Министерство образования и науки РФ



Армавирский социально-психологический институт

Вестник института

Экономика, психология, сервис:

интеграция теории и практики

№ 19

Армавир – 2015

ВЕСТНИК ИНСТИТУТА

Научно-методический журнал
Основан в сентябре 2007 г.

Экономика,
психология, сервис:
интеграция теории и практики

№ 19 / 2015

Главный редактор
Недбаев Д.Н.

Члены редколлегии
Котова И.Б.
Кузьменко В.В.
Недбаева С.В.
Недбаев Н.М.
Гарбузова С.Н.
Похилько А.Д.
Синельникова О.П.

**Свидетельство
о регистрации СМИ
ПИ № ТУ 23-01045
*от 26 декабря 2012 года***
**выдано Управлением
Федеральной службы по надзору
в сфере связи, информационных
технологий и массовых
коммуникаций по
Краснодарскому краю и
Республике Адыгея**

Требования к рукописям

В Издательский центр рукописи сдаются в печатном виде и в виде файла в форматах RTF или Word.

При перепечатке материалов ссылка на Вестник обязательна Точка зрения авторов может не совпадать с мнением редакции.

Издается в авторской редакции Ответственность за сведения, представленные в издании, несут авторы.

© Армавирский социально-психологический институт, 2015

С О Д Е Р Ж А Н И Е

СЛОВО РЕКТОРА

Необходимо повысить эффективность вузовской подготовки (интервью с ректором Д.Н. Недбаевым) 8

ЭКОНОМИКА, ПСИХОЛОГИЯ, СЕРВИС: СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Кагосян А.С., Захарченко Н.А. Развитие личности в обучении: возрастание значимости внедрения эффективных образовательных технологий 12

Кочурина Ю.В. Технология интерактивного обучения иностранным языкам с применением сервиса микроблогов Твиттер 17

Пономарева В.Д. Об экономике через художественную классическую литературу 24

ЭКОНОМИКА, ПСИХОЛОГИЯ, СЕРВИС КАК АКТУАЛЬНАЯ СФЕРА ТРУДА

СЕРВИС

Геворкян Г.Г. Психологическая составляющая деятельности специалистов ресторанной сферы 31

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Айвазов А.Л. Создание инновационных бизнес-моделей в условиях развивающихся технологий 37

Маслова Е.С., Джелилова С.И. Менеджер по персоналу: исследование детерминант профессиональной успешности 38

Похилько Т.Н. Перспективные индикаторы развития в рамках стратегии инновационной социально-экономической модернизации 45

Шевелев В.А. Оценка стилей руководства в системе корпоративного управления 48

Щепетков Г.И. Совершенствование системы управления как ключевого фактора эффективного функционирования и развития организации 53

ПСИХОЛОГИЯ

Гусейнов Р.Д. Гендерный модус профессиональных и жизненных проектов студентов 59

Котова И.Б., Шевкиева Н.Б. Становление профессии «психолог» как предметной области деятельности 66

Мсхиладзе З.И. Представления как основа формирования образа мира в юношеском возрасте 71

ПСИХОЛОГИЯ – ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

Кузьмина Н.В. Проблематика инклюзивного обучения студентов с нарушением зрения 78

Орлова И.И. Формирование психологической устойчивости личности студентов педагогического вуза 79

Римкус С.Я. Организация самостоятельной работы студентов по экономике 84

Тавакалова М.М. Психолого-педагогическое сопровождение инклюзивной образовательной практики 86

Ярошук Д.В. Психология экстремальности: исследовательский поиск определений и факторов 88

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ
СОБЫТИЕ РЕГИОНА

Недбаева С.В. Путешествие души 95

Свидетельство о регистрации в Реестре интеллектуальной собственности *учебно-методического пособия «Талантливая молодежь Кубани: Школа доблести»* 100

Свидетельство о регистрации в Реестре интеллектуальной собственности *значка-логотипа региональной олимпиады «Талантливая молодежь Кубани»* 100

2015 ГОД – ГОД ЛИТЕРАТУРЫ

Решетняк М.В. Счастливы, что мы этой силы частицы... 102
Плужникова О.В. Поэзия - душа народа! 102
Дигаева А.В. «Я знаю русский язык» 103
Коваленко Д.В. Учимся говорить красиво! 103

СТУДЕНЧЕСТВО ЗА ПАТРИОТИЗМ И АКТИВНУЮ ЖИЗНЕННУЮ ПОЗИЦИЮ

Авакян К.С. Дом ветеранов встречает гостей 105
Варванин А.А. Когда мы едины, то мы непобедимы! 105
Нестеров Д.В. Этот город самый лучший на земле! 106
Тащян Е.Н. Удачный старт 106
Шаламберидзе М.Д. Растим патриотов! 107

Филиппова Е.О. Актуальный прайм 107
Ямпольская Е.А. Квест «Мы едины» 108
Ширяева Д.И. День народного единства – это наш победный День! 108

СТУДЕНЧЕСКИЕ БУДНИ

Покоева А.А. Знание – сила! 109
Карпенко К.С. Практика –путевка в профессию 109
Зинченко К.С. Старт карьеры: индивидуальные проекты карьерного роста 109
Ильина А.П. Будни волонтеров отряда «Исток» 110
Перепелицина Ю.В. Жить красиво – это по-нашему! 111

АНОНС

«Туризм укрепляет доверие между людьми…»
(по материалам совместного заседания российской Ассоциации вузов
туризма и сервиса и Русского географического общества) 112

Международной академии наук педагогического образования 20 лет:
Профессионализм педагога: компетентностный подход
в образовании (международная научно-практическая конференция) 114

НАШИ АВТОРЫ 120

CONTENT

ACCORDING TO THE RECTOR

It is necessary to increase the effectiveness of high school`s preparation (interview with the rector Nedbaev D.N.) 8

ECONOMICS, PSYCHOLOGY, SERVICE: THE CONTENT OF EDUCATION

Kagosyan A.S., Zakharchenko N.A. Personal development in the learning: an increase of the importance of introducing of effective educational technologies 12

Kochurina Y.V .The technology of interactive learning of foreign languages, using the microblogging service Twitter 17

Ponomareva V.D. About the economy through art classical literature 24

ECONOMICS, PSYCHOLOGY, SERVICE AS ACTUAL SCOPE OF WORK

SERVICE

Gevorkyan G.G. The psychological component of the activity of specialists of restaurant business 31

ECONOMICS AND MANAGEMENT

Ayvazov A.L. Creating of innovative business models in emerging technologies 37

Maslova E.S., Dzhelilova S.I. HR Manager: study of the determinants of professional success 38

Pokhil'ko T.N. Forward-looking indicators of development of the innovative strategy of socio-economic modernization 45

Shevelev V.A. Evaluation of styles of leadership in corporate governance 48

Schepetkov G.I. Improving the system of governance as a key factor in the efficient functioning and development of the organization 53

PSYCHOLOGY

Guseynov R.D. Gender modus of professional and life projects of students 59

Kotova I.B., Shevkieva N.B. Formation of the profession "psychologist" as a domain activity 66

Mskhiladze Z.I. Performances as a basis for forming the image of the world in adolescence 71

PSYCHOLOGY TO EDUCATIONAL PRACTICE

Kuzmina N.V. The issue of inclusive education of students with visual impairment 78

Orlova I.I. Formation of psychological stability of the person of students of pedagogical high school 79

Rimkus S.Y. Organization of independent work of students on Economics 84

Tavakalova M.M. Psycho-pedagogical support of the inclusive educational practice 86

Yaroshuk D.V. Psychology of extremality: The searching find of the definitions and the factors 88

SOCIAL PROJECTS
EVENTS REGIONS

Nedbaeva S.V. Journey of the soul 95

The certificate of registration in the Register of Intellectual Property of the *training manuals "Talented Youth Kuban: School of valor"* 100

The certificate of registration in the Register of Intellectual Property of the *icon-logotype of regional Olympiad "Talented youth of Kuban"* 100

2015 - THE YEAR OF LITERATURE

Reshetnyak M.V. We are happy that we are force particles ... 102
Pluzhnikova O.V. Poetry is the soul of the people! 102
Digaeva A.V. "I know Russian" 103
Kovalenko D.V. Learn to speak nice! 103

STUDENTS FOR PATRIOTISM AND ACTIVE LIFE POSITION

Avakian K.S. Veterans House welcomes visitors 105
Varvanin A.A. When we are united, we are invincible! 105
Nesterov D.V. This city is the best on earth! 106
Tashchyan E.N. Successful start 106
Shalamberidze M.D. Keeping Patriots! 107
Filippova E.O. Actual prime 107
Yampol'skaya E.A. The quest "We are one" 108
Shiryaeva D.I. Day of National Unity is a day of our victory! 108

STUDENTS` DAYS

Pokoeva A.A. Knowledge is a power! 109
Karpenko K.S. The practice is permit to the profession 109
Zinchenko K.S. Start of a career: individual projects of career development 109
Ilyina A.P. Weekdays of volunteers of the detachment "Istok" 110
Perepelitsina Y.V. It's our way to live beautiful 111

ANNOUNCEMENT

"Tourism builds confidence between the people ..."
(based on the joint meeting of the Russian Association of Universities
and tourism service and the Russian Geographical Society) 112

IASP 20 years: Teacher`s Professionalism: competence approach in education
(International Scientific-Practical Conference) 114

OUR AUTHORS 120

Необходимо повысить эффективность вузовской подготовки



10 ноября в Государственной Думе Российской Федерации состоялось заседание комитета по образованию, в котором принял участие министр образования и науки РФ Д.В. Ливанов, сообщается на сайте ведомства. Провел заседание председатель комитета В.А. Никонов.

Центральным вопросом обсуждения стали состояние и перспективы развития организаций высшего образования в России. Как прозвучало в докладе замглавы минобрнауки России А.А. Климова, в последние годы в высшем образовании решаются задачи по обеспечению доступности и повышению эффективности вузовской подготовки.

Для того чтобы узнать о последних изменениях, новшествах многоуровневой системы образования и о том, какие цели и задачи в связи с этим ставит вуз, мы обратились с интервью к ректору Армавирского социально -психологического института Д.Н. Недбаеву.

- Денис Николаевич, что делает институт для повышения эффективности подготовки кадров?

- В образовательном пространстве мы претендуем на роль вуза с усиленным компонентом психологической подготовки, где бы определялись перспективы личностного и профессионального развития выпускника вуза.

Армавирский социально – психологический институт предлагает программы высшего, среднего и дополнительного профессионального образования. Независимо от направлений подготовки, главной фигурой является человек, личность как субъект труда. Благодаря этому вуз смог укрепить свои позиции, несмотря на кризис и непростое время. За 22 года институт несколько раз успешно проходил аккредитацию и процедуру получения лицензии, и понимает всю меру ответственности перед студентами и родителями за качество организации образовательного процесса и выдачу диплома государственного образца. А в остальном «секрет успеха» института достаточно прост: сильный профессорско-преподавательский состав, использование современных образовательных технологий, сотрудничество с ведущими научными центрами и работодателями, открытость и доступность обучения.

Сегодня стратегия вуза направлена на расширение образовательного пространства как через разнообразные формы организации образовательного процесса, так и за счет кооперации (объединения образовательных ресурсов) с вузами-партнёрами, учреждениями науки, культуры, дополнительного образования и др.; результативное взаимодействие с фондами поддержки научной, образовательной и инновационной деятельности; развитие материально-технического потенциала, поиск потенциальных инвесторов и привлечение инвестиций в вуз; усиление профориентационной работы и адресную подготовку кадров; расширение консультационных услуг; укрепление кадрового профессорско-преподавательского состава вуза; совершенствование системы менеджмента качества; включение механизмов саморазвития и самореализации в образовательное пространство вуза, а также содействие развитию научно-исследовательской деятельности и научному творчеству студентов.

- Согласитесь, одно из первых, что интересует абитуриентов и студентов – связи вуза с потенциальными работодателями и гарантии трудоустройства. Что вы можете пояснить на этот счет?

- В рамках реализации вузовской программы «Старт карьеры» институт дорожит своей репутацией и своими выпускниками. С целью укрепления деловых и дружественных связей, объединения всех выпускников в единое сообщество и сохранения лучших традиций вуза мы создали клуб выпускников АСПИ «РУЛь» (Ресурсность. Успешность Личность). Миссия клуба — совместными усилиями добиться того, чтобы каждый выпускник института стал выдающейся личностью в процветающей России. А также только наш институт предоставляет выпускнику возможность получить трудовой паспорт еще будучи студентом, благодаря организованному прохождению практик и стажировок. Кстати, очень значимая деталь: большинство молодых людей получает постоянную позицию именно по итогам стажировок и практики, то есть работодатели подтверждают качество подготовки учащихся нашего института уже в самом начале их карьеры. С мнением выпускников о качестве подготовки в вузе можно подробно ознакомиться на сайте вуза www.АСПИ.РФ

- Денис Николаевич, какие новые направления подготовки или переподготовки кадров появились в вузе или будут открыты в ближайшее время?

- Первыми открыли наборы на очень редкие и востребованные профессии, прежде всего это психологический сервис (социально-культурный и информационный), туризм (технология и организация туроператорской и турагентской деятельности). Выбор их отнюдь не случаен. В городе много ресторанных заведений, турфирм, испытывающих потребность в современных специалистах, готовых знать свое дело. Учебные планы по названным ООП содержат циклы учебных курсов и спецдисциплин.

Сегодня высшее образование является залогом успешного поиска высокооплачиваемой и престижной работы. Карьерное проектирование – процесс сложный, многопрофильный и неоднозначный. А обучаться новой профессии всегда сложно: нужны значительные ресурсы – финансы, время, силы и несколько лет ожиданий… Главное - поверить: невозможное возможно – и начать формулировать ясный карьерный план, подкрепив его четкими психологиями и трудом. Прекрасная карьера, стабильный заработок и самореализация.

АСПИ предлагает повысить свой квалификационный уровень или пройти переквалификацию по приемлемой для любого человека образовательной программе: аспирантура, магистратура, второе высшее. Программы дополнительных ВО – менеджер по персоналу, менеджер социальной сферы, менеджер в образовании, открыть программы по клинической психологии, психологическому консультированию и диагностики.

На данный момент аккредитовано 7 программ СПО, 5 программ бакалавриата, 5 программ магистратуры. Это даёт возможность потенциальным желающим обучаться как можно ближе к проживанию. В процессе реализации совместно разработанных сетевых программ появилась возможность осуществить ротацию ППС и обмен студентами в рамках Болонского процесса.

- Вы считаете, что назрела необходимость готовить кадры, имеющие наряду с профессиональными компетенциями серьезную психологическую и экологическую подготовку?

- Уверен, что устойчивое развитие России в XXI веке невозможно без рационального, экологически обоснованного использования природно-ресурсного потенциала страны. Решение таких задач по силам только экологически грамотным молодым кадрам, именно такими должны стать выпускники нашего института.

- Денис Николаевич, ваш институт не раз становился инициатором социально-значимых акций, творческих конкурсов. Какая в этом необходимость? Разве недостаточно того, чтобы обучать студентов в соответ-

ствии с определенными государством требованиями?

- Да, действительно Армавирский социально-психологический институт был инициатором и организатором таких масштабных мероприятий, как «Благодарение», «Кубань. Семья. Детство: дорожим семейными ценностями», «Живая память великой победы», «Экология – привилегия всех и каждого». Уже исчисляется почти двумя тысячами число участников региональной олимпиады «Талантливая молодёжь Кубани», «Экологическая и психологическая безопасность личности», получившей за 10 лет своего существования высокую оценку и у участников, и у педагогического сообщества.

Мы твердо уверены: если вуз ведёт политику перспективного развития, ему нельзя ограничиваться технологиями только образовательной организации, - необходимо стремиться стать центром как образовательных, научных, так и общественных социально- значимых инициатив.

- Есть ли удовлетворение от инициативы, с которой выступил институт?

- Сегодня можно с уверенностью сказать - наш проект не только состоялся и объединил школьников, студенческую молодежь, их наставников. Армавирский социально-психологический институт предоставил возможность юным участникам продемонстрировать свои творческие способности, исследовательский потенциал, получить оценку компетентных и уважаемых экспертов, признание и одобрение сверстников. Педагоги, психологи, ученые, представители общественных организаций смогли обсудить проблемы экологического образования и воспитания подрастающего поколения, обменяться мнением о путях формирования экологической культуры у детей и молодёжи. А потом немаловажно и то, что инициативу поддержали и Администрация муниципального образования город Армавир, и Армавирская городская Дума. Партнёрами в реализации программы конкурса стали Управления образования г.Армавира, Кавказского, Гулькевичского, Новокубанского районов, Территориальный отдел Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Краснодарскому краю в городе Армавире, Успенском, Новокубанском, Отрадненском районах, Армавирский филиал ФГУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Краснодарском крае», Отдел государственного пожарного надзора в г. Армавире, Ассоциация «Предприятий – товаропроизводителей муниципального образования город Армавир «Совета директоров» (общественная организация), ГУП КК СВВУК «Курганинский групповой водопровод», Газета «Армавирский собеседник», Дворец детского и юношеского творчества (ДДЮТ) МО г. Армавир, Армавирское городское казачье общество, Армавирский краеведческий музей.

ХРОНОГРАФ

22.07.2015 – получение патентов на объекты интеллектуальной собственности: значок – логотип «Талантливая молодежь Кубани» (Свидетельство РАО КОПИРУС о депонировании № 015-004641 от 22.07.2015 г.) и учебно-методическое пособие «Талантливая молодежь Кубани: Школа доблести» (Свидетельство РАО КОПИРУС о депонировании № 015-004639 от 22.07.2015 г.).

03.08.2015 – возобновление приема в вуз с учетом выполнения предписания Рособрнадзора.

13.08.2015 – присвоение международного идентификационного кода имени в международном реестре International Standart Name Identifies ISNI 0000 000448941459 в лице ректора вуза.

01.09.2015 – День знаний. В программе: открытый урок «Город, в котором я живу и учусь», литературная викторина, экскурсия по городу, «Огонек знакомства», студенческий вечер.

10.09.2015 - Команда АСПИ «Золотая Психея» заняла почётное второе место в квест-игре «Бегущий в лабиринте».

10.09.2015 – в рамках взаимодействия с работодателями и утвержденной программы «Старт карьеры» введение в образовательный процесс инновационных технологий карьерного менеджмента «Индивидуальное проектирование карьерного роста».

10.09.2015 – участие во Всероссийском конкурсе на лучшую научную книгу 2014, проводимого Фондом развития отечественного образования среди преподавателей высших учебных заведений и научных сотрудников НИУ (лауреаты профессор С. В. Недбаева, доцент Д. С. Недбаев).

14.09.2015 - участие в торжественном мероприятии с участием главы города Армавира А. Ю. Харченко. За успешную организацию и проведение работы с детьми в летний период студенты Коваленко Д. и Карпенко К. Главой города награждены Почетными грамотами.

14.09.2015. Участие в первом международном конкурсе учебных и научных изданий образовательных организаций высшего образования, научных организаций и ПО организаций «Вузовская книга ЕВРАЗИЯ» (профессор С. В. Недбаева, старший преподаватель Т. Н. Похилько).

25.09.2015 – участие в ярмарке вакансий и учебных рабочих мест «Планета ресурсов».

26.09.2015 – участие в торжественном празднике «Война. Семья. Литература. Молодёжь», посвященном 176-ой годовщине г. Армавира

29.09.2015 – участие в открытом заседании городского совета ветеранов, посвящённом презентации книги С.А. Денисовой «Разные судьбы».

30.09.2015 - заседание в форме круглого стола на тему: «Я в профессии» в рамках школы учебно-профессиональной адаптации студентов в вузе (ШУПАС).

30.09.2015 - участие в зональной научно-практической конференции «Патриотизм российской молодёжи: традиции и современность» (1-ое место магистрантка Москвитина В. Л.)

16.10.2015 – в стенах вуза прошел тренинг «Мастерство публичного выступления» для студентов и руководителей школ города.

03.11.2015 - команда студентов «Союз единых» приняла участие в квесте «Мы едины», приуроченном ко Дню народного единства.

10.11.2015 – проведение открытого урока «Об экономике через художественную литературу», прошедшего в рамках Года литературы (старший преподаватель В. Д. Понамарева и работодатели)

10.11.2015 - участие во всероссийской акции для студентов вузов на предмет владения русским языком, проводимой в рамках федеральной целевой программы "Русский язык на 2011-2015 годы".

- участие ППС и студентов вуза в международных научных конференциях:

- Небдаева С.В., Бобровская О.А. Проблема конфликтов современной молодой семьи в период адаптации в семейной жизни // Социально-психологические проблемы современной семьи: материалы V Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных (Армавир, 30 сентября 2015 года) / под общ. ред. И.В. Ткаченко. – Армавир: РИО АГПУ, 2015.
- Небдаева С.В., Москвитина В.Л. Психологическое сопровождение развития гиперактивных детей дошкольного возраста // Социально-психологические проблемы современной семьи: материалы V Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учѐных (Армавир, 30 сентября 2015 года) / под общ. ред. И.В. Ткаченко. – Армавир: РИО АГПУ, 2015.
- Небдаева С.В., Псевкунова А.Я. Особенности конфликтных ситуаций между супругами на разных этапах жизненного цикла семьи // Социально-психологические проблемы современной семьи: материалы V Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учѐных (Армавир, 30 сентября 2015 года) / под общ. ред. И.В. Ткаченко. – Армавир: РИО АГПУ, 2015.
- Котова И.Б., Недбаева С.В., Аванесова Ф.Н., Недбаев Д.Н, Барадакова Н.В., Ткаченко И.В. Психология частной жизни как инновационная проблема // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, III(28), Issue: 55, 2015.
- Котова И.Б., Недбаева С.В., Аванесова Ф.Н., Недбаев Д.Н. Идея развития личности как теоретическая основа личностно - развивающих педагогических технологий // Научный журнал "The Unity of Science". – 2015. (Женева).
- Котова И.Б., Недбаева С.В., Аванесова Ф.Н,. Недбаев Д.Н. Идея развития личности в российской психологии // Республиканский научный журнал «Вестник Казахстанско-Американского Свободного Университета», 2015.

Развитие личности в обучении: возрастание значимости внедрения эффективных образовательных технологий

Кагосян А.С., Захарченко Н.А.

Современный инновационный этап психологии развития личности в обучении является поликонцептуальным, расширяющим образовательное пространство как поле выборов его субъектов. Каждый этап становления психологии развития личности в обучении характеризуется элементами преемственности и качественного своеобразия в разработке этой проблемы и ее практической организации. Логика смены подходов к рассмотрению проблемы развития личности заключается в постепенном отказе от традиционного знаниевого, информационного обучения в пользу обучения, позволяющего наиболее полно решать задачи развития личности. Сдерживающим фактором для реализации идеи развития личности в обучении выступает отсутствие технологического обеспечения, в полной мере соответствующего современным требованиям.

На сегодняшний день можно выделить наиболее часто применяемые модели обучения. Среди них: «развивающая модель» В.В. Давыдова, Д.Б. Эльконина, А.В. Запорожца и др.; «личностно-ориентированная» В.В. Серикова, И.С. Якиманской и др.; «личностно-деятельностная» В.А. Петровского, И.А. Зимней; «персонализированная» В.А. Беспалько; «инновационная» Ляудис В.Я.; «гуманистическая, центрированная на мире детства» А.Г. Орлова;«компетентностная» А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.В. Кузьминой и др.; «смыслообразующая» И.В. Абакумовой, П.Н. Ермакова, В.Т. Фоменко; «сетевая» Г.А. Берулава, М.Н. Берулава и др.

Идея развития личности в обучении характеризуется многоаспектностью и нелинейностью. Она может быть рассмотрена в рамках трех ключевых кластеров, определяющих содержательные, целевые и инструментальные аспекты его трансформации. Содержательный кластер изменения подходов к развитию личности наиболее полно раскрывается через осмысление в соответствующем контексте сменяемости приоритетов категорий «знание», «культура» и «компетентность». Целевой кластер трансформации идеи развития личности в обучении наиболее информативно воссоздается в парадигме перехода от обученности к подготовленности и далее – к конкурентоспособности. Инструментальный кластер трансформации идеи развития личности в обучении рассматривается через анализ изменения подходов к развитию личности под влиянием модификаций социального заказа к образованию. Интеграция обозначенных кластеров позволяет осуществить наиболее полную реконструкцию ключевых идей развития личности в обучении и наметить дальнейшие перспективы разработки данного направления психологического знания.

Категории «знание», «культура» и «компетентность» рассматриваются как наиболее «сильные» медиаторы расширения пространства психологии развития личности в обучении. Их использование позволило не только вовлечь в рассмотрение данной проблемы категории, которые раннее не входили в это предметное поле, но и уточнить его феноменологическое пространство. Категория «знание» предопределяет приоритетность информации в обучении и его направленность, прежде всего, на развитие информированности обучаемых, их знаний и умений в определенных сферах жизнедеятельности. Единое содержательно-смысловое пространство с категорией «знание» образуют установка на обучение, саморегуляция познавательных процессов, способности, деловые и профессионально значимые качества, оказывающие влияние на успешность усвоения знаний и развивающихся в рамках обучения. Актуализация категории «культура» предопределила включение в предметное пространство психологии развития личности ценностей, личных выборов, моральности, самостоятельности, личного слова, достоинства, личного характера, перспектив, целей, личного время и других по-

добных феноменов, характеризующих культурно обусловленный пласт личности. Категория «компетентность» инициировала появление новых содержательных и структурных подходов к изучению ранее выделенных психологических особенностей развития личности, преимущественно, в системе профессионального образования. Дальнейшее расширение пространства психологии развития личности в обучении представляется перспективным на основе введения в данное предметное поле категории «творчество».

Актуализация парадигмальной последовательности «обученность – подготовленность – конкурентоспособность» позволяет реконструировать целевое направление трансформации идеи развития личности в обучении, определяющее идеальный результат соответствующего процесса. Изначальной целью развития личности в обучении в парадигме обученности является развитие у нее качеств, позволяющих достичь на следующем этапе обучения более высокого уровня овладения знаниями. Данная практика характеризуется ориентацией на прошлое, охватом части заданного определенным образом фрагментарного опыта, ограниченностью развития личности, вызванной предшествующим уровнем обученности. «Подготовленность» как следующий целевой ориентир развития личности в обучении характеризуется «приращением» обученности за счет формирования у обучаемого готовности к выполнению некоторых видов деятельности. Достижение подготовленности основывается на использовании прошлых знаний, умений и навыков обучаемых и выработанных на текущий момент требований к данным видам деятельности как ориентиров организации обучения. Конкурентоспособность, основанная на обученности и подготовленности, предусматривает развитие у обучающихся способности самостоятельно генерировать новое, формирование умений и навыков активного и творческого отношения к имеющемуся массиву опыта, зафиксированного в разных носителях. Перспективным является выстраивание процесса развития личности в обучении на основе концентрированной интеграции обученности, подготовленности и конкурентоспособности.

Изменение подходов к развитию личности под влиянием модификаций социального заказа к образованию задает инструментальное направление трансформации идеи развития личности в обучении. Оно разворачивается в контексте формирования у обучаемых жесткой объективной картины мира, развития у них креативности как способности выходить за рамки своих качеств и возможностей, а также способности к самопознанию и самосозиданию в себе человеческих качеств.

Смена подходов к организации процесса развития личности в обучении наиболее ярко проявляется в изменении позиций обучающего и обучаемого (соответственно, трансляционная и пассивно интериоризующая, организующая и активно интериоризующая, демонстрирующая и активно действующая); в изменении характера их взаимодействия (субъектно-объектное, субъектно-субъектное), в изменении приоритетных знаний (воссоздающих объективную картину мира, позволяющих лучше познать себя, моделирующих контекст воссоздания креативности), в изменении роли самостоятельной деятельности обучаемого (средство организованного усвоения знаний, удовлетворения интересов, расширения творческого начала). Перспективы совершенствования данного кластера развития личности нами увязываются с наиболее полным использованием возможностей новых информационных и интерактивных средств обучения, сочетающихся с выделением его ценностно-смыслового содержания.

Ведущую роль в развитии личности в обучении, несмотря на значительное изменение условий организации этого процесса, продолжает играть педагог, личность которого характеризуется сочетанием качеств, значимость которых задается приоритетами актуальных образовательных парадигм.

Трансформация образовательных парадигм приводит к значительным изме-

нениям приоритетов субъектных свойств педагога и объективных параметров организации им деятельности по развитию личности в обучении. Данные изменения, являясь нестабильными и трудно управляемыми, не всегда в необходимой мере соответствуют тем требованиям, которые к ним предъявляются современными условиями с точки зрения достижения необходимого уровня развития личности обучаемого. Наиболее эффективные качества педагога прошлого, ассоциирующиеся с развитием личности обучаемых, дополняются качествами, на вероятностном уровне соответствующими нарождающейся реальности. При этом приоритетные свойства собирательного образа «педагогов настоящего» мало увязываются с развивающими воздействиями на личность учеников и студентов. Достаточная размытость оценок «педагогов настоящего» по приоритетности субъектных свойств, развиваемых ими у обучающихся, объясняется влиянием трансформаций образовательных парадигм, сочетающих в себе элементы прошлых подходов к организации процесса обучения и инновационных, только появляющихся, но слабо обеспеченных на технологическом уровне.

В условиях трансформации образовательных парадигм возрастает значимость обладания субъектами обучения ресурсными характеристиками, включающими в себя веру в человека, духовно-нравственное содержание и креативность. На экспериментальной основе выявлено, что вера в человека и духовно-нравственное содержание являются активно, а креативность – пассивно востребованными субъектными ресурсами педагога. Согласно выявленным представлениям субъектов образования, только их единство в субъектном облике педагога обусловливает реализацию задач развития личности. Их проекция на концепцию облика педагога «будущего» позволила выявить то лучшее, что составляет личностный стержень педагога как субъекта развития личности в обучении.

Кардинальные изменения подходов к образованию приводят к возрастанию значимости внедрения в педагогическую практику эффективных технологий развития личности в обучении. Эти технологии могут быть дифференцированы на классические и инновационные. Классические технологии первого поколения характеризуются преимущественной направленностью на обеспечение усвоения некоторых знаний, умений и навыков. Развитие личности как таковое не являлось прямой целью реализации этих технологий обучения. Классические технологии второго поколения ориентированы на расширение возможностей обучаемых, на проявление ими познавательной инициативы, соответствующей их индивидуальным особенностям. Основываясь на заранее определенных нормах усвоения материала, единых для всех, технологии данного поколения (технологии полного усвоения, поэтапного формирования умственных действий, разноуровневого обучения, адаптивного обучения, коллективного взаимообучения) предусматривали вариативность действий обучаемого. Классические технологии третьего поколения непосредственно апеллируют к личностному развитию обучаемых. К ним относятся технологии модульного и проблемного обучения, которые делают учебный процесс вариативным и гибким, представляя возможность индивидуализировать самостоятельную работу обучаемых. Особое место занимают инновационные технологии развития личности. К ним следует отнести: технологии открытого образования, кейс-технологии, проектные технологии, игровые технологии обучения, технологии проблемного обучения, интерактивные технологии, технологии обучения в сотрудничестве, тренинговые технологии обучения. Данные технологии позволяют выстраивать обучение на принципах максимальной свободы выбора обучающимися образовательного маршрута в соответствии с их способностями, наклонностями, интересами; привлекать материал, наиболее приближенный к реальным проблемам; предусматривать реализацию широкого спектра развивающего воздействия; привлекать возможности новейших информационных технологий получения и

представления информации; предвосхищать профессиональное будущее.

В качестве условий выбора определенной технологии обучения могут выступать: цель обучения и задачи, решаемые на его конкретном этапе; возраст и типичные особенности обучающихся; учебная дисциплина, подлежащая технологизации; особенности образовательной среды, в целом, и конкретного учебного заведения, в частности; уровень профессиональной компетентности педагога, осуществляющего технологизацию учебного процесса. Ключевым фактором эффективного использования технологий развития личности в обучении выступает технологическая компетентность педагога.

Под технологической компетентностью педагога понимается его способность и готовность использовать технологии обучения для развития личности обучаемых. В составе технологической компетентности педагога выделяю когнитивный, мотивационный, операциональный, поведенческий и рефлексивный компоненты. В качестве показателей технологической компетентности педагога выступают: сформированность когнитивного (содержательного параметра), мотивационного (психологического параметра), операционального (операционно-технического параметра), деятельностного (реальная освоенность) и рефлексивного (самоанализ) компонентов. По состоянию технологической компетентности педагогов можно дифференцировать последующим уровням: педагоги с высоким, со средним и низким уровнем технологической компетентности. Высокому (оптимальному, творческому) уровню соответствует: способность педагога самостоятельно разрабатывать новые технологические алгоритмы, процессы или приемы обучения; владение им системой умений использовать технологии обучения в качестве инструмента познания и исследования в своей деятельности; творческое применение технологий для преобразования педагогического процесса; способность рефлексировать результаты используемых технологий обучения.

Среднему (продуктивному) уровню соответствует: способность педагога с опорой на сходные алгоритмы и методы создавать новые технологические процессы или приемы обучения; понимание причин допущенных ошибок; осуществление адекватного выбора технологий обучения, более подходящих для последующего развития личности; наличие затруднений в применении теоретических положений к разработке новых технологических и методических рекомендаций.

Низкому (минимальному, репродуктивному) уровню соответствует: владение педагогом на теоретическом уровне основными методами и формами применения технологий обучения для решения задач развития личности в обучении; наличие определенных затруднений в использовании технологий обучения; неспособность к анализу эффективности своей работы по развитию личности в обучении на основе использованных технологий.

Эмпирически установлено, что технологическая компетентность педагога может различаться по модальности, мощности, длительности и т.д. Установлено, что сами по себе отдельные параметры организации обучения (технологическая компетентность, направленность на образовательные парадигмы прошлого, настоящего или будущего, выбор какой-то одной группы технологий обучения) не способны образовать статистически значимые, а, следовательно, достоверные связи со всеми аспектами развития личности обучаемых. Среди данных факторов выявлены «лидеры», оказывающие наибольшее влияние на те или иные аспекты развития личности в обучении. Прежде всего, это касается развития технологической компетентности педагогов.

Развитие личности в обучении будет протекать успешно, если данный процесс выстраивать в соответствии с предложенной нами концептуальной моделью. Данная модель состоит из двух основных модулей – предварительной подготовки педагогов к развитию личности в обучении и непосредственной практики развития личности в обучении. Реализация подготовки педагогов осуществлялась на

трех уровнях: личностном (преобразование личностных особенностей), дидактическом (преобразование подходов педагогов к реализации процессуального компонента обучения) и организационном (преобразование позиции педагога в образовательном процессе в целом).

Подготовка педагога к решению задач развития личности в обучении предполагает реализацию диагностического (определение того, какое место в деятельности педагога занимает решение задач развития личности в обучении, какие качества его личности и особенности профессиональной подготовки способствуют / препятствуют решению задач развития личности в обучении), ценностно-целевого (формирование установок, ценностей и целей педагогов в сфере развития личности в обучении) и инструментального (обучение педагогов технологиям развития личности, определению их места в процессе обучения, формирование навыков адаптации технологий обучения к текущим задачам образовательного процесса) аспектов.

На экспериментальной основе нами была апробирована эффективность программы повышения технологической компетентности педагога, предусматривающая прицельное расширение его психолого-педагогической подготовленности в ходе изучения дисциплин, дающих возможность ознакомиться с основными образовательными парадигмами. Было предусмотрено также проведение психолого-педагогических консультаций, постоянно действующего семинара по оказанию методической помощи педагогам в овладении современными средствами развития личности в обучении, Дней информации и Единых методических дней; участие в креатив-марафоне «Современные образовательные технологии как средство развития личности».

Эмпирически выявлено, что педагоги, прошедшие программу повышения технологической компетентности, более эффективно, чем педагоги, не участвующие в ней, осуществляют развитие личности субъектов обучения (школьников и студентов). Получены эмпирические данные, которые подтверждают, что они способствуют достижению достоверного «прироста» уровня развития интеллектуально-познавательной сферы, креативности и деловых качеств личности обучаемых ими лиц. Кроме того, их деятельность способствует формированию тенденции к ускорению развития социально-психологических качеств, обученности, подготовленности и конкурентоспособности обучаемых.

Проведенный анализ ведущих подходов к психологии развития личности в обучении позволил выделить основные кластеры построения данной сферы практики и обозначить перспективы ее дальнейшего совершенствования. Рассмотрение проблемы развития личности в обучении требует обращения исследовательского интереса к педагогу как ключевому субъекту организации данного развития в условиях трансформации образовательных парадигм.

Литература

1. Абакумова, И.В. Обучение и смысл: смыслообразование в учебном процессе (Психолого-дидактический подход) / И.В. Абакумова. Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2003. 480с.

2. Берулава, Г.А. Инновационная сетевая парадигма обучения и воспитания студентов в условиях современного информационного пространства // Вестник УРАО. 2010. №3. С.10-20.

3. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. М., 2009.

4. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. №5. С.34-42.

5. Клочко, В.Е. Человек как психологическая система // Сибирский психологический журнал. Томск, 1996. Вып.2. С.10-13.

6. Котова И.Б., Аветян А.М. Психический ресурс личности как основа создания и реализации авторского проекта. Известия Южного Федерального Университета. Научно-педагогический журнал, №5. 2013 г.- С. 65-72.

7. Котова И.Б., Захарченко Н.А. Обученность, подготовленность, конкурентоспособность как целевая триада процесса обучения // Известия Южного Федерального университета №8, 2012, 0.5 п.л. (в соавт.) Известия Южного Федерального Университета. Научно-педагогический журнал, №5. 2013 г.- С. 65-72.- 1000 экз. (в соавт.).

8. Котова И.Б. Онтогенез развития личности /Гуманизация образования. №4. 2012 г.- С. 65-72.

9. Лидак, Л.В. Педагог как объект научной психологии / Л.В. Лидак. Ставрополь: Кн. изд-во, 2000. 189с.

10. Фельдштейн, Д.И. Психология становления личности / Д.И. Фельдштейн. М., 1994. 416с.

11. Щербакова, Т.Н. Психологическая компетентность учителя: содержание, механизмы и условия развития / Т.Н. Щербакова. Ростов н/Д., 2005.

12. Шиянов Е.Н., Котова И. Б. Развитие личности в обучении: Учеб. пособие для студ. пед. вузов. - М.: Издательский центр «Академия», 1999. - 288 с.

Технология интерактивного обучения иностранным языкам с применением сервиса микроблогов Твиттер

Кочурина Ю.В.

В настоящее время в условиях изменения системы образования методика обучения иностранным языкам претерпевает ряд значительных изменений, связанных с изменением целей образования, разработкой Федерального государственного образовательного стандарта нового поколения, основанного на компетентностном подходе. В связи с этими обстоятельствами появляется потребность в новых педагогических исследованиях в области методики преподавания, поиска инновационных средств, форм и методов обучения, связанных с разработкой и внедрением в образовательный процесс современных образовательных технологий. Педагогическая литература характеризуется изобилием терминов, которые характеризуют различные педагогические технологии, такие как: технология обучения, технология преподавания, традиционная технология, технология воспитания, образовательная технология, технология программированного обучения, технология проблемного обучения, авторская технология и многие другие.

