киносеансы, посещение бассейна. За время деятельности центра его посетило более 1500 специалистов социальных служб. Социальные работники, побывавшие в Маслянинском комплексном социально-оздоровительном центре, рекомендуют пройти реабилитацию в нем всем, кто работает в сложных эмоциональных условиях [5, с. 62].

В государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Каневской комплексный центр социального обслуживания населения «Герон» стала увеличиваться текучесть кадров, начали поступать устные обращения по проблемам усталости, повышенной раздражительности, появляющегося негативного отношения к клиентам. Поэтому появилась необходимость в проведении тренинговой работы с сотрудниками центра по профилактике и коррекции последствий синдрома эмоционального сгорания.

Была разработана программа «Как пережить синдром «эмоционального сгорания», целью которой является профилактика и снижение интенсивности влияния «синдрома эмоционального сгорания».

Особенностью программы является то, что ее реализация рассчитана на работу с сотрудниками, чья деятельность относится к сфере «человек-человек». Она направлена на предупреждение и устранение тех психоэмоциональных состояний, которые возникают в связи с работой с людьми, относящимися к трудной категории, и мешают профессиональной самореализации.

Предпрограммная подготовка включает в себя проведение ознакомительно-диагностической работы, в ходе которой используются Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» Бойко В. В., тест Люшера, индивидуальные беседы. По результатам тестирования и бесед формируются тренинговые группы по 6–8 человек [2, с. 65].

Программа состоит из этапов, каждый из которых имеет свою цель в достижении общего результата.

1 этап – ознакомительный: организация сплочения в группе, создание доверительной атмосферы, изучение уровня развития и особенностей памяти.

2 этап – актуализация собственной позиции по отношению к собственной позиции по отношению к собственной работе в группе.

3 этап – работа с протагонистами (человек, предлагающий свою проблему для всеобщего рассмотрения).

4 этап – заключительный: закрепление субъектности отношения к своим жизненным проблемам в качестве необходимого условия их решения; акцентирование внимания на значимости творческого отношения к жизни и вдохновение на дальнейшую субъектную и творческую работу на собой и своей жизнью; активизация установки на создание собственной самооценности [2, с. 69].

По итогам реализации программы были получены следующие результаты. Преодолели барьер в общении 14 % от общего числа участников тренинга. У 20 % участников сформировалось умение проявлять заботу о себе через ведение ЗОЖ – 6 %, удовлетворять потребность в общении, не связанном с профессиональной деятельностью – 7 %, отвлекаться от переживаний, связанных с работой – 8 %. 10 % участников тренинга отметили формирование чувства компетентности и успешности в своей профессиональной деятельности. Также 10 % отметили позитивные изменения в отношениях с клиентами. Все упражнения и задания были составлены по принципу «от простого к сложному».

Эта программа не является универсальным средством решения всех вопросов и проблем, связанных с формированием или переживанием синдрома эмоционального выгорания. Однако, она позволяет структурировать те действия, которые возможно предпринимать для недопущения его формирования или преодоления его последствий.

Увеличение риска развития эмоционального выгорания у специалиста как отсутствие цели и неумение планировать свою профессиональную деятельность и расставлять приоритеты рассматривает социолог организационно-методического отделения бюджетного учреждения Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Русско-Полянского района» Владимиров Е. А. в своей авторской программе «Управление временем».

Причинами, по которым сотрудникам не хватает времени, являются: неумение планировать свой рабочий день; нерациональное распределение поручений, данных руководителем постоянные доработки дома, что сказывается на работоспособности и здоровье специалистов; присутствие в рабочем дне непредвиденных и обусловленных недостаточным планированием дел. Чем меньше сотрудник владеет навыками управления временем, тем в большей степени он подвержен развитию СЭВ [1, с. 117].

Цель программы: выработка навыков и овладение техниками управления временем (тайм-менеджмента) как средства профилактики СЭВ специалистов Центра.

Программа предусматривает 10 занятий 1 раз в месяц по 1–1,5 часа и включает в себя следующие блоки:

Блок 1. Управление временем как профилактика эмоционального выгорания (2 занятия).

Блок 2. Целеполагание и планирование (2 занятия).

Блок 3. «Похитители времени» (2 занятия).

Блок 4. Расстановка приоритетов (2 занятия).

Блок 5. Реализация намеченного плана (1 занятие).

Блок 6. Контроль времени (1 занятие) [1, с. 118–119].

Таким образом, умение управлять временем, планировать свой рабочий день выступает одним из условий успешной профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания.

В октябре 2011 года по запросу администрации Пансионата для ветеранов труда № 31 Департамента социальной защиты населения г. Москвы психологами была разработана программа исследования для улучшения психологического климата в патронажном отделении, повышения эффективности его деятельности и уменьшения предполагаемого профессионального выгорания, состоящая из четырех этапов.

На первом этапе программы проводится сравнительное исследование на выявление профессионального выгорания у сотрудников четырех отделений учреждения в количестве 27 человек и патронажного отделения, предоставляющего медико-социальные услуги клиентам на дому в таком же количестве по опроснику выявления эмоционального выгорания МВІ. Результаты исследования показали, что у работников патронажного отделения эмоциональное истощение выше, чем у работников других отделений учреждения на 19 %, деперсонализация – на 21,6 %, редукция личностных достижений – на 5,9 %.

На втором этапе разрабатывается и внедряется специальная программа медико-социально-психологической поддержки сотрудников патронажной службы пансионата «Профессионал» [4, с. 102–104].

Обучающая программа для сотрудников патронажной службы учреждения включает такие темы, как психология старости (5 часов), особенности патронажного обслуживания пожилых людей (5 часов), социально-психологическая помощь людям позднего возраста, находящимся на патронажном обслуживании (4 часа) и социально-психологическая помощь сотрудникам патронажного отделения стационарного учреждения (32 часа). Последний блок включает следующие составляющие: «эмоциональное выгорание работников помогающих профессий»; тренинг «Профилактика эмоционального выгорания социальных и медицинских работников»; «Манипулирование»; «Конфликты. Пути их решения»; «Стресс. Методы борьбы со стрессом».

На третьем этапе работа ведется с «новыми» работниками патронажного отделения пансионата. Проводятся беседы о специфике клиентуры, деятельности, отношении к ней, проблемах отделения, путях их решения. Включение сотрудников с первых дней деятельности в учреждении в программу комплексной поддержки «Профессионал» сглаживает и уменьшает профессиональную декомпенсацию у среднего медицинского персонала и

социальных работников отделения, что повышает качество обслуживания клиентов и деятельности персонала.

На четвертом этапе работы психолога с сотрудниками патронажного отделения проводится исследование среди работников группы контроля для оценки эффективности их включения в программу «Профессионал». Результаты исследования таковы: общее снижение эмоционального истощения выявилось у 71,4 % работников, деперсонализации – у 64,3 % сотрудников, редукции личностных достижений – у 35,6 % работников. Сотрудникам, прошедшим весь обучающий курс, выдается сертификат [1, с. 106–110].

Таким образом, эффективный опыт Пансионата для ветеранов труда № 31 г. Москвы доказывает важность политики администрации учреждения в области сохранения здоровья сотрудников и непрерывного обучения как опытных специалистов, так и новых работников.

Большой интерес вызывает опыт Государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Сапожковский комплексный центр социального обслуживания». С 2010 года при комплексном центре работает школа профессионального выгорания «Доверие» по обучению и консультированию социальных работников и сотрудников учреждения.

Программа обучения включает в себя лекции, просмотры видеоматериалов, практические тренинги, семинары, занятия в форме «круглого стола». При условии регулярного проведения занятий, не менее двух раз в месяц. По окончании курса обучения социальным работникам и другим специалистам социальных учреждений выдается свидетельство, подписанное руководителем и специалистами школы, с итоговыми зачетами по трем блокам [3, с. 194].

Подводя итог, можно сказать, что опыт названных учреждений системы социальной защиты населения имеет большое значение в изучении синдрома эмоционального выгорания и показывает актуальность данной проблемы. Проведение различных форумов, посвященных профессионализации социальной работы, позволило бы организациям в разных регионах Российской Федерации поделиться своим опытом, повысить уровень компетентности социальных работников и престиж этой профессии.

Практическое использование методов преодоления и профилактики эмоционального выгорания специалистов социальной работы является самым определяющим в решении названной проблемы. Знание и умение руководства и самих специалистов противостоять психологическому и эмоциональному давлению в процессе осуществления трудовой деятельности, т. е. при оказании социальной помощи и поддержки, это знак высокого профессионализма и эффективности их работы.

Библиографический список

1. Владимирова Е.А. Авторская программа «Управление временем» как средство профилактики синдрома эмоционального выгорания // *Работник социальной службы*. – 2012. – № 2.
2. Мурай Л. В. Организация и содержание работы по программе «Как пережить синдром «эмоционального сгорания» // *Работник социальной службы*. – 2012. – № 10.
3. Сафаргалиева С. Г. Программа профилактики эмоционального выгорания сотрудников центра социального обслуживания // *Работник социальной службы*. – 2011. – № 10.
4. Цыплакова Л. Б., Малащенко Е. В., Архипова О. В. Профилактика и лечение профессионального выгорания у сотрудников патронажных отделений стационарных учреждений социального обслуживания // *Работник социальной службы*. – 2013. – № 4.
5. Шабалина М. В. Синдром эмоционального выгорания: методы профилактики; ГАУ СО НСО «Маслянинский комплексный социально-оздоровительный центр» // *Социальная работа*. – 2013. – № 3.

МОДЕЛЬ ОПТИМИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ ПСИХОЛОГОВ-КОНСУЛЬТАНТОВ

Ю. А. Ефименко

*Аспирант,
Московский институт психоанализ,
г. Москва, Россия*

Summary. The article presents a model of optimization of training counselors. The ways and means of forming a-competencies mainly counselors. Practical recommendations for the re-introduction of this model into practice are done.

Keywords: counseling; counselors; practical training of counselors; consultant psychologist competence; formation of the competences of the psychologist-consultant to optimize the preparation of counselors.

Одним из важных условий успешной и качественной работы психолога-консультанта является его профессиональная компетентность, способность быстро и качественно решать профессиональные вопросы. Необходимые профессиональные компетенции формируются путем приобретения в процессе обучения знаний, умений и навыков. Рассмотрим подробнее, какими общими компетенциями должен овладеть психолог-консультант.

В процессе подготовки в вузе психолог-консультант должен сформировать следующие профессиональные компетенции: иметь общее представление о профессии психолога-консультанта; уметь проводить психологическое тестирование и формулировать развернутое заключение и рекомендации клиенту; квалифицированно проводить психологическое консультирование с учетом нозологических и индивидуально-личностных особенностей клиента; быть способным грамотно применять подходы пси-

хологического консультирования для каждого конкретного случая; владеть способами саморегуляции, направленными на предотвращение синдрома профессионального выгорания.

Обсудим подробнее, как формируется каждая из названных компетенций.

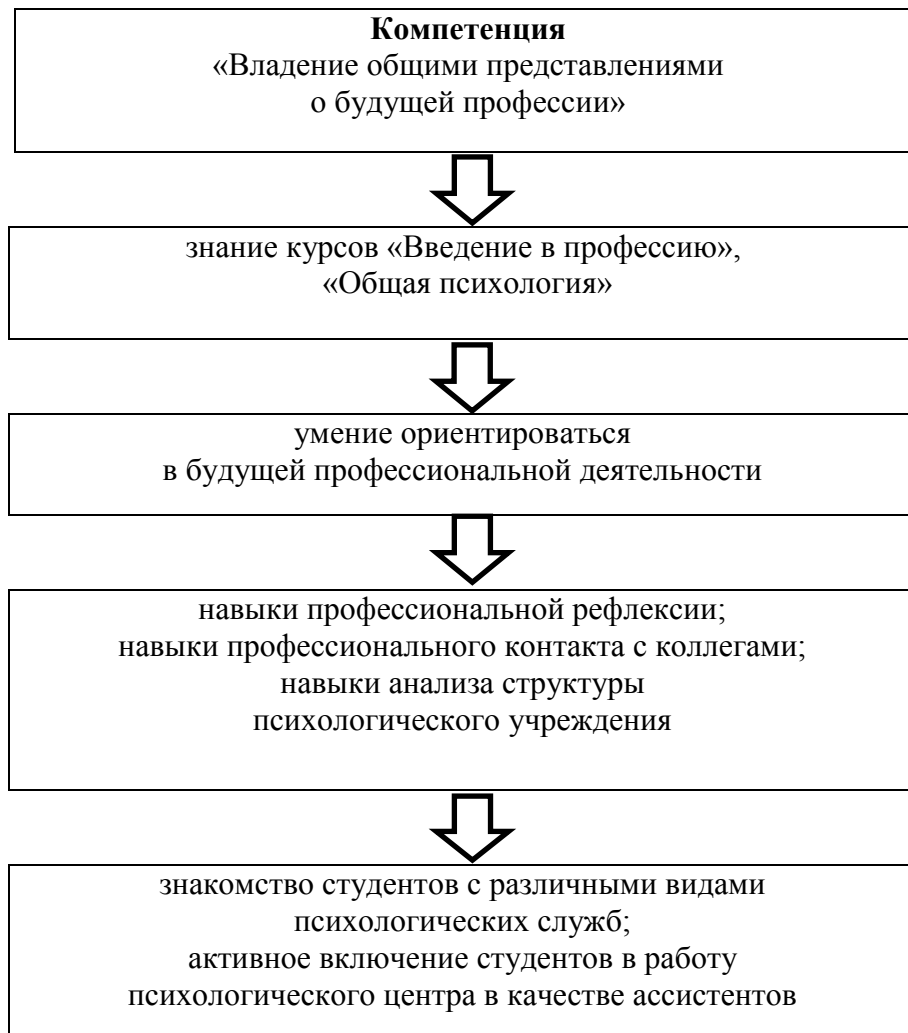


Рис. 1. Условия и процесс формирования компетенции «Владение общими представлениями о будущей профессии» психолога-консультанта.

На рисунке 1 показано, что в результате знаний курсов «Введение в профессию» и «Общая психология» студент учиться ориентироваться в будущей профессиональной деятельности, а ознакомительная практика помогает сформировать общие представления о профессии психолога-консультанта.

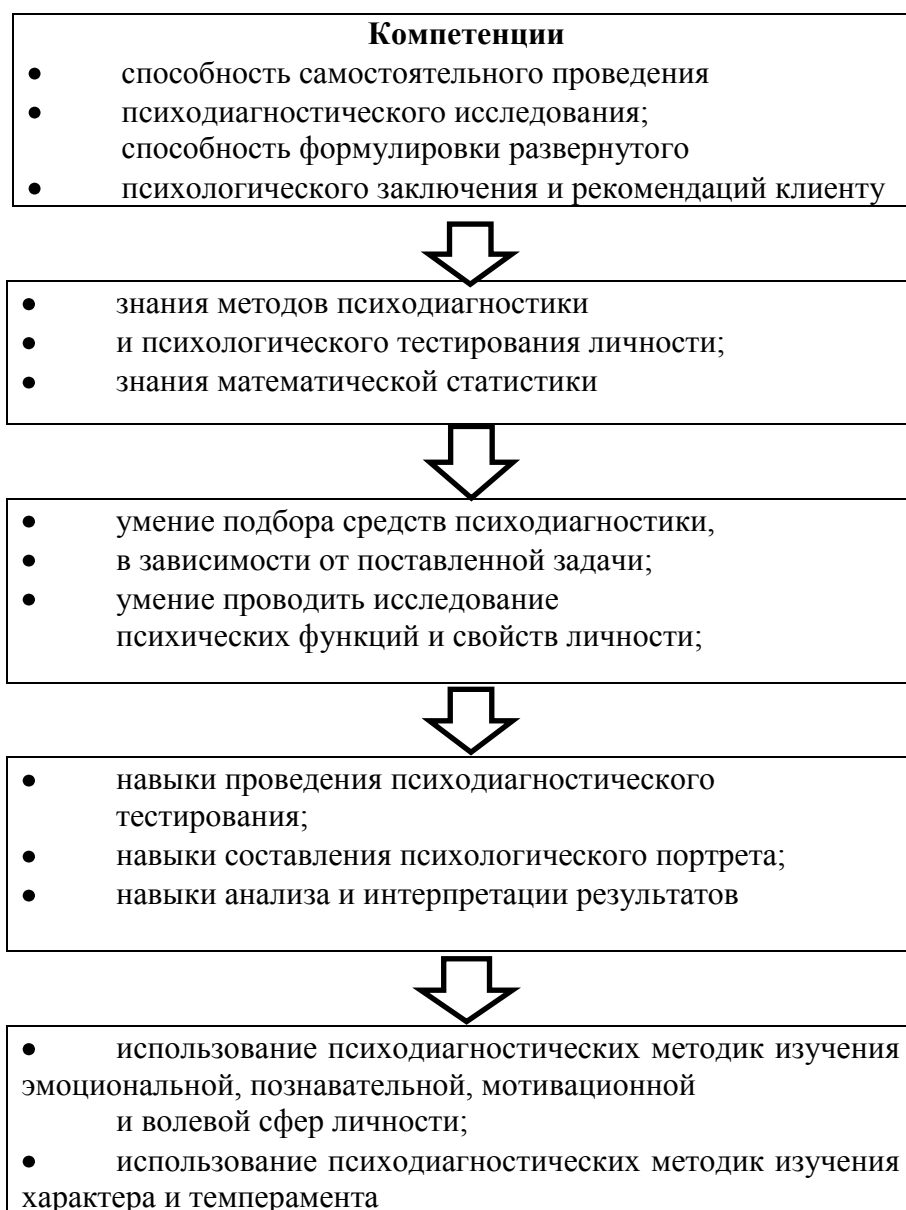


Рис. 2. Условия и процесс формирования компетенций «Способность самостоятельного проведения психодиагностического исследования» и «Способность формулировки развернутого психологического заключения и рекомендаций клиенту» психолога-консультанта.