В настоящее время в учебном процессе используются современные обучающие технологии с целью реализации познавательной и творческой активности обучающихся. Современные технологии предоставляют возможность повысить качество образования и более эффективно использовать учебное время. Современные образовательные технологии ориентированы на индивидуализацию, дистанционность и вариативность образовательного процесса, академическую мобильность обучаемых, независимо от возраста и уровня образования.

В последние годы использование мобильных устройств, таких как мобильные телефоны и планшетные компьютеры, не только получило распространение, но достигло максимального уровня, в особенности среди молодого поколения. Современный человек не может представить своей жизни без подобных устройств и использует их ежедневно. Таким образом, некоторые школы и высшие учебные заведения предпочитают избегать использования мобильных телефонов, налагают запреты и ограничения. Однако, использование мобильных устройств может быть полезным не только в бытовой сфере жизни, но и в академической.

Университеты по всему миру нашли и оценили пользу мобильных устройств, в частности, iPhone и Android, оптимизированных мобильных сайтов и специальных приложений и успешно интегрировали их в образовательный процесс. Они позволяют обучающимся и другим посетителям сайтов узнавать университетские новости и другие полезные ресурсы на экранах своих мобильных устройств. Во многих зарубежных колледжах и университетах мобильные устройства применяются для облегчения и убыстрения получения помощи по образовательным вопросам. Например, существует возможность моментального получения информации из библиотеки о наличии необходимых книг. Также во многих образовательных учреждениях студентам обеспечивается допуск к медиаплееру, для предоставления возможности просматривать видеолекции и прочие учебные материалы [13].

Необходимо отметить существование специальных обучающих мобильных приложений и процесс их внедрения в образовательный процесс. Например, приложения, помогающие студентам изучать иностранные языки. Наиболее популярными приложениями для изуче-

ния иностранных языков являются LinguaLeo, Duolingo, Language Coach, Mirai и многие другие. В большинстве своем, данные приложения направлены на расширение словарного запаса обучающихся. Так пользователи LinguaLeo получают доступ к библиотеке видео, аудио и текстовых материалов; интерактивным тематическим курсам (видео и грамматика); личному словарю с ассоциациями и озвучкой к каждому слову; набору тренировок (аудирование, кроссворд, перевод слов), тематическим глоссариям; а также к журналу развития, где отображается реальный и возможный прогресс в изучении языка. Однако, некоторые приложения направлены не только на работу с лексикой, но и на развитие письменных и произносительных навыков, а также фонематического слуха.

Примером приложений такого типа является Duolingo, в котором обучающимся предлагаются многочисленные письменные уроки и диктанты, однако разговорным навыкам уделяется меньше внимания. В данном приложении есть игровое дерево уроков, по которому продвигаются пользователи, и словарный раздел, где можно практиковать уже изученные слова. За один курс пользователь может изучить до 2000 слов. Для обучения в Duolingo используется подход, основанный на анализе статистических данных. На каждом этапе система запоминает, какие вопросы вызвали у пользователей трудности и какие ошибки были совершены.

Необходимо отметить преимущества появления в сети Интернет так называемых мобильных библиотек. В течение долгого времени единственным путем доступа к академическим библиотекам был физический путь. Благодаря появлению сети Интернет и росту популярности компьютеров и мобильных устройств, каждый желающий может найти и посетить любую онлайн библиотеку в сети, при этом находясь в другом городе или стране. Большинство ресурсов, предлагаемые ранее, лишь в библиотеках, теперь являются доступными и в электронном виде [11,12].

Также получили развитие базы данных, позволяющие быстро отыскать нужные бумажные экземпляры книг в библиотеке. Доступ к ее базе можно получить, используя мобильное устройство из любой точки мира.

Немаловажным путем использования мобильных устройств в образовательном процессе является проведение мобильных опросов. Специальное оборудование, то есть системы реагирования, предоставляющие преподавателям возможность получать от обучающихся ответы в рамках электронных опросов, являются крайне дорогостоящими, как правило, около 1200 долларов за каждый класс. Но, используя имеющиеся в наличии у студентов мобильные устройства, данные опросы можно проводить практически бесплатно. Используя такие программы, как Poll Everywhere и Mobile Messenger или просто сервис SMS, преподаватели также проводят различные флэш-викторины, используя образовательные программы. Более того мобильные устройства использоваться при проведении тестирования, выполнении и проверке домашних заданий [14].

Использование Твиттер также является максимально удобным и простым в использовании благодаря широкому распространению мобильных устройств. При работе в аудитории процесс вовлечения в образовательный процесс каждого студента становится затруднительным. Однако преодоление подобной проблемы становится несложным с помощью Твиттер. Обучающиеся активно оставляют свои комментарии, задают вопросы и всячески взаимодействуют с преподавателем и друг с другом, используя свои ноутбуки и мобильные устройства. Преподаватели могут ответить на все возникающие вопросы в реальном времени онлайн. Твиттер дает студентам возможность преодолеть коммуникативный барьер, активность в классе тесно взаимосвязана с успеваемостью. Таким образом, студенты получают дополнительную мотивацию, уверенность в себе и желание поделиться своей точкой зрения.

Необходимо отметить, что крайне важным является процесс поощрения студентов при извлечении из взаимодействия с мобильными устройствами образовательную пользу, вместо того, чтобы использовать устройства, как развлечение.

Таким образом, существует ряд заданий с использованием микроблогов в процессе обучения, предложенные зарубежными преподавателями. Далее мы рассмотрим самые популярные и активно применяющиеся задания с применением микроблогов.

Как нам известно, одной из самых популярных систем микроблогов является Твиттер, который представляет собой сочетание коротких текстовых сообщений (SMS) и блогов. Он позволяет пользователям обмениваться короткими сообщениями или твитами. Данные сообщения могут быть доступными для чтения и другим участникам сети. Благодаря тому, что обсуждения являются публичными, лента сообщений в Твиттер является достаточно удобным средством обмена и чтения сообщений различных пользователей. Твиттер имеет частичное сходство с дискуссионный форумом, темы которых представлены не названиями, а специальными хэштегами.

Сообщения Твиттера («твиты») можно писать и читать, используя сайт twitter.com, приложения для компьютера, такие как TweetDeck, или мобильные устройства. Дискуссии в Твиттер являются быстрым обменом информации, которая отражает текущую ситуацию, то, что человек думает в данный момент.

Для преподавателей Твиттер может быть полезным тем, что позволяет повысить уровень интерактивности и совместного обучение, что вдохновляет студентов на достижения общих целей обучения, работая вместе с преподавателем. Таким образом, преподаватель может играть роль посредника и направлять студентов, а не руководить ими, что является характеристикой интерактивного обучения в целом [10].

Существует несколько предпосылок того, что использование Твиттера в процессе обучения может быть полезным и эффективным. Многие студенты уже используют Твиттер для общения на родном языке, именно это может способствовать развитию их заинтересованности в применении своих знаний изучаемого языка. Во многих странах, Твиттер стал частью социальной жизни, бизнеса и научных дискуссий и уже вошел в разряд основных средств общения. Также краткость твитов означает то, что их написание не требует большого количества времени. Поэтому Твиттер может легко дополнить основной процесс обучения и может применяться на занятиях или в качестве домашнего задания. Краткость Твиттера отличает стиль написания сообщений от любого другого онлайн сообщения, как например сообщения электронной почты или блог-посты. Использование Твиттера является одним из способов быстрой коммуникации, которая, однако, является достаточно полной и приближенной к реальному общению [8].

Как мы уже выяснили, способы применения Твиттера в процессе обучения делятся на две категории: работа в классе и вне класса, в качестве домашнего задания. Остановимся на заданиях для выполнения с использованиям Твиттера в качестве домашнего задания. Многими зарубежными преподавателями [11,12,13] используются задания, направленные на работу со всеми видами речевой деятельности, как рецептивной, так и продуктивной. Для развития рецептивных навыков в качестве упражнения для тренировки в домашних условиях студенты выполняют следующее:

1. Чтение. Студенты подписываются на какого-либо известного человека, следят за обновлениями на его странице, после чего пишут отчет о том, что им удалось узнать.
2. Слушание. Прослушивание коротких аудиозаписей и написание краткого изложения или резюмирование.

В качестве домашнего задания, направленного на работу с продуктивными видами деятельности, используются упражнения на развитие письменных и устных навыков:

1. Письмо

- ведение учебного дневника;
- общение с одногруппниками или студентами из других стран на повседневные темы;
- перевод посты с английского языка на русский и наоборот и их публикация в своем аккаунте.

2. Говорение. Во время путешествий за границу, студенты регулярно размещают твиты, рассказывающие их одногруппникам и преподавателю о том, что они делают, что они видели и прочее.

Как было упомянуто, во многих университетах мира Твиттер используется не только в качестве дополнительного ресурса для изучения ИЯ, а также применяется и для работы на занятии. К наиболее популярным способам использования сервисов микроблоггов на занятии для работы с рецептивными видами деятельности относятся:

1. Чтение. «Урок-молчание»: студентам не разрешается взаимодействовать друг с другом в устной форме в течении 10-20 минут и вся коммуникация между преподавателем и студентами выполняется в письменной форме с использованием твиттов.
2. Слушание. Воспроизведение постов студентов в Твиттере на компьютере, используя программу Text-to-Speech (трансформация текста в аудиофайл), студенты повторяют и/или комментируют услышанное.

Хотя многие преподаватели придерживаются традиционного взгляда на развитие письменных и речевых навыков, существуют способы применения Твитера на занятии для работы продуктивными видами речевой деятельности:

1. Письмо

- Преподаватель просит студентов опубликовать в Твиттер любой вопрос по теме занятия до начала урока, для того, чтобы преподаватель ответил на этот вопрос в течении занятия;
- Студенты пишут краткое изложение прочитанного им текста, стараясь уложиться в 140 символов;
- Организовать опрос общественного мнения (используя Tweetpoll http: //twtpoll. com/);
- Создание списка дел.

2. Говорение. Перевод или изложения своими словами того, что говорит или пишет на доске преподаватель (с целью оказания помощи более слабым студентам «Peer support») [12].

Таким образом, не смотря на то, что популярность использования Твиттера в качестве средства общения является неоспоримой, в процессе обучения применение данного сервиса только сейчас набирает обороты. Существующие в данный период времени способы применения микроблогов в учебном процессе являются не единственно возможными.

В связи с развитием современных технологий, многие преподаватели предлагают новые пути использования микроблогов при обучении не только иностранным языкам, но и других дисциплин в таких областях как реклама и PR. Таким образом, было принято решение разработать собственную интерактивную технологию обучения иностранным языкам посредством сервиса микроблогов Твиттер.

В связи с изменениями, которые претерпевает система современного образования, появляется необходимость создания новых технологий обучения с целью повышения уровня эффективности изучения материала. Таким образом, нами была разработана дополнительная интерактивная технология обучения английскому языку для студентов неязыковых вузов. Согласно разработанной технологии, Твиттер используется в качестве дополнения к основным занятиям, с целью применения изучаемого языка как средства коммуникации в аутентичной среде. Одной из главных целей разработанной технологии является развитие коммуникативной компетенции обучающихся, так как именно это является одной из главных целей современного языкового образования в высших учебных заведениях. Разработанная нами интерактивная технология обучения иностранным языкам посредством микроблогов состоит из 8 этапов:

1 этап: знакомство с Твиттер;

2 этап: регистрация;

3 этап: инструктаж по задачам студентов;

4 этап: развитие навыков взаимодействия;

5 этап: работа со статьями;

6 этап: развитие навыков ведения дискуссии;

7 этап: подсчет баллов;

8 этап: подведения итогов.

Первый этап технологии заключается в знакомстве студентов с сервисом Твиттер. Безусловно, большинство обучающихся осведомлены и хорошо ориентируются в сети Интернет, социальных сетях и сервисах. Однако данный этап является необходимым как для тех студентов, которые не знакомы с микроблогами, так и для тех, кто активно их использует в повседневном общении. Необходимо предоставить студентам информацию о структуре, правилах использования и ограничениях, представленных в Твиттер. Затем, преподавателю следует остановиться на процессе регистрации, выборе имени пользователя и важности использования хэштэгов при написании сообщения. Подобный процесс ознакомления с данным сервисом не отнимает много времени и необходим для того, чтобы избежать недопонимания и возможных трудностей в использовании Твиттера студентами. Рекомендуется продемонстрировать студентам все необходимые шаги, а также остановиться на уже созданном аккаунте преподавателя. Согласно принципу наглядности, сопровождение речевого сообщения зрительными образами значительно повышает уровень усвоения информации.

Второй этап технологии подразумевает регистрацию всех участников и создании личных страниц или профайлов на сайте Твиттера (www.twitter.com). После завершения процесса регистрации всех студентов, преподаватель и студенты добавляют контакты друг друга в список тех, кого они «читают», путем нажатия иконки «Follow», имеющейся на странице каждого пользователя, с целью отображения их сообщений в новостных лентах всех участников.

На третьем этапе преподаватель объясняет студентам, в чем состоит их задача. Каждая неделя обучения посвящена определенной тематике. На каждом занятии в течение этой недели, студенты изучают грамматические структуры и лексические единицы, связанные с данной темой. Задача студентов состоит в том, чтобы в течении недели находить и читать 2 или 3 статьи по теме в сети Интернет. Практически каждый новостной портал обладает функцией «поделиться» статьей с друзьями в социальных сетях, блогах или Твиттере. Студенты должны опубликовать статью в своем аккаунте, сопровождая ссылку кратким комментарием по проблеме, затронутой в статье. Комментарий может содержать личное отношение студента к проблеме или вопрос, адресованный аудитории. В начале каждой недели преподаватель объявляет тему и публикует первую статью со своим комментарием.

Четвертый этап заключается в развитии навыков взаимодействия у обучающихся. После того, как преподавателем была опубликован статья по теме, студентам предлагается ознакомиться со статьей и оставить свой комментарий к сообщению преподавателя. Как уже было отмечено, комментарий может содержать мнение о проблеме, затронутой в статье или вопрос, адресованный автору сообщения. В случае, если студентом задается вопрос, подразумевается ответ преподавателя, что влечет за собой возможное развитие беседы в форме диалога, если взаимодействуют двое, или полилога, если к дискуссии подключаются и другие студенты. Данный этап рассчитан на раскрепощение студентов, повышение их мотивации к изучению иностранного языка, а также на закрепление навыков ведения диалога и/или полилога.

Следующий этап подразумевает самостоятельный поиск студентами статей по теме, их прочтение и публикация своих комментариев в своем аккаунте. На данном этапе студентам рекомендуется использовать аутентичные сетевые ресурсы, такие как BBC News, CNN, The Guardian, другие новостные порталы, а также раз-

личные тематические блоги, авторами которых являлись бы носители английского языка. Данный этап характеризуется работой обучающихся с текстом, представленным на сайте, а также с различными словарями, как монолингвальными, так и билингвальными, при поиске значений новых лексических единиц. В процессе работы со статьей, студентами используется изучающее чтение, то есть подразумевается, что обучающимся необходимо понять текст до мельчайших подробностей для того, чтобы наиболее полно и точно извлечь из текста содержащуюся в нем информацию. При написании комментария, выражающего точку зрения студента, выполняется работа, активизирующая словарный запас обучающегося и знания грамматики изучаемого языка.

Данный этап ориентирован на развитие ряда компетенций, таких как лингвистическая, социолингвистическая и стратегическая. Лингвистическая компетенция представляет собой знание о системе языка, о правилах функционирования единиц языка в речи и способность с помощью этой системы понимать чужие мысли и выражать собственные суждения в устной и письменной форме. Социолингвистической компетенцией является способность осуществлять выбор языковых форм, использовать их и преобразовывать в соответствии с контекстом. Стратегическая компетенция - это компетенция, с помощью которой учащийся может восполнить пробелы в знании языка, а также речевом и социальном опыте общения в иноязычной среде. В процессе чтения владение стратегической компетенцией дает возможность догадываться о значении незнакомых слов, опираясь на контекст, тему или ситуацию, при обращении к словарю выбрать правильное значение искомого слова, а также догадаться о значении слова по знакомым элементам его структуры: по корню или суффиксу.

Шестой этап разработанной технологии ориентирован на развитие у обучающихся навыков ведения дискуссии, аргументации и критического мышления. На данном этапе студенты концентрируются на чтении статей, выложенных их одногруппниками, с целью ознакомления с проблемным вопросом, которую поднял другой студент. В данном случае, вероятнее, будет использоваться просмотровое чтение, цель которого заключается в получении общего представления о содержании в целом. После прочтения, студенты оставляют комментарий со своим мнением, относительно той же проблемы. Студентам необходимо не просто согласиться или не согласиться с точкой зрения автора, но и привести аргументы в защиту своего мнения. На данном этапе, различные точки зрения студентов могут вызывать споры.

Поэтому преподавателю рекомендуется выступать в качестве медиатора и контролировать обсуждение с целью недопущения использования некорректных высказываний участниками.

Следующий этап разработанной технологии подразумевает подведение итогов и оценку работы каждого студента. В рамках данной технологии существуют разработанные критерии оценки работы студентов. Пункты, по которым оценивается работа обучающихся, включают участие, взаимодействие и использование грамматических структур и лексических единиц, изученных на занятиях. По каждому из пунктов студентам начисляются баллы, от 1 до 4. Максимальное количество баллов, которое может получить обучающийся - 10. Пункт «участие» оценивается по количеству сообщений и комментариев, опубликованным студентом в течение недели. Под пунктом «взаимодействие» понимается процесс коммуникации другими участниками. «Использование грамматики и лексики» демонстрирует степень усвоения студентов материала, изучаемого на занятиях. Более подробное описание критериев оценки обучающихся представлены в таблице 1:

Таблица 1. Критерии оценки обучающихся

Участие	8-6 твитов - **4 балла** 5-4 твитов - **3 балла** 3-2 твита - **2 балла** 1 твит - **1 балл**
Взаимодействие	**3 балла:** Всегда или почти всегда взаимодействует с одногруппниками, отвечает на их твиты, проявляет интерес и содействует развитию диалога. Включают информацию из аккаунтов других пользователей и / или использует хэштеги и взаимодействует с другими пользователями **2 балла:** Иногда пишет своим одногруппникам и комментирует их записи. Проявлять интерес, отвечая на твиты. **1 балл:** Никогда или почти никогда не пишет одногруппникам и не отвечает на их твиты
Использование грамматики и лексики	**3 балла:** Твиты понятны: предложения полные, без ошибок и с использованием материала, изученного на занятии. Демонстрация достаточного словарного запаса. Отсутствие ошибок в написании и/или опечатки. **2 балла:** Допускаются некоторые ошибки, которые не влияют на понимание твитов. Написание неполных предложений. Демонстрация ограниченного словарного запаса. Допускаются орфографические ошибки и / или опечатки. **1 балл:** Твиты сложны для понимания. Грамматика и лексика не используется соответствующим образом. Допускается большое количество орфографических ошибок и / или опечаток.
Всего: **(Max 10 баллов)**	**Максимальное количество баллов - 10**

Последний этап технологии направлен на подведение итогов за весь период времени. Преподаватель суммирует количество баллов, полученное каждым из студентов за весь период работы с Твиттером и делит получившийся результат на количество недель, получая, таким образом, итоговую оценку за весь период времени. К причинам, по которым необходимо оценивать работу студентов даже при работе с дополнительной технологией, можно отнести следующее:

- способствует более активному взаимодействию студентов между собой, что способствует развитию коммуникативной компетенции;

- мотивирует студентов к заучиванию новой лексики;

- способствует более серьезному отношению студентов к предмету в целом.

Итак, использование новых информационных технологий, Интернет – ресурсов, в частности, дополнительной интерактивной технологии обучения иностранным языкам в неязыковых вузах с применением сервиса микроблогов Твиттер подразумевает активное взаимодействие студентов с преподавателем и между собой в сети Интернет посредством использования сервиса микроблогов с целью развития их коммуникативных навыков при обучении иностранному языку. Следует отметить, что Твиттер используется не в качестве самостоятельного средства обучения иностранному языку, а в качестве дополнительного ресурса сопровождения программного учебника, что значительно расширяет словарный запас студентов, ведет к повышению степени правильности использования грамматических структур, а также помогает преодолеть языковой барьер при ведении диалога на изучаемом языке.

Литература

1. Артамонова, Л.А. Инновации в обучении английскому языку студентов неязыковых вузов/Л. А. Артамонова, М.В. Архипова, Е.В. Ганюшкина, Л.К. Делягина, М.В. Золотова, Т.В. Мартьянова- Н. Новгород: НГУ им. Н.И. Лобачевского,2014.

2. Арутюнов, Ю.С. и др. О классификации активных методов обучения//XI Межведомственная школа-семинар по интенсивным методам обучения. - Рига, 2012.

3. Буланова, М.В. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие для вузов /М.В. Буланова - Топоркова. Ростов - на Дону; Феникс, 2012. - 539с.

4. Двуличанская, Н.Н. Интерактивные методы обучения как средство формирования ключевых компетенций/ Н.Н. Двуличанская - М.: Наука и образование, 2013.

5. Ступина, С.Б. Технологии интерактивного обучения в высшей школе: учебно-методическое пособие/С.Б. Ступина - Саратов: Наука, 2009. - 56 с.

6. Сысоев П. В., Пустовалова О.В. Использование сервиса «Твиттер» в развитии умений письменной речи обучающихся // Иностр. языки в школе. 2013. № 1. С. 12-18.

7. Сысоев, П.В. Блог-технология в обучении иностранному языку // Язык и культура. 2012. № 4. С. 115-127.

8. Сысоев, П.В. Вики-технология в обучении иностранному языку/ П.В.Сысоев - Язык и культура. 2012.

9. Тихобаев А.Г., Интерактивные компьютерные технологии обучения. Статья. Вестник ТПГУ №8/А.Г.Тихобаев - Горно-Алтайск, 2012. - 4 с.

10. Фурманов М.А., Некоторые аспекты применения цифровых технологий в процессе обучения иностранным языкам // Сб. «Когнитивная деятельность при обучении и овладении иностранным языком (в разных типах учебных заведений)». Н.Новгород: НГЛУ, 2013. С. 217-223.

11. Dubois B. Analyzing a New Genre: Twitter & Tweets (WRT 495 Paper #1) 2011. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://beckilinn.wordpress.com/

12. Sample M. Practical advice for teaching with Twitter // The chronicle of higher education. August 25, 2010.

13. Claudine B. Twitter Users Send 50 Million Tweets Per Day // The Telegraph.- February 23, 2010. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.telegraph.co.uk/technology/twitter/7297541/Twitter-users- send-50-million-tweets-per-day.html

14. Cordell R. How to Start Tweeting (and Why You Might Want To) // The Chronicle of higher education. August 11, 2010. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://chronicle.com/blogs/profhacker/how-to-start-tweeting-and-why-you-might-want-to/26065.

Об экономике через художественную классическую литературу

Пономарева В.Д.



Студенты Е. Медянникова и Д. Коваленко

Так назывался открытый урок, проведенный преподавателем нашего вуза В.Д. Пономарёвой. Естественно, он был одним из аккордов года, объявленного годом литературы. Студенты 1-го курса СПО выступили соавторами преподавателя, разделившись на 2 команды "экономистов" и "литераторов". Звучали отрывки из произведений А.С. Пушкина, Ф.М. Достоевского, Л.Н. Толстого, которые выразительно читали Шаламберидзе М., Перепелицына Ю., Романская И., а студенты, выступавшие в роли экономистов, задавали вопросы к аудитории, а правильные ответы для тех, кто ошибался, были спроецированы на экране. Лучшими знатоками экономических терминов оказались Ширяева Д., Гордиенко В и самый активный студент вуза Коваленко Д. Медянникова Е. прекрасно выступила в роли старухи-процентщицы из романа Достоевского "Преступление и наказание"



Студентка Ю. Перепелицина

С интересом смотрели студенты отрывки из научно-популярной передачи «Истории из будущего", обсуждая диалог двух ведущих экономистов страны М. Ковальчука - д.экон.н., директора НИЦ им. Курчатова и В. Мау - д. экон. н., ректора Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ. Особенно познавательно и наглядно была представлена поэтическая часть их беседы, стилизованная под 19 век с участием актёров и показа рукописей А.С. Пушкина, декабристов, А. Радищева, и всё это под чарующую музыку вальса Грибоедова.

В качестве рекламной паузы студентам был предложен мультфильм по басне С.Михалкова "Как мужик корову продавал". В заключение урока преподаватель показал презентацию о культурных дости-

жениях нашей страны, продемонстрировав духовность нации как достояние России. Студенты смогли насладиться пением Д. Хворостовского, А. Нетребко, Л. Казарновской и посмотреть несколько па в исполнении ведущих отечественных примбалерин Большого и Мариинского театров: Ульяны Лопаткиной и Дарьи Вишнёвой. В итоге все сделали вывод, что наши великие литературные умы России 19-го века были настоящими патриотами своей Родины, энциклопедически образованными людьми, обнаруживая при этом недюжинные экономические знания.

Сценарий проведения открытого урока для студентов и учащихся школ города, края «Об экономике через художественную классическую литературу»

Цели занятия:

дидактическая: изучить некоторые экономические проблемы России первой половины 19 века посредством чтения отрывков художественных произведений русской классики; закрепить знания экономических терминов и понятий.

воспитательная: воспитать чувства гордости за классическую литературу, которая является "энциклопедией русской жизни".

эстетическая: привитие любви к прекрасному через декламацию поэтических отрывков из А.С. Пушкина, Ф.М. Достоевского, Л.Н.Толстого.

Форма проведения: ролевая игра, в которой участвует 3 чтеца(литература), 3 экономиста, ведущий.

Наглядные средства на занятии:

- киноролик с фрагментами научно-популярного фильма "Истории из будущего". Диалог Михаила Ковальчука - д. экон. н., директора НИЦ имени Курчатова с Владимиром Мау - дэн, ректором Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;
- толкование экономических терминов на экране;
- мультфильм по басне Сергея Михалкова "Как мужик корову продавал".

Ход урока:

Вступительное слово Преподавателя:

Экономика, её роль в развитии общества огромна. Начнем с простого. Итак, чем вы занимаетесь на занятиях по экономическим дисциплинам? Вы учитесь бизнесу. С какой целью? Для заработка денег. А что есть бизнес вообще? Своими словами можно сказать так: это деятельность, приносящая деньги. Всегда? Наверное, нет. А какой бизнес приносит деньги? И вообще, что такое деньги? Да, это такие бумажки, которые можно обменять на товар или услугу. А откуда они берутся? Как они работают? Почему их нельзя просто напечатать на принтере? Почему, к примеру, за доллар я могу купить практически что - угодно и где угодно, а за рубль - только что-то небольшое и только в пределах РФ?

Что ж, вы получили кучу вопросов, а где же получить ответы на все эти вопросы? Отвечаю: бизнес, виды организации бизнеса, деньги, виды денег, функции денег - это есть лишь часть базовых экономических понятий.

Поэтому ответы на них знает любой добросовестный студент, окончивший 1 курс по специальности "Экономика".

У меня нет экономического образования, но я с уверенностью могу сказать, что весь курс экономики можно разделить на 2 части: основы экономики и специальные экономические дисциплины. А это значит, что те, кто обучаются по специальности "Экономика" научатся ведению учёта, правовому регулированию и прочим вещам, нужным лишь непосредственно экономистам, юристам, статистам, бухгалтерам и др. специалистам, работающим на предприятии.

Бизнесмену этим всем забивать свою голову совершенно нет нужды, он может нанять такого специалиста, и тот будет на него работать, получать свою зарплату и премии, радоваться жизни и тому, что он так хорошо это знает и что ему платят за его знания.

Однако же основы экономики, а также, несомненно, основы менеджмента любой руководитель знать обязан, ибо без этих знаний он просто не будет представлять,

что будет делать его бизнес, как он будет развиваться, для чего и для кого.

Внимание на экран! Давайте посмотрим и послушаем диалог двух экономистов из научно-популярного фильма "Истории из будущего" Михаила Ковальчука - д. экон. н., директора НИЦ имени Курчатова с Владимиром Мау - д. экон. н., ректором Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. (демонстрация 1 части фильма)

Ведущий: А теперь поговорим об экономике через призму художественной литературы.

Основная функция литературы - точно отображать в ярких образах новые, замеченные в обществе противоречия. Недаром говорится, что литератор - это глаза, уши и совесть эпохи, т.е. то, что он видит, слышит, чувствует, непременно отобразит в своих произведениях. Прежде чем приступить к решению общественных задач, суть дела должна быть показана в художественной литературе.

Вся художественная литература - обрамление экономических проблем, а степень яркости художественных образов определяет значимость произведений в истории цивилизации.

Сегодня мы на нашем занятии выделим экономический фактор на примерах произведений русских писателей.

А.С. Пушкин... Это не только "солнце нашей русской поэзии", но и прекрасный драматург и прозаик. Но, если внимательно вдуматься в строчки его стихов, то хочется добавить, что он совсем неплохо разбирался в экономике 1-ой пол. 19 века, а значит его можно считать и экономистом своей эпохи.

Обратимся к его поэтическим строкам. В этом нам помогут студенты, сидящие за столиком и исполняющие роли чтецов или литераторов. Они будут декламировать Пушкина и задавать свои экономические вопросы другой группе студентов, которые мы условно назовём экономисты или знатоки экономики.

Что из этого получится, мы будем видеть на экране, где спроецированы правильные ответы.

Начнём со стихотворения А. С. Пушкина “Разговор книгопродавца с поэтом”

чтец №1:

Позвольте просто вам сказать:
Не продаётся вдохновенье,
Но можно рукописи продать.

Вопрос к экономистам:
Что такое торговля?
Ответ: Торговля – взаимовыгодный обмен. (Даниил)
2-ой экономист (говорит):
Торговля – это коммерция, купли и продажи товаров.
Преподаватель: Смотрим на доску. Полный ответ читают экономисты и мы с вами.
Отрасль хоз-ва, экономики и вид эк деятельности, объектом деятельности которых является обеспечение обращения товаров, товарообмен купля-продажа товаров, а также обслуживание покупателей в процессе продажи товаров и их доставки, хранение товаров и их подготовка к продаже.
Чтец: Прекрасно! Вот же вам совет
Внемлите истине полезной:
Наш век - торгаш; в сей век железный
без денег и свободы нет.
что слава? - яркая зарплата
На ветхом рубище певца
Нам нужно злата, злата, злата:
Копите злато до конца!
Вопрос: Какую функцию денег выполняет золото в данном отрывке?
Ответ: Средство накопления богатства.
Преподаватель: Обратимся к роману А.С. Пушкина "Евгений Онегин":

Бранил Гомера, Феокрита;
Зато читал Адама Смита
И был глубокий эконом,
То есть умел судить о том,
Как государство богатеет,
И чем живёт, и почему
Не нужно золота ему,
Когда простой продукт имеет.
Отец понять его не мог
И земли отдавал в залог.

Вопрос к экономистам:

- Какому направлению в экономической науке отдавал предпочтение Евгений Онегин, а какому его отец?

Ответ экономиста:

- Евгений Онегин – классическая школа, отец – физиократ (на доске высвечивается)

Физиократы- последователи возникшего XVIII веке течения экономической мысли, которое основалось на ведущей роли сельского хозяйства, землепользования в экономике.

Все, чем для прихоти обильный
Торгует Лондон щепетильный
И по Балтическим волнам
За лес и сало возит нам

Вопрос:

- Можно ли считать подобную торговлю выгодной?

Ответ:

- Конечно, ведь торговля – это всегда добровольный взаимовыгодный обмен.

Преподаватель: Прослушаем отрывки из «Путешествия Онегина»

… пред ним
Макарьев суетно хлопочет,
Кипит обилием своим
Сюда жемчуг привез индеец
Поддельны вина европеец,
Табун бракованных коней
Пригнал заводчик из степей,
Игрок привез свои колоды
И горсть услужливых костей
Помещик – спелых дочерей,
А дочки – прошлогодни моды.
Всяк суетиться, лжет за двух,
Повсюду меркантильный дух.

Вопрос: Чем различаются "меркантильность" и "меркантилизм"?

Ответ: **Меркантильность** - чрезмерная мелочная отчетливость, предельная экономность;

Меркантилизм - экономическая теория в период раннего капитализма, признающая главенствующую роль денег в экономике.

Глядишь - и площадь запестрела.
Всё оживилось: здесь и там
Бегут за делом и без дела,
Однако больше по делам.
Дитя расчёта и отваги,
Идёт купец взглянуть на флаги,
Проведать, шлют ли небеса
Ему знакомы паруса.
Какие новые товары
Вступили нынче в карантин?
Пришли ли бочки жданных вин?
И что чума? И где пожары?
И нет ли голода, войны,
Или подобной новизны?

Вопрос: Как ещё можно назвать представленного в отрывке купца?

Ответ: Предприниматель.

Преподаватель: продолжаем, аграрные реформы Онегина в своём поместье.

В своей глуши мудрец пустынный
Ярмо он барщины старинной
Оброком лёгким заменил;
И раб судьбу благословил.

Вопрос: Можно ли теперь считать раба наёмным работником?

Ответ: В целом можно, рассматривая работу на себя, на земле помещика в качестве заработной платы.

Наемный работник - человек, нанятый на работу, работающий по найму, по трудовому соглашению на предприятии, которым он не владеет. Хозяин предоставляет наемном работнику средство производства и выплачивает ему заработную плату за использование наемного труда этого работника.

А.С. Пушкин "Скупой рыцарь"

Деньги? - деньги
Всегда, во всякий возраст наш пригодны
Но юноша в них ищет слуг проворных,
И не жалея, шлёт туда, сюда.
Старик же видит в них друзей надёжных
И бережёт их, как зеницу ока.

Вопрос: Какие функции выполняют деньги для героев?

Ответ: Для юноши - средство обращения, платежа.

для старика-средство накопления богатства.

Барон всыпал горсть монет в незаполненный сундучок:

Ступайте, полно вам по свету рыскать,

Служа страсти и нуждам человека.

Усните здесь сном силы и покоя,

Как боги спят в глубоких небесах...

Вопрос: Почему можно говорить, что барон напрасно прячет деньги в сундук?

Ответ: Не работая, а лежа в сундуке, деньги все равно будут подвержены инфляции и, не принося дохода, будут лишь обесцениваться.

Преподаватель: Роман "Евгений Онегин» - это сложное, многоплановое произведение, в котором Пушкин касается разрешения самых разных трудностей, как нравственных и бытовых, так и социально-экономических. Этот роман является истинной "Энциклопедией русской жизни", в которой отразились не только судьбы людей, но вечные проблемы, существующие и сегодня.

(показ видеоролика о А. Пушкине)

19:30-24 = 5 из фильма "Истории из будущего".

Наиболее ярким и убедительным писателем России, в нашем контексте (литература + экономика) является Фёдор Михайлович Достоевский.

Посмотрите сценку из его романа "Преступление и наказание", в котором участвует Родион Раскольников и старуха-процентщица.

О старухе-процентщице

– "Заклад принёс, вот-с! -И он вынул из кармана старые плоские серебряные часы.

– Да ведь и прежнему закладу срок. Ещё третьего дня месяц как канул.

– Я вам проценты за месяц внесу; потерпите.

– А в том моя добрая воля, батюшка, терпеть или вашу вещь теперь же продать.

– Много ль за часы-то, Алёна Ивановна?

– А с пустяками ходишь, батюшка, ничего, почитай, не стоит. За колечко вам в прошлый раз два билетика внесла, а оно и купить новое у ювелира за полтора рубля можно.

– Рубля-то четыре дайте, я выкуплю, отцовские. Я скоро деньги получу.

– Полтора рубля-с и процент вперёд, коли хотите-с.

– Полтора рубля! - вскрикнул молодой человек.

– Ваша воля. - и старуха протянула ему обратно часы.

– Давайте! - сказал он грубо.

– Вот-с, батюшка: коли по гривне в месяц с рубля, так за полтора рубля причтётся с вас пятнадцать копеек, за месяц вперёд-с. Да за два прежних рубля с вас ещё причитается по сему же счёту вперёд двадцать копеек. А всего, стало быть, тридцать пять. Приходится же вам теперь получить за часы ваши рубль пятнадцать копеек. Вот получите-с.

У неё всегда можно денег достать. богата, может сразу пять тысяч выдать, а и рублёвым закладом не брезгует. Наших много у неё перебывало. Только стерва ужасная..."

Вопрос Какую роль для старухи выполняют деньги?

Ответ: Средство обращения, единица счета.

Вопрос: Что такое процент?

Ответ: Процент - сотая доля числа

Процент - ссудная плата, которую заемщик должен вносить кредитору за пользование кредитом, ссуженными деньгами или материальными ценностями.

Преподаватель: В романе "П. и Н." Достоевский показал, как нищета порождает криминальные, преступные мысли даже у студента. А ведь студенчество - это будущая интеллигенция России.

Преподаватель: Рассмотрим отрывок из романа Толстого "Война и мир"

Хозяйственная деятельность Николая Ростова

"Принимая в управление имение, Николай сразу, без ошибки, по какому-то дару прозрения назначил бурмистром, старостой, выборным, тех самых людей, которые были бы выбраны самими мужиками, если б они могли выбирать, и начальники его никогда не переменялись. Прежде чем исследовать химические свойства навоза, прежде чем вдаваться в дебет и кредит (как он любил насмешливо говорить), он узнавал количество ско-

та у крестьян и увеличивал в самых больших размерах, не позволяя делиться. Ленивых, развратных и слабых он одинаково преследовал и старался изгонять из общества. Он говорил: "Мне нужно, чтобы наши дети не пошли по миру; мне нужно устроить наше состояние, пока я жив; вот и всё. Для этого нужен порядок, нужна строгость... Вот что! И справедливость, разумеется, потому что крестьянин гол и голоден и лошадёнка у него одна.

Вопрос: Почему Николай Ростов вёл себя именно таким образом, ведь специального образования он для этого не получал?

Ответ: Потому что он был прирождённым предпринимателем.

Преподаватель: Совершенно верно. Николай Ростов - прирождённый предприниматель, чего не скажешь о герое басни Сергея Михалкова, которую в качестве рекламной паузы мы посмотрим с экрана.

(демонстрируется мультфильм: "Как мужик корову продавал")

На рынке корову старик продавал,
Никто за корову цены не давал.
Хоть многим была коровенка нужна,
Но, видно, не нравилась людям она.

- Хозяин, продашь нам корову свою?
- Продам. Я с утра с ней на рынке стою!

- Не много ли просишь, старик, за нее?
- Да где наживаться! Вернуть бы свое!

- Уж больно твоя коровенка худа!
- Болеет, проклятая. Прямо беда!

- А много ль корова дает молока?
- Да мы молока не видали пока...

Весь день на базаре старик торговал,
Никто за корову цены не давал.

Один паренек пожалел старика:
- Папаша, рука у тебя нелегка!
Я возле коровы твоей постою,
Авось продадим мы скотину твою.

Идет покупатель с тугим кошельком,
И вот уж торгуется он с пареньком:

- Корову продашь?
- Покупай, коль богат.
Корова, гляди, не корова, а клад!

- Да так ли! Уж выглядит больно худой!
- Не очень жирна, но хороший удой.

- А много ль корова дает молока?
- Не выдоишь за день - устанет рука.

Старик посмотрел на корову свою:
- Зачем я, Буренка, тебя продаю? -
Корову свою не продам никому -
Такая скотина нужна самому!

Выводы преподавателя: Итак, сегодня на уроке, мы с вами, уважаемые студенты и учащиеся, отдавая дань 2015 году, году литературы, вновь соприкоснулись с великими страницами нашей классики и нашли в них, что-то новое для себя. И Пушкин, и Достоевский, и Толстой - это гениальные умы 19-го века, читая произведения которых можно узнать об экономике России, её приоритете среди других стран Запада и Востока и вновь вспомнить строчки Н.В. Гоголя из "Мёртвых душ".

на экране:

"Эх, тройка! птица тройка, кто тебя выдумал? знать, у бойкого народа ты могла только родиться, в той земле, что не любит шутить, а ровнем-гладнем разметнулась на полсвета, да и ступай считать версты, пока не зарябит тебе в очи.

И не хитрый, кажись, дорожный снаряд, не железным схвачен винтом, а наскоро живьем с одним топором да долотом снарядил и собрал тебя ярославский расторопный мужик.

Не в немецких ботфортах ямщик: борода да рукавицы, и сидит черт знает на чем; а привстал, да замахнулся, да затянул песню — кони вихрем, спицы в колесах смешались в один гладкий круг, только дрогнула дорога, да вскрикнул в испуге остановившийся пешеход — и вон она понеслась, понеслась, понеслась!.. И

вон уже видно вдали, как что-то пылит и сверлит воздух...

Чудным звоном заливается колокольчик; гремит и становится ветром разорванный в куски воздух; летит мимо все, что ни есть на земле, и, косясь, посторанниваются и дают ей дорогу другие народы и государства."

Преподаватель: Да, многие государства посторонились и дали дорогу России. Мы, граждане великой страны, гордимся своей неповторимой культурой и духовностью. Мир рукоплещет русскому балету Ульяне Лопаткиной - балерине Большого театра, Дарье Вишнёвой - солистке Мариинского театра оперы и балета, Дмитрию Хворостовскому - лучшему баритону мира, оперным дивам Анне Нетребко и Любови Казарновской. А юные таланты конкурса "Синяя птица" восхищают уже сегодня, растёт достойная плеяда молодых талантливых детей. Кто знает, может быть среди вас тоже сидят в этой аудитории будущие Менделеевы и Ломоносовы, Пушкины и Достоевские, Нетребко и Хворостовские? Наше занятие окончено, спасибо за внимание!



СЕРВИС

Психологическая составляющая деятельности специалистов ресторанной сферы

Геворкян Г.Г.

Оформлению психологического знания в ресторанной сфере способствовали объективные процессы ее развития и возросший к ней интерес со стороны профессиональных психологов. Начатое в конце XX века свободное развитие ресторанной отрасли способствовало введению ряда организационных новшеств, а также активизировало проведение исследовательских работ, раскрывающих особенности реализации свойственных ей инноваций, маркетинга и менеджмента. Развитию представлений о деятельности специалистов ресторанной сферы способствовала также адаптация знаний, полученных в рамках экономической, социальной и этнопсихологии, а также психологии труда, которая позволила осмыслить процессы, происходящие в ней. Было выявлено, что психологическое пространство ресторана характеризуется своей уникальной феноменологией, порожденной процессами межличностного взаимодействия сотрудников и клиентов. Не меньшее значение имело изучение специфичности удовлетворяемых в ресторане потребностей: пищевых пристрастий клиентов в сочетании с ориентацией на отдых и развлечение. Подвергаясь воздействию индивидуальных склонностей, модных тенденций, высказываний референтных лиц, пищевые запросы клиентов достаточно вариативны и находятся в сложных отношениях с общей удовлетворенностью от посещения ресторана.

Известно, что на сотрудников ресторана возложен достаточно обширный круг обязанностей, заставивших обратиться к более пристальному рассмотрению психологических факторов успешности их профессиональной деятельности. В работах А.В. Филиппова, Г.Л. Ильиной, А.Н. Знаковского, В. Реньге, Э. Шейна было выявлено, что успешность деятельности персонала во многом определяется уровнем развития их организационной культуры. Важным фактором формирования и коррекциии организационной культуры персонала ресторана являются требования, которые предъявляются к его личности и поведению со стороны руководителей и коллег. К ним относятся: требования, предъявляемые при приеме, подборе и отборе кадров; требования к качествам личности и действиям, поощряемым через принятую в организации систему стимулирования и аттестации. Сюда же относятся и требования, культивируемые руководителями, повседневно проявляемые в предпочтении ими тех или иных действий подчиненных и коллег. Известно, что формирующее действие на организационную культуру оказывает не столько то, какие требования декларируются, сколько то, как они интерпретируются в восприятии людей (Гайнутдинов Р.М.).

Наряду с личностными и организационно-психологическими особенностями рядового персонала, успешность деятельности ресторана определяется личностью администратора, управленца, менеджера (Л.Д. Кудряшов, И.С. Магнутов, Л.И. Уманский и др.). Администрация ресторана в своем большинстве выступает в качестве собственника, предпринимателя. Субъект предпринимательской деятельности инициирует, организует, создает и делает «собственное дело». Практическую значимость для совершенствования управленческой практики имеют полученные данные о необходимости совмещения администратором пяти функций: предвидения, планирования, организации, координации и контроля [10]. Эффективное управление персоналом ресторана требует от современного менеджера разносторонних знаний и учета многочисленных факторов. Среди них: психологическая компетентность; знания и соблюдения концепции ресторана, производственных технологий, структуры управления, условий конкурентоспособности; организаторские способности; автоматизация делопроизводства и основных служб; умения реализовывать кадровую политику; применять эффективные формы оценки и контроля. Обычно усилия мене-

джера ресторана сосредоточены на формальных аспектах, которые требуют ежедневного включения. К ним относятся: формальные цели, действующая структура ресторана, его финансовые ресурсы, используемые производственные технологии, средства труда, собственные навыки и умения, соблюдение принятых корпоративных правил и норм, знания психологии потребителей ресторанных услуг.

Однако в ресторане существуют и более скрытые проблемы, которые требуют включения в них менеджера. Прежде всего, это служебные конфликты, потребность в кадрах, поведенческие, мотивационные, коммуникативные и эмоционально-волевые особенности сотрудников, их ценностные установки и потребности, надежность и перспективы работы всего персонала, удовлетворенность статусно-ролевыми позициями, мера социальной и индивидуальной защищенности, психический комфорт в общении и взаимодействии, преемственность традиций, проявление социального доминирования и власти со стороны властных членов структуры и др. [5]. Из достижений индивидуальных целей и задач складывается успех всего ресторанного учреждения, который может быть кратковременным или устойчивым. Одним из значимых вопросов, который находится в сфере профессиональной компетенции менеджера, является выявление отношения к труду всех подчиненных. Чаще всего выделяют следующие типы отношения к работе: инструментальную, бюрократическую и солидаристскую. Менеджмент справедливо является главным фактором эффективности деятельности ресторана. Он требует осуществления комплекса мероприятий, направленных на протекание производственных процессов и выполнения работы [4]. Очень важны психологические аспекты менеджмента, так как они позволяют учитывать индивидуальные особенности специалистов, занятых в ресторане, а также особенности внутренней и внешней среды, в условиях которых происходит само существование ресторана. Хороший менеджмент невозможен без психологической компетентности менеджера [7]. Сегодня уже говорят о том, что между человеком и организацией следует заключать психологический контракт, который представляет собой соглашение, подразумевающее ряд взаимных ожиданий и удовлетворение потребностей, возникающих в системе «ресторан – персонал». Обязанность «создания» наиболее благоприятного психологического пространства и непосредственной работы с клиентом лежит на менеджере ресторана.

Транслятором и носителем сервисных услуг ресторана являются, прежде всего, специалисты контактной зоны, главным из которых является официант. Неся основную «нагрузку» обслуживания клиентов ресторана, именно они определяют впечатление, формирующееся у них от посещения ресторана. Именно на официанте лежит непосредственная ответственность за первое впечатление клиента о ресторане, за полноту удовлетворения его пищевого запроса, за получение им наслаждения от проведенного в ресторане времени, за формируемое в итоге отношение, как к конкретному ресторану, так и ко всей сфере ресторанных услуг. Деятельность официанта характеризуется рядом особенностей: высокой ответственностью за качество взаимодействия с клиентом, за организацию психологического пространства ресторана; за установление пищевых, культурных, досуговых и пр. потребностей клиента [2].

Деятельность специалистов ресторана основана на осуществлении прямых коммуникативных контактов персонала и клиентов. Причем, оценка эффективности ресторана во многом зависит от умения персонала слышать и понимать клиентов, воспринимать и выполнять их желания. От этого зависит впечатление, которое формируется у них от посещения ресторана, и, возможно, принятие решения о повторном визите. Соответственно, в структуре личности специалистов ресторанной сферы немаловажную роль играет психологическая компетентность в сфере коммуникации. В первую очередь, от персонала требуется владение техникой построения эффективных субъект-субъектных или межличностных отноше-

ний. Однако формирующаяся по отношению к ресторану и его персоналу субъективная позиция клиента бывает достаточно неустойчивой. Зачастую реакции людей на один и тот же ресторан в большей степени определяются не их устойчивыми установками (аттитюдами), а тем, как в каждом конкретном случае складывается субъективная интерпретация качества ресторанных услуг. Часто отношение к ресторану формируется на основе мнения, которое высказывают не сами посетители, а референтные для них люди. Данная особенность обусловливается более или менее выраженной склонностью многих людей проявлять социальную конформность, т.е. поддаваться влиянию других людей [9].

При рассмотрении деятельности ресторана следует понимать, что в каждый момент времени любой человек, будь то клиент или сотрудник ресторана, подвержен воздействию ситуации, в которой они находятся, и тех внутренних состояний, которые они испытывают. Давно замечено как по-разному ведет себя человек в утренние, дневные и вечерние часы. Утром при встрече люди кажутся более молчаливыми и спокойными, а вечером они склонны проявлять более бурные реакции, излишнюю разговорчивость, а, возможно, и эйфорическое проявление чувств. Рестораторам следует знать, что в течение рабочего дня словоохотливость имеет разную интенсивность. Это касается как персонала, так и посетителей. Вечером речевую активность проявляют даже флегматики, которых в другой обстановке трудно заставить говорить. Влияние времени суток на разговорчивость людей тщательно изучалось зарубежными социальными психологами (Д. Майерс). Было выявлено, что люди, приходящие к семи вечера, более общительны, чем те же люди, которые проявляют себя молчаливыми в утренние часы.

Значимой детерминантой, обусловливающей не только отношение к работе, ее эффективность, но и «прибыли», которые могут быть значительно снижены или, напротив, повышены, является психическое или физическое самочувствие персонала ресторана. При появлении у персонала эмоционального истощения, деперсонализации, проявления цинизма, грубости и черствости в отношениях с другими людьми, при снижении собственных достижений, потере смысла и желания, включая личные усилия на рабочем месте, психологи говорят о появлении «синдрома выгорания». Последствия синдрома выгорания проявляются, прежде всего, в изменении межличностных отношений, в появлении конфликтов, в деструктивном напряжении при общении с коллегами, с клиентами, раздражении при взаимодействии. Как результат синдрома выгорания – тотальная поглощенность «рабочими проблемами», неспособность освободиться от них и вне профессиональной зоны [3].

Персоналу ресторана важно владеть информацией о психологических характеристиках своих управленцев и коллег, так как эти характеристики определяют глубину, объективность, скорость познания и общения. В первую очередь, на точность восприятия влияют возраст и пол. Человек также воспринимает другого человека через собственные этнические установки, обычаи и привычки. На процесс познания другого человека влияют некоторые характеристики темперамента, особенности познавательных процессов, эмоциональный и социальный опыт.

Большое значение имеет здоровье, психическое состояние клиента и сотрудников ресторана в момент общения, их личностные особенности и ценностные ориентации. Существуют механизмы, влияющие на адекватность восприятия и понимания человека человеком. Одним из наиболее важных механизмов является рефлексия другого человека. В процессе межличностного познания человек одновременно осознает себя, то, как он воспринимается партнером по общению, каковы его собственные представления о партнере. Как в восприятии клиента, так и в восприятии персонала ресторана может проявиться механизм стереотипизации, который состоит в причислении партнера по общению к определенному типу людей. Происходит это на основе сформировавшихся в про-

шлом обобщенных представлений (возрастных, этнических, профессиональных) о познаваемых людях. Данный механизм облегчает познание людей, приписывая им особенности различных общностей. Вместе с тем, стереотипизация часто приводит к ошибкам социального восприятия. В общении достаточно часто обнаруживается механизм проекции, предполагающий перенос на познаваемых людей собственных психических особенностей, мотивов и намерений субъекта восприятия. В этом случае происходит приписывание положительных и отрицательных свойств, которые в действительности могут отсутствовать у партнера по общению. Сходным действием обладает механизм новизны, который проявляется во влиянии первого впечатления о человеке на его восприятие. При первичном контакте проявляется ориентировочный рефлекс по отношению к воспринимаемому. Первое впечатление обычно создается на основе внешних деталей: возраста, особенностей фигуры, мимики, экспрессии, стиля одежды и т.д. [1,9].

Во взаимном восприятии клиентов и персонала ресторана могут проявиться и такие механизмы как упрощение, идеализация, интерпретация, которые, в определенной мере, также облегчают построение процесса общения. Механизм упрощения предполагает неосознаваемое стремление иметь четкое и непротиворечивое представление о воспринимаемом субъекте. Такая позиция приводит к нейтрализации реально существующих, зачастую противоречивых характеристик человека. Механизм идеализации заключается в наделении нового человека только положительными качествами. При этом негативные психологические особенности преуменьшаются или не замечаются. Данный механизм называют также «эффектом снисхождения» или «эффектом ореола». Механизм интерпретации состоит в соотнесении или отождествлении личностного опыта познания с воспринимаемым человеком. В его основе лежит тенденция человека сравнивать себя с другими людьми.

В ситуации взаимодействия менеджера и официантов с посетителями ресторана на первый план по значимости выходит невербальное и вербальное общение. Передача и прием невербальной информации могут осуществляться как осознанно, так и на бессознательном уровне. С помощью невербальных средств можно получить представление о расовой, национальной и социальной принадлежности клиента ресторана, о физическом и психологическом состоянии, об эмоциональном отношении человека, о психологическом климате в группе и т.д. Невербальное поведение дает возможность получить глубокую информацию о темпераменте человека, его энергичности, склонности к доминантности, самооценке. Тем самым, сотрудникам ресторана можно скорректировать стиль своего взаимодействия с клиентами и друг с другом [6].

Продолжительность функционирования ресторана в одном и том же составе достаточно проблематична. Ресторан, как и любая организация, проходит ряд стадий (этапов) своего существования и развития. В жизненном цикле организации принято выделять периоды роста и спада. Чаще всего динамика функционирования ресторана обусловлена действием внешних и внутренних факторов: особенностями социально-экономической ситуации данного ресторана, совместимостью персонала, авторитетом и профессиональностью руководителя, реалистичностью решаемых целей и задач, уровнем организационного развития, кардинальностью проводимых преобразований, кадровым потенциалом и т.д. Не меньшее значение имеют и следующие факторы: психологический ресурс основного коллектива (уровень профессиональной и личностной мотивации, самооценка), наличие организационной нормозадающей группы, степень удовлетворенности персонала работой в данном ресторане, наличие неформальных межличностных отношений между сотрудниками всех подразделений. На разных стадиях организационного развития ресторана роль различных факторов неоднозначна. Установлено, что свою постоянную значимость сохраняет профессиональная мотивация персонала, так как

именно она определяет степень полезности и востребованности тех или иных сотрудников. Т.Ю. Базаров и др. исследователи ставят вопрос о том, какими должны быть требования к сотрудникам организаций, которые являются растущими и распадающимися. Переживание организационного кризиса ресторана обычно сопровождается обновлением персонала. Изменение мотивации персонала является значимым показателем, отражающим стадию развития: рост, стабилизацию, застой, распад или возрождение. Степень сплоченности коллектива ресторана сказывается на его направленности на потребности клиентов.

Одну из ключевых особенностей деятельности специалистов ресторанной сферы составляет их ориентация на вкусовые ощущения клиентов. Важно учитывать, что ресторан – это, практически, единственный объект культуры, который предназначен для получения наслаждений и концентрации гедонистических устремлений человека. Вместе с тем известно, что вкусовые чувствования оказывают осознаваемое и неосознаваемое воздействие на физическое и психическое развитие человека. Еда возвращает человека к получению приятных, здоровых ощущений, развивает у него телесное сознание. Это то, что помогает человеку жить в мире настоящего, а не в мире иллюзий и фантазий. Контакт со своими ощущениями помогает человеку принять различные составляющие своего «Я», зачастую полярные по своему содержанию, понять свою природу и определить по своему усмотрению направление своей жизни. Вкусовые ощущения улучшают телесную осознанность и качество жизни, помогают преодолеть пропасть между телесным и духовным началом человека. Если скудный вкусовой опыт сужает сознание человека и обедняет его самореализацию в аспекте гастрономических удовольствий, то человек «чувствующий», переживающий восторг от вкусовых ощущений становится более функциональным, организовывает свою жизнь продуктивнее и вносит в нее разнообразие и красоту. Эстетика еды одухотворяет нашу самость, делает человека более утонченным и культурным [9]. Пищевые традиции и вкусовые предпочтения в процессе исторического обособления народов, наций, общества подвергались изменениям. При определенных условиях они закреплялись в пищевых кодах и далее транслировались в другие страны в виде соответствующих образцов. Подобные образцы человек вбирает и интегрирует в себе с рождения через контекст семейных, социальных, национальных, географических, интеллектуальных, религиозных, демографических, экономических, экологических и иных условий своей жизни [11]. Каждый из обозначенных контекстов несет в себе свою систему ценностей. На всех уровнях психического отражения внутренний и внешний контексты в их взаимодействии выполняют смыслообразующую функцию (А.А. Вербицкий). Все контексты пронизаны влиянием ценностей общечеловеческой, этнической, национальной, семейной и пр. культур. Эти культуры составляют основу развития человека, обусловливая содержание его личной культуры. Базовая основа личной культуры развивается за счет обогащения индивидуального опыта человека в условиях приобщения, проживания и использования в разных жизненных ситуациях, в том числе, при посещении заведений ресторанной сферы. Совокупность полученных в разных контекстах образцов сознания и поведения составляет у каждого субъекта неповторимый образ мира, обозначаемый понятием «культура».

Ресторанная сфера в данном контексте является важным источником распространения культуры, с одной стороны, и ее присвоения с другой стороны. Это относится, прежде всего, к культуре еды и поведения человека в публичных местах. Демонстрируемая в ресторанах культура отношения к пище, употребления разнообразных блюд и поведения при контактах с соседями по столу может рассматриваться как один из критериев интеллигентного человека. Более того, наличие необходимого уровня ресторанной культуры усиливает естественность и полно-

ценность жизни человека. Транслируемая в ресторанах культура способствует воспитанию гурмана. Она передает человеку определенные культурные традиции и нормы, формирующие его этико-эстетические и вкусовые представления. При этом происходит также корректировка и эмоциональной сферы – человек обогащается ресурсами позитивного мировосприятия и благожелательного отношения к окружающим.

Психологическое пространство специалистов линейной зоны (менеджеры, администраторы, официанты, помощники официантов, метрдотели и соммелье) оказывается все время значительно расширенным за счет публичности, т.е. обязательного и вынужденного условиями работы нахождения среди людей. В силу этого они оказываются не только организаторами, но и участниками чужого досуга, который они невольно наблюдают и за качество которого несут ответственность. Подобные условия труда требуют постоянной психологической мобилизации, регулирования расходования жизненных ресурсов, контроля способов репрезентации и взаимодействия, умения «держать лицо», распределения жизненной энергии для работы «на людях», выбора соответствующего стиля поведения и общения, а также охвата всей, быстро меняющейся в ресторанном зале ситуации. Воспринимая и контролируя ситуацию, взаимодействуя с сотрудниками и посетителями, специалисты ресторанной сферы должны научиться оставаться самими собой, зная, что их личность важна не только для решения профессиональных задач, но и для себя. Тесно взаимодействия с потребителями, получая и возвращая ответы на их запросы, они должны уметь поддерживать собственную уникальность посредством сохранения личностных границ и обретения собственного онтологического языка самовыражения [8]. Сохраняя личную ответственность, не снижая локус контроля основных профессиональных функций, специалисты должны не забывать о создании для себя реальной или хотя бы виртуальной приватной зоны, дающей возможность для восстановления жизненного ресурса и его распределения на всех этапах рабочего дня. Задача сохранения собственной приватности, не-публичности во всех сферах существования является необходимым фактором их профессионального и личностного развития, условием поддержания своей уникальности.

Специфику деятельности персонала ресторанных услуг придает и ее повседневная наполненность не только типичными и ординарными, но и чрезвычайными ситуациями, которые требуют мгновенного включения и решения, внезапного изменения целостности личностных границ, появления и актуализации новых измерений психологического пространства.

Литература

1. Бодалев А.А. Психология общения: Избранные психологические труды. 2-е изд. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. – 256с.
2. Геворкян Г.Г. Психологические детерминанты профессиональной успешности официантов как субъектов сферы услуг // Известия ТРТУ. Серия «Педагогика и психология». – 2006. – №14. – С.184-189.
3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752с.
4. Добротворский И. Технологии успеха. – М., 1996.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607с.
6. Жуков В. Коммуникативная компетентность. – М., 1991.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336с.
8. Кабушкин Н.И., Бондаренко Г.А. Менеджмент гостиниц и ресторанов. 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Новое знание, 2002.
9. Котова И.Б. Психология ресторанного бизнеса и сервиса. Монография /И.Б. Котова, В.А. Негруца. –Ростов н/Д.: Изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2012.- 220 с.
10. Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2005. – 560с.

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Создание инновационных бизнес-моделей в условиях развивающихся технологий

Айвазов А.Л.

Эволюционные и радикальные трансформации формировали экономику и бизнес среду в последние десятилетия. Информационные и коммуникационные технологии изменили требования к построению успешного бизнеса и управлению им. Революционные технологии требуют новых бизнес-моделей. Поэтому на долгосрочную прибыль может рассчитывать компания, имеющая уникальную и гибкую бизнес-модель.

В бизнесе происходит смещение акцентов от технологий и продуктов в сторону управления эффективной и инновационной бизнес-модели, таким образом, получение прибыли и повышение капитализации компании за счет технологий и продуктов возможно при их использовании в такой бизнес-модели. Возникает вопрос: где взять эту бизнес-модель или как формируются идеи для новых бизнес-моделей? Отвечая на данный вопрос, следует отметить, что такие идеи скорее постепенно формируются у гибких лидеров компании, чем придумываются сразу, появляются в результате метода проб, экспериментов, из исследований потребителей и системного стратегического анализа.[1].

Проанализировав ряд источников по бизнес-моделированию, можно выделить важные инновационные подходы, позволяющие новым компаниям сформировать новые рынки и быть на них конкурентоспособными:

1.Переосмысление ценностей в области предложения товара или услуги. Внедрение бизнес-модели, основывающейся на миграции ценностей, позволяет найти новый сегмент потребителей, который не обслуживают существующие на рынке компании, поскольку для них данный сегмент выглядит недостаточно привлекательным. Формирование качественно нового предложения товара или услуги меняет цепочку создания добавленной стоимости и создает новые ценности для потребителя**.** В качестве примера можно привести бюджетных авиаперевозчиков, которые делают акцент на стоимости билета, в то время как традиционные авиакомпании уделяют больше внимания регулярности полетов, широте сети маршрутов и созданию оптимальных стыковок.

2. Продвижение нового и защита старого. Адриан Сливоцки, известный экономист и автор популярных книг по экономической теории и управлению, разделяет инновационную бизнес-модель на 7 направлений:

1. Фундаментальное представление о бизнесе (новые предпочтения клиентов, новые источники прибыли);
2. Спектр деятельности (новые товары или услуги);
3. Отбор клиентов (новые сегменты покупателей);
4. Источник дифференциации (новые ценности);
5. Система производства (новая система производства, новые методы предложения услуг);
6. Организационная структура (новая организационная структура);
7. Механизм выхода на рынок (новые методы распространения товара или услуги).

Отсюда можно сделать вывод, что инновационная бизнес-модель должна быть новой не только для отдельно взятой компании, но и для рынка в целом. Это не предложение принципиально нового товара или услуги, это, скорее, нахождение нового способа предложения. [2]

3. Генерация новых идей. Александр Остервальдер и Ив Пинье в своей книге по построению бизнес-моделей отмечали, что для дизайна жизнеспособных бизнес-моделей искусство генерации идей имеет очень большое значение. Одна из задач в процессе генерации новых идей – не обращать внимания на статус-кво и не зацикливаться на потенциальных трудностях. Только в этом случае возможно создать действительно новую бизнес-модель. Чтобы отыскать новые возможности, необходимо генерировать множество самых разнообразных идей. Процесс

поиска инноваций складывается из двух фаз: *генерация идей* (чем больше, тем лучше) и *синтез*, в ходе которого идеи обсуждаются, комбинируются и прорабатываются таким образом, чтобы получить список наиболее жизнеспособных вариантов. [3]

Однако необходимо учитывать, что любая инновационная бизнес-модель, какой бы хорошей она ни была на бумаге, обречена на провал, если не обеспечить ее эффективное внедрение. Для этого необходимо оценить новые ключевые факторы успеха, разработать новую систему ценностей, разработать новые бизнес-процессы, организационную структуру и корпоративную культуру.

В качестве примера использования успешных бизнес-моделей, которые по сей день оказывают сильнейшее влияние как на потребителя, так и на свою отрасль производства, можно привести компанию Dell. До тех пор, пока она не появилась на рынке, огромные запасы товара считались неизбежным злом для компьютерных компаний, поскольку все непроданное за определенный период устаревало буквально на глазах.

Dellиспользовала метод под названием JIT метод (Just-in-time). Согласно этому методу, компании уже не нужно было предсказывать, что у нее захотят купить завтра. Вместо этого, она практически полностью ликвидировала свои запасы. JIT метод в сочетании с прямой направленностью на потребителя взорвал рынок. В конце концов, компании Dell удалось избавиться от розничных посредников, и вместо этого она стала продавать свою продукцию непосредственно потребителю. Это сократило затраты (в результате чего сформировались конкурентоспособные цены), а также способствовало более быстрому обслуживанию.Покупатель делает заказ, и после получения оплаты компания заказывает необходимые запчасти у своих поставщиков и создает пользовательские ПК. Dell в течение месяца оплачивает счета своих поставщиков, таким образом, за это время компания зарабатывает еще и на процентах от клиентских платежей. Dell оправдала себя на рынке, у нее быстрое и качественное обслуживание в компьютерной индустрии, и такие компании как Apple следуют их примеру. Таким образом, бизнес-модель Dell открыла свой успешный путь за счет оптимизации и повышения эффективности сотрудничества с клиентами и поставщиками.[4]

В мировой практике достаточно примеров компаний, которые успешно вышли на рынок, используя новые бизнес-модели. Это Southwest, Amazon, FedEx, Wal-Mart, McDonald’s, IKEA, Enterprise, eBay, Priceline, Starbucks, Skype, Groupon. Очень важно понимать, что все эти компании не пытались превзойти конкурентов на уже сложившемся рынке, а предлагали инновационный подход к предложению аналогичных товаров и услуг.

Таким образом, можно сделать вывод, что при создании бизнес-моделей новые технологии должны быть основной движущей силой, придающей импульс инновационному развитию, но они должны рассматриваться не как основа инновационной стратегии компании, а как средство завоевания компанией новых клиентов и успешной реализации ее бизнес-модели.

Литература

1. Выработка эффективной бизнес-модели для компании [электронный ресурс] // Timesnet.ru -URL: http://timesnet.ru/my_biz/4151/

2. Инновационные бизнес-модели в условиях конкурентной среды [электронный ресурс] // Strategy.ru -URL: http://strategy.ru/innovative-business-models-in-a-competitive-environment/

3. Остервальдер А., Пинье И. Построение бизнес-моделей. Настольная книга стратега и новатора. – Альпина Паблишер: Москва, 2015.

4. 5 успешных бизнес-моделей [электронный ресурс] // Francon.ru -URL: http://www.francon.ru/area_news/26

Менеджер по персоналу: исследование детерминант профессиональной успешности

Маслова Е.С., Джелилова С.И.

Должность менеджера по персоналу относится к достаточно новой профессиональной группе, которая по своим обязан-

ностям находится на «стыке» деятельности рекрутера и управленца. Реализуя управленческие функции, данный специалист сосредоточен на решении многочисленного круга проблем, связанного с поиском, подбором, расстановкой, стимулированием и наказанием сотрудников своей организации, перераспределением их обязанностей, планированием системы повышения квалификации, карьерного роста и пр.

Весьма широкий круг должностных полномочий менеджера по персоналу требует от него высокого профессионализма, деловых и личностных качеств, способных обеспечить эффективность работы и целостность развития организации, в управлении которой он участвует. Нацеленность менеджмента на повышение результативности и конкурентоспособности компании через управление качеством, непрерывное развитие и перестройку норм и ценностей внутри организации и вне ее потребовала формирования новых социальных и психологических качеств, позволяющих менеджеру справляться с расширившимися функциональными обязанностями.

Более того, перед ним возникла необходимость соответствия особенностям современного менеджмента, обладающего гибкой структурой, динамичными, не жестко определенными задачами, готовностью к изменениям, базирование власти в организации на знании и опыте, самоконтроле и контроле коллег, много направленности коммуникаций (вертикальные, горизонтальные, диагональные), управленческой информации как основному содержанию коммуникаций [12]. Изучение психологических особенностей менеджера отражает сформировавшееся к настоящему времени представления о том, что эффективная управленческая деятельность зависит от множества личностных характеристик (О.В. Горлов, А.Л. Журавлев, А.И. Китов, В.Л. Марищук, Г.А. Нефедов, А.М. Омаров и др.).Ряд исследований (Э.Ф. Зеер, Р.Л. Кричевский, Е.А. Климов, А.Г. Шмелев, А.У. Хараш и др.)содержат более или менее успешные попытки составления некоей унифицированной модели менеджера, включающей наиболее существенные и стабильные качества. Именно установление таких качеств, определяющих эффективность деятельности, востребовано практикой и активно используется в управлении персоналом при подборе, аттестации и управлении карьерой.

Анализ исследовательских работ, направленных на изучение индивидуально-психологических характеристик менеджера (Е.А. Климов, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, Э.Ф. Зеер, Е.Г. Молл, В.Ф. Рубахин, А.В. Филиппов, А.Л. Журавлев и др.), показывает, что интересы авторов сосредоточены, в основном, на выявлении особенностей его управленческих качеств или же на составлении обобщенных профессиограмм деятельности. В результате, многие из групп качеств менеджера, позволяющие ему реализовывать свои профессиональные обязанности, в частности, найм сотрудников на работу, зачастую остаются за рамками научных интересов.

В модели личности менеджера, разработанной Е.В. Милькиной, представлены организмический, индивидуальный, собственно-личностный уровни, которые сочетаются с такими характеристиками процесса управления как коммуникативное пространство, коммуникативное время, энергия, информация, материально-вещественные факторы, конкретная управленческая ситуация[12].Изучение профессиональной деятельности менеджера кадровой службы позволило О.В. Гладилиной установить психологические особенности личности менеджера по персоналу. К ним отнесены: готовность к разработке и реализации кадровой стратегии организации; проектирование должностей с учетом психологических особенностей и перспектив карьерного роста; высокий уровень профессиональных знаний и умений; сформированность личностной организационной, предпринимательской и психологической культуры; способности самоопределения, самореализации и самоанализа профессиональной деятельности; наличие Я-концепции как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных линий развития в направлении к профессиональному акме [3].

Приоритетность для деятельности менеджера решения задач найма сотрудников на работу заставляет более пристально рассмотреть содержание его профессиональной компетентности. Для качественного проведения процедуры найма специалистов на работу в какой-то мере помогают материалы, установленные при изучении личности профессионального рекрутера. Так, согласно результатам обследования руководителей рекрутинговых фирм, М.И. Магура в состав психологических характеристик успешного рекрутера включены: общий интеллект и кругозор, системность мышления, аналитический склад ума, организованность, отличную память, умение работать с большими объемами информации, ответственность, коммуникативные навыки, активность, энергичность, инициативность, креативность, способность принимать нестандартные решения, оптимизм, настойчивость, умение отстаивать свою точку зрения, умение слушать и слышать, интуицию, уверенность в себе, гибкость, переключаемость внимания, мотивацию к достижению, эмпатию, психологическую устойчивость, толерантность, этичность, доброжелательность, дипломатичность и стрессоустойчивость[9].

В характеристике, разработанной Г.А. Агуреевой, рекрутеры легко вступают в контакты, любят находиться среди людей. Они общительны и открыты для контактов. Для них характерна социальная предприимчивость, инициативность, наличие чувства юмора, эмпатия, адаптация к ожиданиям и потребностям значимых и близких людей. При этом их манера общения является активной, не сводимой к пассивному сопереживанию. У лиц этой профессиональной группы обнаружено высокое развитие аналитического и рационального мышления, склонность к концептуализации, выраженные познавательные потребности в отношении рынка труда, свободных вакансий, интересных кандидатов, находящихся в поиске работы [1].

Достижение эффективности деятельности менеджера по персоналу зависит от определенных качеств, в своей совокупности составляющих целостную систему и обусловленных решением задач профессионального найма как особого феномена. Он должен качественно проводить все этапы своей деятельности, начиная с определения качеств, наиболее важных для будущего работника, и заканчивая вынесением решения о принятии на работу сотрудника, который наиболее соответствует по своим личностным и деловым характеристикам вакантному месту работы.

Анализ личности и деятельности эффективного менеджера позволил установить все более явно прослеживающуюся ориентацию на базовые компетенции. Компетентность признается в качестве важнейшего условия успешности его профессиональной деятельности (В.П. Андронов, В.А. Бодров, К.М. Гуревич, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, Е.М. Иванова, Т.С. Кабаченко, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Г.С. Никифоров, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, А.Р. Фонарев и др.). Определенную трудность при использовании понятия «компетентность» представляет то, что до сих пор еще не сложилось его общепринятого понимания. Профессиональная компетентность, выступая в качестве разновидности компетентности человека, трактуется в качестве интегральной характеристики деловых и личностных качеств специалиста, отражающей уровень знаний, умений, опыта, достаточный для осуществления цели соответствующего рода деятельности, а также его нравственную позицию. Профессиональную компетентность наиболее часто связывают с профессиональной подготовленностью и способностью субъекта труда к выполнению задач и обязанностей по занимаемой должности. Такую позицию, в частности, занимает А.К. Маркова, определяющая компетентность в качестве индивидуальной характеристики степени соответствия человека требованиям профессии [10]. Согласно Ю.В. Варданян, параметрами профессиональной компетентности являются направленность деятельности специалиста и умения по ее осуществлению, выраженные показате-

лями их содержания, структуры и действенности [2].

В зарубежной литературе также отсутствует однозначная трактовка понятия «компетентность» (Digman J.M., Hellriegel D., Slocum J.W., Woodman R.W., Kossen S.),[14, 15, 16].Достаточно часто оно используется как интегральное образование в структуре модели специалиста, являющееся результирующим итогом профессионального обучения. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. особое место в структуре компетентности специалиста отводят его способностям к интеграции знаний и навыков, адаптированности к условиям деятельности, к предвидению в конкретном виде деятельности [11]. Дж. Равен в качестве определяющего, системообразующего элемента модели компетентности выделил ценностно-мотивационную сторону личности. В его трактовке, знания, умения и навыки, составляющие исполнительскую сторону профессиональной деятельности, формируются и актуализируются более успешно только при личностном принятии и осознании общественного значения соответствующих целей. Такая позиция личности способствует формированию у человека высокой ответственности, инициативы, готовности к творчеству [13].

Среди разных видов компетентности в настоящее время особое значение приобретает психологическая компетентность, которая уже достаточно длительное время выступает предметом исследования отечественных и зарубежных психологов. Общее содержание психологической компетентности было раскрыто в работах Н.В. Кузьминой, выделявшей в ее структуре социально-перцептивную, социально-психологическую и психолого-педагогическую компетентность. Сохраняющиеся расхождения в понимании содержания данного феномена не позволяют раскрыть содержательное и функциональное своеобразие феномена психологической компетентности специалиста конкретной профессиональной группы, а также реализовать разработку действенных программ его подготовки к компетентной профессиональной активности. Изучение психологической компетентности требует ее детализации с учетом специфики конкретной профессиональной сферы [8].

Профессиональная психологическая компетентность менеджера по персоналу содержательно может быть представлена в виде совокупности трех блоков: 1) «Я – пространство профессии». Данный блок компетентности менеджера связан с освоением им информации, позволяющей психологически грамотно позиционировать себя в профессиональной сфере, эффектно преподносить свою персону окружающим(клиентам, коллегам и вышестоящему руководству), конструктивно выстраивать с ними коммуникативные контакты, на позитивном уровне отстаивать свою точку зрения, использовать профессию для удовлетворения потребностей личностного роста и развития и т.д. Менеджер должен иметь умения и навыки самодиагностики, самопознания, расширения индивидуального опыта построения межличностного взаимодействия.2) «Я – профессиональный найм на работу». Данный блок психологической компетентности менеджера по персоналу состоит в овладении им качественным выполнением всех содержательных шагов профессионального найма сотрудника на работу. Менеджер должен владеть навыками составления наиболее точного психологического портрета специалиста, востребованного для деятельности на конкретном рабочем месте, а также грамотного проведения процедуры психологического отбора, включая подбор психологического инструментария, проведение психологического обследования, обработку и интерпретацию результатов психодиагностики, вынесение решения о приеме / неприеме кандидата на работу. 3) «Я – кандидат на вакантное место работы». Данный блок психологической компетентности менеджера по персоналу связан с овладением им комплексом знаний об индивидуально-психологическом своеобразии людей, о законах и закономерностях социального и профессионально-делового поведения, знаний о по-

тенциале коммуникативного, интерактивного и социально-перцептивного уровня взаимодействия с кандидатом на работу; развитые умения и навыки привлечения подходящих кандидатов и убеждения их в привлекательности предлагаемой вакансии. Данный блок психологической компетентности формируется не только за счет расширения менеджером объема своих психологических знаний в обозначенных предметных областях, но также посредством освоения соответствующего круга умений и навыков на основе участия в психологических тренингах коммуникативности.