Знания «Математической статистики» и предмета «Психодиагностика» помогают будущему психологу-консультанту научиться правильно подбирать средства психодиагностики и составлять психологический портрет клиента. А психодиагностический практикум формирует компетенции самостоятельного проведения психодиагностического исследования и формулирования развернутого психологического заключения (рис. 2).

Компетенция

Способность квалифицированного проведения психологической консультации с учетом особенностей клиента



- знание теоретических основ психологического консультирования;
- знание структуры процесса психологического консультирования;
- знание основных методов и техник психологического консультирования;
- знание видов психологической консультации;
- знание профессиональной этики;
- знание особенностей социального поведения;
- знание основ человеческих взаимоотношений;
- знание основных проблем взаимодействия личности в социуме;
- знание основ высшей нервной деятельности и ее физиологии;
- знание закономерностей развития человека в онтогенезе;
- знание основ психиатрии;
- знание основ клинической психологии



- умение пользоваться на практике методами семейного консультирования;
- умение разрешать конфликтов;
- уметь оказывать психологическую помощь людям, столкнувшимся с социально-психологическими проблемами;
- умение работать клиентами, находящимися в состоянии посттравматического стрессового расстройства;
- уметь консультировать клиентов с психосоматическими расстройствами;
- умение консультирования созависимых отношений;
- умение решать проблемы, возникшие в процессе психологического консультирования;
- умение определять психическое состояние человека, отличать норму от патологии



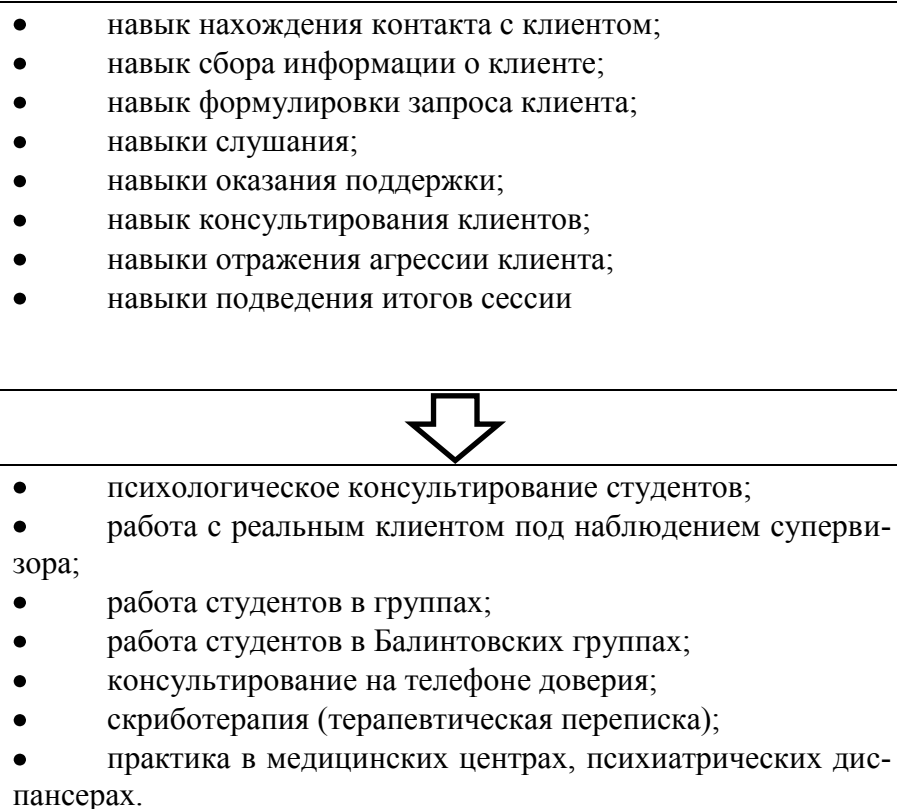


Рис. 3. Условия и процесс формирования компетенции психолога-консультанта «Способность квалифицированного проведения психологической консультации с учетом особенностей клиента»

На рисунке 3 схематично изображено, как может формироваться компетенция «Способность квалифицированного проведения психологической консультации с учетом особенностей клиента». Для этого необходим большой запас теоретических знаний, включая знания теоретических основ психологического консультирования, методов и техник консультирования, знания профессиональной этики, социального поведения, проблем межличностных отношений и др. На основе перечисленных знаний у студента формируется умение оказывать психологическую помощь людям, столкнувшимся с семейными проблемами, тяжелыми жизненными ситуациями, эмоционально-поведенческими проблемами, личностными жизненными неудачами и многими другими проблемами, с которыми клиент может обратиться к психологу-консультанту. При прохождении большого числа практических занятий у студента формируется компетенция оказания квалифицированной психологической помощи клиенту.

В связи с тем, что к психологу-консультанту приходят не только здоровые люди, но и люди, которые имеют психические отклонения, психолог-консультант должен быть компетентен и в этих вопросах. Для этого студенту важно знать основы психиатрии, клинической психологии, физиологии ВНД и также необходимо закрепление этих знаний на практике в специальных учреждениях.

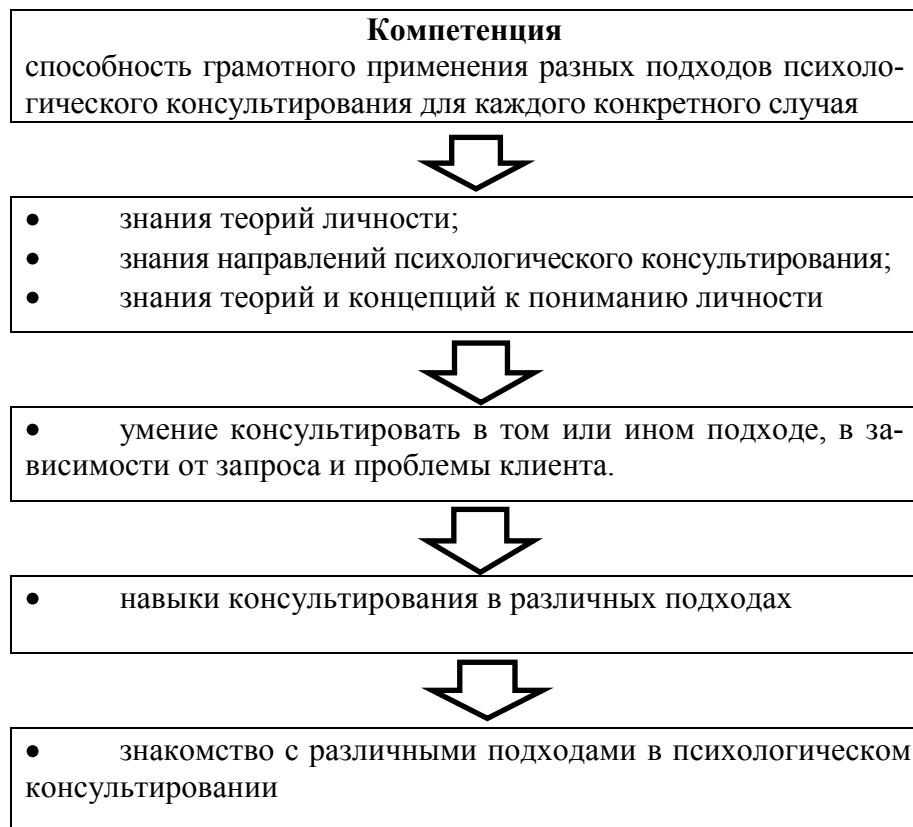
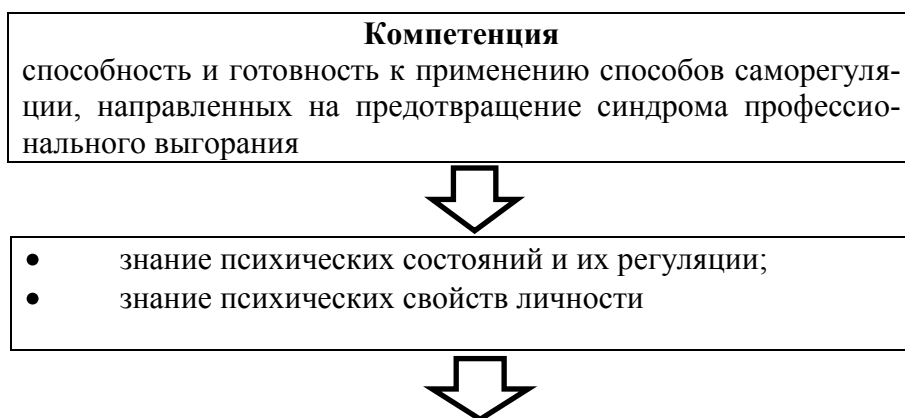


Рис. 4. Условия и процесс формирования компетенции психолога-консультанта «Способность грамотного применения различных подходов психологического консультирования для каждого конкретного случая».

При всем многообразии направлений психологического консультирования будущий психолог-консультант должен быть способен консультировать клиента в том или ином подходе в зависимости от проблемы, с которой пришел клиент. Для этого ему необходимо знание теорий личности и направлений психологического консультирования, а также знакомство с данными подходами на практике (рис.4).



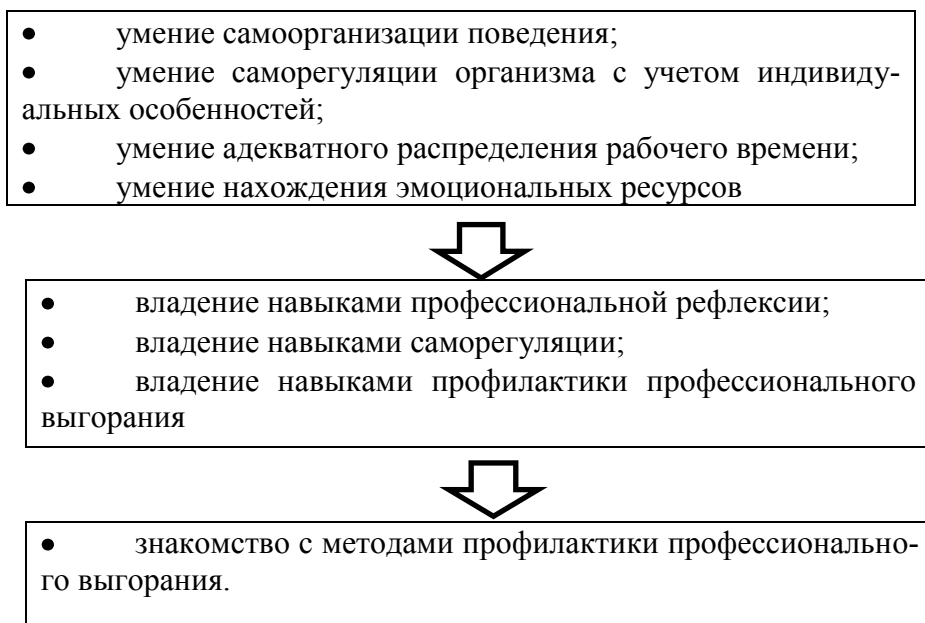
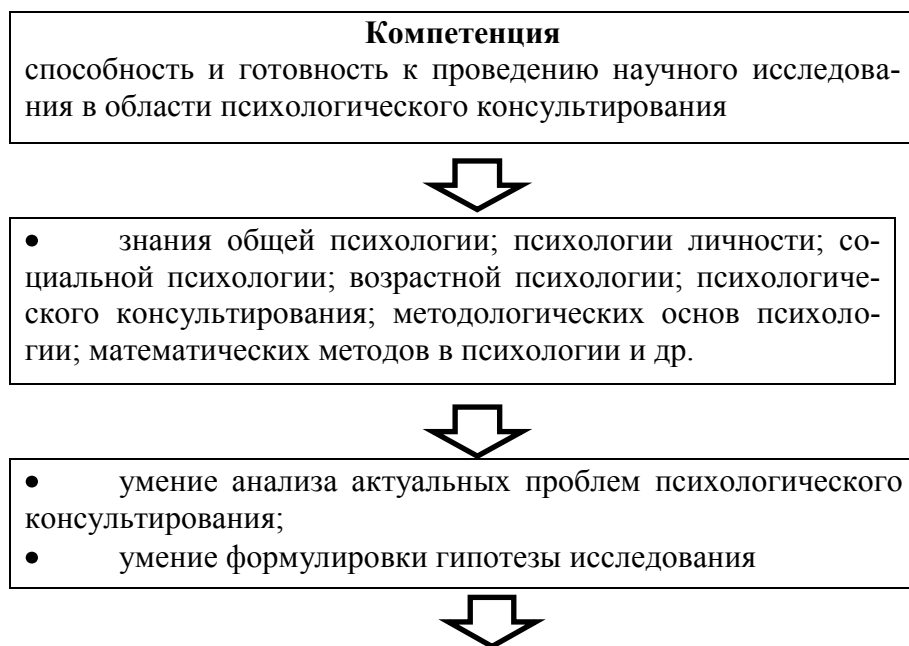


Рис. 5. Условия и процесс формирования компетенции психолога-консультанта «Способность и готовность к применению способов саморегуляции, направленных на предотвращение синдрома профессионального выгорания»

Поскольку в профессии психолога-консультанта очень велик риск профессионального выгорания, студенту необходимо владеть знаниями о психических состояниях и свойствах личности. Практические занятия помогут закрепить навыки профессиональной рефлексии и саморегуляции и сформировать способность к применению способов саморегуляции, направленных на предотвращение профессионального выгорания (рис. 5).



- навыки обобщения материала и статистических данных при подготовке диплома;
- навыки анализа полученных эмпирических данных;
- навыки формулировки выводов и рекомендаций.



- сбор, анализ и обобщение материалов по изучаемой проблеме;
- использование клиентского случая для написания и защиты дипломной работы

**Рис. 6. Формирование компетенции психолога-консультанта
«Способность и готовность к проведению научного исследования
в области психологического консультирования».**

На рисунке 6 показано формирование компетенции студента к проведению научного исследования в области психологического консультирования. Для этого ему необходим большой объем знаний, умений и навыков, полученных в результате всего обучения и прохождения предыдущих практических занятий.

Представим, как должен быть организован и проведен соответствующий учебный процесс. Ниже шрифтом выделены названия компетенций, а затем раскрывается содержание учебного процесса, направленного на их формирование и развитие у студентов – будущих психологов-консультантов.

1. Формирование общих представлений о профессии психолога-консультанта.

Учебно-ознакомительная практика является первой в ряде практик, которые должен освоить психолог-консультант. В рамках учебно-ознакомительной практики необходимо знакомство студента с различными видами психологических учреждений, с их режимом работы, обязанностями персонала; знакомство с интерьером психологического кабинета, оснащением и документацией. Задача данной практики – формирование у будущего психолога-консультанта общих представлений о профессии. Для этого необходима активная включенность студентов в работу психологического центра в качестве ассистентов и наблюдателей.

2. Самостоятельное проведение психодиагностического исследования; формулировка развернутого психологического заключения и рекомендаций клиенту.

Не менее важным звеном практической подготовки психолога-консультанта является психодиагностический практикум, поскольку психодиагностические методики и тесты широко используются в психологическом консультировании. На наш взгляд, он должен состоять из двух частей. Первая часть включает в себя использование психодиагностических

методик изучения эмоциональной, познавательной, волевой и мотивационной сфер человека. Вторая часть включает в себя психодиагностические методики изучения личности: характера, темперамента, акцентуаций. В процессе практики необходимо активное включение студентов в процесс, самодиагностика, диагностика друг друга, ведение протоколов, обработка результатов, их интерпретация. Цель данной практики – овладение студентами психодиагностическими навыками и умением формулировать развернутое психологическое заключение и рекомендации клиенту.

3. Квалифицированное проведение психологической консультации.

Производственная практика является одним из важных этапов практической подготовки психологов-консультантов и должна быть тщательно продумана. Поскольку, производственная практика – это практическая часть учебного процесса, в ходе которой происходит закрепление теоретических знаний на практике в реальных условиях, необходимо создать студентам-психологам условия, приближенные к реальному процессу психологического консультирования. Исходя из этого, практическая подготовка, на наш взгляд, должна включать в себя следующие моменты:

1. Ознакомление студентов с основными феноменами и проблемами, возникающими в процессе психологического консультирования и практическими советами по их решению.

2. В процессе практики необходимо психологическое консультирование студентов-психологов, поскольку личность психолога-консультанта должна быть сбалансирована и будущий психолог не должен иметь нерешенных личностных проблем. Данная процедура поможет решить студенту свои собственные психологические проблемы, и, побыв в роли клиента, позволит ему лучше понять своих будущих клиентов.

Даже практическая подготовка не может дать готовых шаблонов решений проблем клиента, что подчеркивает важность творческого подхода к его проблеме. Решение личных проблем будущего психолога-консультанта очень важным моментом, поскольку его личность является главным инструментом профессиональной деятельности.