Емкость содержательных блоков психологической компетентности менеджера по персоналу, реализующего деятельность профессионального найма, позволяет выделить в составе данной компетентности объективный, субъективный и интерсубъективный компоненты. Выделяя аналогичные компоненты профессиональной компетентности в структуре личности менеджера полифункционального холдинга Д.А. Барченков, отмечает, что все они находятся во взаимодействии. Присущую им согласованность определяет ценность компетентности менеджера как фактора саморегуляции и важной детерминанты успешной управленческой деятельности и общения [14]. Каждый из выделенных компонентов психологической компетентности менеджера по персоналу является сложным психологическим образованием, включающим в себя некоторый набор компетенций, базовых для выполнения задач найма сотрудников на работу. Подобное структурирование основано на распространенной у ряда авторов (Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк, И.Б. Котова) точке зрения, согласно которой в современных условиях профессиональной деятельности все более востребованной становится не компетентность специалиста как таковая, а его компетенции, т.е. способность ее реализовывать в конкретной практической деятельности [6, 7]. Более того, компетенцию исследователи (В.А. Адольф, И.Ю. Степанова) рассматривают как меру актуального проявления компетентности. Выделение объективного компонента психологической компетентности менеджера по персоналу вызвано тем, что успешная реализация основных управленческих функций требует от него глубокого знания управляемых объектов и процессов, законов управления. В нашей трактовке, она включает в себя знания, умения и навыки менеджера по персоналу, позволяющие ему эффективно реализовывать свои профессиональные обязанности, а именно: знание основ психической дифференциации людей, умение осуществлять процедуры психологического отбора и подбора сотрудников на работу, планировать их профессиональную карьеру и т.д.

Субъективный компонент психологической компетентности менеджера по персоналу, в нашем представлении, включает в себя личностную и аутопсихологическую компетенции. Личностная компетенция менеджера по персоналу представляет собой его способность эффективно выполнять профессиональные обязанности на основе обладания определенными индивидуально-психологическими характеристиками. В личностной компетенции можно выделить личностные свойства, а также умения и навыки, лежащие в основе его развития и самосовершенствования в процессе профессиональной деятельности. В состав данных свойств входят, в первую очередь, лидерские качества – решительность, организованность, способность принимать управленческие решения, а также синергичность, гибкость поведения, креативность, ориентацию во времени, сензитивность, самопринятие, ценностные ориентации, личностный адаптационный потенциал, прогностические способности и т.д.

Она также содержит мотивационный компонент (ценностную ориентацию на управленческую деятельность, мотивацию на достижение успеха), профессиональные установки, эмоциональный компонент (положительный эмоциональный настрой, сдержанность), представления о профессиональной деятельности, определяющие ориентацию человека на самореализацию в профессиональной деятельности, психологическую готовность к выполнению профессиональных задач,

соответствующую поведенческую активность (В.М. Миняров, Денисова О.П.). Важность мотивационно-ценностного компонента в деятельности менеджера, наряду с его отношением к труду и национальными особенностями трудовой этики, выделял А.Н. Занковский, подчеркивая его роль как наиболее важного показателя организационной эффективности. В числе компетенций менеджера по персоналу также рассматривается психологическая готовность к профессиональной деятельности. Будучи сложным психическим состоянием, которое проявляется у человека непосредственно перед деятельностью, оно позволяет ему регулировать свою профессиональную деятельность в процессе планирования, организации и реализации деятельности найма при наличии сформированных мотивов и установок на реализацию в ней своих личностных качеств (М.Р. Битянова, А.А. Деркач, Е.А. Ильин, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, О.Н. Родина, В.Д. Шадриков и др.).

В числе субъективных компонентов психологической компетентности менеджера по персоналу выделяется также аутопсихологическая компетенция. Она характеризуется как интегральная характеристика личности, включающая владение знаниями законов функционирования субъективной реальности, адекватную самооценку, конструктивные стратегии саморазвития и самопомощи, развитую систему субъективного контроля. Это помогает человеку формировать компетентный стиль жизни, быть конгруэнтным по отношению к себе, эффективно действовать в профессиональном поле и межличностном пространстве.

Согласно составленным В.Б. Бондаревой характеристикам, высокий уровень аутопсихологической компетенции характеризуется гармоничным развитием мотивационно – ценностного, эмоционально -оценочного, регулятивно - онтролирующего компонентов, а также ярко выраженной потребностью в саморазвитии, самосовершенствовании и ориентацией на формирование позитивного имиджа и карьерный рост. Для среднего уровня характерна неравномерность развития структурных компонентов аутопсихологической компетенции: недостаточная выраженность мотивационно-ценностного и регулятивно-контролирующего компонентов. Низкий уровень развития аутопсихологической компетенции характеризуется отсутствием ориентации на дело, низкой интернальностью, разбалансированностью в самооценки, недостаточной эмоциональной устойчивостью, низкой толерантностью к стрессу. Важнейшим в структуре психологической компетентности менеджера по персоналу является интерсубъективный компонент, который представляет собой способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в рамках служебной деятельности, ориентироваться в социальных ситуациях общения, выбирать адекватные стратегии и тактики взаимодействия и реализовывать их в общении, решать проблемы оптимизации управленческой деятельности и т.д. В состав данного компонента психологической компетентности наиболее часто включают коммуникативную и организаторскую компетенции.

Коммуникативная компетенция менеджера по персоналу при найме сотрудников на работу представляет собой его способность создавать в этот период благоприятную психологическую атмосферу, эффективно взаимодействовать с ними на основе знаний особенностей различных форм межличностного общения, а также умений и навыков выстраивать эффективную коммуникацию при решении профессиональных задач, предупреждать возникновение конфликтных ситуаций или переводить их в позитивное русло (А.А. Бодалев, Г.В. Бороздина, Ю.М. Жуков, М.Ю. Коноваленко, Н.М. Леонов, А.Ю. Панасюк, А.Ю. Панасюк, Л.А. Петровская, П.В. Растянников и др.).

В составе коммуникативной компетенции выделяют ассертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, избегание, манипулятивные (непрямые) действия, асоциальные действия,

агрессивные действия. Кроме того, в ее состав включается конфликтологическая компетенция [4]. Организаторская компетенция менеджера по персоналу представляет собой состояние, в котором выражается его расположенность к осуществлению организаторских функций, а также степень усвоения им элементов соответствующего социального опыта, осуществления функций организации и умения пользоваться этим опытом в профессиональной деятельности (Ю.Н. Емельянов, А.Г. Ковалев, Ю.Д. Красовский, И.С. Осадчий, В.П. Рубахин, Б.М. Теплов и др.).

Психологическая компетентность менеджера по персоналу имеет уровневую структуру. Уровневую репрезентацию профессиональной компетентности менеджера отмечает, в частности, Д.А. Барченков, установивший, что на первом (низшем) уровне более выражено и напряженно функционирует объектный компонент, на втором – субъектный компонент, на третьем – интерсубъектный компонент. При этом можно предположить, что разные компоненты компетентности менеджера по персоналу оказывают различное влияние на реализацию им деятельности найма сотрудников на работу. В пользу данного предположения свидетельствуют некоторые исследования, направленные на изучение влияния на эффективность профессиональной деятельности менеджера его личностных качеств. Примером подобных исследований может служить работа Т.В. Шеломовой, позволившая определить иерархическую структуру и содержательную направленность влияния качеств личности менеджера на его управленческое поведение. На первом месте стоят качества, обеспечивающие социально направленную активность личности (самоконтроль, инновационная направленность, общительность, социальная проницательность). На втором месте находятся качества, которые связаны с организацией информационного принятия решений (психологическая устойчивость, оперативное мышление, технический интеллект). На третьем месте– качества, отражающие потенциальные возможности реализации личности в деятельности: интеллектуальный потенциал, лидерский потенциал, конфликтность.

Проведенный нами анализ содержания деятельности профессионального найма позволил выделить и раскрыть его основные психологические аспекты. Процедура найма сотрудников на работу является сложным видом профессиональной деятельности менеджера по персоналу, обладающая рядом субъективных и объективных трудностей. В частности, организация и проведение процедуры профессионального найма для получения наиболее адекватных результатов должна соответствовать ряду принципов – системности, целостности и динамичности, научности и практичности. Непосредственное проведение процедуры отбора / подбора сотрудников должно проводиться с использованием определенного комплекса психологических методов (анкетного и опросниковых методов, экспертной оценки, тестирования). Результативность профессионального найма в большей мере зависит от личности менеджера и организации им своей деятельности.

Литература

1. Агуреева Г.А. Особенности доверительных отношений и социально-психологические характеристики субъектов рекрутинговой деятельности: Автореф. дис. … канд. психол. наук. Ростов н/Д: РГУ, 2005. 22с.

2. Варданян Ю.В. Строение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием (на материале подготовки педагога и психолога): Автореф. дис. … докт. пед. наук. М., 1999.

3. Гладилина О.В. Подбор и мотивация персонала современной организации // Акмеология. М.: Изд-во МААН, 2006. №4..

4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752с.

5. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта; МПСИ, 2000. 648с.

6. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: Учебное пособие для вузов. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240с.

7. Котова И.Б. Идея личностного и жизненного ресурса как предмет научной рефлексии в отечественной и зарубежной психологии» [Текст]

/ И.Б. Котова // Гуманизация образования. − 2013. − № 6. − С. 79- 86.

8. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования. М., 2001.

9. Магура М.И. Оценка работы персонала: Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. 36с.

10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 310с.

11. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: «Дело», 1998.

12. Милькина Е.В. Определение профессиональных качеств менеджера // Актуальные проблемы экономики, права и информационных технологий: сб. ст. Красноярск: Красноярский филиал МЭСИ, 2005. С.151-157.

13. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. М. 2002.

14. Digman J.M. Personality Structure: Emergence of the Five-factor Model // Annual Review of Psychology. 1990. V. 41. P.417-440.

15. Hellriegel D., Slocum J.W., Woodman R.W. Organizational Behavior. N.Y.: West Publishing Company, 1995. 244p.

16. Kossen S. The Human Side of Organisations. NY: Harper Collins College, 1994. 662p.

Перспективные индикаторы развития в рамках стратегии инновационной социально-экономической модернизации

Похилько Т.Н.

В начале XXI в. все заметнее проявляются социально-экономические изменения в жизнедеятельности людей. Изменения происходят на основе усиливающихся вызовов современности и созревшей объективной необходимости в инновационном развитии. Появление инноваций изменяет пространство, время, условия существования людей, их культуру и социально-экономический опыт. Информация все больше становится главным предметом производства, а средством производства становится интеллектуальный капитал, являющийся источником и важнейшей формой функционирования знания. В инновационно изменяющемся обществе традиционные факторы производства все больше теряют свое предыдущее значение. Они все меньше становятся определяющими в общественном производстве, уступая место интеллектуализации деятельности людей и ее результату - информации.

Для современной России это есть инновационный вызов существующим социально-экономическим отношениям и возникшим внешнеэкономическим проблемам. Сущность инновационного вызова означает наличие в социально-экономической системе России назревших противоречий, которые необходимо решать, и решать это надо на основе инноваций. Решать это надо через экономическую деятельность людей, которая социально обусловлена, связана с отношениями собственности, потребностями, мотивами и ценностями, и носят эти изменения многоаспектный и противоречивый характер.

Предполагаемое инновационное развитие целесообразно и, в определенном смысле, естественно в рыночной конкурентной среде. В рыночных условиях новая идея, любой продукт творчества, дает толчок развитию рынка инноваций, имеет, как правило, меркантильное содержание и предполагает инновационное предпринимательство. Инновационная деятельность неотделима от ее высшего уровня интеллектуальной активности – от творчества. Творческая среда является той необходимой институциональной основой, которая позволит развиваться инновационной экономике в современных рыночных условиях.

Такой подход к социально-экономическому развитию становится насущной необходимостью потому, что, в силу обстоятельств, Россия сейчас поставлена в условия жесткой внешнеэкономической среды, а в реальной российской экономике повсюду начинает проявляться фрагментарность инновационного движения. Происходит хаотическая адаптация уже изрядно устаревших социально-экономических практик к инновационным вызовам, требующим устойчивых перспектив развития на основе инновационной деятельности. На рисунке показаны основные формы проявлений инновационной деятельности.

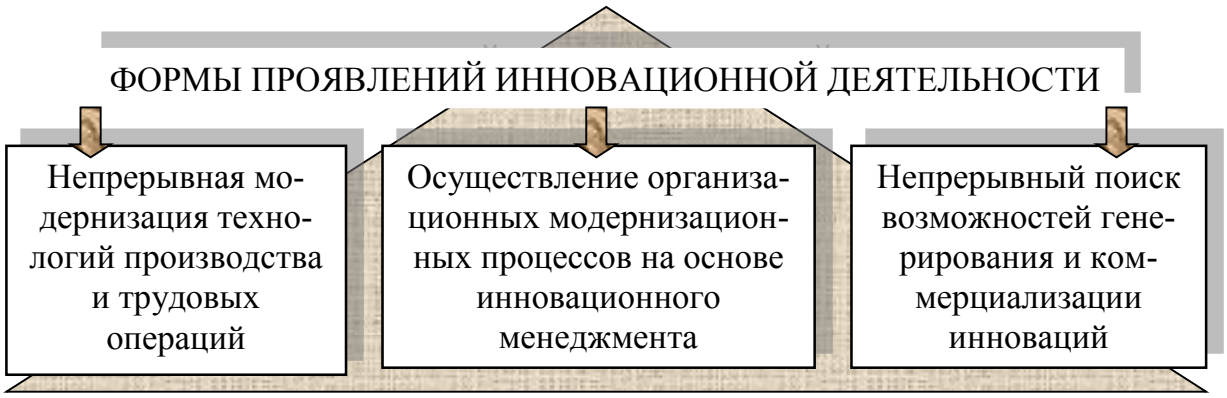


Рисунок 1. – Формы проявлений инновационной деятельности

Формируясь в определенной культурной среде, именно потребности являются источником социально-экономической активности человека. Но современный человек более раскрепощен, он стал более требователен к качеству экономических благ, нетерпимее относится к любым недостаткам. Его новая система потребностей ведет к выработке жизненно важных адаптационно-деятельных механизмов в рамках существующей культуры. В общественном производстве она ведет к инновациям.

Практически параллельно с инновационным технологическим развитием неизбежно будет формироваться во многом новый тип социально-экономического устройства с глубокой трансформацией производственных отношений, в которых усиливается роль и значение самого человека. Он связан с тем, что, становясь все более интенсивной и комплексной, хозяйственная деятельность человека не будет в идеале определяться исключительно экономической целесообразностью и материальным интересом. Инновационное будущее людей в обществе во многом будет находиться в совсем другой зависимости.

Они будут зависеть от того, насколько быстро они сумеют освоить новые социально-экономические изменения, связанные с новыми технологиями. А также насколько люди сумеют творчески осмыслить созидательные и перспективные инновации, найти им место в системе ценностей и приспособить к своей жизнедеятельности, а также найти возможности солидарности, компромиссов, сотрудничества, творчества и собственного вклада в развитие. Инновационная модернизация запустит в социально-экономической системе сложные трансформационные процессы, которые найдут выражение в разнонаправленной, но и одновременно взаимосвязанной деятельности множества социально-экономических субъектов. Это даст много преимуществ и реальных выгод, прежде всего, в повышении производительности совокупного труда. Творчество можно рассматривать как рождение бытия из небытия. Его истоки находятся в природе самой жизни – это жизненная сила, энергия человека, заложенная в нём самой природой. Понятие творчества не ограничивается созданием новых культурных или материальных ценностей, прежде всего, оно включает создание человеком своей неповторимой индивидуальности.

Важными свойствами творческого мышления являются способность находить наиболее перспективный вариант или много разных вариантов решения в сходных условиях, а также способность определять непротиворечивые решения в противоречивой ситуации. Культурное творчество, как наиболее продуктивная форма интеллектуальной активности, включает возможность реализации рациональных и перспективных моделей совершенствования общественной практики. Творчество не только создаст иннова-

ции, но и усилит достоинство и ценность самого человека.

Однако все это не является доказательством того, что новое формирующееся общество, ставшее на путь инновационного развития, не будет иметь своих текущих противоречий и проблем, хотя, безусловно, они будут иного характера и уровня. Не будет также гарантии только восходящего развития. Инновационное развитие является сложным процессом, который в развитых странах уже давно имеет надежное институциональное оформление и признание обществом. Создание условий для развития и использования общественного интеллектуального потенциала становится главным условием построения инновационной экономики.

Это определит новый тип трудовой активности, отличающийся значительными элементами творчества и высокой производительности труда. Поэтому целью инновационного образования является становление личности в экзистенциальном значении этого слова, когда важным для человека станет не только материальный достаток, а возможность самореализации, проявлений творчества. Именно так формируется человеческий капитал инновационной экономики, который и будет определять инновационные перспективы развития России.

Особенность современных изменений состоит в том, что для деятельности по созданию инноваций требуется не человек-потребитель, а человек-творец. Творчество, как одну из существенных характеристик человека, можно «разбудить», создавая условия, актуализируя и активизируя внутренний потенциал человека. Например, в результате образовательного процесса формируется профессиональная компетентность, как усилия всего общества и как итог внутренней работы будущего социально-ответственного специалиста. Чтобы достичь реальной возможности инновационного социально-экономического развития и прогресса, важно реализовать классические условия Адама Смита. Суть этих знаменитых условий состоит в нахождении тех основ, которые будут способны поднять общество до самых вершин цивилизации. Для этого, как считал Смит, нужны вполне конкретные достижения: во-первых, необходим мир, во-вторых, должны быть относительно низкие налоги и, в-третьих, важны умеренные законы. К этому ряду должны быть добавлены такие факторы: работающий рынок инноваций, производительность труда и гибкость производства, создание новых рабочих мест, необходимых для социально-экономического развития, творчество, решение кадровых проблем, инновационное предпринимательство, с поддержкой населения и с их эффективным взаимодействием.

Все это в совокупности может стать основными факторами роста. Заманчивая перспектива инновационного развития за счет недоиспользованных возможностей актуализируют создание инновационного мировоззрения и жизнеутверждающих ценностей. Чтобы дать достойный ответ новым инновационным вызовам, необходимо создание социально-экономической среды, в рамках которой будет осуществляться инновационное предпринимательство. Поэтому сейчас необходимо выстроить эффективный механизм обновления экономики, привлекая необходимые для инновационного развития ресурсы.

Воплощение инноваций в реальную экономику существенно изменит социально-экономическую среду: возрастут темпы прогресса науки и техники, изменится система образования и возникнет совершенно новое качество жизнедеятельности людей. Людям, стремящимся к инновационному будущему, важно осознать, что неустроенная реальная жизнь, абсурдность окружающей повседневности все-таки не может определять действительность полностью. Существует и другая сторона этой жизни, связанная с добром, созидательным творчеством, сотрудничеством людей и общественной поддержкой, с проявлением лучших качеств людей, их солидарностью и инновационной экономикой. И такую инновационную экономику надо построить. Решается эта проблема всем обществом на основе приспособлений, компромиссов и необходимой общественной солидарности.

Литература

1. Похилько Т. Н. Инновационное развитие региона: монография / Т. Н. Похилько. – Ставрополь: СевКав ГТУ, 2010. – 184 с.
2. Похилько Т. Н. Инновации в системе конкурентоспособности региона: монография / Т. Н. Похилько. – LAP LAMBERT Academic Publishing AG & Co. KG (Германия), 2011. – 289 с.
3. Похилько Т. Н. Инновации как проблема: в поисках региональной формулы [Текст]: монография / Т. Н. Похилько.– Армавир: ИП Шурыгин В. Е., 2012. – 304 с.
4. Похилько Т. Н. Рынок инноваций в механизме пространственной организации инновационных процессов (вызов, брошенный необходимостью). Монография / Т. Н. Похилько. Ставрополь: Изд-во СтГАУ «АГРУС», 2013. – 434 с.
5. Похилько Т. Н. Человек в условиях инновационного развития экономики (субъектно-ориентированный подход). Монография / Т. Н. Похилько. Ставрополь: Изд-во СтГАУ «АГРУС», 2015. – 500 с.

Оценка стилей руководства в системе корпоративного управления

Шевелев В.А.

Подготовка современных менеджеров-профессионалов невозможна без знания истории развития менеджмента. Менеджмент развивался на протяжении веков, прежде чем превратился в самостоятельную отрасль знания, науку. Значительное влияние на формирование менеджмента оказали: выдающиеся представители научных школ, такие как Ф. Тейлор, А. Файоль, и др. Рыночная экономика требует адекватной ей системы управления, которая должна претерпеть радикальные преобразования вместе со всем обществом. В условиях перехода к рыночным отношениям важнейшим фактором успеха становится непрерывное совершенствование теории и практики управления.

Хозяйственный руководитель, решая стоящие перед ним задачи, подбирает достойных исполнителей и побуждает их к деятельности. Чтобы эффективно руководить подчиненными, он должен иметь познания в педагогике и психологии. Это обусловлено тем, что управленческое воздействие, каким бы ценным оно ни было, оказывает влияние на людей не непосредственно, а лишь преломляясь в их сознании, чувствах, настроении.

Психолого-педагогические знания оказываются необходимым условием успешного руководства людьми. Благодаря новейшим разработкам в области менеджмента, возможно, научиться эффективному руководству, применяя на практике полученные знания.

Стиль руководства – это важнейший фактор в управлении предприятием, правильно определенный стиль позволит наиболее успешно использовать потенциал сотрудников организации.

Типовые стили руководства представляют собой модели, где собраны определенные черты стиля.

Различают 3 типовых индивидуальных стиля руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Эти стили являются теоретическими конструкциями, нет руководителя, который в полной мере соответствует тому или иному стилю.

Характерные черты стилей следующие. Авторитарный стиль руководства: - преимущественное использование командных методов управления; - ориентация на задачу или на себя; - централизация полномочий; - подавление инициативы; - жесткий контроль; - высокое мнение о себе; - навязывание своей воли; - минимальное информирование, малая гласность; - предпочтение наказаниям; - устранение неугодных; - нетерпимость к критике; - грубость, нетактичность, невыдержанность. Автократичный лидер в управлении авторитарен. Автократичный руководитель обладает достаточной властью, чтобы навязывать свою волю исполнителям, и в случае необходимости без колебаний прибегает к этому. Автократ намеренно апеллирует к потребностям более низкого уровня своих подчиненных, исходя из предположения, что это тот самый уровень, на котором они оперируют. Дуглас Мак Грегор, известный ученый в области лидерства, назвал предпосылки автократичного руководителя по отношению к работникам теорией “X”. Согласно теории “X”:

1. Люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы.

2. У людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили.

3. Больше всего люди хотят защищенности.

4. Чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

На основе таких исходных предположений, автократ обычно как можно больше централизует полномочия, структурирует работу подчиненных и почти не дает им свободы в принятии решений. Автократ также плотно руководит всей работой в пределах его компетенции и, чтобы обеспечить выполнение работы, может оказывать психологическое давление, как правило, угрожать. Когда автократ избегает негативного принуждения, а вместо этого использует вознаграждение, он получает название благосклонного автократа. Хотя он продолжает оставаться авторитарным руководителем, благосклонный автократ проявляет активную заботу о настроении и благополучии подчиненных. Он может даже пойти на то, чтобы разрешать или поощрять их участие в планировании заданий. Но он сохраняет за собой фактическую власть принимать и исполнять решения. И как бы благосклонен ни был этот руководитель, он простирает свой автократический стиль дальше, структурируя задания и навязывая неукоснительное соблюдение огромного количества правил, которые жестко регламентируют поведение сотрудника.

Достоинства стиля: обеспечивает четкость и оперативность исполнения команд.

Недостатки: подавляет инициативу, не создает эффективных стимулов к труду, вызывает недовольство персонала отношением к нему руководителя. Недостатков может не быть, если персонал добровольно и охотно соглашается на авторитарное руководство.

Демократический стиль руководства. В этом стиле руководства упор на социально–психологические и экономические моменты управления, ориентация на человека, делегирование полномочий, коллегиальность в решениях, поощрение инициативы, адекватность самооценки, высокая нравственность, широкая гласность, полное информирование, предпочтение поощрениям, забота, помощь подчиненным, терпимость к критике, доброжелательность, вежливость.

Представления демократичного руководителя о работниках отличаются от представлений автократичного руководителя. Мак Грегор назвал их теорией “У”:

1. Труд (процесс естественный. Если условия благоприятные, люди не только примут на себя ответственность, они будут стремиться к ней.

2. Если люди приобщены к организационным целям, они будут использовать самоуправление и самоконтроль.

3. Приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели.

4. Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.

Благодаря этим предположениям, демократичный руководитель предпочитает такие механизмы влияния, которые апеллируют к потребностям более высокого уровня: потребности в принадлежности, высокой цели, автономии и самовыражении. Настоящий демократичный руководитель избегает навязывать свою волю подчиненным. Организации, где доминирует демократичный стиль характеризуются высокой степенью децентрализации полномочий. Подчиненные принимают активное участие в принятии решений и пользуются широкой свободой в выполнении заданий. Довольно часто, объяснив цели организации, руководитель позволяет подчиненным определить свои собственные цели в соответствии с теми, которые он сформулировал.

Вместо того, чтобы осуществлять жесткий контроль за подчиненными в процессе их работы, низовой руководитель обычно ждет, когда работа будет выполнена до конца, чтобы провести ее оценку. Руководитель действует как свя-

зующее звено, обеспечивая соответствие целей производственной группы целям организации в целом и заботясь о том, чтобы группа получала необходимые ей ресурсы. Поскольку демократичный лидер предполагает, что люди мотивированы потребностями более высокого уровня (в социальном взаимодействии, успехах и самовыражении, (он пытается сделать обязанности подчиненных более привлекательными. В некотором смысле он старается создать ситуацию, в которой люди до некоторой степени сами мотивируют себя, потому что их работа, по природе своей, сама является вознаграждением. Он также способствует тому, чтобы подчиненные понимали, что им предстоит решать большую часть проблем, не ища одобрения или помощи. Но руководитель вкладывает много усилий в создание атмосферы открытости и доверия с тем, что если подчиненным и понадобится помощь, они, не стесняясь, могли бы обратиться к руководителю. Чтобы добиться этого, руководитель организует двухстороннее общение и играет направляющую роль.

Достоинства – создает условия для творческой инициативной работы, мобилизует резервы.

Недостатки – активность и инициативность работников не всегда ведут к достижению целей организации.

Достоинства могут не проявляться, если исполнители не хотят или не могут работать творчески.

Либеральный стиль руководства. Либеральный – характерные черты – бессистемность в методах, ориентировка на себе, не использование полномочий, самотек в организации дел, бесконтрольность подчиненных, уход от принятия решения, использование коллегиальности для уклонения от ответственности, бессистемность стимулирования, безразличие к критике, отсутствие заботы о персонале.

Рассмотрев особенности авторитарного, демократического и либерального стилей, следует перейти к их достоинствам и недостаткам. Необходимо отметить сразу, что не существует «плохих» и «хороших» стилей руководства, так как все зависит от ситуации, вида деятельности, сработанности, личных особенностей членов коллектива и многого другого.

Например, авторитарный стиль вполне уместен при наличии двух условий, если подчиненные добровольно согласен на директивные методы руководства, и, если того требует производственная ситуация. Преимущества авторитарного стиля состоят из: - успешности при повседневных, обычных работах, которые не требуют творческого подхода и новизны, а основные силы направлены на количество производимой продукции; - обеспечения четкости управления, которое позволяет быстрее принимать производственные решения минимизировать затраты; - обеспечения в малых организациях быстрой реакции на изменения условий внешней среды. Недостатки авторитарного стиля выражаются в подавлении инициативы и творческого потенциала подчиненных, слабой мотивации, отсутствии действенных стимулов труда. Также, у подчиненных наблюдается высокая степень зависимости от постоянной воли руководителя, работник при авторитарном стиле выполняет лишь то, что скажет начальник, хотя в действительности, мог бы сделать больше и, возможно, качественнее. Их работа носит рутинный характер. Исполнители не могут быть в полной мере удовлетворены своим трудом, так как их мнение, опыт игнорируются. Цена ошибок при таком стиле руководства очень велика, так как несет в себе не только экономические потери, но и наносит психологическую травму во взаимоотношения подчиненных и руководителя. Адаптация подчиненных к резким преобразованиям в организации значительно снижается. Общение в таком коллективе беднеет, творческий рост исключается уже только потому, что в последствии перспективный сотрудник может составить конкуренцию руководителю. «На первое место из всех отрицательных качеств руководителей данного типа большинство опрошенных ставит грубость. С полной определенностью можно сказать, что ничто так не отталкивает людей, как грубость. В.И. Лебедев

(1990) отмечает, что грубость и хамство имеют свои корни и причины. Первая из них – подражание руководителя коллектива руководителю более высокого уровня и порой неосознанное копирование его стиля управления. А так как грубость – одна из черт административно-командной системы, то она не будет изжита до тех пор, пока такая система будет существовать. Вторая причина состоит в том, что некоторым руководителям легче командовать, приказывать, кричать, чем по-настоящему организовывать производственный процесс. К третьей причине относится недооценка мнения подчиненных. Руководитель считает, что нет смысла советоваться, считаться с ними, так как их знания не соответствуют уровню его компетенции. Четвертая причина заключается в ошибочном мнении, что подчиненные должны бояться руководителя. Пятая причина. Грубость, чванливость, самодурство начальника могут быть средством психологической защиты, ибо нормальные человеческие отношения неизбежно выявят его некомпетентность, несостоятельность. По этому поводу американский психолог Т. Шибутани писал, что «…те, кто очень самодоволен и властен, лишь компенсируют укоренившееся чувство неполноценности…». Вот почему такие руководители «чувствительны к неуважению и невниманию, проявляют большой интерес к символам статуса власти, внешним признакам успеха и постоянно озабочены тем, какое впечатление они произведут на окружающих». Отсюда их болезненная нетерпимость к критике. К шестой причине можно отнести нахождение на должности руководителя человека с психопатическими чертами характера: подозрительностью, властолюбием, преувеличенным самомнением, самоуверенностью и так далее. Седьмая – неправильное отношение вышестоящих органов управления к таким руководителям: «Да, грубоват, жестковат, но план дает… Хозяин!» Демократический стиль управления, как показывают различные исследования, имеет больше преимуществ, нежели авторитарный, практически во всех случаях коллектив организации наиболее удовлетворен демократическим стилем руководства, то есть таким, при котором руководитель ориентирован в своей деятельности на подчиненных: принимает решения с учетом их мнения, предоставляет им инициативу в процессе работы. Также демократический стиль обладает следующим рядом преимуществ: - позволяет решать нестандартные задачи, которые требуют творческого подхода; - идеи, выдвинутые подчиненными, ложатся в основу решений руководителя и, таким образом, сотрудники остаются удовлетворенными, а ответственность руководителя подкрепляется их моральной поддержкой; - в коллективе организации создается благоприятный психологический климат, что позволяет эффективнее использовать психологические механизмы мотивации подчиненных; - руководитель освобожден от принятия малозначащих, не принципиальных вопросов деятельности организации; - заботливое отношение со стороны руководителя, позволяет сочетать требовательность с готовностью прийти на помощь подчиненным; - цели и задачи деятельности организации доступны и понятны подчиненным. Однако демократический стиль руководства не следует применять, если коллектив не устоявшийся, работники не обладают достаточной квалификацией и активностью, а производство основано не на экстремальных условиях. Также данные стили требует много времени на разработку и согласования управленческого решения, таит в себе опасность ослабления контроля, иногда даже приводит к безответственности. Применение последнего, либерального стиля, имеет все большее распространение из-за растущих масштабов научно-технической деятельности, где участвуют высококвалифицированные специалисты. Именно они не хотят находиться под давлением руководителя, быть у кого-либо в подчинении. Как и любой другой стиль руководства, либеральный стиль имеет также ряд следующих преимуществ: - подчиненным предоставляется значительная свобода действий, инициатива подчиненных не

подавляется, они избавлены от постоянного контроля; - подчиненные чаще всего имеют достаточно широкую осведомленность о положении дел в коллективе, а также о перспективах его развития; - работа в подобном коллективе приносит удовлетворение сотрудникам и формирует благоприятный психологический климат; - руководитель максимально разгружен, подчиненным передается ответственность за действия; - высокая трудовая мотивация сотрудников; - подчиненные чаще всего хорошо информированы о положении дел в организации, а также о перспективах ее развития. «Тактика минимального вмешательства (интервенции) в дела коллектива требует от руководителя такта, высокой эрудиции и управленческого мастерства, нужно уметь ничего якобы не делать самому, но знать обо всем и ничего не упускать из своего поля зрения. Руководитель-либерал должен мастерски владеть принципом делегирования полномочий, поддерживать добрые отношения с неформальными лидерами, уметь корректно ставить задачи и определять основные направления работы, координировать взаимодействие сотрудников для достижения общих целей. Самое опасное испытание для либерального стиля управления – возникновение конфликтных ситуаций, своеобразная битва амбиций, вероятность которой весьма велика в коллективе, состоящем из одаренных неординарных личностей». И таким образом, при отсутствии регламентированной децентрализации властных полномочий неформальные лидеры могут присвоить функции руководителя себе и пользоваться большим влиянием на членов коллектива. Менеджер может потерять собственный авторитет, свое значение в коллективе, сопутствующих ему благ и статус. Невысокий уровень требовательности к подчиненным, может привести к низкому качеству исполнения производственных задач. Поэтому эффективность либерального стиля зависит от стремлений членов коллектива, четкой формулировкой руководителем целей и задач производства и условий их деятельности. Очевидно, что ни один стиль не является универсальным для любого типа организации. В каждом конкретном случае между либеральным, авторитарным, демократическим стилями имеется определенный баланс, таким образом, если увеличивать долю элементов какого-либо стиля, то это приведет к уменьшению доли других. «Считается, что руководители используют разные стороны стилей в зависимости от их личных качеств, ситуации, конкретной задачи, индивидуальных особенностей подчиненных. Наиболее устойчивые признаки по фактору «авторитарность – либеральность»: 1) централизация власти – децентрализация, делегирование; 2) склонность к единоличному принятию решений – коллегиальному; 3) оперативность в решении вопросов – не оперативность; 4) контроль – слабый контроль; 5) использование организационно-административных методов – морально-психологический; 6) стремление обеспечить исполнительскую дисциплину и персональную ответственность – установка на сознательность и самостоятельность сотрудников; 7) ориентация на вышестоящее руководство – на коллектив; 8) решение вопросов в соответствии с должностной субординацией – в соответствии с неформальной структурой; 9) активность кадровой политики – пассивность; 10) повышенная конфликтность – стремление ухода от конфликтов; 11) преобладание негативных мотиваций в руководстве людьми – позитивной мотивации, отсутствие принуждения и давления; 12) стремление сконцентрировать всю информацию – склонность передавать информацию вниз; 13) большая коммуникабельность сверху – снизу; 14) стремление к единой линии поведения – склонность к разногласиям и борьбе мнений. На формирование стиля оказывает влияние характер работы: у руководителей научно исследовательского института авторитарный стиль встречается реже, чем в группе руководителей производства и строительства. Стиль не зависит от иерархического уровня управления и от профессиональных знаний. Эффективными могут быть как либеральные, так и

авторитарные (чаще) стили руководства. У руководителей низшего звена эффективность положительно связана с авторитарностью и отрицательно – с либеральным стилем». «По мнению Френка Фидлера, особенности управления во многом зависят от ситуации, и поскольку руководитель, исповедующий определенный стиль, изменить себя, как правило, не может, нужно, исходя из стоящей задачи, помещать его в те условия, где он сможет наилучшим способом себя проявить». По мнению автора данной работы, самым оптимальным все же можно признать демократический стиль руководства, так как он позволяет избежать серьезных ошибок при принятии решении и учитывает знания и опыт подчиненных. При данном стиле легче адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды. Этот стиль предполагает определенную гибкость, позволяющую использовать высокие технологии и инновации. Но все же, руководство – это искусство, поэтому, ни один исследователь не сможет разработать теорию эффективного стиля руководства, который будет идеален для всех ситуаций, для всех коллективов и их руководителей. Само по себе руководство утратило бы свою привлекательность, если таковой стиль был бы выработан, превратив процесс руководства в использование стандартных приемов. Руководство стало бы рутинным и неинтересным. Поэтому каждый руководитель должен знать и уметь использовать в соответствии с ситуацией все три стиля.

Каждый руководитель в определенной мере должен быть и психологом, ибо правильный стиль руководства, благоприятная обстановка на работе, культура управленческого труда способствуют повышению качества и эффективности труда, оказывают решающее влияние на результаты деятельности коллектива. Поведение руководителя, его умение управлять подчиненными, здоровый психологический климат в коллективе способствуют росту производительности труда, развитию творческой инициативы работников и в итоге дают не меньший производственный эффект, чем механизация и автоматизация труда. Повседневная практика учит, что руководители, сумевшие добиться здоровых отношений в коллективе, наладившие прочный контакт и взаимоотношения между сотрудниками, добиваются лучших результатов в работе.

Литература

1. Аникин Б.А. Высший менеджмент для руководителя: Учебное пособие. М.: ИНФАРА-М, 2010. – 136 с.
2. Вахинский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е издание. – М.: Гардарики, 2010. – 528 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента – М.: «ГНОМ-пресс» при сод. Т.Д. «Элит-200», 2011. – 440 с.
4. Кричевский, Р.Л. Если вы – руководитель… / Р.Л. Кричевский. – М.: Дело, 2013.
5. Ксенчук, М.К. Технология успеха / М.К. Ксенчук, М.К. Киянова. – М.: Дело, 2013.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: учебн.-практ. пособие – 2-е изд. – М.: Дело, 2010. – 272 с.
7. Шейнов, В.П. Управление конфликтными ситуациями. Рекомендации для руководителей / В.П. Шейнов. – Минск, 2010.

Совершенствование системы управления как ключевого фактора эффективного функционирования и развития организации

Щепетков Г.И.

Давно известно, что коллектив - нечто большее, чем просто логическое упорядочение работников, выполняющих взаимосвязанные задачи. Теоретики и практики управления поняли, что организация является не только хозяйственной, но также и социальной системой, где взаимодействуют отдельные личности и формальные и неформальные группы. И от руководства, психологического климата, от настроя каждого работника зависят и производительность труда, здоровье работников и в конечном итоге эффективное функционирование и развитие организации.

В последнее время с ускорением развития науки управления, многие вопросы в части принятия решений стали рассматриваться по-новому. Процессы при-

нятия решений в значительной степени стали базироваться на использовании эвристических методов. Основой этого метода является применение правил, приемов, упрощений, человека, принимающего решения. В этой связи в работе уделено внимание содержанию деятельности менеджера и его роли.

«Организм» организации необходимо снабдить механизмом, который бы обеспечивал постоянную регенерацию утерянных целей, задач и функций, определял бы все новые пути развития, что является основной функцией руководства.

Руководство организацией не зря считают ключевым фактором эффективной деятельности, поскольку объектом управления со стороны менеджмента являются такие функциональные процессы как: производство; маркетинг; финансы; работа с кадрами; аккаунтинг (учет и анализ хозяйственной деятельности).

От правильного решения руководством организации вопросов, связанных с разработкой продукта, выбора техпроцесса, выборов методов изготовления продукта, расстановкой кадров, изучением рынка, ценообразованием, управлением финансами и другими вопросами хозяйственно производственной деятельности зависит эффективность организации.

Управление организацией — это осуществление взаимосвязанных действий определенного типа по формированию и использованию ресурсов организации для решения стоящих перед ней задач. Руководство включает функции и действия, которые связаны с формулированием задач, с координацией и установлением взаимодействия внутри организации, с побуждением работников к осуществлению необходимой производственной и других видов деятельности.

Содержание и набор действий и функций руководителей конкретной организации могут быть разными. Они зависят от типа организации (деловая, административная, общественная, образовательная, армейская и т.д.), ее размеров, сферы деятельности (производство товаров, оказание услуг), положения руководителя в управленческой иерархии (высшее руководство, управление среднего уровня, нижний уровень управления), его функциональной области (производство, маркетинг, кадры, финансы) и еще от многих других факторов. Однако для всех процессов управления характерно наличие в общем-то однородных видов деятельности, которые называются функциями руководства.

Можно выделить четыре основные функции руководства:

1) планирование — выбор целей и плана действий по их достижению;

2) организация — распределение задач между отдельными подразделениями или работниками и установление взаимодействия между ними;

3) мотивирование — побуждение исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей;

4) контроль — сравнение реально достигнутых результатов с теми, которые были запланированы, и осуществление корректирующих действий в случае необходимости.

В условиях конкурентной борьбы и быстро меняющейся ситуации предприятия должны не только концентрировать внимание на том, что происходит внутри них, но и совершенствовать свою систему управления и это, прежде всего, выработка долгосрочной стратегии поведения. В прошлом многие предприятия могли успешно функционировать, обращая внимание в основном на ежедневную работу, на внутренние проблемы, связанные с повышением эффективности ее внутренних процессов, например, таких, как производство продукта. Сейчас же исключительно важным становится осуществление такого управления, которое направлено на адаптацию предприятия к быстро меняющимся условиям ведения бизнеса. Ускорение изменений в окружающей среде, появление новых запросов со стороны потребителя, возрастание конкуренции за ресурсы, интернационализация бизнеса, появление новых неожиданных возможностей для него, открываемых достижениями науки и техники, развитие информационных сетей,

делающих возможным молниеносное распространение и получение информации, широкая доступность современных технологий, изменение роли человеческих ресурсов, а также ряд других факторов привели к резкому возрастанию значения стратегического управления.

Стратегическое управление можно определить как управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, гибко реагирует и осуществляет своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

В случае стратегического управления в каждый данный момент фиксируется, что организация должна делать в настоящее время, чтобы достичь желаемых целей в будущем, исходя при этом из того, что окружение и условия жизни организации будут изменяться, иначе говоря, при стратегическом управлении как бы осуществляется взгляд из будущего в настоящее. Вместо того чтобы вырабатывать план или описание того, что организация должна будет делать в будущем, определяется, какие действия должна предпринять организация в настоящем, чтобы обеспечить себе конкретное будущее. При этом для стратегического управления характерно не только фиксирование желаемого в будущем состояния организации, но и выработка способности реагировать на изменения в окружающей среде, с тем чтобы достичь желаемых целей в будущем.

Во-вторых, при нестратегическом управлении выработка программы действий начинается с анализа внутренних возможностей и ресурсов организации. При таком подходе организация может определить на основе анализа своих внутренних возможностей лишь количество продукта, которое она может произвести, и затраты, которые при этом она может осуществить. Объем производства и величина издержек не дают ответа на вопрос о том, насколько созданный предприятием продукт будет принят рынком: какое количество будет куплено и по какой цене, определит рынок.

Современная организация не сможет выжить и добиться успеха, если в ней не будет осуществляться стратегическое управление. Но оно имеет ряд ограничений по использованию, которые указывают на то, что и этот тип управления, равно как и все другие, не обладав универсальностью применения в любых ситуациях для решения любых задач.

Прежде всего стратегическое управление в силу своей сущности не дает, да и не может дать точной и детальной картины будущего. Формируемое в стратегическом управлении желаемое будущее состояние организации — это не детальное описание ее внутреннего и внешнего положения, а, скорее, качественное пожелание о том, в каком состоянии должна находиться организация будущем, какую позицию она должна занимать на рынке и в бизнесе, какую должна иметь организационную культуру, в какие деловые группы должна входить и т.п. Все это в совокупности составит то, что определит, выживет или нет организация в будущем в конкурентной борьбе.

Стратегическое управление не может быть сведено к набору рутинных процедур и схем. Оно должно быть ключевым фактором эффективного функционирования и развития организации. Стратегическое управление — это, скорее, определенная философия или идеология бизнеса и менеджмента. Каждым отдельным менеджером оно понимается и реализуется в значительной мере по-своему. Конечно, существует ряд рекомендаций, правил и логических схем анализа проблем и выбора стратегии, а также осуществления стратегического планирования и практической реализации стратегии. Однако в целом стратегическое управление — это сочетание интуиции и искусства высшего Руководства вести организацию к стратегическим целям, высокий Профессионализм и творчество служащих, обеспечивающие связь организации с внешней

средой, обновление организации и ее продукции, а также реализация текущих планов и, наконец, активное включение всех работников в решение стоящих перед организацией задач, в поиск наилучших путей достижения ее целей.

Требуются огромные усилия и большие затраты времени и ресурсов, для того чтобы в организации начал осуществляться процесс стратегического управления. Необходимо создание и осуществление стратегического планирования, что в корне отлично от разработки долгосрочных планов, обязательных к исполнению в любых условиях. Стратегический план должен быть гибким, отыскивать возможности для реагирования на изменения внутри и вне организации, а для этого требуются большие усилия и затраты. Необходимо также создание служб, занимающихся отслеживанием окружения и включением организации в среду. Службы маркетинга, общественных отношений и т.п. приобретают исключительную значимость и требуют значительных дополнительных затрат.

В современных условиях, когда в сжатые сроки создаются совершенно новые продукты, когда неожиданно возникают новые возможности для бизнеса и на глазах исчезают возможности, существовавшие много лет, цена расплаты за неверное предвидение и соответственно за ошибки стратегического выбора становится зачастую роковой для организации. Особенно трагичными бывают последствия неверного прогноза для организаций, осуществляющих безальтернативный путь функционирования либо реализующих стратегию, не поддающуюся принципиальной корректировке.

При осуществлении стратегического управления зачастую основной упор делается на стратегическое планирование. На самом же деле важнейшей составляющей стратегического управления является реализация стратегического плана. Это предполагает в первую очередь создание организационной культуры, позволяющей реализовать стратегию, систем мотивирования и организации труда, определенной гибкости в организации и т.п. При этом при стратегическом управлении процесс реализации оказывает активное обратное влияние на планирование, что еще более усиливает значимость фазы выполнения. Поэтому организация в принципе не сможет перейти к стратегическому управлению, даже если в ней создана подсистема стратегического планирования, но при этом нет предпосылок или возможностей для создания подсистемы выполнения стратегии.

Анализ среды обычно считается исходным процессом стратегического управления, так как он обеспечивает базу для определения миссии и целей предприятия и для выработки стратегий поведения, позволяющих ей выполнить эту миссию и достичь поставленных целей.

Управление, как специфический вид социальной деятельности, базируясь на финансовых, сырьевых и других материальных ресурсах, включает три главных составных части, или три сферы:

1) планирование, т.е. определение целей и задач предприятия и любой другой организации, а также путей их реализации;

2) организацию, упорядочивающую и регулирующую деятельность людей;

3) управление персоналом.

Последняя из этих составных частей — управление персоналом — имеет ключевое значение для успеха деятельности любого предприятия. Подсчитано, что в среднем руководитель тратит на управление сотрудниками — персоналом, или кадрами, — до 80% своего рабочего времени. Персонал включает всех работников организации, всех занятых на предприятии, исключая его собственника в том случае, если он непосредственно не выполняет каких-либо производственных функций. Любое социальное управление есть управление людьми, поэтому управление персоналом неразрывно связано со всей историей управления.

Эффективность руководства во многом определяется соответствием индивидуальных черт руководителя тем ролям и функциям, которые он призван выполнять в организации. В наиболее общей, интегрированной форме требования к ру-

ководителю отражаются в социальных ролях, предписанных ему предприятием.

Например, американский ученый В. Ансофф указывает четыре основные роли руководителя:

1. Роль лидера. В данном случае имеется в виду неформальный лидер, обладающий высоким авторитетом и способностью влиять на других людей. От использования лидерских качеств во многом зависит эффективность организации. Как отмечают Г. Кунц и С. О'Доннел, «если подчиненные руководствуются только правилами и потребностями, установленными руководством, они могут работать примерно на 60 или 65% своих возможностей, просто выполнять свои обязанности достаточно удовлетворительно, чтобы удержаться на работе. Чтобы добиться полного использования способностей подчиненных, руководитель должен вызвать у них соответствующий отклик, осуществляя лидерство». От лидерства на 30—35% зависит отдача персонала.

2. Роль администратора. Эта роль предполагает способность руководителя контролировать положение дел, принимать решения и добиваться их реализации, организовывать и координировать действия подчиненных, обеспечивать порядок, соблюдение правовых и административных норм и распоряжений.

3. Роль планировщика. Главные задачи этой роли — оптимизация будущей деятельности организации посредством анализа тенденций изменений как самой организации, так и окружающей ее среды; определение управленческих альтернатив и выбор наилучших из них; концентрация ресурсов на главных направлениях деятельности организации. Планировщик должен иметь аналитический склад ума, быть методичным в работе и ориентироваться на будущее.

4. Роль предпринимателя. Выступая в этой роли, руководитель должен быть экспериментатором, находить новые виды деятельности, нестандартные решения, наиболее соответствующие ситуации, должен быть готовым к определенному предпринимательскому риску, при этом всячески минимизируя его.

Более детальную, и вероятно, более близкую к российским условиям классификацию ролей руководителя дают авторы учебного пособия «Менеджмент персонала. Функции и методы». Они так называют эти роли:

1) «мыслитель» - общее осмысление положения дел в подразделении, поиск оптимальных способов решения проблем;

2) “штабной работник” — обработка управленческой информации и составление документации;

3) “организатор” — координация работы сотрудников;

4) “кадровик” — отбор, расстановка, оценка персонала;

5) “воспитатель" — обучение и мотивация персонала;

6) “снабженец” — обеспечение группы всем необходимым для трудовой деятельности;

7) “общественник” — участие в качестве ведущего на заседаниях и совещаниях; работа с общественными организациями;

8) “инноватор” — внедрение передовых методов труда и научно-технических достижений в производство;

9) “контролер” — контроль за соблюдением организационных норм и качеством продукции;

10) “дипломат” — налаживание связей с другими учреждениями и их представителями.

Менеджер — это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи. Можно утверждать, что менеджеры являются ключевыми людьми в организации. Однако не все менеджеры играют одинаковую роль и занимают одинаковые позиции в организации. Также далеко не одинаковы задачи, решаемые различными менеджерами, и, наконец, функции, выполняемые отдельными менеджерами, тоже различны.

Организация не может существовать без менеджеров, ибо они:

• обеспечивают выполнение организацией ее основного предназначения;

• проектируют и устанавливают взаимодействие между отдельными операциями и действиями, выполняемыми в организации;

• разрабатывают стратегии поведения организации в изменяющемся окружении;

• обеспечивают служение организации интересам тех лиц и учреждений, которые ее контролируют;

• являются основным информационным звеном связи организации с внешней средой;

• несут формальную ответственность за результаты деятельности организации;

• официально представляют организацию на церемониальных мероприятиях.

Менеджеры играют в организации множество различных ролей, из которых можно выделить три ключевые.

Во-первых, это роль по принятию решения, выражающаяся в том, что менеджер определяет направление движения организации, решает вопросы распределения ресурсов, осуществляет текущие корректировки и т.п. Право принятия управленческих решений имеет только менеджер. Будучи наделенным таким правом, он несет ответственность за последствия принятого решения. Поэтому менеджер должен не только уметь выбрать наилучший вариант решения, но и решиться на то, чтобы рискнуть повести руководимый им коллектив в определенном направлении. Зачастую это бывает сделать гораздо труднее, чем рассчитать оптимальное решение.

Во-вторых, это информационная роль, состоящая в том, что менеджер собирает информацию о внутренней и внешней среде, распространяет эту информацию в виде фактов и нормативных установок и, наконец, разъясняет политику и основные цели организации. От того, насколько менеджер владеет информацией, насколько он может ясно и четко доводить ее до членов организации, сильно зависит результат его работы.

В-третьих, менеджер выступает в качестве руководителя, формирующего отношения внутри и вне организации, мотивирующего ее членов на достижение целей, координирующего их усилия и, наконец, выступающего в качестве представителя организации. Менеджер должен быть лидером, за которым люди готовы идти, идеям которого они готовы верить. Поддержка членами коллектива своего руководителя является той базой, без которой ни один менеджер, каким бы хорошим и грамотным специалистом он ни был, не сможет успешно управлять своим коллективом.

В зависимости от позиции менеджеров в организации, решаемых ими задач, характера реализуемых функций данные роли могут быть присущи им в большей или меньшей мере. Однако каждый менеджер обязательно принимает решения, работает с информацией и выступает руководителем по отношению к определенной организации.

Существует большое разнообразие типов организации. Для всех организаций характерно то, что в их рамках осуществляется систематизированное сознательное объединение действий людей, преследующее достижение определенных целей.

Организация не может существовать без менеджмента. Во внутриорганизационной жизни он выполняет функцию координационного начала. Также менеджмент устанавливает баланс во взаимодействии организации с внешней средой. Для этого он так организует деятельность организации, чтобы, с одной стороны, она получала из внешней среды все то, что ей нужно для ее существования, а с другой — производила продукт, который соответствовал бы запросам внешней среды.

Для всех видов менеджмента характерно выполнение сходных функций, обеспечивающих целеполагание, организацию, мотивирование и контроль.

В условиях динамично меняющейся среды сложился особый тип менеджмента, который называется стратегическим управлением. Для данного типа менеджмента характерна ориентация деятельности компании на возможности, которые возникают во внешнем окружении. Стратегическое управление ориентировано на создание конкурентных преимуществ, которые позволяют компании успешно выживать в конкурентной среде.

Управленческой деятельностью в организации занимаются менеджеры. Они решают множество задач. В частности, менеджеры разрабатывают стратегию поведения компании, формируют и приводят в движение потенциал организации и несут формальную ответственность за результаты ее деятельности.

Руководству организации, что бы ее деятельность была эффективной, необходимо совершенствовать свое управленческое воздействие на такие процессы, как получение ресурсов из внешней среды, изготовление продукта в среде ее функционирования и на передаче продукта во внешнюю среду. Поддержание баланса между этими тремя процессами, а также мобилизация внутреннего потенциала организации для их реализации осуществляется с помощью менеджмента. В этой связи можно сказать, что руководство – это ключевой фактор совершенствования системы по эффективному функционированию и развитию организации.

Литература

1. Балабанов, И.Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом? [текст] / И.Т. Балабанов. - М.: Финансы и статистика, 2011.

2. Вартанов, А.С. Экономическая диагностика деятельности предприятия: организация и методология [текст] / А.С. Вартанов. – М.: Финансы и статистика, 2012.

3. Гольдштейн, Г. Я. Инновационный менеджмент [текст] / Г.Я. Гольдштейн. - Таганрог: Изд-во ТРГУ, 2008.

4. Коротков, Э.М. Концепция менеджмента [текст] / Э.М. Коротков. – М.: Дка, 2009.

5. Литвак, Б.Г. Экспертные оценки и принятие решений [текст] / Б.Г. Литвак. – М.: Патент, 2010.

6. Никитин, В.А. Управление качеством на базе стандартов ИСО 9000:2000 // Политика, оценка, формирование [текст] / В.А. Никитин. – Питер, 2008.

7. Немченко, Г. Диверсификация производства: цели и направления деятельности // Проблемы теории и практики управления [текст] / Г. Немченко, С. Донецкая. – 2011.

8. Франчук, В.И. Основы современной теории организации [текст] / В.И. Франчук. – М.: Инфра-М, 2012.

ПСИХОЛОГИЯ

Гендерный модус профессиональных и жизненных проектов студентов

Гусейнов Р.Д.

Наряду с возрастным и личностным модусами, в качестве ракурса, необходимого для полноты рассмотрения профессиональных и жизненных проектов личности, нами выделен гендерный модус. В самом общем виде ключевое понятие «гендер» раскрывается в качестве совокупности некоторых социальных и культурных норм, которые общество предписывает людям выполнять в зависимости от их биологического пола [13]. Рельефность его трактовке придаёт сравнение с близкими по смыслу понятиями «пол» и «род».

Наиболее общепринятой характеристикой мужчины и женщины в повседневной практике выступает пол, отражающий собой широкий диапазон соматических, репродуктивных, поведенческих и социальных свойств человека. Однако очевидная неоднозначность связей, прослеживающихся между биологическими и социальными признаками данного диапазона, подвигла Р. Столлера к сужению термина «пол» как научной категории до чисто биологических характеристик человека [18]. Благодаря этому, понятие «пол» в современной психологии используется для описания представителей человечества с точки зрения обладания ими некоторыми анатомо-морфологическими признаками. Введение в научный обиход понятия «гендер» призвано подчеркнуть, что биологические характеристики сексуальности не даны человеку непосредственно, а всегда преломляются через некоторую призму социальных представлений и индивидуального сознания [3]. Гендер как бы «освещает» превращение биологических различий между людьми, обнаруживающихся с рождения, в признак социального различения, используемого для их определения и самоопределения в социальном пространстве. Отличительными психологическими признаками «женско-

го» и «мужского» поведения практически всегда выступают некоторые социальные качества личности. К ним относятся, прежде всего, властные отношения (подчинение / доминирование), реализуемые социальные роли (материнство / отцовство), уровень социальной активности (домашнее хозяйство / профессиональная карьера) и т.д. Соответственно, те личностные характеристики, которые связаны с биологическим полом человека, всегда возникают только в некотором пространстве социальных отношений. Поэтому, согласно замыслу Р. Столлера, термин «гендер» используется только в отношении личностных и поведенческих характеристик, которые связаны с полом, но они возникают исключительно в контексте построения человеком межличностного и социального взаимодействия [15, 16, 18].

Социокультурная природа гендера объясняет установленное в обществе тесное соединение биологического пола и социальной роли. Это соединение, как показали многочисленные исследования, предопределяет психические качества людей, выполняемые ими виды деятельности, осуществляемые профессии, реализуемые модели поведения, стили мышления и т.д. (Агеев В.С., Алешина Ю.Е., Бендас Т.В., Бурн Ш., Джеклин К., Каган В.Е., Клецина И.С., Кон И.С., Лекторская Е.В., Маккоби Е., Малкина-Пых И.Г., Мид М., Митчелл Дж., Роуз Ж. и др.). С учётом того, что построение профессиональных и жизненных проектов всегда, в конечном счёте, ориентируется на повышение эффективности своего социального взаимодействия, введение гендерного модуса для их рассмотрения представляется вполне оправданным и перспективным с теоретической и практической точки зрения [8, 10, 11].

Следует признать, что на феноменологическом уровне гендер характеризуется достаточной неоднородностью входящего в него содержания. Опираясь на трактовку, предложенную Дж. Лорбер [15], мы исходим из того, что применительно к профессиональным и жизненным проектам личности рассмотрение данного феномена может быть связанным с учётом особенностей категории пола, с заданной принадлежностью автора проектов к биологическому полу в зависимости от имеющихся у него первичных половых признаков (гениталий и хромосомный набор).

Гендерная идентичность характеризуется как аспект самосознания, представленный личностным восприятием собственной половой принадлежности в рамках содержательной разработки и реализации проектов в зависимости от предписанных полу социальных функций и статуса. Гендерный социальный статус представлен соблюдением или несоблюдением человеком предписанного обществом типа поведения при разработке и реализации брачных, супружеских, родительских проектов. Гендерная структура личности определяет учёт в профессиональных и жизненных проектах усвоенных человеком образцов чувств и эмоций, социально приемлемых для соответствующего пола. Гендерные процессы воплощают в профессиональных и жизненных проектах поведение, которое утвердилось в социуме в отношении соответствующего гендера. Гендерные убеждения характеризуются как элементы сложившейся в обществе гендерной идеологии, детерминирующие процесс разработки и реализации профессиональных и жизненных проектов. Гендерная толерантность интерпретируется в качестве способности равноценностного отношения автора к представителям другого гендера в рамках работы над проектом. Гендерный дисплей определяет особенности позиционирования себя в проекте посредством различных маркеров в качестве представителя определённого типа гендерной личности [10, 17]. В рамках работы над профессиональными и жизненными проектами личность может обнаруживать принятие или непринятие господствующих в обществе и зафиксированных самыми различными способами форм построения взаимоотношений между мужчинами и женщинами. Мы исходим из того, что даже при отсутствии явного, осознанного обнаружения гендерных предпочтений автора профессио-

нальных и жизненных проектов, в них неизбежно обнаруживается определённая гендерная спецификация. Влияние гендера на построение профессиональных и жизненных Проектов личности может с большей или меньшей очевидностью проявляться по следующим направлениям: в оформлении определённого отношения к проектам; в выборе сферы их построения; в атрибутировании проектам конкретной цели; в определении способа построения проекта и реализации его цели; в задании проекту некоторого уровня активности; в установлении признаков «полезного» круга лиц, привлекаемого для разработки и реализации проекта; в принятии ответственности за результаты разработки и реализации профессиональных и жизненных проектов. Гендерная принадлежность автора проекта может проявиться в определённом отношении к профессиональным и жизненным проектам. Оно рассматривается нами в качестве частного случая отношения к выполняемой деятельности, определяющего характер построения субъектной активности и оценки её условий и эффективности. Исходя из результатов теоретического изучения психологических отношений (Лазурский А.Ф., Мясищев В.Н., Ломов Б.Ф. и др.), можно предполагать, что рассматриваемое отношение формируется в процессе шагов, направленных на овладение и совершенствование проектной активности. Вероятно также и то, что оно позволяет человеку более эффективно прогнозировать успешность своих проектов, а также корректировать их планирование и выполнение при возникновении такой необходимости.

С учётом того, что детерминированное гендером отношение к профессиональным и жизненным проектам является частным случаем психологических отношений, имеющихся у студентов, можно предполагать, что они имеют трёхкомпонентную структуру. Наиболее традиционным является выделение в нём: когнитивного компонента, представленного разнообразными знаниями автора о предмете его проектной активности; аффективного компонента как эмоциональной оценки данного предмета; конативного компонента как программы действий, касающейся данного предмета проектирования. Мы полагаем, что отношение студентов к построению профессиональных и жизненных проектов различается по вектору своей направленности, охватывая: отношение к процессу проектирования; отношение к сфере проектирования; отношение к лицам, привлекаемым (вовлекаемым) к построению проекта.

Фиксируемые различия в отношении к различным аспектам реализуемой активности, подверженной гендерной детерминации, позволяют предполагать обнаружение различий в отношении девушек и юношей к построению ими профессиональных и жизненных проектов. Обладая, вероятно, разным уровнем своего проявления, они могут быть сведены к различиям свойственного им субъектного отношения: к самому факту построения таких проектов; к выбору конкретной сферы построения проектов; к условиям построения проекта; к привлекаемым в проект участникам и к другим аспектам проектирования своей жизни.

Следует учитывать, что в определённых случаях отношение к профессиональным и жизненным проектам может опираться на феномены, обозначаемые в современной психологии в качестве гендерных стереотипов, которые характеризуются как социально конструируемые категории «маскулинность» и «феминность», подтверждаемые различным поведением и распределением социальных ролей и статусов. Являясь разновидностью социальных стереотипов, гендерные стереотипы формируются в рамках реализации общественной коммуникации и усваиваются субъектом в процессе социализации. Они играют важную роль в поддержании гендерной стратификации как вертикальной (мужчина «выше» на социальной лестнице, женщина – «ниже») [7]. Стереотипы «женственности» и «мужественности» могут выразиться как в принятии / отвержении самого факта построения проектов, так и доминировании / минимизации профессиональных и жизненных проектов в конкретных сфе-

рах жизнедеятельности. Гендерные стереотипы, закрепляющие определённые профессиональные и семейные роли в соответствии с полом, могут определять неравномерность распределения у девушек и юношей проектов, различающихся по своему предмету. Гендерные стереотипы, обусловленные разделением в сфере труда, способны привести к содержательной и уровневой дифференциации профессиональных проектов.

Так, в частности, в массовом сознании распространено представление, что в сфере профессиональной занятости существует ассиметричное размещение мужчин и женщин. В соответствии с ним ряд профессий дифференцируются в практике реализации либо, преимущественно, на мужские, либо, преимущественно, на женские. Утверждается преобладание в гендерных моделях поведения у мужчин когнитивных компонентов, у женщин – эмоциональных [6]. Более того, говорят о различиях используемых ими стилей жизни: предметно-инструментального, маскулинного у мужчин и экспрессивно-эмоционального, феминного у женщин [9].

Гендерную спецификацию в выборе сфер построения проектов могут обусловить и установленные О.М. Доржиевой [5] по итогам эмпирических исследований достоверные различия в показателях направленности между юношами и девушками. Ею была, в частности, зафиксирована большая ориентированность девушек на достижение статуса, прямое вознаграждение безотносительно к задаче и окружающим. Юноши, согласно её данным, более ориентированы на решение деловых проблем и на достижение результата в деятельности. Интересы юношей, способные повлиять на построение проектов их жизни, в большей степени, чем девушек, сосредоточены в публичной сфере, а девушек, в отличие от них, – в сфере частной жизни.

Гендерная спецификация в атрибутировании проектам некоторой цели выводится нами, прежде всего, из несовпадения ценностей, принимаемых юношами и девушками. В основе этого лежит свойственное двум полам несовпадение образа мира. В образе мира находит отражение субъективно преобразованный и структурированный опыт человека в его индивидуально неповторимых связях и отношениях с окружающей действительностью (Абульханова-Славская К.А., Ананьев Б.Г., Анцыферова Л.И., Василюк Ф.Е., Дорфман Л.Я., Леонтьев Д.А., Рубинштейн С.Л. и др.).

В психологии утвердилось понимание того, что у каждого человека на основе действия комплекса внешних и внутренних факторов формируется особый, «гендерный» образ мира. Такой образ мира личности является вариантом общекультурной гендерной системы, принятой в конкретном обществе. Согласно концепции Е.Ю. Артемьевой [2], он обладает определенной системой значений и смыслов. Имеются эмпирически подтверждённые данные, содержащие результаты изучения у мужчин и женщин сформированного у них образа мира. Различия между данными гендерными группами прослеживаются по динамической, а также по ряду содержательных характеристик. В соответствии с ними утверждается, что мир мужчин предстаёт в качестве более динамичного, абстрактного, логичного и враждебного. Мир женщин, по сравнению с мужским миром, оценивается как более статичный, конкретный, эмоциональный и доброжелательный. Образ мира мужчины выглядит в качестве «интеллектуализированного», что позволяет его обозначать как модель мира. Спецификацию образу мира придаёт также и то, что для мужчин основанием его построения служат когнитивно-смысловые взаимосвязи, для женщин – конкретно- чувственные или эмоциональные [12].

Основой для дифференциации образа мира по содержанию являются ценности. Являясь содержательной основой, на которой формируется и развивается определенная направленность произвольной активности личности, ценностный компонент определяет степень усилий субъекта, мотивы и цели его проектной деятельности. Ценностные ориентации, разделяе-

мые представителями разных гендеров, согласно данным исследований, значительно не совпадают друг с другом. Так, установлено, что женщины чаще описывают мир через характеристики, связанные с прагматическими (витальными) и гностическими ценностями, а мужчины – через характеристики, связанные с нравственными ценностями [12]. У юношей выше, чем у девушек развиты такие терминальные ценности как активная деятельная жизнь, уверенность в себе, интересная работа, развитие, творчество и развлечения. У девушек же наиболее развиты ценности любви, счастливой семейной жизни, общественного признания, красоты, природы и искусства. Среди инструментальных ценностей для юношей более значимыми оказываются образованность, твердая воля, рационализм, самоконтроль, эффективность в делах и смелость в отстаивании своих взглядов. Девушки выше оценивают аккуратность, жизнерадостность, независимость, терпимость, широту взглядов [5].

На выбор юношами цели выстраиваемых профессиональных или жизненных проектов может повлиять свойственная им лучшая ориентация в социальных ситуациях и рациональность в поведении. Выбор цели может определять и свойственный представителям мужского пола высокий настрой на достижение успеха, интернальность, активность, меньшая склонность к негативным переживаниям, меньшая тревожность. Гендерную специфику целям, избираемым девушками проектов, может придавать большая их консервативность в поведении и деятельности, ориентированность на соблюдение социальных норм и некритичность по отношению к ним. Немаловажны для целеполагания и эмоциональные особенности девушек: тревожность и склонность к фиксации на неудачах, явное предпочтение в поведении и деятельности стратегии избегания неудачи. Подобные качества юношей и девушек не могут не коррелировать с выдвигаемыми ими целями построения проектов своей жизни.

Приоритеты разделяемых девушками и юношами жизненных целей, как нам представляется, находят непосредственное отражение в целях, атрибутируемых ими профессиональным и жизненным проектам. В результате образуется гендерная спецификация выстраиваемых молодыми людьми профессиональных и жизненных проектов. Согласно научным данным, вне зависимости от возраста, мужчины обладают более развитым, чем у женщин, уровнем субъективного контроля, более рациональным самовосприятием и восприятием окружающих. У женщин эмоциональная сфера более дифференцирована и сложна, чем у мужчин. Их отличает эмоциональная чувствительность и эмоциональная нестабильность, а также большая склонность к проявлению эмпатии. Немаловажно также и то, что гендерные различия проявляются в особенностях поведения в конфликтных ситуациях и в виде привлекаемой во фрустрирующих ситуациях психологической защиты (Ильин Е.П., Макклеланд Д., Грошев И.В., Никольская И.М., Рыбалко Е.Ф., Тулупьева Т.В. и др.). Данные характеристики, предположительно, должны оказывать влияние на способы построения и реализации проектов со стороны женщин и мужчин.

Влияние гендера на профессиональные и жизненные проекты, выстраиваемые студентами, обусловливается также дифференциацией по уровню придаваемой им активности. Будучи личностным образованием, активность представляет собой продукт оформления всех побудительных сил человека, его деятельности, жизненной практики и социализации (Асеев В.Г., Асмолов А.Г., Божович Л.И., Джидарьян И.А. и др.) и образует собой продукт развития всех побудительных факторов. На сегодняшний день доказано, что гендерные особенности влияют на развитие и реализацию произвольной активности, представленной интернальностью, саморегуляцией и волевыми качествами личности. Было установлено, что более высокий, по сравнению с женщинами, уровень развития произвольной активности мужчин связан с такими характерными для них личностными качествами, как доминантность, уверенность

в себе, самоконтроль, жёсткость, мотивация достижения успеха, высокая самооценка, низкая личностная тревожность, высокий уровень субъективного контроля. Проявление произвольной активности у женщин блокируется присущими ей качествами конформизма, чувства вины, мягкосердечности, импульсивности, напряжённости и тревожности. Сделан также вывод о том, что одни и те же качества, повышающие у мужчин мотивацию произвольной активности, у женщин могут её блокировать [5,8].

Уровень придаваемой проектам активности может подчиняться влиянию гендерных стереотипов, которые, согласно современным подходам (Игле Э.), регулируют проявление гендерных ролей. Можно говорить как о позитивной, так и о негативной роли гендерных стереотипов в построении активности личности, в том числе, и в рамках построения её проектов. Их позитивное начало обнаруживается в способности оказывать поддержку межличностному и межгрупповому взаимопониманию и сотрудничеству. Отрицательная же роль связана с тем, что гендерные стереотипы способны образовывать барьеры в построении произвольной активности, связанной с профессиональными и жизненными барьерами. Гендерное начало может также основываться на спецификации признаков «полезности» лиц, привлекаемых для разработки и реализации проектов. Исходя из сложившегося понимания, мужчины могут обнаружить большую склонность к привлечению для разработки и реализации проектов лиц, основываясь на детальной оценке свойственных им деловых качеств, а женщины, преимущественно, на эмоциональном факторе. Для первых может оказаться более привлекательным круг лиц, с которым они смогут реализовать так называемый «мужской» стиль общения. Характерной чертой такого стиля является эмоциональная сдержанность, стремление к независимости, доминированию, к креативными рациональным способам взаимодействия. Для вторых, соответственно, могут оказаться более предпочтительными лица, с которыми устанавливаются межличностные отношениям, основанные на подчинении или социально желательных стратегиях поведения (Бодалёв А.А., Кон И.С.). В итоге, работать над профессиональными и жизненными проектами мужчинам может быть более комфортно с компетентными лицами, а для женщин – с лицами, вызывающими симпатию, чувство сопереживания, эмоциональной близости.

Предположение о гендерной спецификации в принятии ответственности за результаты разработки и реализации профессиональных и жизненных проектов основывается на полученных в психологии данных относительно различий в характере ответственности, принимаемой на себя со стороны юношей и девушек. О.П. Нечепоренко и М.В.Разина, обратившись к выявлению гендерных особенностей типологии ответственности и перфекционизма, установили различия между полами именно по данным характеристикам. Как утверждают исследователи, разница состоит в предъявлении к себе со стороны юноши чрезмерно завышенных требований и в оценке ими социальных требований по отношению к себе как слишком завышенных. В отличие от юношей, девушки ожидают от общества ответственного поведения, не предъявляя сами такого поведения и подобных требований по отношению к себе.

В целом, гендерная спецификация профессиональных и жизненных проектов, выстраиваемых студентами, обнаруживается по ряду направлений построения и реализации этих проектов. Она прослеживается при выборе сферы построения проектов, атрибутировании им цели, определении способа и уровня построения и реализации активности, установлении круга привлекаемых к проекту лиц, принятии ответственности за результаты реализации профессиональных и жизненных проектов. Мы исходим из априорной целесообразности гендерной спецификации профессиональных и жизненных проектов личности, которая реализует собой следующие функции: ориентирующую, регулирующую и защитную. Выделение ориентирующей функции связано с тем, что построение профессиональных и жизненных проектов

основано на осуществлении представителем гендерной группы сложной аналитико-синтетической деятельности, включающей рефлексию своей жизнедеятельности, формулирование и выбор наиболее приоритетных ориентиров её развития. С учётом того, что данные действия реализуются с точки зрения принадлежности к той или иной гендерной группе, рассматриваемая ориентирующая функция обеспечивает рост гендерной осмысленности собственной жизнедеятельности. В соответствии с регулирующей функцией, построение профессиональных и жизненных проектов позволяет автору проектов более целенаправленно выстраивать свою жизнь в различных её сферах, распределяя ресурсы по наиболее приоритетным направлениям деятельности.

Разработка и реализация профессиональных и жизненных проектов с учётом гендерной спецификации, «снимая» ряд проблем неопределённости, вызванных действием гендерных стереотипов, гендерной идентичности и пр., делает жизнь человека более предсказуемой, упорядоченной, стабильной в пространстве функционирования гендерных групп. Смена неопределённости на определённость снижает уровень тревожности, связанный с действием гендерных стереотипов, профилактирует возникающий в силу этого нерациональный расход жизненных ресурсов и появление психических нарушений. Отражение гендерной специфики в профессиональных и жизненных проектах, выстраиваемых человеком, порождает собой эффект не только индивидуального, но и общесоциального позитива.

Позитивный эффект «привнесения» в профессиональные и жизненные проекты «женского» и «мужского» начала обусловливает собой непрекращающееся воспроизводство социальной поддержки гендерной спецификации. Данное воспроизводство предполагает, в первую очередь, адаптацию профессиональных и жизненных проектов личности под анатомо-физиологические различия, имеющиеся между женщиной и мужчиной. Оно также приводит к более полному использованию биопсихологических ресурсов, которые используются для разработки и реализации проектов. Кроме того, оно способствует привлечению социальных и культурных механизмов поддержки гендерного своеобразия для разработки и успешной реализации профессиональных и жизненных планов и перспектив личности. В целом, обладание гендерной специализацией обеспечивает более продуктивную реализацию студентами проектов своей жизни.

Социальная поддержка гендерной спецификации профессиональных и жизненных проектов личности осуществляется на основе организации обучения и воспитания, посредством воздействия средств массовой коммуникации, создания произведений культуры и товаров потребления. Итак, одним из модусов рассмотрения профессиональных и жизненных проектов студентов может быть гендерный модус. В основе его рассмотрения лежит понимание различий между биологическим полом и гендером. Рассмотрение феномена гендера в проблемном поле построения профессиональных и жизненных проектов подразумевает учёт следующих его компонентов: пола, гендерной идентичности, гендерного социального статуса, гендерной структуры личности, гендерных процессов, гендерных убеждений, гендерной толерантности, гендерного дисплея. Влияние гендера на построение профессиональных и жизненных проектов личности может с большей или меньшей очевидностью проявляться по следующим направлениям: в оформлении определённого отношения к проектам; в выборе сферы их построения; в атрибутировании проектам конкретной цели; в определении способа построения проекта и реализации его цели; в задании проекту некоторого уровня активности; в установлении признаков «полезного» круга лиц, привлекаемого для разработки и реализации проекта; в принятии ответственности за результаты разработки и реализации профессиональных и жизненных проектов. Замена в нём неопределённости на определённость в соответствующей сфере снижает уровень тревожности, связанной с действием ген-

дерных стереотипов, профилактирует возникающий в силу этого нерациональный расход жизненных ресурсов и появление психических нарушений. Гендерная спецификация профессиональных и жизненных проектов обладает позитивом на индивидуальном и на социальном уровнях. На индивидуальном уровне она обнаруживается через осуществление ориентирующей, регулирующей и защитной функций, которые повышают уровень осмысленности, планомерности и эффективности жизнедеятельности конкретного человека. На социальном уровне она проявляется на основе дифференцирующей, профилактирующей и активизирующей функций. Позволяя человеку лучше адаптироваться в социальном пространстве, гендерная спецификация способствует снижению в нём уровня конфликтности, обусловленного гендерным влиянием. В итоге, общество оказывается заинтересованным в сохранении и воспроизводстве влияния гендера на построение студентами профессиональных и жизненных проектов. Таким образом, владение данными о гендерных особенностях рассматриваемых проектов позволяет в значительной степени повысить уровень безопасности выстраиваемых ими проектов.