3. Необходимо организовать работу студента с реальным клиентом под руководством супервизора. Данный вид практической работы необходим потому, что лишь непосредственный контакт с клиентом поможет сформировать студенту необходимые практические умения и навыки. Психологическое консультирование с участием ко-терапевта. В качестве клиентов выступают волонтеры. Сессия длится 1 час, на втором часе происходит детальная супервизия с обсуждением удачных и неудачных моментов консультации.

4. Работа студентов в терапевтической группе. Работа в группе имеет ряд положительных моментов для студента: возможность обратной связи, приобретение социальных навыков, обмен жизненным опытом, возможность самоизменения, возможность быть не только участником, но и

наблюдателем. Это позволит усвоить правила организации в группы, понять особенности групповой работы и групповой динамики.

5. Также эффективна работа студентов в Балинтовских группах. После проведения индивидуального консультирования обсуждение в группе позволит выработать студентам навык слышать и замечать даже самые незначительные мелочи в беседе с клиентом, лучше понимать клиента. Поэтому работа в Балинтовских группах так важна для начинающих специалистов.

6. Скриботерапия – это достаточно новый, но не менее популярный вид психологического консультирования, широко используемый в практике. Его популярность связана с тем, что этот метод удобен для тех людей, кто так и не решился прийти на очную консультацию, либо для людей, в чьих регионах нет психологических служб. Этот способ психологического консультирования экономичен с точки зрения времени и денежных затрат. Поэтому в процессе практической подготовки студентов необходимо уделить ему должное внимание.

7. Консультирование на телефоне доверия или по Skype также очень популярный вид психологического консультирования. Поэтому также важно организовать практические занятия на телефоне доверия сначала в качестве слушателя, а затем в качестве психолога-консультанта.

8. Несмотря на то, что психологическое консультирование – это оказание психологической помощи психически здоровому населению, довольно часто на консультацию приходят люди с психическими отклонениями. Поэтому будущий психолог-консультант должен быть компетентен и в этом вопросе и уметь отличать норму от патологии. Практика в медицинских учреждениях и психических диспансерах позволит студенту научиться ориентироваться в данном вопросе.

4. Способность грамотного применения разных подходов к психологическому консультированию для каждого конкретного случая.

В настоящее время в психологическом консультировании существует большое количество разнообразных подходов к пониманию личности. Выбор того или иного подхода зависит от того, с какой проблемой пришел на консультацию клиент. Например, психоанализ эффективен при работе с неврозами и внутренними конфликтами, бихевиоральный подход – при работе с фобиями и выработке поведенческих навыков, экзистенциальный подход – при работе с кризисными периодами в жизни клиента. Очень важно будущему специалисту знать все разнообразие имеющихся подходов и решить для себя, в котором из них ему хотелось бы работать. Для этого необходимо знакомство на практике с их представителями и личное участие в консультативных сессиях.

5. Способность и готовность к применению способов саморегуляции, направленных на предотвращение синдрома профессионального выгорания.

В связи с тем, что с проблемой профессионального выгорания может столкнуться каждый будущий психолог-консультант, необходимо уделить данной проблемой особое внимание. В ходе практических занятий важно информировать студентов о феномене профессионального выгорания, его признаках и симптомах, причинах появления.

6. Способность и готовность к проведению научного исследования в области психологического консультирования.

Преддипломная практика – это завершающий этап профессиональной подготовки психологов-консультантов. Она является основой подготовки студентов к дипломной работе. Получив индивидуальное задание, студенты выбирают организацию для прохождения практики, либо ее предоставляет институт. В процессе преддипломной практики студенты знакомятся с правилами и распорядком организации, собирают, анализируют и обобщают материалы по изучаемым проблемам, которые понадобятся им для написания дипломной работы. В процессе прохождения преддипломной практики студенты разрабатывают план научно-психологического исследования. Для наиболее эффективного закрепления практических навыков психологического консультирования можно использовать один из клиентских случаев для написания и защиты дипломной работы.

Практические рекомендации по внедрению в практику предложенной модели профессиональной подготовки психологов-консультантов.

Выше нами было описано, какие общие компетенции психолога-консультанта необходимо развивать в процессе профессиональной подготовки. Теперь опишем, как и при каких условиях внедрить данную модель в практику. Все приведенные ниже рекомендации будут предложены исходя из основной идеи о том, что условия практической подготовки должны быть приближены к реальному процессу психологического консультирования.

1. Учебно-ознакомительная практика – начальный этап профессиональной подготовки психологов-консультантов, должна включать в себя как можно больше психологических учреждений, с целью знакомства студента с многообразием сфер деятельности психолога-консультанта. Среди этих учреждений могут быть следующие организации:

- Центры психологического консультирования по телефону. Здесь студент может быть активным наблюдателем и слушателем.
- Психологические центры для детей и подростков. Здесь студенты могут наблюдать процесс работы с детьми и подростками, участвовать в качестве ассистентов и наблюдателей, развивать умение общения с детьми разных возрастов.

- Психологические центры для взрослых, включающие индивидуальное и групповое психологическое консультирование. В данных учреждениях будущий психолог-консультант может ознакомиться с рабочим местом психолога, с требованиями к ведению документации, стилем поведения специалистов, освоить профессиональную этику, развить умение наблюдать, фиксировать и анализировать информацию.
- Медицинские учреждения. Здесь студенты могут ознакомиться со спецификой работы психолога-консультанта с клиентами, имеющими какого-либо рода психосоматические заболевания, также побыть в роли наблюдателей и ассистентов.

Обязательным по окончании ознакомительной практики является написание и защита отчета по практике.

2. Психодиагностический практикум может проводиться в стенах высшего учебного заведения. На наш взгляд, это должен быть лекционно-практический курс, направленный на освоение студентами методов диагностики психических явлений. Данный курс можно разбить на две части. Одна часть должна включать в себя методики изучения познавательной сферы человека (ощущения, восприятия, представления, воображения, памяти, мышления, речи, внимания, интеллекта). Вторая часть будет включать в себя психологические методики изучения личности (мотивации, волевых качеств, самооценки, уровня притязаний, эмоций, темперамента и характера).

Студенты могут тестировать себя, друг друга, друзей, близких, родных. Важно по каждой методике вести протокол, в котором подробно описываются дата, время проведения эксперимента, сведения об испытуемом, название методики, цель проведения, инструкция. Также должен прилагаться бланк ответов, обработка результатов. По каждому протоколу необходимо провести анализ результатов и сделать вывод.

Для зачета по данному виду практики студенту необходимо предоставить правильно оформленные протоколы по каждой из используемых методик.

3. Производственная практика должна проходить на базе психологических учреждений. Начать ее необходимо с вводной лекции по основным феноменам и проблемам психологического консультирования и практических советов по решению данных проблем. Организовать работу студента с реальным клиентом можно следующим образом. На базе многих вузов существуют платные психологические консультации. Поскольку не все клиенты могут позволить себе данный вид услуг, им можно предложить воспользоваться возможностью бесплатного психологического консультирования у студентов-стажеров. Здесь необходимо обязательное присутствие супервизора с дальнейшим обсуждением сильных и слабых моментов консультативной сессии.

Как говорилось ранее, студентам также необходимо психологическое сопровождение. Его можно организовать в психологическом центре при вузе, если таковой имеется, проводить консультации могут выпускники вуза, недавно получившие диплом. Таким образом, это позволит выпускникам приобрести опыт, а студентам – получить бесплатную психологическую консультацию.

Организация группового консультирования под руководством супервизора также необходима. Участие в группах позволит понять студенту специфику работы в ней, а так же проработать личностные проблемы.

Для повышения профессиональной компетентности будущего специалиста очень эффективна работа в Балинтовских группах. После работы студентов с реальными клиентами, можно обсудить проблемы их консультативных сессий в данной группе. Это позволит студентам взглянуть на проблему клиента под другим углом зрения, снизить тревогу, найти пути решения проблемы.

Практические навыки по скриботерапии студенту можно получить следующим образом. Студенты могут отвечать на письма тех людей, кто написал на электронную почту института, либо на шаблонные варианты писем, заготовленные преподавателем. Обсуждения в Балинговской группе позволят выявить и устранить возможные ошибки.

Практика консультирования на телефоне доверия должна проходить в два этапа. Первый этап проходит во время прохождения учебно-ознакомительной практики. Здесь студенты получают возможность понаблюдать за процессом психологического консультирования на телефоне. Второй этап должен проходить в процессе производственной практики. Психолог-консультант проводит сессию на телефоне, далее происходит обсуждение клиентского случая. Практиканты могут задать все интересующие их вопросы. Далее студенты могут попробовать себя в качестве консультантов.

Практика в медицинских учреждениях и психиатрических диспансерах позволит студенту консультировать клиентов с психосоматическими заболеваниями, проводить психодиагностику их эмоционального состояния. После прохождения консультации необходимо представить свой случай на индивидуальных или групповых супервизиях. Посещение психиатрического диспансера позволит студенту научиться различать норму психического здоровья от патологии.

Знакомство на практике с различными подходами психологического консультирования можно обеспечить следующим образом. Необходимо задействовать представителей основных направлений (психоанализа, гештальт-терапии, бихевиорального подхода, арт-терапии, психодраммы, гуманистического подхода, когнитивной терапии) с целью проведения консультативных сессий с участием студентов и демонстрации основных техник, применяемых в том или ином подходе.

По итогам производственной практики студенты пишут отчет по всем проведенным видам деятельности.

4. Для профилактики профессионального выгорания необходимо провести лекционно-практический курс о данном феномене, причинах его появления и способах устранения. Большое внимание необходимо уделить способам профилактики профессионального выгорания:

- Поддержка супервизоров.
- Балинтовская группа.
- Общение с профессиональным сообществом.
- Адекватное распределение рабочего времени.
- Общение с друзьями.
- Занятия спортом, поддержание хорошей физической формы.
- Использование приемов релаксации, ауторегуляция.

5. Преддипломная практика направлена на помощь студенту в написании дипломной работы. Она также должна проходить на базе психологических учреждений, либо тех, с которыми сотрудничает вуз, либо того учреждения, которое выберет студент самостоятельно. Цель организации преддипломной практики – дать студенту возможность сбора эмпирических данных в области консультативной психологии для написания выпускной квалификационной работы. Психологическую организацию необходимо выбрать исходя из темы дипломной работы.

Профессиональная подготовка психолога-консультанта заключается в приобретении им ряда знаний, умений и навыков. Будущий специалист должен обладать необходимыми теоретическими знаниями в области психологии, умениями применять эти знания на практике, а так же обладать навыками проведения психологического консультирования по различным вопросам.

Среди факторов развития профессиональной компетентности будущего психолога-консультанта большую роль играют условия профессиональной подготовки. Практические занятия являются важнейшим условием профессиональной подготовки психологов-консультантов и дают возможность студенту анализировать, рефлексировать свой опыт, находить различные способы решения проблемы клиента. Качественные изменения в практической подготовке психологов-консультантов возможны лишь тогда, когда будут созданы условия, приближенные к реальному процессу психологического консультирования.

Библиографический список

1. Абрамова Г. С. Практикум по психологическому консультированию. – Екатеринбург : Деловая книга, 1995. – 235 с.
2. Авраменко Н. Н. Психологическое консультирование как средство личностного развития практических психологов в процессе их профессиональной подготовки : автореф. дис. канд. психол. наук. – Калуга, 2003.

3. Белокрылова Г. М. Профессиональное становление студентов-психологов : автореф. дисс. канд. психол. наук. – М. : МГУ, 1997. – 26 с.
4. Ворончихина Т. В. Формирование профессионально-этических качеств будущих психологов в системе профессиональной подготовки : Автореф. канд. педаг. наук. – Киров, 2006.
5. Гончар Т. А. Формирование ключевых компетенций у студентов психологических специальностей : автореф. канд. педаг. наук. – Москва, 2013.
6. Гуружапов В. А. Проблема развития профессиональных компетенций будущих специалистов // Психологическая наука и образование. – М., 2008. – № 2.
7. Донцова М. В. Психологическое сопровождение профессионально личностного становления студентов-психологов : автореф. канд. психол. наук. – Москва, 2009.
8. Жданова С. П. Психологическое сопровождение профессионального развития студентов-психологов : автореф. канд. психол. наук. – Томск, 2008.
9. Кричник Е. П. К вопросу о психологической поддержке профессионального становления студентов на факультете психологии МГУ // Вестн. Моск. ун-та, сер.14, «Психология». – № 4. – 2004.
10. Лебедева А. А. Развитие профессионально важных качеств психолога-консультанта : автореф. канд. психол. наук. – С.-Пб., 2007.
11. Лысагин А. Л. Оптимизация личностно - профессионального развития практического психолога : Автореф. дис. канд. психол. наук. – Москва, 1999.
12. Плотникова М. Ю. Обогащение профессионального опыта студентов-психологов как условие становления профессионального самосознания : Автореф. канд. психол. наук. – Иркутск, 2008.
13. Самоукина Н. С. Методика психологического консультирования // Частная школа. 1996. – № 1, 2. – С. 51–60, 50–59.
14. Соловьева С. Л. Психологическое консультирование. Справочник Практического психолога. Изд. : АСТ, Полиграфиздат, Сова, 2010. – 640 с.
15. Халимова Н.А . Индивидуальное психологическое консультирование в системе высшего профессионального образования : автореф. дис. канд. психол. наук. – Москва, 2001.
16. Худякова Т. Л., Мосина А. Н. Оценка уровня профессиональной компетентности студентов-психологов // Оценка качества обучения в профессиональных учреждениях. – Екатеринбург, 2012.
17. Чеботарева С. В. Психологические условия развития профессиональной компетентности студентов специальности «Психология» : автореф. дис. канд. психол. наук. – Нижний Новгород, 2009.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ У МУЖЧИН И ЖЕНЩИН И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТИП ЛИЧНОСТИ

Ю. Л. Ковалева
Н. В. Логинова

*Старший преподаватель кафедры
психического здоровья и раннего
сопровождения детей и родителей
Санкт-Петербургский государственный
университет,
Санкт-Петербург, Россия*

Summary. The article presents the results of a research of perceptions of psychological counselling for men and women of different professional personality types. Studied ideas about the qualities and behaviour of the psychologist, the expectations from the process, subjective queries, belief in the effectiveness and more. Presents an overview of the differences and a detailed description of representations of social and realistic professional personality type.

Keywords: Perceptions of psychological counselling, professional personality type.

Активно исследуемым вопросом сегодня является вопрос об эффективности психологической помощи, изучение которого приводит к ряду интересных выводов, имеющих значение для дальнейшего развития исследований:

- очевидно разное влияние психологической помощи на различные типы клиентов,
- межличностные, социальные и эмоциональные факторы являются важными определяющими улучшения состояния клиентов в результате оказания психологической помощи,
- за усредненными показателями эффективности оказания психологической помощи скрываются весьма существенные индивидуальные различия личности клиента [4].

В отличие от профессиональных (научных) представлений обыденные (житейские) представления о психологической помощи не были предметом столь тщательного изучения в литературе и нуждаются в дополнительном исследовании. Личность развивается в деятельности, а большинство видов деятельности являются профессиональными. В науке накоплено немало фактов, свидетельствующих, что профессиональная деятельность обязательно приводит к известному сходству личностных черт и качеств людей, однонаправлено влияет на систему отношений личности, ее установки, интересы, нормы регуляции поведения и даже в известной степени — на ее образ жизни, эти данные привели к обоснованию категории «профессиональный тип личности» [2]. На основе установления основных компонентов направленности, интересов и ценностных ориентаций Дж. Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов лично-

сти, при этом его модель позволяет оценить совместимость личности с определенной профессиональной средой [1].

Реалистический профессиональный тип - не склонный к доминированию и рискованному поведению, не отличающийся социальной смелостью, мужественный, не сенситивный, спокойный, не фрустрированный.

Исследовательский профессиональный тип – не склонный к широкому общению, эмоционально зрелый, творческий, креативный, хорошо чувствующий новое, не конформный, не фрустрированный.

Артистический профессиональный тип – женственный, чувствительный, имеющий низкие показатели социальной нормативности, недостаточно дисциплинированный и ответственный, доверчивый.

Социальный профессиональный тип – общительный, доброжелательный, оптимистичный, конформный, вместе с тем его отличает тревожность, фрустрированность.

Предпринимательский тип – склонный к лидерству, доминированию, проявляет социальную смелость, склонность к риску, мужественность, низкую сенситивность, творческую, креативность.

Конвенциональный тип характеризуется зависимостью, послушностью, высокой социальной нормативностью, ответственностью, дисциплинированностью, конформностью, невысокой креативностью, консерватизмом [2].

В последнее время отмечается возросший интерес к разработке проблемы профессионального самоопределения человека, которая становится актуальной научно-практической задачей, меняется социально-экономические отношения в обществе, профессиональная деятельность занимает все большее место в жизни человека. Несмотря на многочисленные исследования в области профессионального типа личности, исследования представлений о психологическом консультировании во взаимосвязи с профессиональным типом личности клиентов отсутствуют.

Наша работа была посвящена исследованию представлений о психологической помощи у мужчин и женщин разных профессиональных типов личности.

Была выдвинуты гипотезы о том, что представления о психологическом консультировании различаются у мужчин и женщин в зависимости от опыта обращения за психологической помощью и ведущего профессионального типа личности и взаимосвязаны с профессиональным типом личности.