Литература

1. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни [Текст] / К.А. Абульханова-Славская. М., 1991. 299 с.
2. Артемьева, Е.Ю. Основы психологии субъективной семантики [Текст] / Е.Ю. Артемьева / под ред. И.Б. Ханиной. М.: Наука; Смысл, 1999. 350 с.
3. Воронцов, Д.В. Современные подходы к определению понятия «гендер» в социальной психологии [Текст] / Д.В. Воронцов // Вестник Оренбургского гос. ун-та. 2002. № 8. С. 97-101.-77
4. Дементий, Л.И. Ответственность: типология и личностные основания [Текст]: монография / Л.И. Дементий / науч. ред. К.А. Абульхановой-Славской. Омск: Изд-во ОмГУ, 2001. 191 с.
5. Доржиева, М.О. Влияние гендерных особенностей на развитие произвольной активности личности [Текст]: автореф. дис. … канд. психол. наук / М.О. Доржиева. Красноярск, 2006. 21 с.-117
6. Загуменов, С.Н. Индивидуально-психологические и социальные детерминанты гендерных различий в системе межличностных отношений [Текст] / С.Н. Загуменов // Вестник университета. Социология и управление персоналом. М.: Изд-во ГОУ ВПО «ГУУ», 2008. № 6 (44). С. 48-49. -129
7. Кабалевская, А.И. Гендерные стереотипы и их роль в основных сферах общественной жизни [Текст] / А.И. Кабалевская// Российский научный журнал. 2011. № 2 (21). С. 176-181 - 151
8. Кимберг, А.Н. Личностные проекты: мотивационные, когнитивные и ситуационные детерминанты [Текст] / А.Н. Кимберг, А.А. Лузаков // Научный журнал Кубанской гос. академии управления. 2012. № 78.
9. Кон, И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание [Текст] / И.С. Кон. М.: Политиздат, 1984. -179
10. Котова, И.Б. Психический ресурс личности как основа создания и реализации авторского проекта [Текст] / И.Б. Котова, А.М. Аветян // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2013. № 5. С. 65-71.
11. Краснянская, Т.М. Психологическая безопасность личности: временная перспектива [Текст]: Монография / Т.М. Краснянская, А.С. Ковдра. Пятигорск: ПГЛУ, 2012. 168 с.
12. Правник, Д.Ю. Гендерная вариативность образа мира личности [Текст]: автореф. дис. … канд. психол. наук / Д.Ю. Правник. Хабаровск, 2007. 26 с.-301
13. Словарь гендерных терминов [Текст] / под ред. А.А. Денисовой. М.: Информация - XXI век, 2002. 256 с.-346
14. Швецова, А.Д. Особенности смысловой сферы мужчин и женщин с разной гендерной идентичностью [Текст] / А.Д. Швецова // Высшеобразованиесегодня. М., 2009. № 4. С. 44-48.-408
15. Lorber J., Farrell S.A. The Social Construction of Gender / J. Lorber, S.A. Farrell (eds.). London: Sage Publications, 1991.
16. Markus, H. Possible Selves / H. Markus, P. Nurius // American Psychologist, 1986, 41. pp. 954-969.
17. Pervin, L.A. Goal concepts in personality and social psychology: A historical introduction // Pervin L.A. (ed.) Goal concepts in personality and social psychology. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1989. pp. 1-17.
18. Stoller, R.J. Sex and gender / R.J. Stoller. New York: Science House, 1968.

Становление профессии «психолог» как предметной области деятельности

Котова И.Б., Шевкиева Н.Б.

Процесс становления и развития профессий, порождаясь комплексом факторов и определяясь многоаспектными изменениями, отнюдь не случаен. Он детерминирован сложностью профессии и её местом в социальных практиках. Одни профессии,

возникнув ещё на заре человечества, продолжают сохранять свою актуальность, практически не изменяясь, и по сей день. Другие, соотносимые своим возникновением с историей становления цивилизации, многократно трансформировались, но сохранили своё значение. Некоторые, сыграв свою роль в пространстве истории, уже исчезли и стали достоянием времени, а есть такие, которые, возникнув относительно недавно, продолжают искать себя и утверждать свою необходимость для социального развития. Рассмотрение особенностей становления и развития любой профессии как обращение к процессу постепенного оформления требований к сферам её компетентности, методическому инструментарию, нормам деятельности, личности специалистов и т.д. предоставляет богатый материал для осмысления причинного поля успехов и трудностей в конкретной предметной деятельности, горизонтов и перспектив её развития. В этом смысле обращение к профессии психолога представляется особо перспективным.

Действительно, профессия психолога является относительно молодой на рынке профессиональных услуг. Способствующая её оформлению дисциплинарная область психологии сама получила научный статус лишь немногим более ста лет назад. Несколько отсроченное во времени по отношению к этому событию появление профессии психолога, соответственно, обладает достаточно обозримым периодом развития. Это облегчает проведение ретроспективного анализа этапов становления и развития деятельности её субъектов, выявление факторов исторической динамики содержания, предпосылок сужения и расширения социальной востребованности, изменения приоритетов направлений профессиональной активности.

Профессия психолога как предметная область трудовой деятельности обладает определённой спецификой. Отметим, что, будучи ориентированной на человека, на содействие его становлению в качестве субъекта, личности, индивидуальности в различных аспектах жизнедеятельности, данная профессия могла возникнуть только на конкретном этапе развития цивилизации. Этот момент нами увязывается с осознанием уникальности и ценности человека, с возникновением практической необходимости в более полном использовании его ресурсов в интересах социального развития, с реальностью массового стремления людей к самореализации и самоактуализации. Только при таких условиях профессия психолога могла получить стимул для своего формирования и развития.

Немаловажным фактором успешности становления и развития профессии психолога нами рассматривается заложенный в ней потенциал высокой гуманистичности. Базовыми ориентирами деятельности психолога, с самого начала возникновения профессии, выступили выявление и развитие психических ресурсов человека, сопровождение его субъектности в ответственные, напряжённые периоды жизнедеятельности и экстремальных ситуациях, оказание психологической помощи личности в решении сложных экзистенциальных проблем. Ключевыми профессиональными качествами при этом признавались эмпатийность, способность к пониманию человека, к принятию его таким, какой он есть, к сопереживанию и содействию. Чтобы соответствовать профессии, психолог должен «дорасти» до неё, принять на безусловной основе её приоритеты и ориентиры.

Существенные объективные трудности становления профессии психолога связаны с тем, что объектом её деятельности выступает особая, трудно визуализируемая и объективируемая реальность – психика. Возможность профессиональной работы с психикой обусловлена достижением существенного прогресса в её изучении со стороны соответствующей научной области. Не случайно, несмотря на многовековую историю развития психологического знания, сама профессия психолога смогла заявить о себе только после того, как наука психология вооружилась надёжным инструментом изучения психики и приобрела статус экспериментальной. Обретение базовой наукой необходимого уровня убедительности, способности получать доказательные

данные создало стимул, необходимый для появления специалистов, способных использовать эти данные в практической деятельности.

Неоднозначность факторов, определяющих профессию психолога, обусловила сложность её исторического становления и развития. До сих пор во многих социальных сферах статус профессии психолога, делегируемые ему функциональные обязанности, уровень материального вознаграждения, лимит временных затрат и другие поддающиеся нормированию показатели продолжают оставаться весьма неопределенными. Внутренние сложности профессии обнаруживаются и в недостаточной аргументации имеющихся классификаций разновидностей психологического труда, в отсутствии чётких представлений относительно его специфики. Всё это приводит к чрезмерно расширительному толкованию функций психолога, к его одновременному привлечению к выполнению различных видов психологической деятельности – преподавательской, исследовательской, диагностической, консультативной, коррекционной. Увеличение же функций, как известно, не влечёт за собой автоматический прирост дополнительного качества. Очевидный недостаток квалифицированных кадров в профессии способствует возникновению ситуации, при которой должности психолога занимают непрофессионалы или «полупрофессионалы», окончившие краткосрочные курсы. В силу их экспресс-подготовки качество их деятельности является достаточно низким, что обусловливает дискредититацию психологической профессии. В России продолжают функционировать курсы краткосрочной переподготовки школьных психологов, многие из которых сориентированы на ознакомление будущих «специалистов» только с тестовыми методиками и тренинговыми программами, не предлагая базовую профессиональную подготовку, основанную на общепсихологических знаниях. Всё это снижает качество деятельности выпускаемых, по сути, «суррогатных» специалистов и вызывает разочарование потребителей, сопровождающееся падением спроса на психологические услуги. Не случайно, несмотря на практически вековую историю, данная профессия так и не приобрела всеобщего признания. Стремительное распространение частной психологической практики в отдельных регионах страны сочетается с полной её не успешностью в других регионах. Притом, что возрастает популярность помощи психолога в одних сферах, в частности, в организационно-управленческой деятельности, в других сферах, например, в системе образования ставки психолога упраздняются.

Наряду с этим, стремительные изменения в нашей стране, происходящие в последние десятилетия, поневоле актуализируют потребность в высококвалифицированных психологах. Без участия профессиональных психологов на сегодняшний день реально невозможно решить множество сложнейших проблем в области политики, образования, медицины, социальной и других сфер жизнедеятельности. Психологическая помощь необходима широкому кругу потребителей – беженцам, жертвам техногенных, экологических и природных катастроф, террористических актов, безработным, детям и старикам, малообеспеченным и людям, неуспешным в каких-либо сферах жизни. В силу возрастания конфликтности и агрессии во всех социальных сферах возрастает необходимость проведения семейных консультаций, психологической помощи в функционировании детских и подростковых психологических служб, социальных, медико-педагогических, психокоррекционных и реабилитационных учреждений. Наряду с населением, помощь психолога востребована со стороны властных, правительственных, силовых структур, местных и городских администраций. Однако обозначенные и подобные им задачи способен эффективно решить только профессиональный психолог, характеризующийся единством качественной теоретической подготовки, обширной профессиональной эрудицией и мастерством вла-

дения современными психологическими приёмами и техниками.

Очевидная сложность вхождения психологии в сферу высоко продуктивных профессиональных практик требует углублённого исторического и теоретико-практического осмысления. Необходим, как минимум, последовательный содержательный и причинно-следственный анализ исторической динамики оформления профессии психолога, целостное рассмотрение психологических особенностей её субъекта, достижение понимания законов построения и функционирования психологических практик, проектирование перспектив дальнейшего развития соответствующей профессиональной реальности.

Профессия психолога, не выступая до недавнего времени в качестве основного объекта психологического исследования, тем не менее, обладает определённым ресурсом научной изученности. Немаловажным заделом к рассмотрению профессии психолога в единстве её исторических, теоретических и практических аспектов выступают научные разработки, выполненные в области психологии профессий.

Проблемы психологии профессии и профессионального развития на получили разностороннее рассмотрение в психологических и акмеологических работах (Абульханова-Славская К.А., Анисимов О.С., Анисимов С.А., Бодалев А.А., Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Котова И.Б., Кузьмина Н.В., Лаптев Л.Г., Маркова А.К., Панасюк А.Ю., Пряжников Н.С. Степнова Л.А., Яблокова Е.А. и др.). На сегодняшний день даны определения основных понятий, используемых в психологии профессий, раскрыты признаки профессиональной деятельности, построены её классификации (Безносов С.П., Бодров В.А., Деркач А.А., Зеер Э.Ф., Климов Е.А., Пономаренко В.А., Маркова А.К., Поваренков Ю.П. и др.).Проведённые в психологии исследования позволили выявить общие психологические закономерности, свойственные профессиональной деятельности в целом вне её предметного наполнения (Ананьев Б.Г., Батышев С.Я., Бехтерев В.М., Шадриков В.Д.). Кроме того, они позволили раскрыть психологическую феноменологию, закономерности, механизмы функционирования конкретных профессий и их представителей (Платонов К.К., Рыбников Н.А., Ядов В.А. и др.).

Значительный пласт построения нашего исследования образовали работы, раскрывающие историческую динамику становления и развития психологической науки как отдельной дисциплинарной области (Выготский Л.С., Ждан А.Н., Марцинковская Т.Д., Петровский А.В., Ярошевский М.Г. и др.), а также работы, посвящённые отдельным отраслям и разделам психологической науки (Карандашев В.Н., Котова И.Б., Кулешова Л.Н., Краснянская Т.М., Лидак Л.В., Сущенко С.А., Тылец В.Г. и др.). Обращение к ним позволило осуществить реконструкцию общей логики становления и развития психологической науки как базиса для зарождения и последующего развития психологической практики и профессии психолога.

Наиболее разработанным ракурсом предметного поля изучения особенностей становления и развития профессии психолога выступает личность её субъекта. К настоящему времени по проблеме профессионально-личностных особенностей психолога реализован значительный массив исследований (Артемов В.А., Добрынин Н.Ф., Исаева Н.И., Котова И.Б., Лурия А.Р., Леонтьев А.Н., Помаз Г.С., Петровский А.В., Петровский В.А., Фельдштейн Д.И., и др.). Полученные результаты позволили обозначить отдельные качества и комплексы качеств личности современного психолога, особенности их развития в период обучения в вузе и послевузовский период (Аминов Н.А., Борисова Е.М., Дашкевич О.В., Деркач А.А., Дубровина И.В., Захаров В.П., Карандашев В.Н., Климов Е.А., Кузьмина Н.В., Лидерс А.Г., Маркова А.К., Мухина В.С., Молоканов М.В., Овчарова Р.В., Романова Е.С., Сидоренко Е.В., Темнова Л.В., Хрящева Н.Ю. и др.).

Рассмотрению вопросов становления и развития профессии психолога способствовали также работы, посвящённые отечественным психологическим практи-

кам (Братченко С.В., Василюк Ф.Е., Ланге Н.Н., Леонтьев Д.А., Недбаева С.В., Россолимо Г.И., Рыбаков Ф.Е., Токарский А.А., Тхостов А.Ш., Шиянов Е.Н. и др.). Они сыграли значимую роль в осуществлении ментальной реконструкции психолога в качестве субъекта реализации профессиональных практик.

Качественные различия между академическими психологами, ориентированными на познание с использованием научных методов закономерностей функционирования психики, и практическими психологами, нацеленными на оказание некоторой психологической помощи субъектам или группам, выявлены рядом отечественных психологов (Донцов А.И., Жуков Ю.М., Петровская Л.А. и др.). Отметим, что преобладающая часть исследований ориентирована на изучение личности и деятельности именно практического психолога.

Последующее уточнение статуса психологов как представителей «помогающей» профессии сопровождалось ещё большей детализацией его психологического портрета и личностных условий профессиональной эффективности. Например, успешность выполняемой психологом профессиональной деятельности связана с развитием социального интеллекта, наблюдательности, психологической проницательности, коммуникативной компетентности, рефлексивности, творческого мышления, эмоциональной гибкости. В исследованиях индивидуально-личностных особенностей психолога, влияющих на эффективность его работы, выявлены качества эмпатии и коммуникативности (Абрамова Г.С., Андреева Г.М.); интроверсии – экстраверсии и степени нейротизма (Верняева Т.А.); уверенности в себе и способности к саморегуляции (Ромек В.Г.); самооценка и уровень притязаний (Залученева Е.А., Ласыгин А.В.); структуры темперамента (Борисова Е.М., Логинова Г.Н.).Наряду с качествами личности, психолог, как показано в ряде исследований, должен обладать широким перечнем умений и способностей. Среди них, в частности, отмечается способность к оказанию мотивирующего и энергизирующего воздействия на личность, к трансляции своей субъекности, к оказанию фасилитирующего влияния, к созданию комфортной, доверительной психологической атмосферы, владению способами и механизмам психологической поддержки и защиты в ситуациях личностных и межличностных конфликтов и т.д. [3]. Список отнюдь не полный и может получить продолжение по итогам исследований, уже реализованных на сегодняшний день.

Даже краткий обзор имеющихся характеристик психолога как представителя профессий типа «Человек – человек» или помогающих профессий показывает, что успешность выполняемой деятельности определяется наличием у него весьма обширного перечня личностных качеств, способностей и умений. Обладание ими призвано обеспечивать особую «восприимчивость» и компетентность психолога как профессионального представителя особой предметной области знания по отношению к феноменам, попадающим в сферу её научных интересов.

Лежащая в основе профессиональной деятельности психолога предметная область знания – психология – развивалась в рамках теоретического, или философского, периода несколько столетий без очевидного выделения соответствующей сферы практики. Лишь XX век, восприняв результаты многовекового процесса становления психологической науки и синтезировав из них прикладное начало, через выработку социального заказа интенсифицировал практику оформления и развития психологии как сферы профессиональной деятельности.

На становление отечественной психологии в качестве профессиональной предметной области знания наложил отпечаток общемировой процесс поиска и затянувшегося во времени утверждения психологией своей предметной области знания. Он не только позволил исследователям осознать специфику феноменологического пространства психологической науки, но и способствовал кристаллизации основных возможностей использования его элементов в профессиональ-

ной деятельности психолога. Соответственно, важной особенностью психологии как профессиональной предметной области знания является наличие хорошо разработанных фундаментальных оснований или теоретического плацдарма, создание которого значительно предшествовало во времени определению соответствующей предметной сферы практической деятельности.

Литература

1. Донцов, А.И. Академический психолог и психолог-практик: штрихи к профессиональному портрету [Текст] / А.И. Донцов, Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская // Введение в практическую социальную психологию / под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. – М.: Смысл, 1996. – С. 14-21.
2. Дубровина, И.В. Теоретические основы и прикладные аспекты развития школьной психологической службы [Текст]: дис. ... д-ра психол. наук / И.В. Дубровина. – Тбилиси, 1988.
3. Исаева, Н.И. Развитие профессиональной культуры психолога образования [Текст]: дис. … докт. психол. наук / Исаева Н.И. – Белгород. 2002.
4. Карандашев, В.Н. Психология: Введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.
5. Климов, Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 456 с.
6. Котова, И.Б. Коммуникативная компетентность психолога: теоретико-эмпирическое исследование [Текст]: монография / И.Б. Котова, Л.М. Войтенко. – Ростов-на-Дону: Издательство РО ИПК и ПРО, 2011.-232 с.
7. Краснянская, Т.М. Психология самообеспечения безопасности (феноменология, механизмы, стратегии) [Текст]: дис. … д-ра психол. наук / Т.М. Краснянская. – Сочи, 2006. – 373 с.
8. Лидак, Л.В. Педагог как объект научной психологии [Текст] / Л.В. Лидак. – Ставрополь: Кн. изд-во, 2000. – 189 с.
9. Недбаева, С.В. Становление и развитие личностно ориентированной психологической практики в российском образовании [Текст]: автореф. дис. … д-ра психол. наук / С.В. Недбаева. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2001. – 42 с.
10. Петровский, А.В. История и теория психологии [Текст] / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Ростов-н/Д.: Феникс, 1996.
11. Психологическая наука в России XX столетия: проблемы теории и истории [Текст] / под ред. А.В. Брушлинского – М.: Институт психологии РАН, 1997. – 576 с.
12. Темнова, Л.В. Личностно-профессиональное развитие психолога в системе высшего образования [Текст] / Л.В. Темнова. – М.: Изд-во МОСУ, 2000. – 212 с.
13. Тылец, В.Г. Отечественная психология обучения иностранным языкам: зарождение, становление, развитие [Текст]: Монография / В.Г. Тылец. – Пятигорск: ПГЛУ, 2009. – 300 с.
14. Ярошевский, М.Г. Психология в XX столетии. Теоретические проблемы развития психологической науки [Текст] / М.Г. Ярошевский. – М.: Политиздат, 1971.

Представления как основа формирования образа мира в юношеском возрасте

Мсхиладзе З.И.

Важность межличностных отношений во всех сферах жизнедеятельности человека подчеркивалась на протяжении всего развития психологической науки. М.М. Рубинштейн, рассматривая проблему чужого Я, отмечал, что человек, будучи изолированным, никогда не вскроется как человек и не найдет своей полноты и самого себя. Личность своим существованием предполагает другую личность. В любом акте взаимодействия субъект утверждает и себя и другого. Понятие «межличностные отношения» наиболее полно характеризует процессы и результаты взаимного восприятия, познания, воздействия, влияния, оценки (Г.М. Андреева, Л.С. Выготский, Я.Л. Коломинский, В.А. Петровский, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Н.Н. Обозов) и др.). В отношениях человека, которые он демонстрирует по отношению к другим людям или к каким-либо обстоятельствам своей жизнедеятельности, прослеживается тесная связь с его потребностями, мотивами, образами, ценностями. Отношения делятся на типы в зависимости от выраженности степени близости или дистантности партнеров; от позитивности или негативности отношений; от позиции по отношению друг к другу в процессе общения; от степени самораскрытия и др. По этим основаниям выделяют следующие отношения: близкие, далекие, позитивные, негативные, отношения снизу, отношения сверху, интимные, отчужденные, отношения знакомства, приятельские, товарищеские, дружеские, любов-

ные, супружеские, родственные и т.д. Различают конструктивные и деструктивные отношения. По выполняемым межличностным функциям выделяют функционально-ролевые, эмоционально-оценочные и личностно-смысловые отношения. Функционально-ролевые отношения зафиксированы в сферах жизнедеятельности человека и разворачиваются в ходе усвоения норм и групповых правил, при руководстве и контроле. Личностно-смысловые отношения – это отношения, при которых мотив одного приобретает личностный смысл для других.

Формирование и развитие научных знаний о межличностных отношениях связано с рассмотрением проблем социальной перцепции, построения в сознании человека многомерного образа мира или образа реальности. Изучение представлений современного человека составляет достаточно обширную исследовательскую область психологической науки. Проведенные исследования позволили понять, что представления образуют собой содержание сознания человека и служат основой для построения им своей активности в той или иной сфере жизнедеятельности [10,11,13].

Изучение представлений тесно связано с проблемой образа мира, который имеет социальную и деятельностную природу (А.Н. Леонтьев, С.Д. Смирнов, Г.А. Берулава и др.). В работах Ф.Е. Василюка, В.П. Зинченко, Е.Ю. Артемьевой, В.В. Петухова было выявлено структурное содержание образа мира и социально-психологические факторы построения его структуры (Г.М. Андреева, В.В. Столин). Образ мира в соответствии с концепцией А.Н. Леонтьева, А.А. Леонтьева, В.В. Петухова, С.Д. Смирнова, детерминирует особенности восприятия человеком окружающей действительности и предопределяет качество его представлений. В настоящее время образ мира характеризуется как результат и идеальная форма отражения предметов и явлений материального мира в сознании человека [12].

Г.А. Берулава среди формальных характеристик образа мира выделила эмоциональную насыщенность, обобщенность, дифференциальность (мозаичность, отдельность), активность [1]. Разработка категории образа как важнейшего компонента психической жизни, способствовала более глубокому изучению представлений (А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский) [7]. Всякое восприятие предмета фактически является включением воспринятого объекта в организованную систему представлений [9].

Согласно А.Н. Леонтьеву, образ мира, определяясь в смысловом поле, в системе значений, есть характеристика сознания человека. Он указывал, что проблема восприятия должна ставиться и разрабатываться как проблема психологии образа мира. Это обусловлено тем, что в сознании человек строит не мир, а образ, активно «вычерпывая» его из объективной реальности. А.Н. Леонтьев считал, что образ, представляя собой своеобразный «узел» модальных ощущений, является ориентировочной основой поведения, что он состоит из отдельных свойств, что знания и мышление не отделены от процесса формирования чувственного образа, а входят в него, следовательно, образ мира представляет единство познавательного и чувственного [6].

В течение жизни человек развивает упорядоченный и связный взгляд на мир. За поверхностью явлений он пытаются отыскать некоторые инвариантные свойства мира. В связи с этим, стремясь понять многообразный и во многом непознаваемый мир, человек выделяет только ключевые, наиболее жизненно значимые аспекты реальности, игнорируя все второстепенное и незначимое, и строит в сознании целостную и понятную модель мира. Целостные представления о мире содержат в себе обобщенные представления о структуре мироздания, о закономерностях функционирования социальной реальности, а также о месте и роли человека в этом мире (Ф. Хайдер). Выстраивая целостные представления о мире, человек, по сути дела, вооружается когнитивной картой, которая выступают основой построения стратегий социального поведения [10]. К.Е. Кузьмина считает, что действительность репрезенти-

рована субъекту через чувственную модель, которая отражает индивидуальный жизненный опыт, и через знаковые модели, данные в языковых формах и в эталонах восприятия, используемые субъектом как средства познания и интерпретации окружающего мира. В опыте взаимодействия личности с миром, служащем основой построения образа мира, слиты в единство значение, чувственная ткань и личностный смысл. При этом в них неоднозначно выражены ее потребности, мотивы, устремления и предпочтения. В итоге, образ мира является результатом субъективного истолкования человеком сенсорных данных, преобразования их в перцептивные образы, обобщения их в категории и смысловые сгустки [6].

В.М. Смирнов, признавая, что на характер представлений об окружающем влияют субъективные компоненты, выделяет отношение к объектам предметного и социального мира, обусловленное потребностной сферой обладателя представлений [10]. Связь образов с потребностно-мотивационной сферой личности отмечают многие исследователи. В.Ф. Петренко, связавший образ мира с понятием значения (значимости), показал, что в нем фиксируются существенные свойства объекта, как средства удовлетворения потребностей субъекта. Взаимосвязь познавательных и эмоционально-волевых процессов в образе подчеркивал С.Л. Рубинштейн, отмечавший, что процесс отражения рождает не только знания о мире, но и отношение к нему. Психические процессы, взятые в их конкретной целостности, являются, в его трактовке, не только познавательными процессами, но и аффективными, эмоционально-волевыми. Они выражают не только знания о явлениях, но и отношение к ним. В них отражаются не только сами явления, но и их значение для отражающего их субъекта, для его жизни и деятельности. В образе объединяется интеллектуальное и чувственное отношение к предмету через призму его потребностного значения для человека [9].

Связь образов мира, рождающихся у человека, с особенностями его интеллектуального и чувственного отношения, преломленными через потребностную сферу, потребовало от психологов изучения качества восприятия окружающего мира [3,10]. Как показали исследования, развиваясь в пространстве уникальных жизненных обстоятельств, каждый субъект вырабатывает индивидуальную систему восприятия и усвоения информации об окружающем мире. Из этого следует, что в процессе жизни у каждого человека формируется собственный стиль познания. Использование субъектами разной системы знаков (конструктов) обусловливает различия в структуре социальной перцепции в силу того, что одна и та же задача, разрешаемая различными средствами, будет иметь и различную структуру. Собственный стиль восприятия и усвоения информации о познаваемом мире создает базу для формирования непохожих друг на друга личностей даже при одинаковых средовых условиях [2].

Своеобразие индивидуального познания заключается в акцентировании внимания на одних явлениях и пренебрежении другими. Поэтому к его стилям можно отнести семантические предпочтения или использование разных наборов конструктов (Д. Баннистер, М.В. Ионцева, Дж. Келли, И.Н. Козлова, М.И. Тараруxина, Ф. Франселла)**.**

Выстраивая теорию конструктов, Дж. Келли свою задачу видел в изучении и объяснении того, как конкретный человек строит целостный интегрированный образ мира, в котором он живет и действует, предсказывает и контролирует события, поведение других людей, выбирает направление своей активности. Дж. Келли исходил из того, что для человека характерно упорядочивание ежедневных событий в своей жизни с помощью субъектных истолкований. Это позволяет человеку быть готовым к тому, чтобы каждый день успешно справлять с новым опытом. Результаты жизненного опыта закрепляются в словах и образах, создавая своеобразную систему осознаваемых или неосознаваемых линеек, инструментов измерения, прилагаемых ко всему, с

чем сталкивается человек. Согласно взглядам Дж. Келли, система конструктов обеспечивает каждого человека его собственной сеткой поведенческих тропинок, не только ограничивающих его действия, но и открывающих перед ним свободу, которая в противном случае оказалась бы для него несущественной. Высказанные в теории конструктов Дж. Келли положения перекликаются с взглядами отечественных психологов. В частности, по Л.С. Выготскому, в процессе развития происходит усвоение содержания культурного опыта, приемов и форм культурного поведения, культурных способов мышления [2]. Усвоение структур и символов внешней социальной деятельности приводит к формированию внутренних структур психики. К таким структурам сознания можно отнести и конструкты, участвующие в построении образов окружающего мира и структурирующие содержание имеющихся у человека представлений о нем.

В настоящее время понятие «конструкт» рассматривается в рамках смыслового подхода к исследованию личности (Леонтьев Д.А.) экспериментальной психосемантики (Петренко В.Ф., Шмелев А.Г.). В целом, под конструктом понимается особое субъективное средство, сконструированное самим человеком и проверенное на собственном опыте, с помощью которого он выделяет, оценивает и прогнозирует события, организует свое поведение, «понимает» других людей, реконструирует систему взаимоотношений и строит образы мира и себя в этом мире.

Конструкты, относящиеся к личностной сфере, обозначаются термином «личностный конструкт». Они рассматриваются в исследованиях Митиной О.В., Похилько В.И., Улановского А.М. [8]. А.Г. Шмелев выдвигает идею о существовании у каждого человека личностного семантического пространства, т.е. модели соответствующей категориальной структуры сознания), которая отражает опыт социального взаимодействия субъекта и выступает экспериментальной моделью индивидуальных категориальных структур сознания [15].

К. Левин считал, что сознание человека и его миропонимание формируются под влиянием жизненного пространства», которое задается человеку извне как совокупность динамически взаимосвязанных факторов, определяющих поведение индивида в данное время. Таким образом, процесс формирования представлений о мире не только архетипически задан, но и в значительной степени обусловлен индивидуальными реакциями на объекты и явления социального окружения [5]. Соединение архетипически заданного и выраженного через культуру и неповторимого, выраженного через индивидуальный жизненный опыт порождает социальные представления индивида, и, в конечном счете, его уникальную модель мира (концепция С. Московичи).

Наряду с этим, построение социальных представлений неизбежно связано с необходимостью осмысления, понимания, интерпретации человеком окружающего мира, социальной действительности. Формируемые в результате соответствующих когнитивных процессов понятия и представления, обладая чертами сходства, вместе с тем, не тождественны друг другу. Раскрывая характер различий между ними, К.А. Абульханова-Славская отметила, что представления личностно детерминированы, обладают некой степенью категоричности, четкости, ясности или смутности, что связано со способом репрезентации общественного в индивидуальном сознании. При всей обобщенности представлений они отличаются дифференцированностью как по временной отнесенности, так и по индивидуальному содержанию, а также по адекватности прошлому, настоящему и прогнозируемому будущему. Представления выполняют не только рефлексивную, но и конструктивно-преобразующую функцию (Б.Ф. Ломов, Е. Н. Сурков и др.). При помощи представлений создается конструктивный образ ситуации, социального положения, самоконтроля, управления, отношений и преобразования действительности.

Ведущим при построении образа мира фактором смыслообразования выступает

ценностно-смысловая позиция субъекта. Уровень, характер и степень присвоения социального опыта, эффективность выстраиваемого «образа мира» определяются особенностями самого субъекта, а также особенностями развития и функционирования конкретно-исторического общества, представителем которого он является. Использование социальных представлений – системы общественно выработанных значений, ценностей, норм, закрепленных в языке, предметах культуры, эталонах деятельности – выступает основанием образа мира, ядерным уровнем его символической (знаковой) репрезентации [11].

Присваиваемые в процессе построения образа мира конструкты, присущие в определенный культурно-исторический период конкретному человеческому сообществу, становятся внутренними регуляторами поведения, эталонами оценки и способами восприятия окружающей реальности каждого отдельного члена общества – носителя его культуры и ценностей. Выстраивая на основе представлений «образ мира» как совокупность значимых свойств в структуре жизнедеятельности, субъект в качестве системы координат использует конструкты, по которым осуществляется дальнейшее построение и изменение объективной реальности (Г.М. Андреева, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, А.А. Пилипенко Э.В. Сайко, С.Д. Смирнов). По сути дела, конструкт – это и способ поведения, и канал движения, и форма отношения (Забродин Ю.М., Похилько В.И.).

Созданные системы личностных конструктов не остаются неизменными. В определенные возрастные периоды, например, в период юности, отмечается скачкообразное усложнение когнитивных структур и их объема (Курбатова Т.Н.), возрастание степени абстрактности (Смагина С.С., Donahue D.), переориентация на более глубокий анализ психологической сферы, осознание психологических качеств (Жданова С.Ю., Рюмшина Л.И.). При этом, как отмечает И.В. Дубровина, «внутренние» качества осознаются позже «внешних», зато старшие школьники придают им большее значение.

Помимо кризисных периодов, системы конструктов постоянно подвергаются перепроверке. В частности, в случае неспособности старой системы обеспечить точное предсказание событий, она подвергается перестройке, трансформации, которая заключается в образовании новых конструктов или замене имеющихся вновь созданными (Смагина С.С.). Прогрессивная дифференциация и прогрессивная интеграция (иерархизация, установление связей между подсистемами, укрупнение подсистем) идут параллельно и составляют суть нормального развития [8].

Складывающиеся у субъекта отношения с окружающей реальностью играют значительную роль в построении субъектом образа мира и определении своего места в нем. Юношеский возраст, согласно сложившимся в психологии представлениям, является периодом жизни человека, в течение которого у него происходит наиболее интенсивное развитие самосознания, активно формируется мировоззрение, принимаются ключевые жизненные ориентиры, смысловые концепты, закрепляется новое отношение к действительности, реализующееся в способах выделения, оценки и прогнозирования событий и явлений, а также в способах организации своего дальнейшего поведения (Л.И. Божович, Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков). Новая структура сознания означает и новый характер восприятия себя, внешней действительности и деятельности в ней, новый характер протекания психических функций (К.Н. Поливанова). В этом возрасте происходят значимые изменения, связанные с заменой детского внутреннего мира новыми образами мира. Ряд возрастных особенностей, обусловленных созреванием организма и новой социальной ситуацией развития, позволяют рассматривать период юношества как насыщенного интенсивными процессами выработки новой системы личностных конструктов и новых образов уже «взрослого мира».

Реализуемая в этот период активность открывает перед молодым человеком зна-

чительные возможности для личностной самореализации. Он уже может проявить себя во многих, в том числе, и не доступных раннее взрослых видах деятельности, обеспечивающих ему приобретение свежего опыта, богатых впечатлений и новых социальных контактов. Данная активность может разворачиваться в поиске наиболее подходящих для себя круга и стиля общения, в выявлении наиболее интересных видов деятельности, Значимым для этого периода является интенсивное расширение социальных связей молодых людей – не только со сверстниками, но и с более зрелыми, опытными людьми. Начиная в этот период взаимодействовать со взрослыми на равных, юноши и девушки открывают для себя новые, ранее не известные пласты человеческой культуры. Стремясь обогатить свой социальный опыт, молодые люди, тем не менее, ориентированы на интимно-личностное общение, на построение позитивных межличностных отношений (А.Г. Асмолов, И.С. Кон, Д.Б. Эльконин), которые позволяет им лучше понять себя и окружающих людей.

Исследователи (Абрамова Г.С., Кон И.С, Першина Л.А, Райс Ф. и др.) сходятся в том, что в возрасте 17-21 лет происходит оформление ценностной сферы как системного образования, характеризующегося устойчивостью, гармоничностью, иерархичностью, внутренней непротиворечивостью. Подобные превращения системы ценностей связаны с переходом человека на качественно иной уровень самоорганизации – в субъекта деятельности с присущей ему системой психических свойств, внутренне обуславливающих организованность и устойчивость поведения в соответствии с его общественным положением и складывающимися у него сознанием и самосознанием [3].

В рамках новой социальной ситуации развития у юношей происходит изменение субъект-субъектных отношений как особой позиции субъекта в мире, изначально проявляющейся в специфической личностной предрасположенности к одним людям и в избегании других. Складывающиеся в юношеском возрасте межличностные отношения выполняют важную функцию, позволяя проследить взаимосвязь внутреннего, субъективного мира личности и объективно существующей окружающей действительности (А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко). Тем самым создаются условия для становления рефлексивных способностей личности, для приобретения нового опыта за счет расширения социальных связей, пробы себя в новых ролях. Именно они выступают в качестве предпосылок развития новой системы личностных конструктов, приобщающих молодых людей к миру взрослых (Kelly G., Бинас В.А., Дубровина И.В.).

По мере взросления представления юношей об окружающем мире и о других людях, выстраиваемые на основе новой системы конструктов, все в большей мере переходят от недифференцированного, «синкретического» знания, свойственного детскому возрасту, к упорядоченному, понятийному отражению действительности, характерному взрослому человеку. Это происходит за счет совершенствования репрезентативных когнитивных структур, которые определяют стратегии обработки когнитивной информации и служат инструментом дальнейшего ее поиска. Категориальная система сознания в период юности в связи с расширением опыта становится более дифференцированной и приводит к еще более точной категоризации людей и ситуаций. Рефлексивные способности, оформляющиеся в период юности, совершенствуют актуальную картину мира не только за счет конкретизации системы образов актуальных объектов реальности, но и за счет совершенствования процессов антиципации, прогнозирования и программирования будущего [4,13].

В качестве знаковой характеристики юности называется устремленность личности в будущее. В силу того, что в этот период формируется временная перспектива, под которой понимается способность личности действовать в настоящем, в свете предвидения сравнительно отдаленных событий будущего, молодому человеку свойственно строить достаточно обширные планы на более или менее отдаленное будущее.

Изучение представлений в юношеском возрасте занимает особое место в исследовательском пространстве психологической науки. Это связано с тем, что данный возраст представляет собой чрезвычайно важный период в становлении личности, связанный с осуществлением значимых выборов: профессии, системы ценностей, круга общения и взаимодействия. Выборы эти отражаются в целях, планах, в субъективной картине мира. Проведенные исследования позволили констатировать, что образ будущего у юношей и девушек является сложным интегральным образованием, включающим в себя ценностные ориентации и первые жизненные планы, планируемые и ожидаемые события, усвоенные стереотипы социального поведения, элементы рефлексии и самооценки, установки и эмоциональное отношение к будущему.

Представления юношей о будущем могут выступать критерием их личностной и социальной зрелости. Наличие зрелых, сформированных представлений о будущем в юношеском возрасте, образуя «потенциал личности», становится возможной и необходимой предпосылкой дальнейшего развития личности. Показателем личной и социальной зрелости в юношеском возрасте может служить наличие сформированных представлений о дальнейшем жизненном пути, о возможности самореализации, о построении позитивных межличностных отношений.

Важность изучения представлений юношей о своих возможностях в будущем обусловлена тем, что они выступают в качестве формы ментальной репрезентации, моделирующей будущее, исходя из имеющихся знаний о себе и о своих возможностях (О.С. Васильева, Л.С. Выготский, Е.И. Головаха, А.А. Кроник, С.Л. Рубинштейн, Т.В. Снегирева, Н.Н. Толстых, А.А. Фролова, П.И. Яничев и др.).

Литература

1. Берулава Г.А. Образ мира как мифологический смысл: Учеб. пос. для вузов. – М.: Педагогической общество России, 2001. – 46с. -28

2. Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Под ред. Д.Б. Эльконина. – М.: Педагогика, 1984. – 432с. -47

3. Зинченко В.П. Движение глаз и формирование образа // Вопросы психологии. – 1968. – №5. – С.41-47. -77

4.Кон И.С. Психология юношеского возраста (Проблемы формирования личности): Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов. – М.: Просвещение, 1979. – 175с.

5.Левин К. Топология и теория поля. – М., 1980. – 236с.

6. Леонтьев А.Н. Психология образа // Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология. – 1979. – №12. – С.3-13. -118 Леонтьев А.Н.

7.Петровский А.В., Ярошевский М.Г. История и теория психологии. – Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 1996. -162

8.Похилько В.И. Психодиагностика индивидуального сознания // Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М., 1987. – С.228-244. - 166 Похилько

9.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Издание четвертое. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 688с. – Рубинштейн -177

10.Смирнов С.Д. Психология образа. Проблема активности психического отражения. – М., 1985. Смирнов - 189

11.Соболев С.И. Особенности социальных представлений у лиц с различными типами ценностно-смысловой позиции: Автореф. дисс. … канд. психол. наук. – Самара: СГПУ, 2006. – 24с.- 191 Соболев

12.Советский энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – 1632с. - 194

13.Фролова А.А. Развитие представлений в юношеском возрасте о реализации личностного потенциала в будущем: Автореф. дисс. … канд. психол. наук. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2007. – 24с.- 217

14.Чуприкова Н.И. Умственное развитие: Принцип дифференциации. – СПб.: Питер, 2007. – 448с.225

15.Шмелев А.Г. Психосемантика и психодиагностика личности: Дисс. ... докт. психол. наук. – М., 1994.