В исследовании приняли участие 84 респондента в возрасте от 18 до 56 лет, из них: 41 мужчина и 43 женщины. Респонденты были разделены по опыту обращения к психологу и по профессиональному типу личности. Измерялись: представления о психологической помощи (опросник Ковалевой Ю.Л.), профессиональный тип личности (тест Дж. Холланда) и причины эмоционального дискомфорта (анкета Долиной М.Ю.).

В ходе исследования были получены данные о том, что представления о психологическом консультировании у мужчин и женщин различаются

ся. Женщины, по сравнению с мужчинами, больше склонны верить, что большинству психологов удастся по-настоящему помочь своим клиентам, их меньше раздражает в поведении психолога демонстрация своего превосходства и они меньше значения придают такому внутреннему качеству идеального психолога как уважение. Женщины реже мужчин ожидают от психологической помощи получения практической помощи через прямые действия и чаще мужчин в результате ожидают развития имеющихся умений и навыков, приобретение новых. Человека, обращающегося за психологической помощью, женщины реже мужчин считают «слабым человеком, который не может самостоятельно решить свои проблемы» и чаще считают «человеком, оказавшимся в затруднительной ситуации и временно нуждающимся в поддержке». У женщин более выражены артистический и социальный профессиональные типы, чем у мужчин. У женщин отмечается большая выраженность степени беспокойства, доставляемого субъективными (а не внешними) причинами, чем у мужчин.

Опыт обращения к психологу также определяет различия в представлениях о психологическом консультировании в группе женщин и в группе мужчин.

Женщин, имеющих опыт обращения к психологу, по сравнению с женщинами, не имеющими такого опыта, меньше раздражает профессиональная некомпетентность и больше раздражает агрессивное поведение психолога (грубость, давление и т. п.), они чаще обращаются к психологами с запросами, связанными с недовольством собой, непонимание себя, отношениями со значимыми людьми и предпочитают более длительное взаимодействие с психологом. У женщин, имеющих опыт обращения к психологу отмечается большая по сравнению женщинами, с не имеющими такого опыта, выраженность степени беспокойства, доставляемого как субъективными причинами, так и объективными причинами.

Мужчины, имеющие опыт обращения за психологической помощью, по сравнению с не имеющими такого опыта, чаще в качестве идеального психолога выбирают женщину, их больше раздражает профессиональная некомпетентность психолога, предпочитают помощь психолога в исследовании проблемы, прояснении конфликтующих позиций и в поиске новых, альтернативных способов совладания с ситуацией, в качестве причин недоверия психологам они чаще называют неразвитость системы психологической помощи, отсутствие информации и негативный опыт. У мужчин, имеющих опыт обращения к психологу, по сравнению с не имеющими такого опыта меньше выраженность реалистического профессионального типа личности и больше выраженность социального и предпринимательского профессиональных типов личности.

В результате сравнения представлений о психологическом консультировании мужчин и женщин разных профессиональных типов личности было обнаружено, что и у женщин, и у мужчин разных профессиональных

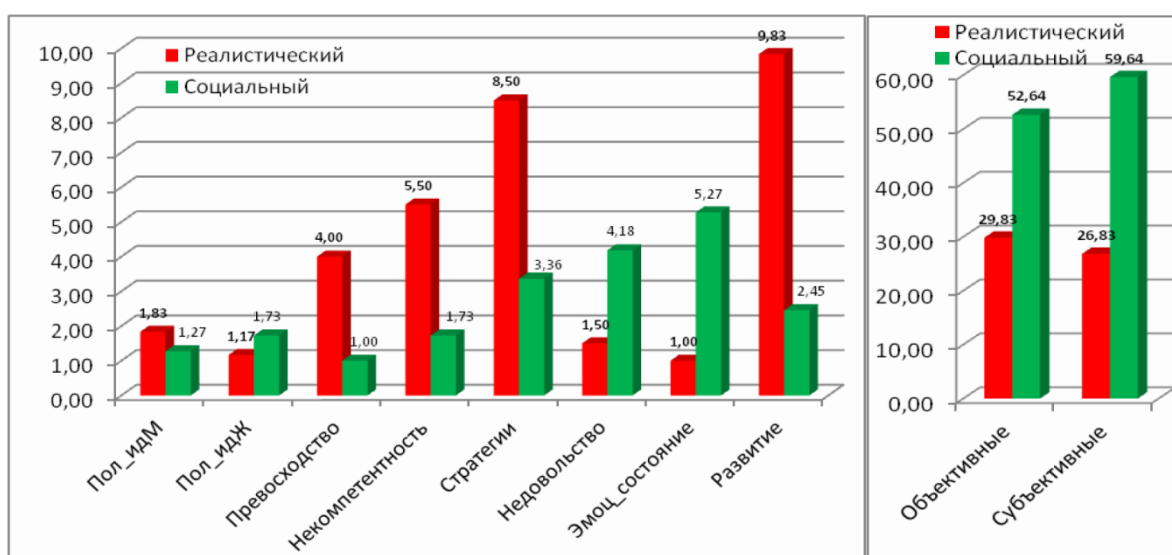
типов различаются представления о раздражающих факторах в процессе консультирования (демонстрация психологом своего превосходства), о качествах идеального психолога (владение стратегиями разрешения проблем), различны представления о человеке, обращающемся за психологической помощью, разные запросы к психологу (недовольство собой), ожидания от психологической помощи (развитие имеющихся умений и навыков, приобретение новых, получения практической помощи через прямые действия).

У женщин разных ведущих профессиональных типов различаются предпочтения относительно пола идеального консультанта.

У мужчин разных ведущих профессиональных типов личности – различаются вера в эффективность психологической помощи, предпочтения относительно поведения консультанта (помогает в исследовании проблемы) и причинах неэффективности работы с психологом и др.

Наиболее показательны оказались различия между мужчинами и женщинами социального и реалистического типа.

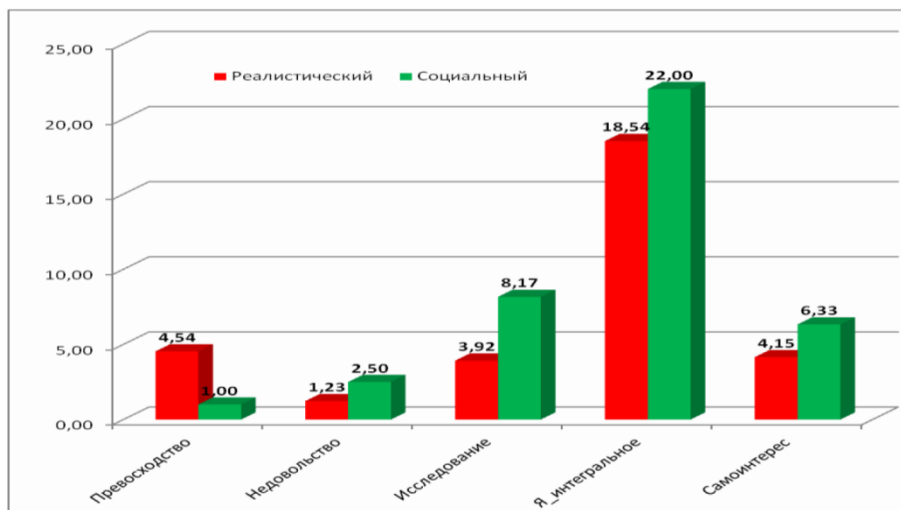
Значимые различия у женщин:



Женщины реалистического типа чаще, чем женщины социального типа, предпочитают в качестве идеального психолога – мужчину и реже – женщину, их больше раздражает в процессе консультирования демонстрация психологом своего превосходства и его профессиональная некомпетентность, они чаще выбирают в качестве внутреннего качества идеального психолога – владение стратегиями разрешения проблем, имеют меньше вопросов, которые они хотели бы разрешить при обращении за психологической помощью, связанных с недовольством собой, меньше ожидают в результате психологической помощи изменения эмоционального состояния и больше – развития имеющихся умений и навыков, при этом у них меньше выраженность степени беспокойства, доставляемого как субъек-

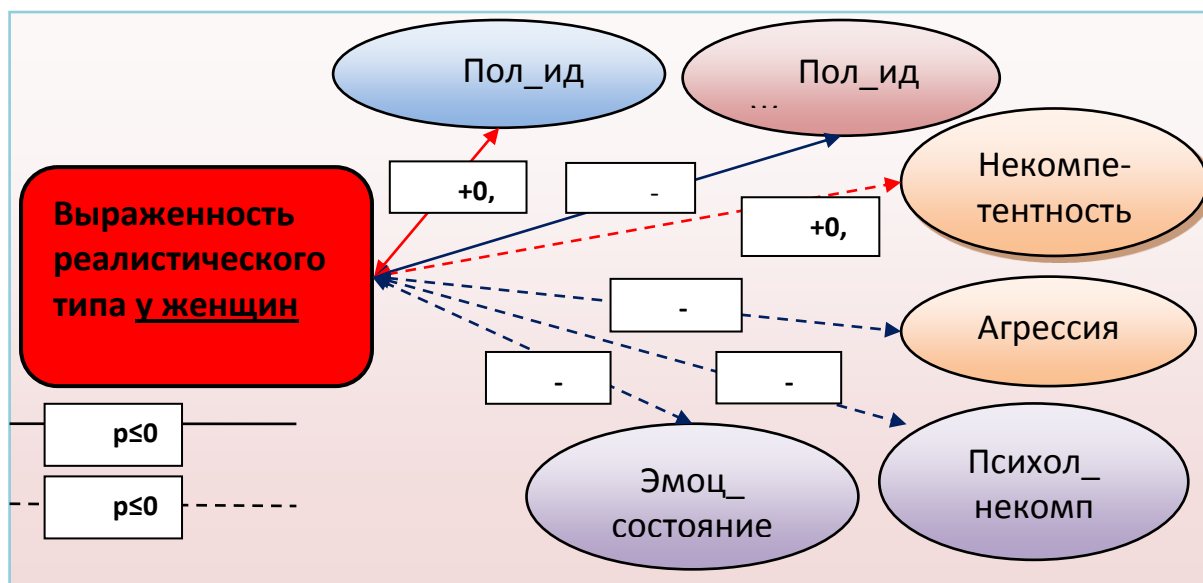
тивными (внутриличностными), так и объективными причинами и меньше причин эмоционального дискомфорта.

Значимые различия у мужчин:

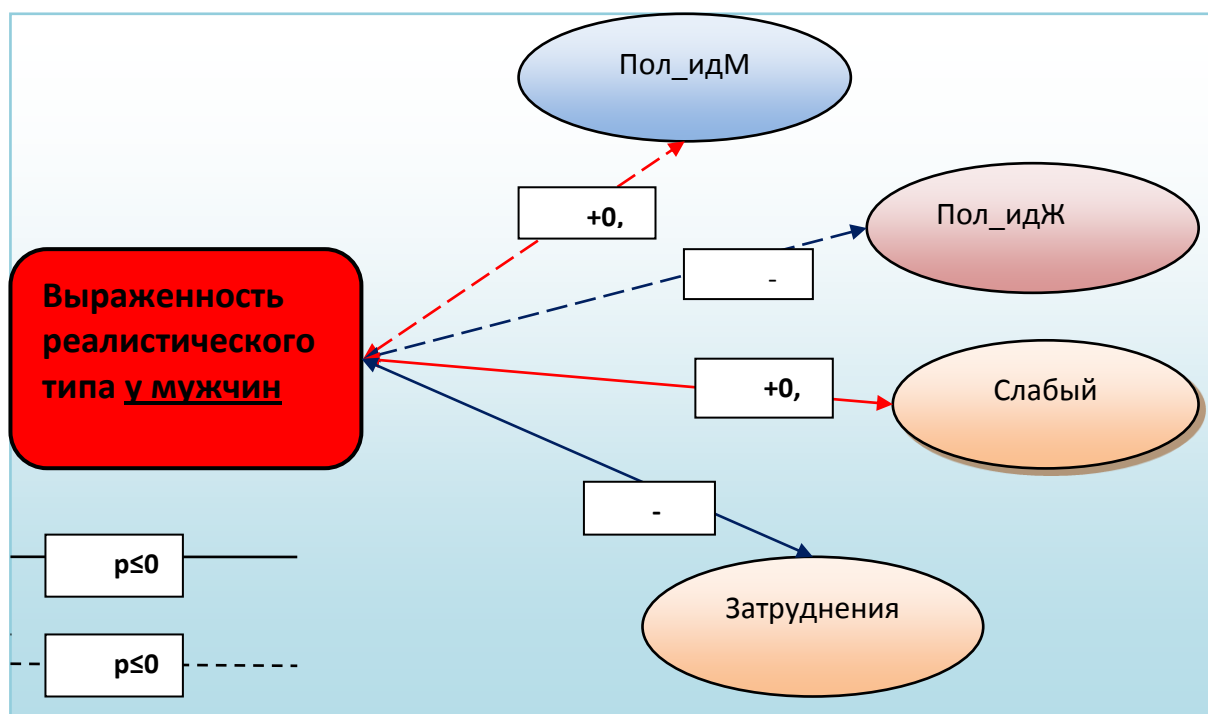


Мужчин реалистического типа по сравнению с мужчинами социального типа больше раздражает в процессе консультирования демонстрация психологом своего превосходства, они имеют меньше вопросов, связанных с недовольством собой, которые они хотели бы разрешить при обращении за психологической помощью, чаще предпочитают, чтобы психолог помогал в исследовании проблемы, прояснении конфликтующих позиций и в поиске новых, альтернативных способов совладания с ситуацией, у них слабее выражен интерес и глобальное позитивное отношение к себе.

Был проведен также анализ взаимосвязей представлений о психологическом консультировании и выраженности профессионального типа. На примере выраженности реалистического типа у женщин и у мужчин видно:



Чем больше выраженность реалистического профессионального типа у женщин, тем чаще они предпочитают в качестве идеального психолога мужчину и реже – женщину; тем больше их раздражает в процессе консультирования профессиональная некомпетентность и меньше раздражает агрессивное поведение, тем реже в качестве наиболее вероятной причины неэффективности работы с психологом они выбирают некомпетентность психолога и тем меньше ожидают в результате психологической помощи изменения эмоционального состояния.



Чем больше выраженность реалистического профессионального типа у мужчин, тем чаще они предпочитают в качестве идеального психолога – мужчину и реже – женщину; тем чаще считают, что обращающийся за психологической помощью человек – это «слабый человек, который не может самостоятельно решить свои проблемы» и реже, что это «человек, оказавшийся в затруднительной ситуации и временно нуждающийся в поддержке».

По остальным ведущим типам личности были выявлены также следующие различия: у женщин выраженность разных профессиональных типов личности взаимосвязана с представлениями о раздражающих факторах в процессе консультирования (профессиональная некомпетентность, агрессивное поведение), качествах идеального психолога (владение стратегиями разрешения проблем), причинах неэффективности работы с психологом (некомпетентность психолога), ожиданиями от психологической помощи (улучшение эмоционального состояния); у мужчин – с представлениями о поведении консультанта (больше слушает), о человеке, обращающемся к психологу (слабый человек, который не может самостоятельно

но решить свои проблемы или человек, оказавшийся в затруднительной ситуации и временно нуждающийся в поддержке) и запросом к психологу (недовольство собой).

В результате исследования было найдено подтверждение гипотезе о том, что представления о психологическом консультировании различаются у мужчин и женщин в зависимости от опыта обращения за психологической помощью и ведущего профессионального типа личности, подтвердилась также гипотеза о том, что представления о психологическом консультировании взаимосвязаны с профессиональным типом личности.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в анализе и предоставлении информации, актуальной для практикующих психологов. Полученные данные позволяют лучше ориентироваться в ожиданиях потенциальных клиентов от психологической помощи разных профессиональных типов, помогают понять, с какими потенциальными запросами могли бы обратиться к психологу клиенты разных типов.

Библиографический список

1. Волков Б. С. Основы профессиональной ориентации. – М. : Издательство «Академический Проект», 2007.
2. Головей Л. А., Данилова М. В, Рыкман Л. В. Личностное и профессиональное самоопределение с практикумом: Методическое пособие. – СПб. : издательство СПбГУ, 2013.
3. Калмыкова Е.С., Кэхеле Х. Изучение психотерапии за рубежом: история, современное состояние // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2000. – № 1.
4. Калмыкова Е. С. Опыты исследования личной истории: Научно-психологический и клинический подходы. – М. : Издательство «Когито-Центр», 2012.
5. Куликов Л. В. Руководство к методам диагностики психических состояний, чувств и психологической устойчивости личности.// Описание методик, инструкции по применению. – СПб. : издательство СПбГУ, 2003.
6. Роут Ш. Пол и личность терапевта: все ли терапевты одинаковы? // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2002. – №1.
7. Хансен Дж. Р., Уорнер С.Р. Взаимоотношения консультанта и клиента и процесс консультирования // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2003. – № 4.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ «СКРЫТОЙ ПОЗИЦИИ» ПЕДАГОГОМ В ПРАКТИКЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

А. М. Кукуляр

*Кандидат психологических наук,
преподаватель,*

А. С. Коленова

*аспирант,
Академия психологии и педагогики,
Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Summary. This article reveals the essence of the «hidden items» of the teacher in the educational space of school-high school. This technology implemented in the educational process in the framework of psychology indirect effects. The data are used by teachers as schools and universities.

Keywords: psychology indirect effects; «hidden position» of the teacher; educational psychology.

Система образования в России, в последние годы, претерпела достаточно много изменений. Были внедрены стандарты нового поколения, с 1 сентября 2013 года вступил в силу новый Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ», на основании чего в образовательном пространстве были определены новые компетенции как образовательный приоритет для студентов и школьников. Данные изменения повлекли кардинальные изменения в структуре образовательного процесса, и традиционные для нашей системы образования методы и технологии оказываются недостаточно эффективными. С изменением образовательной действительности наблюдается реальный дефицит образовательных технологий, приемов и способов, которые будут эффективно влиять на актуализирующий личностный ресурс обучающихся.

Большинство технологий, методов и методик в учебном процессе базируются на прямом воздействии на обучающихся. Но, наряду с этим, существуют и технологии опосредованного воздействия, которые достаточно обстоятельно описаны в контексте современной психологии воздействия на ценностные установки современной молодежи (И. В. Абакумова, П. Н. Ермаков, Л. Ц. Кагермазова, И. А. Рудакова). В настоящий период разрабатываются и активно используются опосредованные технологии в плане воздействия на мировоззренческие позиции через СМИ, Internet, социальную рекламу. Однако наблюдается дефицит в педагогических технологиях, которые можно использовать в образовательной практике и которые могли бы использоваться каждым педагогом, независимо от особенностей преподаваемого курса. Для обучающихся должен быть разработан и внедрен новый комплекс технологий, способов и приемов опосредованно-

го воздействия. Наше исследование и предлагаемая модель и направлены восполнить пробел в числе таких технологий в образовательном процессе.

Современный учитель может добиться желаемого результата не только благодаря своим четким управленческим действиям и технологиям, ориентированным на прямую аргументацию, но и за счет использования основных положений педагогического менеджмента, а также предлагаемой нами педагогической технологии «скрытой позиции», которую мы рассматриваем как совокупность приемов, условий и способов опосредованного воздействия на ценностно-смысловые установки обучающихся. «Скрытая позиция» порой является наиболее эффективным способом воздействия, инициирующим личностные трансформации в соответствии с педагогическими целями. Данная дидактическая технология дает возможность учителю индивидуализировать учебно-воспитательный процесс, предполагает сохранение здоровой творческой обстановки, способствующей эффективному обучению, созданию благоприятного психологического климата в классе [2].

В контексте нашего исследования, сущность скрытой позиции в обучении заключается в том, что когда процесс обучения спроектирован, то внутренняя подоплека действий педагога, их истинных устремлений от учащихся может быть скрыта. На основе этого становится возможным, несмотря на многоплановую организацию деятельности учащихся, четко направить процесс, а проявление самой связи сделать для них неожиданной, побуждая этим учащихся обратить на нее внимание.

Непосредственные педагогические технологии (в ряде работ употребляется название «прямые») – это совокупность приемов, методов, средств, которые оказывают влияние на психологическое состояние обучающихся, их ценностные ориентации, смысловые приоритеты. Это традиционно прямой способ воздействия на мировоззренческие оценки и ценностно-смысловые установки обучающихся. Он основан на убеждении обучающихся, обращении к их разуму с применением рациональных аргументов, контраргументов, апелляции к логике, приведением реальных примеров, привлечением позитивного эмоционального подкрепления, авторитетов. Эти педагогические технологии активно разрабатываются в современной науке (А. К. Белоусова, В. П. Беспалько, И. А. Васильев, Л. Ц. Кагермазова, Р. Р. Каракозов, М. В. Кларин, М. М. Левина, В. М. Монахов, И. А. Рудакова, Г. К. Селевко, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков, Н. Е. Щуркова, И. С. Якиманская). Однако, в реальной практике учебного процесса, педагог зачастую использует не только непосредственные, но и опосредованные технологии (косвенные, завуалированные) как педагогические трансляции, которые могут инициировать трансформации смысловых установок обучающихся (И. В. Абакумова, П. Н. Ермаков, В. Т. Фоменко).

Анализ научной литературы в целом свидетельствует о стремлении педагогов и психологов разработать различные технологии опосредован-

ного воздействия. Эта проблема затрагивается в работах по исследованию педагогических способностей и педагогического такта (И. Е. Синицина, И. В. Страхов), педагогического мастерства (Ф. Н. Гоноболин, С. Б. Елканов, Н. В. Кузьмина, А. А. Леонтьев, А. В. Мудрик). Однако проблема обучения с помощью методов опосредованного воздействия посредством педагогических технологий в реальной практике учебного процесса до настоящего времени не получила в науке должного освещения. Не раскрыта сущность скрытой позиции педагога как эффективного средства педагогического менеджмента и развития профессионально важных качеств педагога не разработаны критерии для определения влияния технологии скрытой позиции на особенности освоения учебного материала обучающимися и эффективность их учебной деятельности.

Возникает диссонанс между возможностью применения технологии «скрытой позиции» педагога в процессе освоения учебного содержания и реальным дефицитом ее использования в процессе изучения различных дисциплин.

Исходя из данного противоречия нами определена проблема исследования, состоящая в необходимости выявления психолого-дидактических особенностей «скрытой позиции» педагога в образовательном пространстве как дидактической технологии инициации развития обучающихся.

В основу спланированного и проведенного нами эмпирического исследования были положены следующие гипотезы: 1. В современном учебном процессе могут быть использованы технологии «скрытой позиции» педагога как педагогические трансляции, направленные на позитивные изменения ценностно-смысловых установок обучающихся в соответствии с приоритетными педагогическими целями. 2. Технология «скрытой позиции» может актуализировать личностный ресурс обучающихся с целью инициации их смыслообразования. 3. Возможно разработать педагогическую модель по использованию технологии «скрытой позиции» педагога в реальной практике учебного процесса.

Диагностическая часть работы включала два основных направления: педагогическая и психологическая диагностика применения технологии «скрытой позиции» педагогов – участников эксперимента. Педагогическая диагностика была организована с помощью так называемых косвенных методов изучения применения «скрытой позиции» педагогов, с помощью самостоятельных оценок учителей и преподавателей данных, полученных в результате анализа анкетирования. Был использован также метод гуманитарной экспертизы как формы экспертной оценки с целью выявления педагогических технологий опосредованного воздействия по инициации смыслообразования учащихся. Для гуманитарной экспертизы была использована процедура гуманитарно-смысловой экспертизы, осуществляемая группой психологов и предварительно отобранных экспертов из числа педагогов,

участников исследования. Подбор экспертов проводился в несколько этапов, включавших ознакомительные семинары, интервью, анкетирование.

Данные методы использовались как при констатирующей диагностике – для определения уровня и знания различных технологий воздействия в самом начале формирующего эксперимента, так и в процессе его реализации. Благодаря тому, что данные фиксировались на разных этапах эксперимента, была определена динамика способности к применению «скрытой позиции» педагогами в экспериментальной и контрольной группах. Полученные и проинтерпретированные показатели отражали изменения на разных стадиях эксперимента – исходной, процессуальной и результирующей. Психологическая составляющая диагностики ценностной сферы педагогов была ориентирована на выявление особенностей смысловой сферы педагогов, их ценностные и смысложизненные ориентации. Использовался стандартизированный опросник (СЖО) Д. А. Леонтьева. Диагностика личностной креативности определялась с помощью методики Е. Е. Туник, проводилась также диагностика социальных ценностей личности педагога с помощью экспресс – методики. Изучение самооценки педагога проводилось с помощью методики Шкала самооценки Ч. Д. Спилбергера.

В качестве экспериментальной базы в нашем исследовании выступили: МБОУ Гимназия № 14, МОУ лицей № 13, ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», ФГАОУ «Южный федеральный университет», МАОУ лицей № 11 «Естественнонаучный».

Практическая значимость проведенного исследования состоит в следующем: реализация технологии «скрытой позиции» как педагогической технологии дает возможность педагогу использовать смысловой потенциал обучающихся – сил «живой системы», производящих смысловые инициации, как основы качества подготовки обучаемых. Это достигается через способность педагога к «смене перспектив» у обучающихся через опосредованное воздействие, его умением рефлексивно поместить себя в перспективу другого, обращая внимание обучающихся не только на факты действительности как таковые, но и на содержание и формы переживаний и оценки (субъективные причины) отношения к последним.

Изучение психологических особенностей применения технологии «скрытой позиции» педагога в практике учебного процесса имеет важное диагностическое значение, позволяя раскрыть сущность «скрытой позиции» в обучении. Она заключается в том, что когда процесс обучения спроектирован, то внутренняя подоплека действий педагога, их истинных устремлений от учащихся может быть скрыта. На основе этого становится возможным, несмотря на многоплановую организацию деятельности учащихся, четко направить процесс, а проявление самой связи сделать для них неожиданной, побуждая этим учащихся обратить на нее внимание.

Внедрение технологии «скрытой позиции» педагога в практике учебного процесса имеет сложный, многоэтапный характер для педаго-

гов, ранее не сталкивающихся с данной технологией. На основании экспертной оценки и гуманитарной экспертизы мы определили специфику внедрения технологии «скрытой позиции» в практику учебного процесса, а также выявили основные проблемы, возникающие при применении различных инновационных техник, обозначили те возможности, которые открывает данная технология при внедрении ее в учебный процесс, установили возрастные рамки и влияние стажа профессиональной деятельности на эффективность внедрения технологии «скрытой позиции» в практику учебного процесса.

Для внедрения технологии «скрытой позиции» педагога необходимо иметь высокий уровень знания различных технологий воздействия, изучать условия, при которых возможно более эффективное применение методов обучения, и оценивать результаты своей деятельности; иметь представление об инновационных технологиях, новых средствах освоения учебного материала и проблемах с которыми сталкивается современный педагог и ученик в процессе освоения новых знаний в рамках своей дисциплины.

Установлено, что респонденты экспериментальной и контрольной групп выделяют различные особенности и возможности в применении «скрытой позиции» педагога в образовательном пространстве:

✓ скрытая позиция педагога дает возможность по-новому построить структуру урока и дать новые знания (96 % педагогов школ и 89 % педагогов вузов);

✓ «скрытая позиция» педагога способствует наиболее эффективному усвоению знаний (93 % опрошенных респондентов учителей школ и 79 % педагогов вузов);

✓ «скрытая позиция» педагога дает эффективный результат, несмотря на успеваемость учащихся, позволяет всем участникам дискуссии участвовать на равных с другими обучающимися (94 % педагогов школ и 81% педагогов вуза);

✓ «скрытая позиция» педагога, при умелом использовании, повышает ПВК учителя (73 % педагогов школ и 87 % педагогов вуза).

Умение применять различные современные технологии, «скрытую позицию» в частности, принадлежит двум возрастным группам педагогов со стажем работы от 10 до 20 лет при $p \leq 0,01$ и педагогов со стажем работы свыше 20 лет при $p \leq 0,005$. Причем, это относится к педагогам как школ, так и вузов.

Смыслообразующая сфера педагогов экспериментальной группы, содержит как обязательный компонент высокий уровень локус контроль «Я», что отражает умение контролировать себя, соответствует их представлению о себе как о сильных личностях, обладающих достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле. При этом они обладают высоким

уровнем внутренней мотивации к познавательной деятельности, получая удовольствие от процесса познания. Высокие показатели по шкале «Цели» говорят о том, что педагоги, которые были вовлечены в процесс убеждения, тщательно структурируют и продумывают свои перспективы на будущее, тщательно подходят к планированию «завтрашнего дня». Средние показатели по шкале «Результат» указывают на то, что они средне оценивают результативность пройденного жизненного пути и лишь частично удовлетворены самореализацией и осмысленностью прожитого.

Педагоги экспериментальной группы имеют высокие показатели по шкале «Локус контроля – Жизнь» и «Результат», что говорит об их уверенности в своих возможностях контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Им также характерен высокий уровень общей осмысленности жизни. Высокий балл по шкале «Результат» свидетельствует об удовлетворенности педагогами своей прожитой жизнью и результативностью своей педагогической деятельности.

Исследование показало, что высокие суммарные показатели в контрольной и экспериментальной группах получены по шкалам «Любознательность» и «Воображение» при $p \leq 0,001$. На основании этого мы можем говорить, что и в экспериментальной, и в контрольной группах существует равнозначная тенденция в исследовании нового, в поиске альтернативных путей решения задач и т. д. Высокие показатели именно по этим шкалам подтверждают умение и готовность педагогов школ и вузов применять «скрытую позицию» педагога, а также пробовать и изучать различные психолого-педагогические техники для наиболее эффективного усвоения материала учащимися.

Педагогам школ присуща следующая стратегия выбора социальных ценностей: 1. Финансовые 2. Семейные 3. Профессиональные 4. Интеллектуальные 5. Духовные 6. Социальные 7. Общественные 8. Физические. Среди преподавателей вузов существует другая тенденция выбора социальных ценностей: 1. Финансовые 2. Интеллектуальные 3. Профессиональные 4. Семейные 5. Социальные 6. Духовные 7. Общественные 8. Физические.

Так же было выявлено, что у преподавателей вуза и педагогов школ в основном преобладает умеренный уровень и реактивной и личностной тревожности. Это позволяет нам говорить о спокойствии и уравновешенности во время проведения исследования, о повышении внимания к моменту деятельности и повышении чувства ответственности.

Следует подчеркнуть, что среди педагогов школ были отмечены 11 % респондентов, у которых отмечается высокий уровень реактивной тревожности, и 17 % респондентов этой же группы, у которых отмечается высокий уровень личностной тревожности. Полученные данные, по шкале реактивной тревожности у педагогов школ, достоверны при $p < 0,05$, а по

шкале личностной тревожности в этой же группе данные достоверны при $p < 0,01$ [1].

Также можно говорить о том, что происходит расширение понимания технологий опосредованного воздействия на личностную сферу, и выявляется специфика их использования как педагогической технологии. Опосредованные технологии, рассматриваемые как педагогические технологии, – важный компонент перевода учебного содержания с текстового уровня на уровень субъектной деятельности учащихся, с уровня субъектной деятельности – на уровень устойчивой структуры личности учащихся. Вопрос о технологиях обучения из дидактической плоскости переносится на психологический план. Механизмы реализации «скрытой позиции» педагога анализируются на уровне проектирования – в текстовой, знаковой форме, на уровне реального протекания учебного процесса – как движение мыслей, чувств, эмоций учащихся, на уровне результативности обучения – как устойчивые качества личности в виде позиций, взглядов, интересов, в конечном итоге – системы ценностей как стержневой основы человека, а значит, его базовых смысловых структур обучающихся. Обучение с использованием таких педагогических технологий предстает как эффективный механизм самореализации учебного содержания на ценностно-смысловом уровне. Данные технологии способны активизировать познавательную пристрастность души познающего, дают возможность моделировать образовательные пространства разной смысловой насыщенности, варьируя между когнитивными и аффективными составляющими в процессе обучения и обеспечивая тем самым наибольшую степень взаимопроникновения житейского, художественного и научного знания как единой основы интегральной смысловой ориентации учащихся.

Библиографический список

1. Абакумова И. В., Олейникова (Кукуляр) А. М. Психолого-педагогические механизмы применения «скрытой позиции» педагога в системе современного образования // *Фундаментальные исследования*. 2012. – № 6. – Ч. I. – С. 169–173.
2. Абакумова И. В., Кукуляр А. М., Фоменко В. Т. Смылодидактика как системное воплощение общей теории смысла в практике учебного процесса // *Российский психологический журнал*. – 2014. – Т. 11. – № 3. – С. 24–33.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРОГРАММА МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА БАЗЕ МОТИВОВ СОЦИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Панина И. Н.

*Аспирант,
Московский институт
психоанализа, г. Москва, Россия*

Summary. The paper proposes a program of motivation of labor activity of employees of commercial and industrial enterprises on the basis of the motives of social behavior. Practical recommendations for changing the nature of communication in relation to the management staff and identified methods of interaction with them, depending on their leading motives of social behavior are done.

Keywords: motivation to work; staff motivation; the motives of social behavior; the implementation of the motives of social behavior.

Мотивация сотрудников организации в России имеет свои особенности, связанные с историей формирования рыночных отношений, способом создания новых организаций и часто встречающимся отсутствием навыков управленческого общения у руководителей этих организаций. Система мотивации персонала во многих российских организациях основана на материальном вознаграждении, что было оправданным во времена перехода страны на рыночные отношения, и что постепенно теряет свою актуальность в настоящее время. Однако, реалии таковы, что российские руководители организаций и в настоящее время преимущественно используют финансовые системы мотивации.

С развитием общества остро стоит вопрос о методах и способах нематериальной мотивации сотрудников организации, в рамках которой довольно бессистемно внедряются тренинги командообразования с целью сплочения коллектива.

Руководители в современном российском обществе нацелены на создание благоприятных психологических условий для развития своих сотрудников, однако, не имеют на данный момент инструментов для выявления направлений развития и практических рекомендаций для изменения социально-психологических условий труда в организации.

Для обоснования внедрения каких-либо мотивационных мероприятий в исследуемую организацию ООО «Лифт-Декор», мы исследовали особенности личности работающих там сотрудников, основываясь на исследованиях Д. Макклелланда [4], Х. Хеккаузена [10], изучавших мотивацию достижения успехов и избегания неудач, мотивацию власти и мотивацию аффилиации; трудах Р. С. Немова [5,6], адаптировавшего проективный тест Д. Макклелланда для русскоязычных исследователей; диссертационном исследовании И. Р. Алтуниной [1], рассматривающей структуру и развитие

мотивации социального поведения; работе Д. Пинка [7], основанной на теории Э. Дисси и Р. Райана [3] в части, касающейся автономии сотрудников, имеющих эвристических характер трудовой деятельности; работе Э. Шейна [8], выявившего восемь карьерных ценностных ориентаций; исследовании Дж. Роттера [2], который ввел научное понятие «локус контроля».