Проблематика инклюзивного обучения студентов с нарушением зрения

Кузьмина Н.В.

Равное образование для всех - это главный принцип инклюзивного обучения. На нашей планете по данным здравоохранительной структуры около одного миллиарда людей с ограниченными возможностями здоровья. И достаточно большее количество проживает на территории Российской Федерации.

Вопрос инклюзивного образования в нашей стране отличается актуальностью, поскольку для полноценной интеграции людей с ограниченными возможностями здоровья в общество, получение образования необходимо.

При поступлении в высшее или средне-специальное учебное заведение людей с нарушением слуха, зрения, опорно-двигательного аппарата, речи, интеллекта, студенты и их преподаватели сталкиваются с рядом проблем на пути к созданию комфортных возможностей обучения.

В зависимости от функциональных нарушений, каждая из этих категорий нуждается в различных средствах реабилитации и в концептуально различающихся педагогических подходах.

В данной статье будет рассмотрена только лишь проблематика обучения студентов с нарушением зрения, поскольку с этими сложностями мы сталкивалась лично, и вопрос будет рассмотрен как с позиции незрячего студента, так и преподавателя, непосредственно работающего с категорией студентов с нарушением зрения.

Итак, первая проблема, с которой сталкивается студент - это ориентировка в пространстве.

Новый маршрут, незнакомые помещения в корпусе учебного поведения, как новый кусочек неизведанного мира, который требует внимательного поэтапного изучения. И если маршрут от дома к месту обучения не является заботой преподавателя, то ориентировка в помещениях, корпусах и аудиториях, напрямую зависит от куратора или преподавателя. Мобильность незрячего студента на занятиях зависит от изучения аудиторий в свободное время. Куратору студента желательно предоставить ему некоторое количество времени для изучения аудиторий, в которых будут проходить занятия и маршруты к необходимым помещениям (столовая, уборная и т.п.), ведь не изучив, их студент будет находиться как в темной пещере, что не добавляет уверенности в себе и комфортности в обучении.

Вторая проблема - социальная. У студента с нарушением зрения, сталкиваясь с большим количеством незнакомых зрячих людей, которые в большинстве своем не когда не общались с людьми с ограниченными возможностями здоровья, возникает психологический барьер, что затрудняет общение.

Необходимо разъяснять студентам и преподавателям, что люди с нарушением зрения, такие же частицы общества, что и нормально видящие люди. Но помощь бывает, необходима им чаще. Незрячий студент может сам рассказать о своих проблемах однокурсникам. Например, сложно поздороваться первым, поскольку человека можно узнать по большей части на слух, невозможность чтения плоскопечатного шрифта (расписание, меню в столовой, номер аудитории) и другие.

Третья проблема - физиологическая или офтальмо-гигиеническая.

В зависимости от особенностей зрительного диагноза для комфортной работы требуются различные условия (освещение, ряд).

В неподходящих условиях студент не сможет сосредоточиться на учебе и качество обучения снижается. Данный аспект обучения необходимо проконтролировать медицинскому работнику или тифлологу.

Четвертая проблема - доступность информации. Пожалуй, самая острая проблема – это сложность доступности информации.

Обычный (плоский) шрифт недоступен для незрячих людей, обучение проходит при помощи рельефно-точечного шрифта Брайля. Выпуск литературы, напечатанной по Брайлю, ограничен дороговизной и сложностью технического

процесса. Поэтому учебная литература для средне-специальных и высших учебных заведений сильно ограничена.

Эта проблема частично решается при помощи компьютерных технологий.

Программы экранного доступа (речевой вывод письменной информации при помощи звукопроводящих устройств) позволяет осуществлять работу в интернете, при чтении электронных книг, набор текста и т. д. Однако работа, связанная с графическими изображениями практически невозможна.

Такой большей объем информации, предоставляемый на занятиях через интерактивные устройства, печатные носители и т.д. проходят мимо внимания незрячего студента.

Сложность возникает и с оценкой знаний студента, ведь такие формы как тестирование и письменные ответы невозможны без помощи зрячего. Помимо этого, такие дисциплины как, например, математика нуждаются в сложных вычислениях, которые студент с глубокими нарушениями зрения может провести только при помощи Брайля. А значит, преподаватель должен суметь их проверить, что влечет за собой изучение шрифта Брайля.

Это лишь некоторые проблемы, возникающие перед преподавателями и студентами при осуществлении инклюзивного образования.

И несмотря на то, что в настоящее время реализуются такие программы как «доступная среда», предстоит еще много работы для достижения действительно равных возможностей образования для всех.

Формирование психологической устойчивости личности студентов педагогического вуза

Орлова И.И.

Эпоха социальных изменений характеризуется появлением новых видов рисков, среди которых важное место занимает появление образовательных рисков, связанных с сохранением целостности личности, ее устойчивости, реализации потребности в личностном росте и самореализации. В связи с этим обучение в вузе включает не только овладение профессией, но и выработку целого ряда компетенций – социальных и психологических, способствующих формированию устойчивости студента как основы личностного роста и самореализации, а также успешности будущей профессиональной деятельности. Для педагога психологическая устойчивость и умение поддерживать состояние субъективного благополучия является основным условием успешной работы на протяжении всего периода активной профессиональной деятельности. В данном контексте устойчивость личности распространяется не только на ее актуальные состояния, но и ориентирована на будущее, тем самым включает в свой состав и ценности саморазвития как основу формирования данного феномена. Устойчивость личности обуславливает позитивное эмоциональное отношение к профессиональному будущему, уменьшает страх, тревогу, увеличивает заинтересованность обучением, повышает благополучие человека. Представляется очевидным, что психологическая устойчивость позволяет человеку своевременно адаптироваться к меняющимся социальным условиям и организовывать свою деятельность таким образом, чтобы как можно более эффективно реализовывать свой личностный и профессиональный потенциал.

Развитие психологической устойчивости в процессе профессиональной подготовки – сложная, интегративная задача, которая может быть решена в условиях специально созданной среды развития, построенной на принципах субъект-средового подхода к организации психологической практики как условия для адаптации и самореализации в студенческой среде.

В научной литературе понятие «устойчивость» используется при описании психики, личности, личностных черт, психических свойств и поведения. Стабильность и надежность личности, проявляющейся в деятельности, рассматривались в рамках

деятельностного подхода в работах Л.И. Божович, Л. С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, С. Л. Рубинштейна. Изучение устойчивости психических процессов осуществлялось в аспекте исследования устойчивости процессов высшей нервной деятельности рамках рефлексологии, физиологии и психофизиологии (В. М. Бехтерев, И. П. Павлов, И. М. Сеченов). Эмоциональная устойчивость в контексте надежности деятельности в стрессовых условиях изучались в работах А.М. Аболина, Д.С. Жилкина, Л.В. Заварзиной, А.В. Мирошина О.Д. Привалова, О.А. Сиротина. Саморегуляция поведения как признак зрелости личности рассматривалась в работах В.В. Аршиновой, Д. Капрара, М.Ф. Секач. Вопросы устойчивости личности рассматривались в работах В.В.Аршавского, М. М. Баландина, Э.В. Галажинского, Ю. М. Десятниковой, Е. П. Крупника, Л.Д. Кудряшовой, Л. В Куликова, Д.А. Леонтьева, В.С. Ротенберга, М.Тышковой. Проблему формирования устойчивости школьников и студентов, вопросы повышения их психологического благополучия и качества жизни исследовали М. Вильямс, В. Кайкен, Л. Лантьери, Р. Поломарес, М. Селигман.

В рамках гуманистической психологии психологическая устойчивость рассматривается с точки зрения взаимовлияния всех составляющих структуры личности компонентов Я-концепции (Э. Берн, Р. Бернс, К. Роджерс и др.). Вопросы личностного роста и самореализации личности, а также факторов, препятствующих этому, являются ключевыми в психологии и рассматривались в работах многих ученых (К.А. Абульхановой-Славской, Ф.Е. Василюка, Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Д.Б. Эльконина, А. Адлера, А. Маслоу, Г. Олпорта, Р. Роджерса, Г. Салливана, 3. Фрейда, Э. Фромма, К. Хорни, Э. Эриксона, К. Юнга). Несмотря на достаточную разработанность проблемы психологической устойчивости, остаются нерешенными вопросы, раскрывающие особенности формирования психологической устойчивости развивающегося субъекта как условия личностного роста и самореализации.

Психологическую устойчивость можно рассматривать как устойчивость личности и ее компонентов. Так А.Н. Леонтьев отмечал, что структура личности представляет собой относительно устойчивую конфигурацию главных, внутри себя соподчиненных мотивационных линий. Можно выделить основные параметры личности: широту связей человека с миром, степень их иерархизированности и общую структуру. (Леонтьев А.Н.). Первым основанием устойчивости личности является широта связей человека с миром, которая определяется разнообразием выполняемых видов деятельности и богатством взаимоотношений с миром. Второе, более важное основание психологической устойчивости личности - степень иерархизированности деятельностей и их мотивов. Иерархия мотивов образует относительно самостоятельные сферы жизни человека, которые могут быть разъединены между собой или входить в единую мотивационную сферу. В первом случае человек переключается с одной области своей жизни на другую, во втором - свои действия человек соотносит с главным для него мотивом или жизненной целью. Третье основание психологической устойчивости человека - это общий тип строения личности. Мотивационная сфера личности может быть сдвинута по отношению к какому-то одному доминирующему мотиву или напротив, включать широкий круг отношений.

Психологическая устойчивость выступает значимым фактором развития личности, является базовым условием профессиональной и личностной самореализации студента. Она также является основой профессиональной успешности педагога, поскольку данная профессия характеризуется рядом особенностей, которые потенциально могут стать причиной развития профессиональной деформации, эмоционального выгорания и хронического стресса. Поэтому одной из важнейших компетенций, осваиваемых в процессе обучения в вузе, является умение поддерживать психологическую

устойчивость, мотивацию к саморазвитию и эффективную коммуникацию. Психологическая устойчивость может рассматриваться как интегративная характеристика личности, включающая в себя такие составляющие, как субъектность, открытость новому опыту, позитивное самоотношение и доверие к себе, гуманитарную позицию личности, которые на этапе студенчества проявляются в ситуациях экзистенциального выбора. В результате психолого-педагогического осмысления понятия «устойчивость» мы пришли к выводу, что это довольно неоднозначный конструкт, и для того, чтобы описать степень психологической устойчивости, недостаточно свести ее к одному показателю. Это многогранная величина, в состав которой входит множество поведенческих и ценностных характеристик. Психологическая устойчивость определена нами как интегральная, системная характеристика личности, лежащая в основе способности человека выступать саморегулируемым субъектом активности, гибко реагирующим на изменения внешней и внутренней среды, что способствует поддержанию психологического комфорта и благополучия.

В соответствии с целью исследования, которая заключается в выявлении содержания, структуры и особенностей психологической устойчивости как интегративного свойства субъекта, необходимо установить, каким образом человек проявляет ее для достижения самореализации. Так как психологическая устойчивость является основой освоения нового опыта, удовлетворения потребности в личностном росте, необходимо определить сбалансированное сочетание субъектной активности и адаптации, поддерживающей психологическую устойчивость, одновременно создавая условия формирования мотивации к изменению. Самореализация и саморазвитие определяются потребностями и мотивами личности, поэтому важнейшей задачей в организации психологической практики, направленной на помощь студентам в этом процессе, является развитие положительной мотивации личности в личностном росте, в преодолении постепенно нарастающих трудностей в ходе саморазвития и самореализации. Особую роль при этом играет устойчивость представлений о себе, своем жизненном пути. Я-концепция проявляется в сложных ситуациях экзистенциального выбора, связанных с выбором дальнейших путей и целей жизни, которые ставят перед человеком задачу выхода за границы привычного способа жизни. В таких ситуациях и должна проявляться психологическая устойчивость человека, помогающая справиться как с внешними, так и внутренними человек мог защитить свою целостность, мотивы и качества, лежащие в основе самореализации.

Целостность личности неразрывно связана с проблемой психологической устойчивости человека. Неустойчивость личности означает чрезмерную податливость человека обстоятельствам, ситуации, влиянию других людей. Однако в поведении человека существенную роль играют конкретные условия, особенности ситуации. Следует различать два способа поведения: преобразование обстоятельств на основе учета конкретной ситуации и приспособление к ней. Психологическая устойчивость предполагает их сочетание. Для сохранения согласованности основных функций личности, стабильности их выполнения необходима вся совокупность процессов адаптации и интеграции личности (Куликов Л.В.). Таким образом, психологическую устойчивость личности следует рассматривать как континуум «устойчивость-изменчивость», «самопроявление – адаптация», который функционирует на стыке субъектных и средовых условий развития личности. Опираясь на основные идеи гуманистической психологии, мы попытались определить факторы, препятствующие самореализации, чтобы составить психологическую программу развития психологической устойчивости к ним.

К. Роджерс раскрыл функции Я-концепции, одной из которых является контроль и интерпретация поведения и влияние на выбор человеком своей активности, показал условия развития позитив-

ной и негативной Я-концепции. Поскольку позитивное отношение к себе зависит от оценок других, может возникнуть разрыв между реальным опытом индивида и его потребностью в позитивном отношении к себе. Так возникает психологическая дезадаптация (рассогласование между Я-образом и реальным опытом). Согласно концепции К. Роджерса, «реальное я» человека чаще всего сталкивается с противоречием между «идеальным я», отражающим то, чем человек хотел бы стать и требованиями общества, проявляющимися, как правило, в виде условного отношения к его поступкам. (Роджерс, К.Р.). Именно такое понимание Я-концепции личности и угрозы возникновения рассогласования между Я-реальным и Я-идеальным мы берем за основу нашего исследования.

Я-концепция является центральным образованием личности, имеющим уровневое строение, и представляет собой установочную систему, включающую четыре взаимосвязанных компонента: социально-перцептивный, когнитивный, эмоционально-ценностный и поведенческий. Исходя из анализа структурных компонентов Я-концепции, мы определяем ее как динамическую, многоуровневую систему представлений человека о самом себе, включающую: а) осознание своих физических, социальных и духовных качеств; б) оценку этих качеств и отношение к ним; в) субъективное восприятие влияющих на человека внешних факторов и построение в соответствии с этим своего поведения.

Основополагающим постулатом гуманистической психологии является тезис о том, что самоактуализация заложена в самой природе человека. А. Маслоу именно в стремлении к самоактуализации видел основной источник активности человека. Позитивными факторами данного процесса являются: адекватное понимание реальной жизни со всеми ее сложностями; принятие себя и других; автономность и самостоятельность суждений; открытость новому опыту; наличие значимого дела и увлеченность им; конгруэнтность, соответствие переживания его истинному содержанию и др.

Самооценка является одним из важнейших показателей личностной зрелости человека, поскольку от нее зависит характер взаимоотношений человека с окружающими, его критичность к себе и мера ответственности за события, происходящие в его жизни, отношение к успехам и неудачам. Именно самооценка, по утверждению многих исследователей, существенным образом определяет направленность деятельности человека и степень выраженности стремления к личностному росту и самореализации. Под самооценкой в психологии принято понимать интериоризированный оценку личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Самооценка - это чувство собственной ценности, показателем которого для социума служит определенная реакция самого человека на окружающее. Иными словами, именно видимая поведенческая реакция индивида является наглядным критерием, на основе которого можно судить о наличии у него определенного уровня самооценки. В процессе организации исследований С. Куперсмит основное внимание сосредоточил на выявлении и изучении степени влияния различных социальных факторов на генезис самооценки.

Формирование адекватной и позитивной самооценки, а вслед за ней и положительной Я-концепции зависит от наличия единства трех факторов: уверенность человека в том, что окружающие люди воспринимают его позитивно; чувство компетентности в определенной деятельности; чувства собственной значимости. Совокупность этих факторов служит специфическим показателем степени личностного развития человека, его субъективными характеристиками, приобретение и усвоение которых осуществляется в процессе межличностного общения в определенной социокультурной среде. Источником оценок и знаний о себе являются, указывает Р. Бернс, социокультурное окружение человека и реакции окружающих на различные проявления человека и его самонаблюдения (Бернс Р.).

В концепции К. Роджерса большое внимание уделено вопросам формирова-

ния самооценки и ее роли в развитии личности. Основная функция самооценки, по мнению автора, заключается в том, что она обеспечивает ориентацию человека в окружающей социальной среде и согласованность его внутренних требований к себе с внешними условиями. В качестве важнейшего показателя самооценки и условия, обеспечивающего индивиду психологическую цельность, К. Роджерс выделяет такой параметр, как гибкость в оценке самого себя, под которой он понимает умение человека изменять под влиянием опыта ранее возникшую систему ценностей. (Роджерс К.Р.).

Характер самооценки человека напрямую влияет на выбор уровня сложности целей самореализации. Как отмечает В.А.Петровский, если у человека есть возможности свободного выбора степени сложности очередного действия, происходит конфликт двух тенденций: с одной стороны – стремление повысить притязания с целью пережить максимальный успех и повысить свою самооценку, а с другой - снизить притязания во избежание возможных неудач и, соответственно, снижения самооценки. Обычно человек устанавливает уровень своих притязаний где-то между наивысшим и самым низким уровнем сложности задач и целей, сохраняя таким образом уровень своей самооценки на должной высоте. Такое балансирование позволяет минимизировать влияние как внешних, так и внутренних факторов, которые потенциально могут снизить психологическую устойчивость личности и явиться препятствием самореализации человека (Петровский В.А.).

При этом целостная, непротиворечивая Я-концепция является структурой, интегрирующей различные способы формирования и поддержания психологической устойчивости. К основными показателям сформированности психологической устойчивости можно отнести характер самоотношения и самооценки; адаптивный уровень личностной тревожности; состояние психологического благополучия.

С позиции субъект-средового подхода к формированию психологической устойчивости студентов выделены внешние и внутренние условия развития данного феномена. Внешними условиями, определяющими формирование психологической устойчивости, являются особенности образовательной среды и субъект-центрированнная психологическая практика. К внутренним условиям отнесены: особенности Я-концепции и самооценки, внутренний локус контроля, рефлексия, наличие целей в жизни в сочетании со способностью решать актуальные задачи в настоящем, открытость новому опыту и толерантность к неопределенности. Сочетание внешних и внутренних факторов способствует интеграции сознания студентов, развивает адекватное понимание своих потребностей, выстраивание их в определенную систему. В совокупности субъектные и средовые факторы определяют уникальный, аутентичный способ организации жизнедеятельности человека им самим.

Субъект-средовый подход к построению психологической практики в вузе может создать условия для переживания студентами позитивного опыта самореализации, выстраивания целостной Я-концепции, что может способствовать формированию психологической устойчивости личности. Построение развивающей среды вуза в рамках субъект – средового подхода должно опираться на следующие принципы: эмпатийности; персонализации; диалогичности; развития и саморазвития; рефлексивности; гуманитарной направленности образовательного пространства; приоритета субъектной активности; принцип психолого-педагогической поддержки развития субъектности; конструктивного взаимодействия с окружающей средой; интерактивного взаимодействия и обратной связи; принципы системности, научности и целостности в образовательном процессе.

Субъект-средовый подход лежит в основе разрабатываемых технологий личностного развития и формирования психологической устойчивости. Они позволяют актуализировать для студента ситуацию личностного выбора, инициируя тем самым процессы самоидентификации и самоопределения. Субъектная парадиг-

ма основывается на системном, интегративном представлении о личности. Все субъекты образовательного пространства не просто взаимодействуют, а вступают в отношения «взаимодеятельности», что предполагает соотнесение и согласование их ценностей, мотивов, намерений, целей. Поэтому центром становится субъектная сфера студента, его представления о жизненном пути и стратегиях реализации жизненных целей во взаимосвязи с анализом его субъектных ресурсов.

Литература

1. Выготский, Л.С. Педагогическая психология [Текст] / Л.С.Выготский; под ред. В.В. Давыдова. - М.: Педагогика, 1991. - 479 с.
2. Гадаборшева З.И. Компетентностный подход к проблеме формирования психологической устойчивости личности [Текст] / З.И. Гадаборшева, Н.М. Швалева // Вестник университета ГУУ М: ГУУ. - 2014. - № 10. – С. 180-184
3. Галажинский, Э.В. Психология инновационного поведения. Научное издание [Текст] / Э.В/ Галажинский, В.Е. Клочко. - Томск: Томский государственный университет, 2009. - 240 с.
4. Дуганова, Ю.К. Структура субъектности студентов с разными типами психологической безопасности [Текст] // Вопросы современной науки и практики. - Тамбов, 2012. - №1. - С. 90-103.
5. Ефимова, Н.С. Психология безопасной профессиональной деятельности педагога (учителя) [Текст] / Н.С.Ефимова // Молодой ученый. Чита, 2011. - №2. - Т.2. - С. 52-56.
6. Качалова, А.В. Психологическая поддержка психического здоровья студента: учебно-методическое пособие / А.В. Качалова.- Армавир: РИО АГПА, 2011.- 116 с.
7. Котова, И.Б. Педагогическое взаимодействие [Текст] / И.Б.Котова, Е.Н.Шиянов. - Ростов-на-Дону: изд-во Ростовского педуниверситета, 1997. - 112 с.
8. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Текст] / Д.А.Леонтьев. - 2-е, испр. изд. - М.: Смысл, 2003. – 487 с.
9. Москвина, М.В. Теория и практика психологического здоровья для педагогов всех типов образовательных учреждений: учебное пособие [Текст] / М.В. Москвина. – М.: Академия Естествознания, 2013. – 324 с.
10. Недбаева, С.В., Сорокина Ж.А., Гребенщиков А.А. Саморегуляция педагога - Ставрополь: Сервисшкола, 2005 - 140с.
11. Педагогическая психология: интеграция теории и практика / под ред. С. В. Недбаевой, Е.Н. Шиянова. - Ставрополь: Сервис-школа, 2007.
12. Психологическое обеспечение образования / Составители: Недбаева С.В., Сосновский В.Т., Степовая Н.В., Щербанева Н.Г. - Армавир, 2008.
13. Развитие самоэффективности будущего магистра психологии: учебно-методическое пособие / С.В. Недбаева, И.А. Твелова. – Армавир: РИО АГПА, 2013. – 100 с.
14. Шиянов, Е.Н., Котова, И.Б. Развитие личности в обучении: Учеб. пособие для студентов пед. вузов. – М., 1999.
15. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис [Текст] / Э.Эриксон. - М.: Флинта, 2006.

Организация самостоятельной работы студентов по экономике

Римкус С.Я.

В концепции модернизации российского образования, наравне с указанием необходимости достижения высокого качества профессионального образования, большую часть учебного времени отводится различным формам самостоятельной активной работе студентов. И это вполне понятно, так как формирование профессиональных компетенций находится в тесной связи с опытом организации и выполнением самостоятельной работы, на разных этапах вузовского обучения. Активное формирование профессиональных компетенций у студентов в первую очередь обусловлено социальными запросами общества, которое требует высокого уровня подготовки, умение обладать способностью и профессиональными навыками, принимать самостоятельные решения, уметь выбирать в огромном объеме информации нужную для решения поставленной задачи и обрабатывать её. На достижение данных целей и направлена работа профессорско – преподавательского коллектива института. Тематическими планами дисциплин предусматривается время для самостоятельной работы. Преподаватели дисциплин устанавливают задания для самостоятельной работы с учетом отведенного времени и решению задач по углублению и расширению профессиональных знаний студентов, формированию у них интереса к учебно – познавательной дея-

тельности, развитию у них самостоятельности, активности и ответственности.

Методологическую основу самостоятельной работы студентов составляет деятельный подход, который состоит в том, что цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, то есть на реальные ситуации, где студентам надо проявлять знания конкретной дисциплины.

Выданные преподавателями задания студентам для самостоятельной работы обеспечиваются методическими рекомендациями. Методические рекомендации по выполнению СРС позволяют студенту самостоятельно выполнить задание, способствующее углублению практических навыков, приобретенных общекультурных и общепрофессиональных компетенций.

Разработанные задания для СРС охватывают основные практические вопросы курса «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». По каждому заданию устанавливается учебная цель, формируемые компетенции, расписывается содержание работ каждого этапа выполнения задания, указывается основная, дополнительная литература и другие информационные ресурсы.

Структура методического пособия по самостоятельной работе студентов состоит из предисловия, в котором указывается место дисциплины в учебном плане и в профессиональной подготовке студентов, определяется учебная цель самостоятельной работы студентов по усвоению концептуальных положений дисциплины (предмета).

Содержание самостоятельной работы студентов состоит из заданий по определенной теме с указанием:

- учебной цели;
- расшифровкой основных понятий по данному заданию;
- перечня основных вопросов по заданию;
- перечня формируемых компетенций.

Задания для самоподготовки разбиваются на четыре этапа. Первый этап - определение цели, второй этап –изучение основных вопросов темы, третий этап – аннотирование литературы и четвертый – подготовка информационного материала (конспекта) для публичной защиты в группе на практическом занятии.

Задания на самостоятельную работу включаются в текущую и промежуточную аттестацию студента. Преподаватели определяют перечень вопросов для проверки и самопроверки по усвоению учебного материала. Контроль и проверка результатов выполнения СРС позволяет преподавателю более объективно оценить уровень усвоения предмета «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» с учетом требований, предъявляемых к квалификации профессионального экономиста, умеющего грамотно использовать информацию бухгалтерского учета и отчетности не только для планирования деятельности организации, но и для анализа, прогнозирования эффективного функционирования и развития. Содержание методических рекомендаций по СРС представлено на сайте **www.аспи.рф**. В них представлено учебно – методическое и информационное обеспечение самостоятельной работы студента, включающее список основной и дополнительной литературы, а также программно – информационное обеспечение дисциплины; глоссарий, матрицу осваиваемых компетенций при выполнении студентом самостоятельного задания, профессиональный стандарт по направлению подготовки.

При организации самостоятельной работы студентов, ее эффективного осуществления важную роль играет профессорско – преподавательский состав, его умение выделять наиболее важные и посильные для самостоятельной работы студентов темы дисциплины, стимулировать внутренние механизмы саморазвития личности, самоконтроля и самокоррекции. Задания на самостоятельную работу студентов утверждаются на заседании кафедр, что способствует реальному выполнению заданий.

Психолого-педагогическое сопровождение инклюзивной образовательной практики

Тавакалова М.М.

Достижение социального равенства в получении образования возможно через расширение возможности получения образования детьми с ограниченными возможностями в условиях общего, интегрированного образования и оказание психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Инклюзивное образование дает возможность детям с особенностями развития ходить в обычные школы и учиться вместе с другими детьми.

Требованиям этого принципа в сфере обучения в полной мере отвечает метод инклюзивного (совместного с не инвалидами) обучения.

Такое обучение является формой обучающего взаимодействия инвалидов, не инвалидов и педагогов, в процесс, которого встроены социально-психологические механизмы, автоматически уравнивающие возможности его участников. Главной его целью является выработка у инвалидов уверенности в собственных возможностях, создание установки на активную и полноценную самостоятельную жизнь, решение личностных проблем, а также преодоление предрассудков в отношении инвалидов у здоровых людей.

Инклюзивное обучение инвалидов - осуществляемое в специально созданной поддерживающей социальной, дидактической и эргонометрической среде взаимодействие, отвечающее нуждам и потребностям всех без исключения участников (инвалидов, не инвалидов, педагогов), основанное на принципах создания равных возможностей для овладения знаниями, развития и проявления их личности, и содержащее континуум сервисов, автоматически снижающих социальные последствия инвалидизации (социальную категоризацию, дифференциацию и поляризацию по основанию состояния здоровья)

Согласно статистике, сегодня в России насчитывается более 2 миллионов детей с ограниченными возможностями (8% всей детской популяции, из них около 700 тысяч - дети с инвалидностью. Ежегодно численность данной категории детей увеличивается. В частности, если в 1995 году в России насчитывалось 453, 6 тысяч детей с ОВЗ, то в 2011 году их число приблизилось к 590 тысячам. При этом около 90 тысяч детей имеют нарушения физического статуса, что затрудняет их передвижение в пространстве и доступ к социально-образовательным ресурсам.

В России интенсивно развивается дистанционное образование детей-инвалидов. В настоящее время на дому в дистанционной форме обучается уже более 3 тысяч детей. Предполагается, что по итогам Национального проекта такую возможность получит большинство детей, обучающихся на дому (по данным из регионов, это около 30 тысяч школьников). Всего же более 44 тысяч ребят проходят надомное обучение.

Этот принцип означает: все дети должны быть с самого начала включены в образовательную и социальную жизнь школы по месту жительства; задача инклюзивной школы - построить систему, которая удовлетворяет потребности каждого; в инклюзивных школах все дети, а не только с инвалидностью, обеспечиваются поддержкой, которая позволяет им добиваться успехов, ощущать безопасность, ценность совместного пребывания в коллективе. Инклюзивные школы нацелены во многом на иные образовательные достижения, чем те, что чаще всего признаются обычным образованием.

Цель такой школы - дать всем учащимся возможность наиболее полноценной социальной жизни, наиболее активного участия в коллективе, местном сообществе, тем самым обеспечить наиболее полное взаимодействие, помощь друг другу как членам сообщества. Этот ценностный императив, очевидно, показывает, что все члены школьного коллектива и общества связаны между собой и что учащиеся не только взаимодействуют между собой в процессе обучения, но и развиваются, когда принимают совмест-

ные решения по поводу управления процессами в учебной аудитории.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61 утверждена Федеральная целевая программа развития образования на 2011 - 2015 годы (ФЦПРО). ФЦПРО предусматривает мероприятие «по распространению на всей территории Российской Федерации современных моделей успешной социализации детей. В рамках мероприятия во всех субъектах Российской Федерации будут распространены современные образовательные и организационно-правовые модели, обеспечивающие успешную социализацию детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов».

Инклюзивная образовательная среда базируется на методологии, направленной на развитие личности ребенка и признающей его уникальность, неповторимость и право на реализацию различных потребностей в организации совместной, ведущей для определенного возраста деятельности (игровой, учебной), совместного мира жизни детей.

Цель инклюзии - не только интеграция детей с ОВЗ в массовые образовательные учреждения. Ведущим принципом инклюзивной образовательной среды является ее готовность приспосабливаться к индивидуальным потребностям различных категорий детей за счет структурно-функциональной, содержательной и технологической модернизации образовательной системы учреждения.

Инклюзивная образовательная среда характеризуется системой ценностного отношения к обучению, воспитанию и личностному развитию детей с ОВЗ, совокупностью ресурсов (средств, внутренних и внешних условий) их жизнедеятельности в массовых общеобразовательных учреждениях и направленностью на индивидуальные образовательные стратегии обучающихся. Инклюзивная образовательная среда служит реализации права каждого ребенка на образование, соответствующее его потребностям и возможностям, вне зависимости от региона проживания, тяжести нарушения психофизического развития, способности к усвоению цензового уровня образования и вида учебного заведения.

Дэвид Митчелл в книге «Эффективные педагогические технологии специального и инклюзивного образования» (2010) отмечает, что адаптивная среда — это создание целого ряда специальных условий, включающих в себя адаптированный учебный план, адаптированные методики обучения, модифицированные методы оценки и обеспечение доступности. И все это требует поддержки учителя, работающего в инклюзивном классе.

Использование совместных усилий учителей массовой и коррекционной школы – наиболее эффективный способ удовлетворения особых потребностей детей со специальными образовательными нуждами в условиях инклюзивного класса. Существует потребность в различных моделях сотрудничества и совместного преподавания общих и специальных педагогов. Именно богатый опыт учителей коррекционных школ – источник методической помощи инклюзии. Успешное внедрение этой практики позволит превратить препятствия и ограничения в возможности и успехи наших детей.

Говоря о психолого-педагогическом сопровождении инклюзивной практики образовательного учреждения, прежде всего, необходимо понимать, что объектом такого сопровождения выступает не только ребенок с ОВЗ, но и любой другой нуждающийся в поддержке ребенок, ровно, как и педагоги и родители. Ядром этого процесса является Психолого-медико-педагогический консилиум образовательного учреждения. В состав специалистов ПМПк образовательного учреждения кроме координатора по инклюзии (завуча по инклюзии или старшего воспитателя, руководителя соответствующего структурного подразделения ОУ, психолога, логопеда и дефектолога) должны входить специалисты, которые непосредственно работают с ребенком – воспитатели или учителя, специалисты сопровождения (тьютор, социальный педагог, педагог группы продленного дня, педагоги дополнительного образования, медсестра или

приглашенный на основе договора врач). Председателем ПМПк должен быть сотрудник ОУ, обладающий достаточным административным ресурсом: координатор по инклюзии в ОУ (старший воспитатель, завуч по инклюзии) или руководитель службы психолого-педагогического сопровождения, завуч начальной школы или иной администратор.

Литература

1. Баринова Г.В. Доступная среда для инвалидов: проблемы и пути решения в российском обществе // Вестник ТвГУ / Серия «Философия». – 2014.
2. Ефремов А.В. Концепция управления процессами социальной адаптации и реинтеграции инвалидов в общество. Автореферат на соискание ученой степени доктора социологических наук. - Новосибирск, 2013.
3. Инклюзивное образование: практика, исследования, методология: Сборник материалов Международной научно - практической конференции/отв. ред. Алехина С.В. – М.: ООО «Буки Веди», 2013.
4. Козловская Г.Е. Технологии инклюзивного образования. Курс лекций по дефектологии. – М.: Московский социально-гуманитарный институт ,2013.
5. Мартынова Е.А. Требования к специальным условиям обеспечения инклюзивного образования инвалидов в организациях профессионального образования // Историческая и социально-образовательная мысль. - №4. – 2013.
6. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг.

Психология экстремальности: исследовательский поиск определений и факторов

Ярошук Д.В.

Вопросы взаимодействия человека с экстремальной ситуацией в настоящее время относятся к кругу достаточно интенсивно разрабатываемых проблем психологической науки. Это обусловлено признанием значимости роли, которую экстремальность играет в жизни человека. Она очерчивается обширной функциональностью, начиная с более или менее явного стимулирования его поведенческой активности и заканчивая кардинальной ломкой не только привычных для него условий жизнедеятельности, но и внутреннего мира личности и субъектной системы реагирования на происходящее вокруг.

Распространение экстремальности на обширный перечень условий своей реализации позволило рассматривать ее психологические особенности в связи с различными жизненными обстоятельствами и в контексте многообразных проблем, решаемых в рамках психологической науки. Вместе с тем, первенство изучения экстремальности можно отнести к философии и социологии. И.Ю. Сундиев систематизировал отличительные признаки экстремальности как особого «среза» социальной жизни. Согласно сделанным им выводам, экстремальность характеризуется тремя основными проекциями – действием экстремальных факторов, созданием экстремальных условий и образованием экстремальной ситуации. Он утверждал, что различные формы экстремальности необходимо рассматривать лишь в отношении к социуму и человеческой жизнедеятельности и подчеркивал ее значимость для регулирования адаптационного потенциала человека, а, следовательно, ее «включенности» в процессы его выживания [15]. В настоящее время категория «экстрем» / «экстрим» имеет маргинальный статус и относится к группе междисциплинарных категорий. Помещение категории «экстремальность» в понятийный аппарат психологической науки и введение его в поле научных изысканий оказалось высокопродуктивным. Экстремальность, согласно оформившимся подходам, – это экстраординарность, предельные состояния человеческого существования [5]. Отметим, что в течение значительного периода развитие психологических знаний об экстремальности существенно сдерживалось невозможностью воссоздания условий ее возникновения, поддержания и развития.

Причина этого заключалась, в первую очередь, в ограничениях этического плана, предусматривающих запретна осознанное и целенаправленное помещение испытуемого в обстановку, связанную с какими-либо рисками для его здоровья и жизни[7]. Новые психодиагностические

методики и исследовательские приемы изучения поведения человека в условиях экстремальности способствовали увеличению объемов исследовательских работ, раскрывающих ее различные аспекты. Выявленные в связи с ее изучением психологические факты, закономерности, механизмы функционирования психики открыли перспективы для разработки подходов, которые позволяют повысить эффективность реализации активности в условиях действия определенной экстремальности или некоторых ее видов. Это создало благоприятную основу для построения детализированной психологической характеристики как экстремальности в целом, так и разных форм и условий ее реализации.

В целом, под экстремом (в дословном переводе с латинского языка слова «extre» – крайнее) понимается некоторая запороговая, предельная величина или явление, которое по своим показателям значительно выделяется среди прочих. Экстремальность как производная категории «экстрем», характеризует особый параметр функционирования человека в жизненной реальности, который формируется на базе его аналитико-рефлексивных способностей. В целом, экстремальность определяется помещением человека в условия, к которым он еще не адаптирован и в которых он еще не готов эффективно действовать. Соответственно, основным «мерилом» факта присутствия и уровня обнаружения экстремальности выступает некоторый субъект. Экстремальными в самом общем виде являются те условия, параметры среды или ситуации, характеристики которых в определенной мере не совпадают с адаптивными параметрами человека. Это возможно, в первую очередь, тогда, когда соответствующие им требования превышают имеющиеся у него возможности адекватного(адаптивного) реагирования на них. На это прямо указывает, в частности, Г.П. Меньчиков. Экстремальной он называет ситуацию, которая ставит перед человеком требования, превышающие его духовно-психические возможности (сохранение «Я человека» или его «самости»). Изменение значимых для реагирования на экстремальность особенностей субъекта может привести к переопределению для него границ экстремальности [11].