Таким образом, были использованы следующие методики, выявляющие такие особенности личности, как ведущие мотивы социального поведения, уровень субъективного контроля, карьерные ориентации:

1. Проективная методика Р. С. Немова «Измерение мотивации достижения успехов и избегания неудач» [6, с. 371].

2. Опросник И. Р. Алтуниной, разработанный для оценки мотива власти у подростков, адаптированный для сотрудников организации [1, с. 373].

3. Опросник И. Р. Алтуниной, разработанный для оценки мотива оказания помощи у подростков, адаптированный для сотрудников организации [1, с. 373].

4. Опросник А. Мехрабиана «Мотивация аффилиации» [6, с. 490].

5. Опросник «УСК» Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, Л. М. Эткинда [6, с. 480].

6. Опросник «Якоря карьеры Э. Шейна» [8, с. 270].

7. Опросник А. Хайэма об уровне мотивации сотрудников в организации [9, с. 45].

Испытуемые: сотрудники организации ООО «Лифт-Декор», пятнадцать инженерно-технических работников. Двенадцать мужчин, три женщины. Возраст испытуемых от 28 до 46 лет.

Зная мотивы социального поведения сотрудников, учитывая их уровень субъективного контроля и карьерные предпочтения, мы можем предсказать особенности поведения данных сотрудников, основываясь на работах Д. Макклелланда [4] и Х. Хеккаузена [10], разработать мероприятия, которые будут служить реализации выявленных мотивов социального поведения сотрудников, выбрать характер поощрения сотрудников и предпочтительный способ обратной связи от руководства.

На основании опросника А. Хайэма [9, с. 45–54] был количественно определен уровень мотивации сотрудников организации с позиции сотрудников и с позиции руководителей организации. При этом оказалось, что уровень мотивации глазами сотрудниками почти вдвое превышает уровень мотивации глазами руководителей. Это свидетельствует о расхождении и недооценке мотивации сотрудников со стороны руководителя.

На основании проективной методики Р. С. Немова [6, с. 371–380] были получены данные о преобладании мотива достижения успехов над мотивом избегания неудач у сотрудников организации. Поведенческая тенденция к достижению успехов преобладает у всех опрошенных сотрудников организации.

На основании опросников И. Р. Алтуниной [1, с. 373], созданных для выявления мотивов власти и оказания помощи людям, и адаптированных для сотрудников организации, были выявлены сильно выраженные мотивы власти и оказания помощи у ряда сотрудников организации.

На основании опросника А. Мехрабиана [6, с. 490–496] выявлены мотивы стремления к людям и боязни отвержения. У большинства сотрудников организации данные мотивы выражены на среднем уровне. У ряда сотрудников мотивация боязни отвержения выражена слабо. У одного из сотрудников – сильно в сочетании со слабо выраженным мотивом стремления к людям.

Уровень субъективного контроля (УСК) был выявлен на основании опросника Дж. Роттера, в адаптации Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, Л. М. Эткинды [6, с. 480]. Большинство сотрудников организации имеют средний УСК. Ряд сотрудников – высокий УСК.

На основании методики «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер, В. Э. Винокуровой были выявлены карьерные ориентации сотрудников организации. Большинство сотрудников организации выбрали карьерную ориентацию «Стабильность работы». На втором по значимости месте у разных сотрудников различные карьерные ориентации.

Для составления плана мотивационных мероприятий, следует учесть тот факт, что хотя при анализе мотивов социального поведения у большинства сотрудников был выявлен мотив власти среднего и высокого уровня, никто из сотрудников не выбрал карьерную ориентацию «менеджмент», предполагающую желание и готовность управлять другими людьми и производственными процессами. Кроме того, средний уровень субъективного контроля, свойственный большинству сотрудников, предполагает как принятие на себя ответственности за события своей жизни, так и ее передачу другим людям. При этом низкая производительность труда при работе в команде, свойственная людям, имеющим мотив власти, подтверждается средним уровнем выраженности мотива аффилиации (стремления к людям).

Сопоставляя эти данные, можно заключить, что сотрудники проявляют лишь некоторые особенности поведения людей с мотивом власти, которые касаются ее внешней привлекательной стороны – свободы и престижа. При этом они не готовы отвечать за результаты деятельности других людей, то есть брать на себя ответственность руководителя. Этот вывод подтверждается выбранной подавляющим большинством сотрудников карьерной ориентацией «Стабильность работы».

Кроме того, средняя и высокая развитость у сотрудников организации мотива оказания помощи и выбор частью сотрудников карьерной ориентации «Служение» предполагает готовность сотрудников оказывать помощь друг другу и работать во имя общественно важной, значимой для них цели, и показывает их способность работать в команде, не смотря на существующий мотив власти в их мотивационном профиле личности.

Мы полагаем, что в программе развития мотивации следует обратить внимание на усиление мотива аффилиации (стремления к людям) в рамках мотивационных мероприятий и уделить внимание развитию тех особенностей поведения людей с мотивом власти, которые совпадают с особенностями поведения людей, мотивированных на достижение успехов - склонность к соревнованию с другими людьми, важность получения признания, склонность заниматься творческой деятельностью, склонность к автономии. Для людей, мотивированных властью и на достижение успехов, важна оперативная и конструктивная обратная связь. Материальное вознаграждение для мотивированных на достижение успехов и мотивированных властью выражает меру их профессионального или жизненного успеха. Таким образом, развивая мотив достижения успехов, который преобладает у сотрудников над мотивом избегания неудач, но выражен слабо, мы в то же время затронем реализацию некоторых аспектов мотива власти, присутствующего в мотивационном профиле сотрудников.

Мотивационные мероприятия должны включать в себя также предоставление сотрудникам возможностей для развития и усиления следующих мотивов социального поведения: аффилиации (стремления к людям) и мотива достижения успехов. Кроме этого, необходимо предоставить больше самостоятельности в рамках выполнения рабочего задания, что положительно скажется на увеличении уровня субъективного контроля сотрудников и реализации их мотива власти в форме принятия большей ответственности за результаты своего труда, создавать благоприятные условия для реализации мотива оказания помощи. Также, согласно выбранной подавляющим большинством сотрудников карьерной ориентации «стабильность работы», необходимо провести мероприятия, усиливающие социальную защищенность сотрудников и направленные на поддержание стабильности их положения в организации.

Полученная картина мотивационного профиля сотрудников организации достаточно однотипна и отражает реалии традиционного российского менталитета, как то: соборность или коллективизм, характеризующийся данными о мотиве оказания помощи, мотиве аффилиации (стремление к людям), выбором стабильности работы. В то же время, выявленный мотив власти и достаточно высокий уровень субъективного контроля позволяют сделать вывод о желании получения большей автономии, желании самостоятельно управлять производственными процессами и событиями своей жизни. Выраженный на низком уровне мотив достижения успехов хорошо иллюстрирует имеющуюся проблему выбора между коллективизмом и индивидуализмом сотрудников организации, поскольку люди, высоко мотивированные на достижение успехов демонстрируют особенности поведения людей, склонных к соревнованию, предпринимательству, то есть индивидуализму. Люди, мотивированные на избегание неудач, избегают со-

ревнований, демонстрируют склонность к коллективизму и разделению ответственности.

Мы полагаем, что путем развития позитивных мотивов социального поведения возможно соединить обе тенденции – коллективизм и самостоятельность (свободу) в программе мотивации и, таким образом, комплексно повысить мотивацию трудовой деятельности сотрудников организации.

Резюмируя, мы получаем следующие данные о развитости мотивов социального поведения и уровне субъективного контроля у сотрудников организации:

- Уровень субъективного контроля средний и высокий.
- Мотив достижения успехов преобладает над мотивом избегания неудач, однако, выражен слабо.
- Мотив власти выражен на среднем и высоком уровне.
- Мотив оказания помощи выражен на среднем и высоком уровне.
- Мотив аффилиации (стремление к людям) – на среднем уровне
- Мотив аффилиации (боязнь отвержения) – на среднем и низком уровне.

Уровень мотивации трудовой деятельности по самооценке сотрудников – (3,8 – 5,9)баллов.

По оценке руководства – 2,75 балла.

Карьерные ориентации:

Стабильность работы – 12 человек

Предпринимательство – 2 человека (один из них владелец)

Стабильность места жительства – 1 человек.

Стремление к индивидуализму прослеживается в следующих тенденциях:

Мотив достижения – преобладает над мотивом избегания.

Мотив власти – средний и высокий уровень развития.

Мотив аффилиации – средний уровень развития.

Стремление к коллективизму:

НЕ выбрана карьерная ориентация «Менеджмент»

Уровень УСК средний (не высокий, как у людей, мотивированных властью)

Выбрана карьерная ориентация

«Стабильность работы»

«Служение».

Таким образом, мы предлагаем следующие векторы развития и формирования мотивации трудовой деятельности:

1. Развитие мотива достижения успехов.

Развитие мотива достижения успехов затронет реализацию некоторых аспектов мотива власти, присутствующего в мотивационном профиле сотрудников.

2. Усиление мотива аффилиации (стремления к людям).
3. Реализация мотива власти.

Развитие тех особенностей поведения людей с мотивом власти, которые совпадают с особенностями поведения людей, мотивированных на достижение успехов.

4. Создание благоприятных условий для реализации мотива оказания помощи. Усилить влияние ситуативных факторов.

Мероприятия, служащие этой цели следующие:

1. Обеспечить ясность трудовой задачи для сотрудников с целью:

Этот феномен способствует реализации и развитию следующих мотивов социального поведения:

1.1. Мотив достижения успехов. Удовлетворяется потребность в конструктивной и быстрой обратной связи, потребность в соревновании.

1.2. Мотив власти. Удовлетворяется потребность во власти через осознание своего влияния на трудовой процесс, в конкурентной борьбе, в обратной связи, которая может служить признанием их победы в соревновании.

1.3. Ясность задачи будет способствовать увеличению уровня субъективного контроля, поскольку сотрудник сможет проследить явную связь между своими усилиями и результатом труда и оценить степень своей ответственности и характер влияния на производственный процесс. Это повысит степень его ответственности и самостоятельности.

2. Обеспечить конструктивную и быструю обратную связь.

Для осуществления быстрой и конструктивной обратной связи следует организовать и наладить ежедневную отчетность о проделанной сотрудниками работе.

3. Развивать у сотрудников навык самостоятельной обратной связи с тем, чтобы они сами отмечали свои успехи и, таким образом, получали признание от самих себя в первую очередь.

4. Поручить сотрудникам отмечать свои «победы дня» и организовать соревнование каждого сотрудника с собой «вчерашним» и между группами сотрудников. Это соревнование удовлетворит потребность в конкурентной борьбе, что важно для сотрудников, как с мотивом власти, так и с мотивом достижения успехов, а также потребность в признании, важной для тех и других. При этом сотрудники с мотивом достижения успехов отнесут свои успехи к профессиональной сфере, с мотивом власти – к своей победе в соревновании.

Условия для реализации сильно выраженного мотива власти.

1. Поручить сотрудникам, мотивированным властью, собирать отчеты от других сотрудников.

Это будет фактором, усиливающим сплоченность в группах, фактором, способствующим реализации мотива власти у лидеров этих групп, фактором, обеспечивающим потребность в соревновании.

2. Обеспечить так называемую открытость информации, передав сотрудникам, таким образом, часть информационной власти.

Алгоритм передачи информации следующий:

1. Что происходит в организации нового?
2. Как это отразится на сотрудниках?
3. Что сотрудники должны делать в новых условиях?
4. Как это отразится на организации в целом?
5. Что сотрудники могут сделать в помощь изменениям?
6. Что еще можно изменить с пользой для всех?

Условия для реализации сильно выраженного мотива аффилиации.

1. Обеспечить открытость информации (как и для мотива власти).
2. Организовать соревнования в группах.

Для лидеров групп – это реализация мотива власти, для участников групп – реализация мотива аффилиации и оказания помощи.

3. Организовать кофе-брейки в специальном помещении.
4. Организовать регулярный совместный отдых для сотрудников.
5. Проводить тренинги по командообразованию.

Условия для реализации сильно выраженного мотива оказания помощи.

1. Организовать соревнования в группах.

Для лидеров групп – это реализация мотива власти, для участников групп – реализация мотива аффилиации и оказания помощи.

Командное соревнование – ситуативный фактор, способствующий помогающему поведению: сотрудники будут осознавать свою личную ответственность за человека, попавшего в беду.

Высокий уровень субъективного контроля сотрудников способствует реализации мотива оказания помощи.

2. Поручить работу по адаптации новичков в коллективе и сотрудников с боязнью отвержения.

Характер поощрения сотрудников с разными мотивами социального поведения должен быть различным.

Мотив достижения успехов – оплаченные тренинги и обучающие мероприятия.

Мотив власти – атрибуты престижа и роскоши.

Мотив оказания помощи – поощрения с отметкой о наставничестве, поощрения одновременно с поощрением их подопечных.

Мотив аффилиации – поощрение команде, а не отдельному ее члену.

Характер обратной связи для сотрудников организации.

1. Информативная обратная связь, которая описывает картину состояния дел организации или рабочего задания и не содержит директивных указаний об алгоритме действий сотрудников.

2. В основном положительная, призванная отражать успехи подразделений и отдельных сотрудников, занятых в этих подразделениях.

3. Может быть отрицательной, однако, без прямого обвинения сотрудников, а проясняющая текущее состояние дел.

Такой характер обратной связи будет способствовать развитию мотива достижения успехов.

Таково наше предложение по обоснованию и внедрению программы мотивации сотрудников ООО «Лифт-Декор», разработанное на основании оценки мотивов социального поведения сотрудников организации, их карьерных ориентаций и уровня субъективного контроля, а также с учетом общего положения дел в организации.

Библиографический список

1. Алтунина И. Р. Структура и развитие мотивов и мотивации социального поведения. Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук.
2. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб. : Питер, 2001.
3. Дергачева О. Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана // Современная психология мотивации / под ред. Д. А. Леонтьева. М. : Смысл, 2002. Стр. 103–122.
4. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
5. Немов Р. С. Общая психология. В 3 т. Т. III. Психология личности: учебник. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2012. – 739 с. – Серия: Магистр
6. Немов Р. С. Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 КН. – 3-е изд. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн.3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640 с.
7. Пинк Даниэль. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует /пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 274 с.
8. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. – СПб.: «Речь», 2002 – 298 с.
9. Хайэм А. Как вдохновить сотрудников: поиски стимулов и управление эмоциями / Александр Хайэм; пер. с англ. – Вершина, 2006. – 352 с.
10. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – 2-е изд. – СПб. : Питер; М. : Смысл, 2003. – 860 с: ил. – (Серия «Мастера психологии»)

THE SELF-CORRECTION OF PEDAGOGICAL TECHNIQUE AS A SOCIO-PHILOSOPHICAL PHENOMENON

O. N. Utkina

*Candidate of pedagogical sciences,
assistant professor,
Glazov State Pedagogical Institute,
Glazov, Udmurt Republic, Russia*

Summary. Need of improvement of pedagogical technique of the teacher does not raise doubts. Especially today, when information technologies became an integral part of educational process. Process of self-correction of technique by the teacher is perspective. The analysis of scientific sources showed that the self-correction of pedagogical technique as social-philosophical phenomenon has been investigate insufficiently.

Keywords: the self-correction; the pedagogical technique; a social-philosophical phenomenon.

Успешность образовательного процесса во многом определяется педагогической деятельностью учителей, степенью ее адаптации потребностям личности обучающегося, общества, соответствия требованиям современной парадигмы образования.

Проблема адаптации человека к условиям существования рассматривается учеными (К. Л. Банников, С. Е. Мансурова и др.) как проблема антропологического кризиса. Считаем, что успешность решения указанной проблемы возможна лишь при системном подходе к изучению всех факторов, влияющих на формирование и развитие человека. Схожую позицию занимает Р. М. Асадуллин, отмечающий актуальность изучения антропологической модели человека, которая включает в себя «анализ единства его когнитивных, эмоциональных и поведенческих аспектов» [1, с. 18].

Традиционно адаптация описывается различными подходами: как процесс, при котором организм приспосабливается к новой среде; как отношение, устанавливаемое между средой и организмом; свойство живого организма; результатом приспособительного процесса (появление новых свойств, умений, изменение строения органов и т. п.); целью, к которой стремиться организм (М. Н. Крутцова) [8, с. 7—8]. Безусловно, представленная классификация условна. В реальной жизни виды адаптации (организационная, психофизиологическая, социально-психологическая, профессиональная и пр.) тесно связаны друг с другом. Тогда, в контексте поиска решения проблемы о приспособлении учителя потребностям обучающихся, других участников отношений в сфере образования, на первый план выходит адаптация в социальном контексте, как взаимодействие субъектов с социумом.

Под социальной адаптацией в философской энциклопедии понимается вид взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой, в ходе которого согласовываются требования и ожидания его участников [11]. Напомним высказывание М. Бубера, указывающего, что

отношение «есть взаимность. Мое Ты воздействует на меня, как я воздействую на него...» [3, с. 24]. То есть, наблюдаем процесс сравнения себя с другими субъектами и объектами отношений, осмысление восприятия другими себя. Считаем, что подобные действия являются следствием законов Природы. Еще Исаак Ньютон сформулировал закон, что «на каждое действие существует равное по силе и противоположно направленное ответное действие».

Отечественные и зарубежные ученые выделяют внешний (соответствие поведения и деятельности целям, задачам) и внутренний (эмоциональный комфорт, удовлетворенность) критерии адаптивности личности [8, с. 15]. Разделяем позицию А. Б. Георгиевского в том, что «...адаптация не носит абсолютного характера, она проявляется как тенденция к установлению определенной степени гармонии с внешней и внутренней средой» [6, с. 27].

Участники отношений в сфере образования познают окружающий мир, себя, других, вступая во взаимодействие с окружающим социумом. Каждый человек в обществе с момента рождения попадает во множество различных социальных групп: семья, ясли, детский сад, школа и прочее. Взаимодействие, являясь предметом междисциплинарного изучения с позиции философии, социологии, психологии и педагогики, трактуется как «феномен, интегрирующий в себе аспекты ценностного освоения личностью окружающей действительности в целом» [4, с. 10].

В. А. Петровский справедливо отмечает, что другим возможным источником взаимодействия личности с социальной средой является противоречие. Согласимся с ученым в том, что не адаптивность способна выступить принципом динамического развития личности. На непереносимость сохранения за личностью права независимости, формирования собственной позиции обращают внимание В. А. Сластёнин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов и др.

Особенности внутреннего критерия методологически определяются ценностными ориентациями личности, социально-демографическими характеристиками и др.; личность вступает во взаимодействие с собой. В. С. Библер в своих работах доказал, что человек мыслит «тогда, когда он как бы, пускай молчаливо, беседует с самим собой... мыслить - значит беседовать с самим собой, значит обращаться к самому себе, выявлять какие-то трудности этого процесса и т. п. » [2, с. 17].

Проблема антропологического кризиса затрагивает все сферы деятельности человека, в том числе образование, как перманентный процесс в жизни человека, и сопровождающую его педагогическую деятельность. При этом «эффективность деятельности во многом определяется успешностью адаптации к ней» (М. Н. Крутцова) [8, с. 15]. В свою очередь эффективность образования трактуется как степень соответствия результатов образовательной деятельности поставленным целям [5].

Несмотря на многочисленность работ, посвящённых изучению значимости эмоционального отклика образовательного процесса, отмечается недостаточность разработанности технологий по реализации принципа положительного эмоционального фона в процессе обучения (Е. П. Ильин, И. В. Ратова, Н. П. Фетискин, А. Я. Чебыкин, И. А. Шурыгина и др.). «Организовать взаимоотношения, базирующиеся на положительных эмоциях» (И. А. Зязюн и др.) [7, с. 142] призвана педагогическая техника. Традиционно под педагогической техникой рассматривается совокупность специальных умений, позволяющих учителю организовать взаимодействие с обучающимися, другими участниками образовательных отношений.

В ходе педагогического взаимодействия, осуществляемого средствами, приемами педагогической техники, предполагается самостоятельность действий учителя «от целеполагания до оценки результатов» (В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров). Тогда адаптация учителя в социуме, его деятельности потребностям участников отношений в сфере образования, требует изучения способов самокоррекции педагогической техники учителя.

Обобщая представления В. П. Беспалько, Л. М. Даукши, А. В. Мудрика, В. А. Сластёнина, Л. Ф. Спирина, Л. В. Чекеля и др., сформируем определение самокоррекции педагогической техники в рамках заявленной темы: деятельность по самостоятельному исправлению недостатков педагогической техники учителя (с целью ее совершенствования) с использованием информационных технологий для повышения эффективности взаимодействия (за счет поддержания положительного эмоционального фона) участников отношений в сфере образования. С помощью информационных технологий создается банк данных с информацией о позитивных (вызывающих положительные эмоции) и негативных (противоположных позитивным) приемах педагогической техники учителя, сформированный с учетом мнения обучающихся и других участников отношений в сфере образования [9; 10]. Использование банка данных обеспечит оперативность обнаружения отклонений в технике учителя с минимизацией негативного воздействия на его эмоциональный фон за счет самокоррекции, то есть отсутствия внешних субъектов коррекции.

Таким образом, самокоррекция техники учителя является фактором, способствующим адаптации педагогической деятельности потребностям участников отношений в сфере образования и повышению эффективности образовательного процесса за счет поддержания положительного эмоционального фона педагогического взаимодействия.

Библиографический список

1. Асадуллин Р. М. Григорьев Е. Н. Формирование профессионально значимых качеств тренеров-преподавателей: монография. – М. : Педагогика, 2014. – 164 с.
2. Библер В. С. Цивилизация и культура: философские размышления в канун XXI века. – М. : Российский государственный гуманитарный университет, 1993. – 48 с.

3. Бубер М. Два образа веры / под ред. П. С. Гуревича и др. – М. : Республика, 1995. – 464 с.
4. Витвицкая Л. А. Развитие взаимодействия субъектов образовательного процесса университета : автореф. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Лариса Антоновна Витвицкая. – Оренбург, 2012. – 42 с.
5. Вишнякова С. М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
6. Георгиевский А. Б. Эволюция адаптаций (историко-методологическое исследование). – Л. : Наука, 1989. – 189 с.
7. Зязюн И. А. Основы педагогического мастерства / под ред. Зязюна И. А. – М. : Просвещение, 1989. – 302 с.
8. Крутцова М. Н. Управление адаптацией персонала : учебное пособие. – Вологда: Легия, 2010. – 128 с.
9. Уткина О. Н. Обучение педагогической технике с помощью интерактивных карт-изображений // Инновации в образовании. – 2014. – № 2. – С. 149–155.
10. Уткина О. Н. Самокоррекция педагогической техники учителя средствами информационных технологий // Образовательные технологии и общество. – 2015. – Том 18, № 2. – С. 527–541; URL: http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v18_i2/pdf/9.pdf (Дата обращения: 06.06.2015).
11. Философская Энциклопедия. В 5-х т. / под редакцией Ф. В. Константинова. – М. : Советская энциклопедия. 1960–1970.

ТЕХНОЛОГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Р. Х. Хамадеева

*Кандидат философских наук, доцент,
Бакирский государственный
университет, г. Уфа,
Республика Башкортостан, Россия*

Summary. The paper analyzes the technology to overcome burnout of social work professionals. The main the following technologies: professional conferences; experience exchange; refresher courses; art therapy, etc. It reveals the role of the family in the psychosocial support specialist.

Keywords: the syndrome of emotional burnout; social worker; social work technology.

На сегодняшний день синдром эмоционального выгорания чаще всего рассматривается как серьезный кризис профессий, связанный как с содержанием и спецификой работы в целом, так и с индивидуальными особенностями человека и межличностными отношениями, возникающими в процессе трудовой деятельности. Многие исследователи считают, что данный феномен необратим – возникнув у человека один раз, он продолжает развиваться, углубляться и можно лишь специальными методами приостановить этот процесс.

Известен тот факт, что вероятность наступления состояния выгорания значительно снижается, если специалист анализирует свои чувства и действия и в то же время делится ими с другими. Ученые считают, что человек может переносить стресс без увеличения риска возникновения психических и соматических заболеваний, если он получает адекватную поддержку.

Проблема поиска помощи в сложных ситуациях является одним из действенных типов копинга – это когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии, используемые для облегчения последствий стрессовых ситуаций в обыденной жизни. Существуют многообразные способы анализа системы поддержки, которую использует специалист. Важнейшим из них является картирование. Для этого специалист очерчивает для себя диаграмму элементов, составляющих систему поддержки конкретного специалиста. Такими элементами могут выступать: семья, коллеги, руководство, вещи, слова, книги, действия и т. д. Важно также, при необходимости, отдельно прорисовать схему препятствий (как внешних, так и внутренних), которые мешают в полной мере воспользоваться этой системой поддержки [6, с. 128].

Наиболее важно получить адекватную поддержку в трудных случаях, когда работа с клиентом фрустрирует специалиста. Первым субъектом в оказании такой поддержки может стать трудовой коллектив. По данным нашего исследования, 66 % опрошенных указали семью как субъект помощи в трудных ситуациях, 30 % – друзей, 22 % самостоятельно справляются с трудностями, 16 % помогают коллеги, 4 % – руководство.

Можно сделать вывод о том, что в исследуемых учреждениях руководство не оказывает должного внимания психологической поддержке персонала, и что семья является самой важной структурой, которая может помочь в преодолении трудностей в жизни специалиста.

Следует признать, что даже самые опытные и искусные работники порой сталкиваются с неудачами и «трудными» клиентами. Причинами могут выступать как неадекватность применяемых для решения данного конкретного случая стратегий, так и недостаточность рефлексии в системе отношений между специалистом и клиентом. Считается, что в таких ситуациях наиболее эффективным субъектом поддержки выступает профессиональное сообщество. Вне рамок трудового коллектива могут быть использованы следующие формы совместного анализа трудных случаев: профессиональные конференции; обмен опытом; курсы повышения квалификации; внешняя супервизия; балинтовские группы.

Все эти формы совместной работы позволяют найти новые способы совладания с трудными ситуациями. Но последние две формы в большей степени направлены на повышение самопонимания и саморегуляции специалистов и преодоление эмоционального выгорания [5, с. 70–71].

Методы супервизии и балинтовских групп похожи по своему содержанию, однако между ними есть существенные различия. В ходе суперви-

зии специалист имеет возможность осмыслить и интегрировать имеющиеся у него теоретические знания, профессиональный опыт, конкретные трудные ситуации и способы личного реагирования в единую концепцию, что позволяет ему повысить свою профессиональную компетентность. Источником для рефлексии в супервизии могут быть следующие затруднения: понимание и восприятие себя в профессии; результативность профессиональных действий, применяемых в трудных случаях; организационные вопросы социальной работы; взаимоотношения с трудными клиентами; взаимоотношения с участниками супервизии.

В отличие от супервизии, где большой акцент делается на поиске новых возможностей в разрешении проблемы, балинтовские группы сосредоточены на исследовании системы отношений «социальный работник – клиент».

Последовательность работы не является жёсткой и меняется в зависимости от конкретного случая и состояния докладчика и группы. Возможно исключение некоторых «шагов» или дополнительные «шаги»: например, помощь в формулировке запроса, обсуждение образов или ассоциаций, связанных с пациентом или проблемой [4].

Специалисты, прошедшие работу в балинтовской группе, лучше контролируют свою рабочую и психоэмоциональную нагрузку [1].

Безусловными достоинствами балинтовской технологии является то, что она позволяет такой группе в своей работе успешно избегать борьбы, критики, оценок, жестких конфронтаций и многих других проблем, возникающих в группах, ориентированных на формальное решение, и поддерживать стиль очень доброжелательной и конструктивной супервизии. К принципиально важным ограничениям балинтовской группы относится и запрет на проведение в ней психотерапии участников в любой ее форме [3].

Как правило, участники отмечают несомненную пользу от подобных обсуждений. Участие в балинтовских группах способствует установлению хороших контактов с клиентами и в силу этого повышению эффективности деятельности социального работника в целом. После опыта участия в балинтовском процессе общение с клиентом начинает носить взаимно обогащающий характер, возникает чувство удовольствия от выполнения своей профессиональной роли [5, с. 74].

Применение перечисленных методов способствует формированию и повышению профессиональных компетенций в социальной работе. В этом контексте целесообразно рассмотреть стажировку как активный метод формирования компетенций специалистов социальных служб, результатом которого является осознание личного практического опыта и увеличение мотивации к продуктивной профессиональной деятельности.

Респондентам социологического исследования был задан вопрос об используемых методах преодоления выгорания. Как выяснилось, 40 % сознательно не используют их. 38 % указали хобби как способ преодоления

эмоционального выгорания: танцы, йога, чтение книг, пение, шитье, вышивание, рисование, вязание, посещение бассейна, разведение комнатных растений, меломания. Саморефлексию используют 22 %, курсы повышения квалификации проходят 14 %, 2 % указали тренинги с коллегами и профессиональные конференции, 4 % – медитацию. 8 % отметили вариант «другое», подразумевая под этим занятия с ребенком, физическую работу по дому, встречи с друзьями.

Таким образом, мы видим, что большое количество опрошенных специалистов не используют ни специальные методы преодоления выгорания, ни простые способы борьбы с эмоциональным выгоранием. Однако есть часть респондентов, которые уделяют время любимым занятиям, но очень мала доля тех, кто посещает курсы повышения квалификации, профессиональные конференции и тренинги. Это, конечно, зависит и от самих работников, но, по нашему мнению, такие мероприятия должно контролировать руководство того или иного учреждения.

Использование интерактивных методов, в том числе и метода стажировки, наряду с объяснительно-иллюстративными, репродуктивными методами обучения обеспечивает качественно новый уровень формирования общих и специальных компетенций. Стажировка в программах переподготовки и повышения квалификации выступает как интерактивная технология, личностно-ориентированного и опережающего обучения слушателей. Она ставит своей целью углубление специализации слушателей непосредственно на «рабочем» месте для повышения их квалификации.

Интерактивность обеспечивается и видами стажировок: стажировки по месту работы, в рамках округа, региональные, зарубежные. Слушатели по согласованию с руководством учреждения могут сами организовать стажировку как групповую, так и индивидуальную. По окончании стажировки слушатель готовит «портфолио», руководитель учреждения готовит отзыв о стажере. Затем идет защита стажировки в интерактивной форме [7, с. 190].

В рамках стажировки хорошо себя зарекомендовали такие активные методы, как анализ, разбор и проигрывание конкретной ситуации, практика работы на «рабочем» месте под руководством опытного специалиста для отработки специальных компетенций. Именно в этом большое значение стажировки как способа преодоления эмоционального выгорания, так как здесь прорабатываются трудные ситуации, с которыми может столкнуться специалист.

Таким образом, стажировка как технология, как вид специально организованной производственной деятельности на «рабочем месте», как активный и интерактивный метод обучения в практике переподготовки специалистов системы социальной защиты населения обеспечивает компетентностный подход, осознание ими своего личного практического опыта и способствует увеличению мотивации слушателей к повышению своей профессиональной квалификации. Ведь чем эффективнее деятельность

специалиста социальной работы, чем выше его профессиональный уровень, тем качественнее помощь в решении проблем клиента и личная эмоциональная безопасность профессионала.

Еще одним важным и интересным методом преодоления эмоционального выгорания по праву считается метод арт-терапии и его различные виды: музыкотерапия; танцевально-двигательная терапия; библиотерапия; кинотерапия; фототерапия; цветотерапия; натурпсихотерапия (лечение природой) [2].

Экспертам, участвовавшим в опросе, также был задан вопрос на тему арт-терапии, а именно, какими ее видами они борются с эмоциональным выгоранием. Большинство отметили кинотерапию – 40 %, 34 % – музыкотерапию, 20 % – натурпсихотерапию, 14% – танцевально-двигательную терапию, 10 % – библиотерапию, 2 % – фототерапию. 30 % опрошенных респондентов не используют в своей жизни ни один вид арт-терапии.

В научной и популярной психологической литературе описано множество техник и упражнений, хорошо зарекомендовавших себя в управлении стрессом и совершенствовании психической саморегуляции.

1. Методы, направленные на снижения «предстартовой лихорадки». Сюда входят методы рационализации предстоящего события, избирательной позитивной/негативной ретроспекции, метод зеркала, упражнение зубной кабинет.

2. Методы работы со своим состоянием в стрессовой ситуации. Здесь рассматриваются дыхательные упражнения, способы, связанные с управлением тонуса мышц, движением, упражнения антистрессовой релаксации и т.д.

3. Методы работы с состоянием в постстрессовой ситуации:

- работа с эмоциональной составляющей стресса: медитация, активизация обоих полушарий мозга.
- работа с когнитивной составляющей стресса: осознание своих главных целей в жизни, визуализация, проговаривание проблемы [5].

Итак, способы преодоления и коррекции синдрома эмоционального выгорания разнообразны. Их можно применять на любой стадии развития синдрома. Необходимым составляющим профессионализма является творческий потенциал специалистов социальной работы. Кроме того, специалисты могут обращаться за поддержкой к семье, друзьям и трудовому коллективу. Создание и участие в групповых тренингах преодоления эмоционального выгорания активизирует и тонизирует их внутреннее состояние. Безусловно, любой негативный процесс легче предупредить заранее, чем бороться в последствиях. Поэтому профилактика эмоционального выгорания имеет первостепенное значение в профессиональной деятельности специалистов системы социальной защиты населения.

Библиографический список

1. Авагимян А. А. Балинтовская группа как инструмент профилактики профессионального выгорания и реабилитации врачей и медицинских работников, психотерапевтов, психологов и социальных работников // Сборник материалов третьего Московского научно-практического симпозиума с международным участием «Супервизии и балинтовские группы в символдраме» от 02.02.2014. URL: <http://symboldrama.ru/> (дата обращения 16.08.2015)
2. Вайнилович Н. А. Роль арт-терапии в профилактике эмоционального выгорания // Тренинговый портал. URL: <http://www.trn.ua/articles/5949/> (дата обращения 19.08.2015)
3. Винокур В. А. Майкл Балинт, история создания балинтовских групп и международное балинтовское движение // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2013. – № 3 (20). – URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения 20.08.2015)
4. Последовательность действий в сессии. Официальный сайт Санкт-Петербургского Балинтовского Общества. URL: http://www.balint.ru/?page_id=83 (дата обращения 16.08.2015)
5. Профессиональный стресс в деятельности специалиста социальной сферы: теория и практика: монография / Куприянов Р.В., Кузьмина Ю.М. – Казань : Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2009. – 132 с.
6. Холостова Е. И. Профессионализм в социальной работе: – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. – 236 с.
7. Хухлина В. В. Стажировка как активный метод формирования компетенций в практике повышения квалификации специалистов социальных служб // Отечественный журнал социальной работы. – 2014. – № 2.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ МОТИВИРУЮЩЕГО ИМИДЖА СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Н. П. Харченко

*Кандидат экономических наук, доцент
Северо-Кавказский федеральный
университет, г. Ставрополь, Россия*

Summary. In modern conditions of crisis management demanded unconventional methods of motivation of labor activity. Possession of a special administrative staff training and specific knowledge, skills and abilities ensure the effectiveness of stimulating the process. Using the institutional, economic and social elements of the management company's image, topical given the opportunity to form a motivational image and select an effective model of human resource management in terms of crisis management.

Keywords: motivation; human resources; crisis management.

Система мотивации персонала – это один из наиболее действенных инструментов управления, позволяющих влиять на эффективность деятельности сотрудников и компании в целом. Настроенная в соответствии со стратегическими и тактическими ориентирами компании, система моти-

вации позволяет менеджерам формировать необходимое поведение сотрудников, повышать производительность, заинтересованность и лояльность персонала.

Уровень мотивации сотрудников рассматривается как важный фактор в повышении эффективности компании и стремится поддерживать мотивацию на оптимально достигнутом уровне. Система мотивации постоянно развивается. В зависимости от целей компании, она совершенствуется, наполняется новыми инструментами, создаются и внедряются системы по возрастанию мотивации персонала, мотивационная система компаний регулярно оптимизируется. К традиционному инструментарию мотивации субъектам рыночных отношений в условиях антикризисного хозяйствования можно рекомендовать следующее.

Разработка системы оценки работы персонала – оценка работы может проводиться на основании принятых критериев с учетом материального и морального стимулирования. Оценка труда имеет своей целью сопоставить реальное содержание, качество, объемы и интенсивность труда персонала с планируемым. Планируемые характеристики труда персонала, как правило, представлены в планах и программах, технологических картах работы предприятия. Оценка труда дает возможность оценить: количество, качество, интенсивность труда.

Принятие данной системы будет способствовать повышению производительности труда, ее качества и сроков исполнения.

Для получения точной информации необходимо определить показатели, по которым будет производиться оценка. В этом случае важно установить четкие и продуманные критерии оценки персонала.

Критерий оценки персонала – порог, за которым состояние показателя будет удовлетворять или не удовлетворять установленным требованиям.

Такие критерии могут характеризовать как общие моменты, равнозначные для всех работников, так и специфические нормы труда и поведения для конкретного сотрудника или конкретной должности.

Можно выделить следующие критерии для оценки: качество выполненной работы, объем выполненной работы, присутствие на рабочем месте, лояльность к организации (отделу). Данные критерии разделены на пять оценочных характеристик, где 5 – высшая оценка, 1 – самая низкая оценка (таблица 1).

**Критерии оценки персонала
в условиях антикризисного хозяйствования компаний**

Критерии	Оценка				
	5	4	3	2	1
Качество работы	Очень высокий уровень аккуратности и точности	Аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко	Качество работы соответствует предъявляемым требованиям	Бывает небрежен, встречаются ошибки, иногда приходится проверять его работу.	Низкое качество работы, постоянные ошибки, требуются постоянные проверки и исправления.
Объем работ	Очень быстрый и энергичный сотрудник. Постоянно с завидной легкостью делает больше, чем от него ждут.	Работает быстро. Часто выполняет большой объем работ, чем запланировано.	Работает стабильно. Выполняет плановые показатели.	Работает медленно. Необходимо подгонять.	Работает медленно, теряет много времени впустую, не справляется с запланированным объемом работ.
Присутствие на рабочем месте	Чрезвычайно надежен. Всегда на работе и вовремя.	Надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине. Всегда заранее ставит в известность об отсутствии руководителя и коллег.	Случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных негативных последствий для работы.	Ненадежен. Не всегда пунктуален. О своём отсутствии иногда забывает своевременно предупредить.	Часто отсутствует или опаздывает. Крайне ненадежен. Своевременно никого не ставит в известность об отсутствии.
Лояльность к организации (отделу)	Очень хорошо знает организацию и предан ей. Всегда ставит интересы организации выше	Позитивно воспринимает организацию и себя в организации. Не позволяет себе неконструктивной	Доволен тем, что работает в компании. Избегает публично выражать недовольство органи-	Не ощущает себя частью организации. Иногда не сдерживает негативные эмоции по отношению к	Крайне негативно относится к организации. Преследует свои личные цели. Критикует компа-

	своих.	критики. Доволен тем, что ра- ботает в компании.	зацией, кол- легами, начальни- ком	организации	нию и кол- лег как на работе, так и за ее преде- лами.
--	--------	--	---	-------------	--

В настоящее время рейтинговая или балльная система оценка работы персонала является самой распространенной, поэтому ее применение наиболее актуально. Расчет присвоенных баллов конкретному сотруднику не составит особого труда.

Качество и объем выполненной работы следует оценивать по количеству выполненных задач и достигнутому конечному результату.

Присутствие на рабочем месте отслеживает общая система, как правило, при помощи специальных магнитных пропусков, по которым регистрируется время когда сотрудник пришел на работу, сколько раз и на какое время отлучался с рабочего места и во сколько закончил свой рабочий день.

Поскольку оценка проводится с учетом материального стимулирования, следует рассчитать в денежном эквиваленте вес 1 балла. Оценку следует проводить каждый квартал. По истечению заданного промежутка времени для каждого сотрудника компании персонально рассчитывается сумма полученных баллов, из которых будет складываться его квартальная премия.

Не трудоемко и финансово не затратно будет проведение конкурсов среди персонала – это могут быть соревнования за звание «лучший сотрудник месяца». Критериями для выбора «лучшего» могут быть: соблюдение корпоративных стандартов, обслуживание клиентов на высоком уровне, благодарности клиентов, достойное разрешение конфликтной ситуации с клиентом, и др. Поощрением может быть фото сотрудника на доске почета, материальная премия, подарочный сертификат, путевка на отдых на время выходных дней.

Улучшение внешнего облика персонала – имидж – внешнее повторение человеческого образа, наглядно-выразительный «срез» его личностных характеристик, поэтому такие его особенности, как прическа, стиль одежды, имеют огромное значение в его становлении / утверждении. Воздействие того, кто появляется в пыльном, истертом или просто грязном виде, на окружающих немедленно снижается. С другой стороны, слишком следящие за собой люди выглядят задаваками, а это также не позволяет быть влиятельным.

Необходимо помнить, что одежда отражает и подчеркивает индивидуальность, характеризует делового человека как личность. Внешняя привлекательность существенно влияет на производимое впечатление. Внешний облик помогает человеку решить важнейшую задачу – привлечь к себе внимание, создать положительный настрой на себя, показать себя симпа-

тичным человеком, сотрудником и партнером. «Встречают по одежке, провожают по уму», – гласит народная мудрость. Многие люди это правило очень часто игнорируют. Однако сознательно или неосознанно, но мы судим об окружающих по их внешнему виду. Полагая, что каждая категория людей выглядит определенным образом, и, видя человека, соответствующего этим представлениям, мы автоматически относим его к той или иной категории, а потом ждем от него определенных поступков, соответствующего поведения.

Приятный внешний вид устраняет преграды между сотрудником и клиентами, занимающими различное положение в обществе, или людьми разных возрастных категорий, они будут внимательно слушать и доверять ему. Удачно подобранный внешний облик подчеркнет все лучшее, что есть в сотруднике, и придаст ему смелости быть самим собой в любой ситуации. Одежда сотрудников должна быть практичной, лаконичной, не вызывающей.

Положительный мотивирующий имидж сотрудников имеет колоссальное значение для любой компании. Сильный стимулирующий дух становится необходимым условием достижения фирмой устойчивого и продолжительного делового успеха. Поэтому необходимо регулярно проводить мероприятия по совершенствованию, улучшению, доработке, модернизации мотивации и всех ее составляющих.

Библиографический список

1. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала. – М. : Высшая школа, 2014.
2. Лукичева Л. И., Салихов М. Р. Подходы к оценке стоимости интеллектуального капитала организаций // Менеджмент в России и за рубежом. – № 4. – 2013.
3. Костицын Н. С. Оптимизация издержек на корпоративное обучение // Управление персоналом. – № 5. – 2014.

ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ БИБЛИОТЕКАРЯ

Я. С. Хлынцева

Студентка,
Тамбовский государственный
университет имени Г. Р. Державина,
г. Тамбов, Россия

Summary. The article is devoted to the profession of librarian. The author gives the definition of «prestige». The text lists the factors influencing the decline of the prestige of the profession of librarian in the opinion of the library staff.

Keywords: librarian; prestige of the profession.

В последнее время в профессиональном библиотечном сообществе и в средствах массовой информации выражается беспокойство, которое связано появлением все большего числа проблем в области библиотечного дела. Ситуация накаляется в связи с резким снижением числа студентов библиотечно-информационного профиля в образовательных учреждениях, кадровым старением, приходом в библиотечные учреждения специалистов из смежных областей деятельности. Студенты и выпускники, получившие специальную библиотечно-информационную подготовку, не воспринимают библиотечные учреждения в качестве привлекательного места для дальнейшего трудоустройства, профессиональной реализации и карьерного роста.

Вопрос о престиже профессии возник в начале XX века, когда английские ученые ввели данное понятие и определили его как неоднозначность оценок, которыми общество наделяет различные виды профессионального труда [4].

Престиж профессий изучался социологами всего мира в различные эпохи. Его значение менялось в зависимости от особенностей окружающего мира и иерархии ценностей, отображающих социально-экономическую реальность. В связи с этим, понятие «престиж» имеет множество определений.

В американской социологии «престиж» стоит в одном ряду с такими понятиями, как «достоинство» представителей различных профессиональных групп. Известный социолог Л. Уорнер в своем исследовании «Социальный класс в Америке» не раз отмечал, что профессиональный престиж находится в прямой зависимости от системы общественных ценностей и воспринимается с позиции функциональной важности различных профессий [2, с. 190].

Представители западной социологии трактуют понятие «престиж» как общий символ социального статуса, который определяется системами ценностей, нашедших распространение в общественном сознании.

Российские социологи также проводили исследования, посвященные профессиональному престижу. Например, В. Н. Шубкин впервые ввел определение понятия «престиж профессий» в российскую социологию. Теоретические представления о престиже как об основном факторе выбора профессии нашли свое отражение в трудах В. Черноволенко, В. Осовского, В. Паниотто и других авторов [1, с. 9].

Несмотря на некоторые различия в трактовках понятия, можно сделать вывод, что под «престижем» понимают привлекательность профессии, выраженную прежде всего в количестве людей, которые хотят выбрать ее в качестве жизненного призвания.

Проблема престижа профессий вызывает большой научный практический интерес и в настоящее время. В исследованиях, проведенных в разных науках, рассматривались общие характеристики престижа профессий, факторы, оказывающие на него влияние. В то же время престиж конкретных профессий изучался ограниченно. Это относится к такой профессии, как библиотекарь.

В последние два десятилетия наша страна переживает существенную трансформацию статуса библиотечной профессии. Молодежь воспринимает ее как профессию для людей, не способных достичь высоких успехов и реализовать свои возможности в более престижной сфере. Несмотря на то, что есть библиотекари, которые считают свою профессию важной, во внешней среде такое отношение обычно не находит должного понимания и поддержки. Социальная значимость, привлекательность библиотечной профессии в российском обществе находится на низком уровне [3, с. 35].

К причинам низкого престижа профессии библиотекаря исследователи относят невостребованность библиотечного труда среди населения, рутинность библиотечных процессов, возможность прихода в библиотечные учреждения сотрудников, не имеющих специального библиотечного образования, просчеты в государственной политике и т. д.

Большинство работников библиотек объясняют непопулярность своей профессии низкой заработной платой и отсутствием перспектив и возможностей карьерного роста. Некоторые склонны утверждать, что на положение библиотекаря оказывают влияние стереотипы, сложившиеся в общественном сознании под воздействием художественной литературы, кинофильмов.

Тем не менее, результаты проведенного библиотекой для молодежи исследования «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России» свидетельствуют о том, что молодые специалисты довольны своей профессией и не стремятся менять место работы. Они объясняют свой выбор получением морального удовлетворения от общения с читателями, возможностью развития организаторских способностей и реализации творческого потенциала [3, с. 36].

Исследователи считают, что отношение к работе библиотекаря у сотрудников меняется в зависимости от профессионального стажа. Чаще всего изменения происходят в отрицательную сторону. Это объясняется тем, что молодой библиотекарь, с течением времени, приобретает определенный опыт трудовой деятельности, следовательно, может осознанно планировать перспективы своего профессионального развития. Кроме того, сотрудник библиотеки способен к переоценке собственного потенциала, а также склонен к проявлению амбиций, влияние которых заставляет задуматься о правильности выбранной профессии [3, с. 37].

Таким образом, вопрос о престиже библиотечной профессии занимает все большее место на страницах профессиональной печати. На уровень престижа влияют факторы, зависящие не только от политики государства и общественного мнения, но и от самих работников библиотек. Проблема низкого престижа профессии библиотекаря требует немедленного поиска решений и принятия мер по их реализации.

Библиографический список

1. Грунтовский И. И. Концептуальные основы престижа профессиональной деятельности // Вестник Ассоциации ВУЗов туризма и сервиса. – 2012. – № 4 (23).
2. Дюндик Е. П. Социально-профессиональные качества преподавателя и престиж профессии // Сервис в России и за рубежом. – 2011. – № 4 (23).
3. Захаренко М. П. Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России: по материалам эмпирического социологического исследования. – М., 2012. – 80 с.
4. Черноволенко В. Ф. Престиж профессии и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. – Киев : Наука, 1979. – 197 с.



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDESKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ» В 2015 ГОДУ**

Дата	Название
10–11 октября 2015 г.	Актуальные проблемы связей с общественностью
12–13 октября 2015 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2015 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2015 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
20–21 октября 2015 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2015 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
1–2 ноября 2015 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2015 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
5–6 ноября 2015 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
10–11 ноября 2015 г.	Формирование культуры самостоятельного мышления в образовательном процессе
15–16 ноября 2015 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2015 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2015 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к будущему
1–2 декабря 2015 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2015 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2015 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук.

**ИНФОРМАЦИЯ О ЖУРНАЛАХ «СОЦИОСФЕРА»
И «PARADIGMATA POZNÁNÍ»**

Название	«СОЦИОСФЕРА»	«PARADIGMATA POZNÁNÍ»
Страна	Россия	Чехия
ISSN	ISSN 2078-7081	ISSN 2336-2642
Тематика	Социально-гуманитарный	Мультидисциплинарный
Сроки выхода номеров	Март, июнь, сентябрь, декабрь	Февраль, май, август, ноябрь
Реферативные базы	• РИНЦ (Россия), • Directory of open access journals (Россия), • Open Academic Journal Index по адресу, • Research Bible (Китай), • Global Impact factor (Австралия), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада)	• РИНЦ (Россия), • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада)
Импакт-фактор	• (Global Impact Factor) за 2014 г. – 0,784. • (РИНЦ) за 2013 г. – 0,194.	

**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.
- Печать тиража в типографии.

Данные виды работ могут быть осуществлены как отдельно, так и комплексно.

Полный пакет услуг «**Премиум**» включает:

- редактирование и корректуру текста,
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- печать мягкой цветной обложки,
- печать тиража в типографии,
- присвоение ISBN,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору по почте.

Тираж включает экземпляры, подлежащие обязательной отсылке в ведущие библиотеки Чехии (5 штук) или в Российскую книжную палату (16 штук).

Другие варианты будут рассмотрены в индивидуальном порядке.

**PUBLISHING SERVICES
OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- ✓ training manuals;
- ✓ autoabstracts;
- ✓ dissertations;
- ✓ monographs;
- ✓ books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic
(in the output of the publication will be registered)

Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»

or in Russia

(in the output of the publication will be registered)

Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»

We carry out the following activities:

- Editing and proofreading of the text (correct spelling, punctuation and stylistic errors).
- Making an artwork.
- Cover design.
- Print circulation in typography is by arrangement.

These types of work can be carried out individually or in a complex.

«Premium» package includes:

- editing and proofreading of the text;
- production of an artwork;
- cover design;
- printing coloured flexicover;
- printing copies in printing office;
- ISBN assignment;
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic;
- sending books to the author by the post.

Circulation includes copies, which are obligatory delivered to the leading libraries of the Czech Republic (5 items) or to Russian Central Institute of Bibliography (16 items).

Other options will be considered on an individual basis. For questions and requests you can contact us by e-mail sociosphere@yandex.ru.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Academia Rerum Civilium – Higher School of Political and Social Sciences
Lugansk State University named after Taras Shevchenko
Branch of the Military Academy of Communications in Krasnodar
Penza State University

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

Materials of the III international scientific conference
on September 25–26, 2015

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

Signed in print 01.10.2015. 60x84/16 format.
Writing white paper. Publisher's sheets 6,6.
100 copies.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika.
Tel. +420608343967,
web site: <http://sociosphera.com>,
e-mail: sociosfera@seznam.cz