Изучение научных источников показывает значительное разнообразие авторских подходов к обозначению факторов, обозначаемых в качестве экстремальных. Их систематизация позволила В.Д. Небылицыну выделить внешние и внутренние факторы возникновения экстремальности. К внешним факторам им отнесены влияния, которые характеризуются специфическими содержательными особенностями, продолжительностью и интенсивностью воздействия, объективной трудностью, ограниченностью времени для достижения цели и различными не благоприятными особенностями. В состав внутренних факторов возникновения экстремальности им включены: субъективная значимость воздействия; наличие предшествующего опыта деятельности в некоторых условиях; уровень развития адаптации (специфической и неспецифической); ряд индивидуальных особенностей человека, некоторые личностные качества, готовность и отношение [12]. Проводя аналогичную систематизацию, С.Л. Соловьева в состав факторов, определяющих появление экстремальности, поместила разнообразные эмоциогенные воздействия на человека, вызванные опасностью, трудностью, новизной, ответственностью и информационным дефицитом выполняемой им деятельности. Были названы также угрозы стихийных массовых бедствий; условия сенсорной депривации и явного избытка противоречивой информации в процессе реализации поведенческой активности человека; состояние паники, в том числе, в условиях военных действий. В состав экстремальных факторов ею также были отнесены состояния предельного психического напряжения в ситуациях чрезмерной ответственности и значительных нагрузок на познавательные процессы человека, которые возникают при реализации им различных видов деятельности (мыслительной, психомоторной).К ним

были также отнесены и чрезмерные нагрузки, прежде всего, эмоционального плана, на речевые функции человека и повышенные физические нагрузки в условиях необходимости предельного напряжения человека, включая, силу, выносливость, быстроту. Экстремальными названы физические и эмоциональные напряжения человека, которые превышают привычные для него воздействия неблагоприятных физических факторов: большого ускорения, высоких вестибулярных нагрузок, резких перепадов барометрического давления, дыхания в условиях повышенного давления и т.д. Экстремальными, по С.Л. Соловьевой, являются также условия длительной гипокинезии (обездвиженности, ограничения двигательной активности) и гиподинамии (дефицита естественного приложения сил). К числу экстремальных относятся воздействия неблагоприятных климатических, микроклиматических условий обитания (жары, холода, высокой влажности, кислородной недостаточности, повышенного состава углекислоты во вдыхаемом воздухе),различных радиочастот, шумов, вибрации, присутствие во вдыхаемом воздухе и окружающей среде разных вредоносных элементов (в том числе, в гидросфере), а также переживание им голода или жажды (Соловьева С.Л.).Согласно схеме, предложенной В.И. Евдокимовым, экстремальные условия граничат с паратерминальными и параэкстремальными условиями: терминальные условия – паратерминальные условия – экстремальные условия – параэкстремальные условия - оптимальные условия – параэкстремальные условия – экстремальные условия – паратерминальные условия – терминальные условия. Экстремальность, таким образом, находится достаточно близко от оптимальных условий. В качестве предпосылок возникновения экстремальных факторов, условий и ситуаций обычно называют высокую новизну, неожиданность и нестандартность возникающих перед субъектом обстоятельств. В разряд экстремальных, согласно таким подходам, попадают, прежде всего, те факторы, которые приводят к более или менее выраженной дезадаптации. Кроме того, учитывается сила и продолжительность их действия (Соловьева С.Л.). Обычно экстремальность сочетается с действием раздражителей высокой силы и продолжительности. Объединяющим для данных характеристик экстремальности является то, что они предполагают разрушение адаптивного состояния находящегося в ней субъекта и наступление для него неблагоприятных последствий.

Соответственно, наиболее экстремальным будет неожиданный и новый для субъекта фактор, действие которого продолжается в течение длительного времени и обладает достаточной силой. Обращает на себя внимание то, что при характеристике экстремальности авторы расставляют акценты на разных ее аспектах. Так, В.И. Берлов рассматривает экстремальность в качестве оценочной характеристики, отображающей наличие трудностей, сложностей, опасностей развития каких-либо событий. А.М. Столяренко трактует понятие «экстремальная ситуация» как наличие перед человеком больших объективных и психологических трудностей. О.Л. Макарова экстремальной назвала ситуацию, угрожающую или субъективно воспринимаемую в качестве таковой человеком в отношении его здоровья, целостности и благополучия. Она уточняет, что экстремальной может быть названа ситуация, которая существенно нарушает базовое чувство безопасности человека, веру в то, что жизнь организована в соответствии с определенным порядком и поддается контролю. Таким образом, экстремальность связывают с возникновением перед субъектом каких-либо новых для него и существенных трудностей, угроз, которые не совместимы с его здоровьем, целостностью и благополучием. Под влиянием действия экстремальности субъект попадает в принципиально новую реальность, в которой утрачиваются привычные для него причинно-следственные связи. Это делает для него невозможным или малоэффективным построение прогноза возможного развития ситуации. Экстремальность

предъявляет человеку требования, с которыми он (пока или уже) не в состоянии справиться. Так, изучая особенности поведения военнослужащих в условиях действия экстремальности, О.С. Васильева отмечает постановку перед ними жестких требований, связанных с ломкой социальных идентификаций, необходимостью переоценки устаревших взглядов и внутреннего состояния. Попадание в новое социальное окружение сопровождается появлением рассогласования ранее сформированных поведенческих стереотипов, системы потребностей, мотивов, личностных ценностей [4].

Исследования показали, что поведение субъекта в экстремальной ситуации может сопровождаться кардинальной перестройкой реализуемой им активности. Характеризуя поведение субъекта в экстремальной ситуации, Н.Г. Волкова обозначила в качестве ведущих две его особенности: отсутствие правил поведения и концентрированность на выживании [5]. Недостаточность имеющихся у субъекта ресурсов делает невозможным его адекватное реагирование на возникновение неблагоприятных обстоятельств. Снижая уровень осознания происходящего, экстремальность существенно ограничивает возможности удовлетворения субъектом значимых для него потребностей, включая личностную самореализацию [1; 8]. Несмотря на существенность трудностей, лежащих в основе появления фактов экстремальности, и связанных с ними опасностей, они могут быть привлекательными для человека. Это связано с тем, что экстремальность вызывает у человека положительные эмоции, связанные с «выплеском» адреналина. Кроме того, немаловажно и то, что она не всегда приводит к каким-либо катастрофическим и невосполнимым потерям, разрушениям, ущербу. В случае способности субъекта оперативно мобилизовать дополнительные для него ресурсы, дающие возможность выстроить адекватное поведение в ответ на экстремальные обстоятельства, они стимулируют его совершенствование, дальнейшее развитие психических функций и личностный рост человека [10]. Некоторые авторы рассматривают экстремальность как «потрясение» (В.А. Ананьев), как «пиковое переживание» (А. Маслоу), как «экзистенциальное озарение» (К. Ясперс),которое открывает для субъекта возможность реализации новых, ранее не используемых видов и способов активности, стимулирует на поиск смыслов происходящего [1], позволяет выйти за пределы обыденного, привычного существования и получить новый уникальный опыт [6].

Позитив экстремальности проявляется в осознании субъектом ценности человеческой жизни, в принятии на себя ответственности за свою жизнь, в формировании более яркого восприятия происходящего вокруг, в актуализации ряда позитивных личностных качеств (доброты, терпимости к людям, ответственности и др.). Согласно мнению А.А. Бодалёва, экстремальная ситуация может помочь человеку лучше увидеть смысл своей жизни и мобилизовать его на борьбу, направленную на реализацию этого смысла. Ориентируясь на заложенный в экстремальности потенциал самосовершенствования, субъект может осознанно и целенаправленно создавать для себя условия попадания в экстремальную ситуацию [3].Основываясь на вариативности условий возникновения и последствий экстремальности, исследователи выделяют несколько типов экстремальных ситуаций: экстремальности с угрозой для жизни и здоровья, а также экстремальности без угрозы для жизни; самоинициированные экстремальности без угрозы жизни; самоинициированные экстремальности с угрозой жизни и здоровью субъекта. Установлено, что каждый тип экстремальности связан с актуализацией определенных ресурсов ее преодоления [9;10]. При рассмотрении проекции экстрима на человека обоснованным представляется необходимость учета субъективной стороны рассматриваемой проблемы. Ряд авторов (Краснянская Т.М., Тылец В.Г., Татьянченко Н.П. и др.), считают, что оценка каких-либо обстоятельств (факторов, условий, ситуации) в качестве экстремальных подвер-

жена значительному действию субъективного начала [9]. Исходя из субъективного видения, возникшие обстоятельства оцениваются в качестве нормальных или экстремальных для его жизнедеятельности. Более того, они определяет субъектную градацию уровней экстремальности. Однако оценка фрагмента жизненной реальности в качестве нормальной или экстремальной может быть одинаково ошибочной. Именно, исходя из сформировавшейся по этому поводу субъектной позиции, субъект, в конечном счете, выстраивает систему своих ценностных и поведенческих отношений с окружающим миром. Таким образом, экстремальность по отношению к человеку может рассматриваться в качестве значимого параметра его жизненной реальности, оценка которого в таком качестве основывается на последовательной смысловой переработке некоторого объема ее объективных и субъективных особенностей. Соответственно, экстремальность формирует для себя каждый человек, исходя из сложившейся у него системы представлений о себе и об окружающем мире. Это приводит к выбору им различных стратегий поведения в экстремальных ситуациях. В свою очередь, такое понимание открывает возможности для построения разноплановой подготовки субъекта к взаимодействию с экстремальными параметрами жизненной реальности [9]. Анализ содержательного наполнения проблемно-предметного поля экстремальности позволяет выделить в нем два основных направления исследований: изучение экстремальности в обыденной, повседневной жизнедеятельности человека и ее изучение в профессиональной сфере. Исследования, объединенные в рамках первого направления, характеризуются пониманием экстремальности в качестве одного из аспектов повседневной жизни, присущих человеку и определяющих его развитие [8].

Проводя анализ психологических аспектов экстремальности, авторы увязывают их с безопасностью личности, рассматриваемой в качестве ключевого для обсуждаемой проблематики понятия (Баева И.А, Благодырь Е.М., Ковдра А.С., Краснянская Т.М., Татьянченко Н.П. и др). Экстремальность при этом трактуется в качестве актуализатора потребности субъекта в безопасности (Краснянская Т.М.) и, одновременно, фактора, который в наибольшей степени фрустрирует возможность ее удовлетворения (Баева И. А.). Удовлетворение данной потребности увязывается с развитием у субъекта способности осуществлять контроль над ситуацией, т.е. управлять ею, внешними и внутренними факторами экстремальности (Краснянская Т.М.). Возможными средствами получения им такой способности может рассматриваться овладение приемами нервно-мышечной релаксации и сенсорной репродукции (Барабанщикова В.В.).

Исследования, объединенные нами во второе направление изучения предметного поля психологии экстремальности, – психологии экстремальности профессиональной деятельности, характеризуются пониманием ее как некоторого параметра трудовой деятельности, возникающего на основе непредсказуемых или мало предсказуемых сбоев в ее организации или непосредственной реализации. К общим вопросам психологии экстремальности профессиональной деятельности можно отнести: готовность субъекта к профессиональной деятельности в условиях экстремальности; непосредственную организацию этой деятельности и оказание помощи субъектам профессиональной деятельности по преодолению последствий нахождения в экстремальной ситуации. Готовность субъекта к осуществлению профессиональной деятельности в условиях действия экстремальных факторов образует значительный пласт исследований по рассматриваемой проблематике. Подготовка субъекта к профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях ориентирована, прежде всего, на выработку у него способности осуществлять работу в условиях повышенных психических, моральных и физических нагрузок. Средством обеспечения психологической готовности субъекта к действиям в экстремальных ситуациях может явиться выработка у него представ-

лений, понятий и образов о действиях в сложных и опасных условиях (Гамолко С.Н.). Получены эмпирические данные, которые позволили установить, что процесс адаптации субъекта к нетипичным условиям профессиональной деятельности сопровождается динамическими изменениями его психофизиологических, индивидуально-психологических и психосоциальных характеристик (Алехин А.Н., Татьянченко Н.П.). Проведенные на текущий период исследования позволили подтвердить, в целом, применимость к профессиональной деятельности основных трех стадий адаптации человека к экстремальным условиям, выделенных Г. Селье. На первой стадии адаптации, стадии тревоги (страха), происходит актуализация и борьба двух противоположных мотивационных тенденций – вступления человека в борьбу с опасностью и уклонения от нее. Данная стадия обычно связана с падением работоспособности (исключение составляют ситуации простых действий или наличие специальной тренировки). На второй стадии, стадии сопротивления, состояние перевозбуждения исчезает, а работоспособность повышается. При этом происходит снижение стресса до базового или остаточного уровня. Третья стадия, стадия истощения, происходит в том случае, когда действие негативных факторов продолжается, а силы организма для противостояния им окончательно истощаются. На данной стадии субъект утрачивает способность противостояния стрессу. В силу этого его работоспособность опускается до нулевого уровня [14].

Интерес исследователей вызывают вопросы изменения в поведении субъектов профессиональной деятельности под влиянием нахождения в экстремальных ситуациях. В этом аспекте изучаются, в частности, эмоционально-поведенческие паттерны их реагирования на экстремальность (Антонова Н.Н.), особенности аутоагрессивного и совладающего поведения (Ашанина Е.Н.). Изучение психологических особенностей личности и деятельности специалистов экстремального профиля предполагает выявление таких их характеристик, которые являются значимыми для профессиональной деятельности в целом и непосредственно в связи с выполнением ими профессиональных обязанностей. В данном контексте на эмпирической основе рассмотрены особенности их когнитивного стиля (Антонова Н.Н.) и самооценки личности (Гант Е.Е.).

Сопоставление внешних и внутренних предпосылок возникновения экстремальности позволяет рассматривать внутренние предпосылки в качестве ведущих для оценки со стороны субъекта факторов, условий или ситуации в качестве экстремальных. Позиция такого рода способствует сосредоточению внимания на качествах личности субъекта в качестве значимых факторов не только попадания, но и поведения в экстремальных ситуациях. Достаточно детальная разработка общих вопросов психологии экстремальности профессиональной деятельности позволяет нам сосредоточиться на выявлении психологических особенностей личности и деятельности специалистов экстремального профиля.

Литература

1. Баева, И.А. Психология безопасности как основа анализа экстремальной ситуации // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2012. № 145. С. 6-18.

2. Бобрищев, А.А. Многомерная оценка вклада основных компонентов психологической готовности в экстремальных ситуациях / А.А. Бобрищев, В.Ю. Рыбников // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 4. С. 22-25.

3. Бодалев, А.А. О человеке в экстремальной ситуации / А.А. Бодалев // Акмеология. 2002. № 3. С. 34-41.

4. Васильева, О.С. Формирование мотивов-смыслов деятельности в экстремальных условиях – основа повышения толерантности военнослужащих / О.С. Васильева, О.А. Калачинская // Акмеология. Спецвыпуск. 2011. № 3. С. 538-541.

5. Волкова, Н.Г. Детерминация экстремальности / Н.Г. Волкова // Аспирантский вестник Поволжья. 2008. № 5-6. С. 21-23.

6. Дашкова, С.В. Экстремальная ситуация как ресурс развития личности / С.В. Дашкова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2014. № 43. С. 119-123.

7. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. Изд. 2-е, доп. СПб.: Издательство «Питер», 2000. 320с.

8. Котова И.Б. (соавт. с Irina Valerievna Tkachenko, Izabela Borisovna Kotova, Larisa Grigorievna Lisitskaya, Svetlana Victorovna Nedbaeva. Семейные ресурсы развития личности: смысловые инварианты (Family resources of personality development: notional invariants) // the social sciences, выпуск 7- ISSN: 18185800, 19936125 //http://scimagojr.com/journalsearch.php?q=21100212600&tip=sid&clean=0.

9. Краснянская, Т.М. Психологическая подготовка к обеспечению личной безопасности в экстремальной ситуации: монография / Т.М. Краснянская. Пятигорск, 2010. 268 с.

10. Краснянская, Т.М. Стратегии организации психологического самообеспечения безопасности субъекта в экстремальной ситуации / Т.М. Краснянская // Известия Южного федерального университета. Технические науки. 2005. Т. 49. № 5. С. 207-213.

11. Меньчиков, Г.П. Основы антропологии: традиции и новации: учеб. пособие для вузов / Г.П. Меньчиков. Казань: Школа, 2006. 240 с.

12. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е. Тарас, К.В. Сельченок. М.: АСТ, Мн.: Харвест, 2001. 408 с.

13. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. Мозырь: РИФ «Белый ветер», 1998.

14. Сундиев, И.Ю. Социальные и психологические экстремальные процессы: Монография. - М.: ЮИ МВД России, 1996.



СОБЫТИЕ РЕГИОНА

Путешествие души

Недбаева С.В.



В этом году исполняется 130 лет со дня рождения пионера мирового психоанализа Сабины Шпильрейн. В Ростове-на-Дону открылся единственный в стране музей, посвященный Сабине. Сегодня о ней снимают кино и пишут книги, зачастую пренебрегая фактами ради яркого сюжета. Был ли роман между Карлом Юнгом и его юной пациенткой? Правда ли, что она навсегда поссорила Фрейда с его любимым учеником? И, наконец, самая мрачная тайна - как случилось, что эта умнейшая женщина безропотно, не попытавшись выбраться из родного Ростова, пошла в Змиевскую балку, где фашисты расстреляли ее вместе с тридцатью тысячами других евреев.

Между Фрейдом и Юнгом

Сабина Шпильрейн - легендарный психоаналитик, осмелившийся погрузиться в самые глубины человеческой души. Она всмотрелась в такие бездны, куда, быть может, не стоит заглядывать человеку. И обнаружила там ад - заложенное в основании стремление к самоуничтожению. Казалось, она знала о душе все, и проиграла только один раз - когда не смогла понять своих палачей и повела дочерей вслед за собой на встречу с убийцами.

Имя Сабины породило столько мифов, что невольно задумываешься, почему молоденькая девушка вызвала массу кривотолков. Чтобы разобраться, что из них правда, редакция "РГ" организовала видеоконференцию с учеными, посвятившими свои исследования судьбе и научной карьере знаменитой уроженки Ростова. Американский психоаналитик и историк психоанализа, доктор медицинских наук Генри Лотан и доктор философских наук ЮФУ Елена Ромек поделились новыми данными и своими соображениями о ее жизни.

- Сабина родом из богатой семьи коммерсанта Николая Шпильрейна и врача-стоматолога Евы Люблинской, - рассказывает Елена Ромек. - Они переехали в Ростов из Варшавы, а девочка осталась жить в Варшаве, во фребелевском детском саду, где никогда не наказывали детей. Потом семья соединилась, и Сабиной занялись родители. Отец нет-нет, да и прикладывал руку к воспитанию и, видимо, иногда перегибал. Его принято изображать злым гением. Но если вы хотите знать, как вырастить четырех вундеркиндов - это вопрос к нему. Он азартно, с полной самоотдачей учил детей.

А результат трудов "злого гения" на педагогической ниве таков. Старший сын Ян изучал музыку в Парижской консерватории, математику и физику в Сорбонне, стал ректором института энергии в Москве. Исаак учился в университетах Гейдельберга и Лейпцига, называл себя марксистским психологом. Эмиль - декан биологического факультета Ростовского госуниверситета. Сабина закончила университет в Цюрихе, стала доктором медицинских наук и первой женщиной-психоаналитиком.

- Отец не настаивал на ее замужестве, как было принято, а дал возможность идти своим путем, - говорит Елена Ромек. - Возможно, этому способствовали истерические припадки, которые она устраивала родителям. В то тревожное

декадентское время существовала "мода на нервы", и она предъявляет целый репертуар разнообразных выходок. Сейчас бы сказали - типичный подростковый бунт.

Родители увезли ее лечиться в Европу, и, в конце концов, она попадает в клинику Бургхельцли. Врачом назначают Карла Юнга. В клинике ее поведение благонравием тоже не отличается, она и тут "устраивает некоторые штучки" и даже несколько весьма кокетливых демонстраций суицида. Сабина пишет на немецком завещание "Последняя воля": свой череп посвящает гимназии и просит поместить его в стеклянный ящик, украсить бессмертными цветами и пафосной эпитафией, а мозг, кстати, дарит Юнгу. Вот так воюет со взрослым миром экзальтированная образованная девочка, уставшая от домашней диктатуры.



- Она стала первой пациенткой Юнга, с которой он решился апробировать психоаналитический метод, предложенный Фрейдом, - рассказал Генри Лотан. - Новыми сведениями об этой истории я обязан швейцарцу Бернарду Миндеру, впервые опубликовавшему медицинскую карту Шпильрейн, составленную Юнгом. "Дорогой профессор Фрейд, - пишет Юнг. - Фройляйн Сабина Шпильрейн, студентка медицинского факультета, страдает истерией". И вот еще: "Но благодаря анализу, ее состояние заметно улучшилось, и оказалось, что она - весьма интеллигентный и талантливый человек, способный на самые тонкие чувства". Кстати, Сабина сразу сказала Юнгу: "Я не больна, но у нас часто были конфликты. Мне надо отдохнуть". В ее семье все кричали друг на друга: мать, отец, братья. Никакого психоза, а тем более шизофрении там не было, а вот семейный кризис - во всей красе. По сути, Юнг стал первым человеком, который ее внимательно выслушал. Роман между пациенткой Шпильрейн и доктором Юнгом - самый главный миф в истории психоанализа. Сейчас активно тиражируют эту версию. Но никакого романа не было. Реальность совсем другая.

Гениальная малышка

Лечение Сабины стационарное, она живет в палате клиники. Юнг с женой и дочерью - тоже при клинике. Непредставимо, чтобы между врачом и пациентом, да еще в таких обстоятельствах, развивались близкие отношения. К тому же не так быстро пускались тогда в любовные приключения. В одном из фильмов Сабину играет Кира Найтли - воплощенный sex apple. Но в те времена Сабина еще носит косичку - детскую прическу. К тому же девушка настроена на другое, она видела себя в медицине. Не замуж стремилась и не о романтических отношениях грезила, хотела учиться.

Сабина благополучно выписалась из клиники и осуществила мечту - поступила в Цюрихский университет на медицинский факультет.

-Они были молодыми людьми, Сабине 19 лет, Юнгу - 29, - говорит Генри Лотан. - Их тянуло друг к другу. Лечение Юнг

завершил с четким терапевтическим эффектом, но получил побочное действие - девушка влюбилась. Да и сам он не остался равнодушен. В письмах к матери Сабина пишет "мы не пошли до конца", но желание углубить отношения были, как и сомнения в правильности такого пути. Мать отвечает: "Ты можешь его поймать, но он того не стоит". Роман у них все-таки случился, но в совершенно других декорациях. Она - студентка, он - профессор.

Юнг осторожно сообщает об этом Фрейду. В их переписке она получает прозвище "малышка". Юнг боялся скандала, а отношения были бурные, в них оказались замешаны родственники, коллеги и друзья. Фрейд занял своеобразную позицию. Он понимает, что психоанализ могут заклеймить, как чисто еврейское учение, для продвижения ему нужен ариец Юнг. Чтобы не потерять его, как будущего главу Международного Психоаналитического общества, он оправдывает поступки ученика и даже сочувствует ему. Вот так "малышка" оказывается разменной монетой между светилами психиатрии.

- Смогла ли Сабина в этой ситуации сыграть чисто - под стать своей фамилии (Шпильрейн - чистая игра)? - размышляет Елена Ромек. - Она вела себя благороднее, чем мужчины. Некоторые исследователи говорят о любовном треугольнике, но Сабина относилась к Фрейду с благоговением и не более. Была ли она причиной разрыва между Юнгом и Фрейдом? Это еще один миф вокруг ее персоны. Охлаждение между ними произошло по чисто научным причинам. Юнг отошел от учения Фрейда, погрузился в мистику, и Фрейд не простил ему предательства. Тем не менее, именно Шпильрейн старалась их примирить. Когда они прекратили переписку, она оставалась постоянным корреспондентом того и другого. Однако бывшие соратники превратились во врагов.

В определенном смысле "малышка" Шпильрейн оказалась достойна своих учителей. Она не просто стала катализатором научной мысли и Юнга, и Фрейда, но и сама высказала несколько фундаментальных положений, которые сейчас лежат в основе психоанализа. Сабине принадлежит идея о влечении к смерти, она заложила начала детского психоанализа. Шпильрейн опасалась (и не напрасно), что ее идеи присвоят. Генри Лотан: "Ее статьи вдохновили и повлияли и на других ученых, хотя в их текстах не отыщется фамилия Шпильрейн". Но наука наукой, а обычная жизнь идет своим чередом.

В дневнике Сабина пишет: "Полно, никаких женатых мужчин! Встретить бы того, с кем можно было бы создать мирное семейство". В 1912 году она познакомилась в Вене с врачом Павлом Шефтелем и вышла за него замуж, у них родилась дочь Рената.

-Трагедия в том, что Павел - хороший муж, но он не был ей интеллектуальной ровней, - говорит Лотан. - Шефтель вернулся в Россию, а Сабина за ним не поехала, хотя он умолял ее в письмах: "почему ты не со мной?". Она живет в Европе, родители присылают ей деньги. В 17-ом году у семьи Шпильрейн отнимают все имущество. Сабина начинает бедствовать.

Надежды и вера Сабины

В Россию Шпильрейн вернулась только в 22-ом году с благословения Фрейда, который не понимал намерений большевиков. Для психоаналитики наступают плохие времена. Троцкий, приверженец идей Фрейда, не удерживается у власти. Психоанализ разгромлен. Жизнь в провинции становится безопаснее, чем в Москве.

В это время у ее мужа появилась другая женщина - Ольга Сниткова. У них тоже рождается дочь - Нина. Сабина немедленно возвращается в Ростов и налаживает семейную жизнь. Появляется на свет их вторая дочь - Ева. А дальше ее блестящая жизнь катится под гору. В 1935-38 годах братья репрессированы и расстреляны. От разрыва сердца скончался отец, умирает муж. Сабина

обращается к Ольге Снитковой. Женщины договариваются, что если арестуют Сабину, Ольга возьмет ее дочерей к себе, а если Ольгу - всех девочек воспитает Сабина. Что скажут об этом соглашении знатоки человеческих душ? Здесь пасует любой психоанализ. К счастью, сталинские расстрелы обходят их стороной.

О последнем периоде жизни Шпильрейн в Ростове известно немного. Очевидцы вспоминают согбенную "старушку" в старой черной юбке до земли и в ботинках на застежках "прощай молодость". А ведь ей было чуть больше пятидесяти. Быть может, она достигла такого понимания человека, что это знание состарило ее раньше времени? Сабина не эвакуировалась из Ростова, как ее просили родственники. Пережила первую оккупацию. Фашисты не успели заняться уничтожением "отсталых рас", их выбили советские войска. Но они вплотную приступили к этому в 42-ом, когда снова взяли город. Операцией руководил штурмбанфюрер СС Хайнц Зетцен. Евреев убедили, что их отведут в лагерь, где будут созданы хорошие условия. Ум провидца и ученого отказался понимать страшную правду, и Сабина отправились в Змиевскую балку вместе со всеми.

- По поводу ее гибели существуют две гипотезы, - рассуждает Елена Ромек. - Сторонники одной говорят, что ее последний путь был воплощением идеи о заложенном в человеке стремлении к смерти. Но это лишь очередная легенда. Сабина была сломлена морально и физически, у нее не было сил к сопротивлению, но она никогда бы не взяла с собой на смерть на смерть 30-летнюю Ренату и 16-летнюю Еву. Причина в другом. Сабина не верила, что германская цивилизация способна на столь быстрое перерождение, не верила в изощренные зверства фашистов. Она сохранила любовь к Юнгу, для нее Европа - это Юнг. Если бы Сабина знала, какие статьи он писал в тридцатых годах, пелена спала бы с ее глаз. Потом Юнг одумался и отошел от нацизма, пытался объяснить лояльность к Гитлеру требованиями времени. За этим последовали десять лет жесточайшей депрессии. Но Сабина не имела никакой информации о его сомнительных интеллектуальных опытах. Она была убеждена, что культура не слетает с людей, как загар.

Она не смогла понять своих палачей и заплатила за это очень дорого. Сабина Шпильрейн совершила путешествие к центру души и предупредила людей о том, что в человеческой сути есть место для ада, но сама не спаслась.

Седьмого ноября в Ростове-на-Дону **открыт первый в России мемориальный музей-экспозиция Сабины Николаевны Шпильрейн** (10 ноября 1885 г. - 11 или 12 августа 1942 г.) - одного из основателей международного психоаналитического движения, ученицы Зигмунда Фрейда и Карла Густава Юнга.

К дому на улице Пушкинской, 83, где психоаналитик провела свои детские и юношеские годы и (с перерывами) период с 1923 по 1942 годы и теперь находится музей, собрались ростовские ученые, деятели культуры, а также гости - участники проходившей в это же время в городе под эгидой Южного федерального университета и Европейской конфедерации психоаналитической терапии международной научно-практической конференции на тему «С.Н. Шпильрейн - ее личность и вклад в психоанализ, психологию развития, клиническую психологию». Конференцию вели декан факультета психологии МГУ им. М. Ломоносова, академик РАО **Г.П.Зинченко** и доктор философии и директор факультета «Адлерианские исследования» Института Альфреда Адлера в США **Марина Блувштейн.**

На открытии музея директор Академии психологии и педагогики Южного федерального университета академик РАО П.Н. Ермаков сказал о выдающейся роли С.Н. Шпильрейн в развитии отечественной и мировой психологической науки. Сабина Шпильрейн стала первой женщиной-психоаналитиком, получив-

шей степень доктора медицины в Цюрихском университете и защитившей диссертацию «О психологическом содержании одного случая шизофрении».

Ее всемирно признанный труд «Деструкция как причина становления» использовал З. Фрейд, когда вводил понятие влечения смерти в психоанализ. Родившаяся в Ростове-на-Дону и получившая образование в Швейцарии и Германии исследователь развивала учения Фрейда и Юнга в России, стала автором первых в стране статей по психоанализу.

В Москве Сабина Шпильрейн работала врачом-педологом в городке имени III Интернационала, заведовала секцией детской психологии в 1-м Московском государственном институте и состояла научным сотрудником Государственного психоаналитического института и Детского дома-лаборатории «Международная солидарность». В этом институте она вела амбулаторный прием, консультировала, читала спецкурс «Психоанализ подсознательного мышления», вела «семинарий по детскому психоанализу», принимала участие в «медицинских заседаниях сотрудников» института, в работе Русского психоаналитического общества.

В Ростове, наряду с научной и преподавательской работой в университете, Шпильрейн вела лечебную работу в созданной ею психиатрической больнице, оказывая содействие в восстановлении психического здоровья детям. «В год столетия ЮФУ уместно вспомнить, что брат Сабины Шпильрейн Эмиль был деканом факультета биологии Ростовского университета» - отметил П.Н. Ермаков.

О ценности сделанного для науки и практики С.Н.Шпильрейн напомнил президент Российского психологического общества Г.П. Зинченко. «Достижения современной психологии основаны на трудах наших предшественников. Сделанное Сабиной Шпильрейн в науке вдохновляет. Но ее трагическая судьба обязывает нас быть активными участниками противодействия злу» - заявила член-корреспондент РАО, заместитель директора Академии психологии и педагогики ЮФУ И.В. Абакумова.

Сабина Шпильрейн и две ее дочери вместе с двадцатью тысячами евреев в августе 1942 года были расстреляны гитлеровцами в Ростове в Змиевской балке. На месте казни С.Н. Шпильрейн в 2004 году была установлена мемориальная доска. Ростовские психоаналитики и члены Всероссийского общества охраны памятников истории и культуры, в соответствии с завещанием ученого и практика, посадили три дуба.

В экспозиции нового музей представлены подлинные предметы обихода семьи Шпильрейн, фотографии Сабины и ее родных, документы, рассказывающие о жизненных этапах знаменитого психолога. Свое место среди экспонатов займет и недавно найденная архивариусом Ростовской синагоги запись о рождении Сабины. Она родилась в семье еврейского купца первой гильдии, выходца из Варшавы. В 1897 году семья поселилась в сохранившемся до наших дней трехэтажном доме на улице Кузнецкой (ныне улице Пушкинской). Семья Шпильрейн занимала несколько комнат принадлежащего ей доходного дома. Здесь же находился стоматологический кабинет матери Сабины, Евы Шпильрейн. Остальные помещения сдавались. Значительный вклад в создание музея С.Н.Шпильрейн внес заслуженный художник РФ Н.В. Полюшенко, о чем неоднократно было сказано в день открытия музея.

Все желающие приглашаются на просмотр документального фильма немецкого сценариста и режиссера Элизабет Мартон «Меня звали Сабина Шпильрейн» (Германия, Дания, Швеция, Финляндия, Франция, Швейцария, 2002), который состоится 25 декабря 2015 г. в аудитории 105 по адресу: г. Армавир, ул. Комсомольская, 127 (Армавирский социально-психологический институт).

Армавирский социально - психологический институт – небольшой частный вуз, но на образовательном пространстве Армавира и близлежащих районов он занимает свое достаточно значимое место.

Одна из самых, пожалуй, известных инициатив АСПИ – олимпиада «Талантливая молодежь Кубани», которая имеет высокий статус и дает возможность победителю стать обладателем стипендии администрации Краснодарского края.

Получены свидетельства о регистрации в Реестре интеллектуальной собственности на значок-логотип региональной олимпиады «Талантливая молодежь Кубани» (Свидетельство о депонировании РАО КОПИРУС № 015-004641 от 22.07.2015 г.) и учебно-методическое пособие «Талантливая молодежь Кубани: Школа доблести» (Свидетельство РАО КОПИРУС о депонировании № 015-004639 от 22.07.2015 г.).



копируС

РОССИЙСКОЕ АВТОРСКОЕ ОБЩЕСТВО
ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПРАВАМИ АВТОРОВ, ИЗДАТЕЛЕЙ И ИНЫХ ПРАВООБЛАДАТЕЛЕЙ ПРИ РЕПРОДУЦИРОВАНИИ, КОПИРОВАНИИ И ИНОМ ВОСПРОИЗВЕДЕНИИ ПРОИЗВЕДЕНИЙ

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о депонировании произведения
Зарегистрировано в базе данных (реестре)
Российского авторского общества КОПИРУС

№ 015-004639 от «22» июля 2015 г.

Настоящее Свидетельство является документом, подтверждающим, что на основании поданного заявления РАО КОПИРУС были осуществлены регистрация в Реестре и депонирование экземпляра произведения (объекта интеллектуальной собственности).

Название произведения:

Учебно-методическое пособие «Талантливая молодежь Кубани: Школа доблести»

ISBN: 978-5-4472-4656-3

Автор и правообладатель: Недбаев Денис Николаевич
Заявитель: Недбаева Светлана Викторовна

Ответственность за правильность предоставленных сведений несет Заявитель. Копии хранящегося в КОПИРУС экземпляра произведения могут быть предоставлены в установленном порядке автору, заявителю, а также выдаваться по требованию суда или иных правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством.

Генеральный директор КОПИРУС

В. В. Терлецкий



копируС

РОССИЙСКОЕ АВТОРСКОЕ ОБЩЕСТВО
ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПРАВАМИ АВТОРОВ, ИЗДАТЕЛЕЙ И ИНЫХ ПРАВООБЛАДАТЕЛЕЙ ПРИ РЕПРОДУЦИРОВАНИИ, КОПИРОВАНИИ И ИНОМ ВОСПРОИЗВЕДЕНИИ ПРОИЗВЕДЕНИЙ

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о депонировании произведения
Зарегистрировано в базе данных (реестре)
Российского авторского общества КОПИРУС

№ 015-004641 от «22» июля 2015 г.

Настоящее Свидетельство является документом, подтверждающим, что на основании поданного заявления РАО КОПИРУС были осуществлены регистрация в Реестре и депонирование экземпляра произведения (объекта интеллектуальной собственности).

Название произведения:

Значок-логотип региональной олимпиады «Талантливая молодежь Кубани: Школа доблести»

ISBN: 978-5-4472-4658-7

Автор и правообладатель: Недбаев Денис Николаевич
Заявитель: Недбаева Светлана Викторовна

Ответственность за правильность предоставленных сведений несет Заявитель. Копии хранящегося в КОПИРУС экземпляра произведения могут быть предоставлены в установленном порядке автору, заявителю, а также выдаваться по требованию суда или иных правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством.

Генеральный директор КОПИРУС

В. В. Терлецкий


ТАЛАНТЛИВАЯ
МОЛОДЕЖЬ
КУБАНИ
www.аспи.рф
10-я юбилейная
олимпиада ждет
своих победителей

Счастливы, что мы этой силы частицы...

Решетняк М.В.

В любом далеком городе чужом
Я сразу армавирцев узнаю.
Мы любим город свой и мы живём
В неповторимом сказочном краю.

С этими поэтическими строчками армавирской поэтессы Татьяны Ивановны Абдулаевой полностью согласны студенты АСПИ, побывавшие на торжественном празднике, открывавшем 176 годовщину со дня рождения города их студенчества. Восхитительная программа, состоящая из блоков "Война. Семья. Литература. Молодёжь", не оставила никого из нас равнодушными. Чувство гордости за Армавир, его историю, его жителей, его многонациональность и творчество навсегда останутся в наших сердцах.



Армавир — город студенчества



«Молодежка» нас объединила

Поэзия - душа народа!

Плужникова О.В.

23 сентября студенты нашего вуза с большим интересом участвовали в литературном уроке по девизом: "Служенье муз не терпит суеты...". Литературную экскурсию с большой любовью и ответственностью провели работники читального зала ЦБО им. Крупской Е.П. Коломойцева и Т.П. Волкова. Они отметили, что поэзия, как и музыка и живопись, как всякое великое искусство, существовала и будет существовать вечно, помогая каждому человеку отвечать на бесконечно многие жизненные вопросы, делить с ним печаль и радость, раздумье и трепет, сомнения, озабоченность, восторг.



Шаги в прекрасное

"Армавир литературный" был представлен на встрече прекрасным творчеством Басовой Елены Семёновны - поэтессы, музыканта, певицы и художницы нашего города, автора поэтических сборников: "От любви до любви" и "Если вы любите сказки..."

Студенты услышали её призыв: "Встречайтесь с поэзией, пожалуйста, прислушивайтесь, помимо раскрытия для себя смысла стихотворения, к той ритмической музыкальной мелодии, какой оно наполнено. В этом сочетании смысла и музыки вы непременно найдёте огромную красоту и прелесть."

Прослушав лирические романсы об Армавире, осени, любви в прекрасном исполнении Елены Семёновны, все присутствующие поняли, что она истинный поэт, который никогда не пройдет мимо событий, которыми живёт страна, его народ. Истинная поэзия отражает высокую гармонию мира, стремление людей к идеалам, справедливости. Недаром говорят, что поэзия - душа народа.

«Я знаю русский язык»

Дигаева А.В.

В рамках реализации федеральной целевой программы "Русский язык на 2011-2015 годы" Институт непрерывного образования при поддержке Министерства образования и науки РФ проводил всероссийскую акцию для студентов вузов на предмет владения русским языком. Студенты нашего вуза в количестве 20 человек с удовольствием приняли в ней участие. Первый этап акции проходил в заочном формате, с использованием дистанционных технологий в форме тестирования. Его успешно прошли следующие наши студенты: Медянникова Е., Гордиенко В., Бровченко А., Коробченко В., Дигаева А.

Второй этап акции был проведен 17 ноября 2015 в очно - заочной форме. Это был конкурс портфолио "Русский язык в моей (будущей) профессии" в формате видеоролика, презентации, доклада или любой другой формы. Наша студентка Бровченко А. подготовила презентацию "Русский язык в профессии экономиста", а Карпенко К. и Дигаева А. сочинили стихотворение, посвященное роли русского языка в профессии психолога. С удовольствием представляем это стихотворение вашему вниманию:

Как трудно мне, порой, в ученье,
Как много надо заучить.
И психологию общенья,
И как мне тест тот завершить?

Ну и зачем культура речи?
Лингвист в науке не у дел.
Suppositoria и свечи
Языковой лишь передел.

Но это только лишь сначала
Крамола в мыслях пронеслась,
Я русский сразу изучила... и всё -
Навек ему сдалась.

В культуре речи, в выраженьях
Тактичность, плавность языка,
Не зря, друзья, интеллигентность
Со знаньями идёт в веках.

Ведь быть психологом почётно,
Не только души всех лечить,
Необходимо также чётко,
Красиво, верно говорить.

Сказать не "Машка" санитарке,
А "Марья Павловна". Как знать?
Быть может, вежливое слово
Ей сможет тоже дух поднять.

Языковой культуре лишней
В любой профессии не стать.
Она поможет всем на свете
Нам души к благости поднять.

Моя работа, без сомненья,
Очень важна и тяжела.
Она достойна уваженья,
Ведь с русским так она дружна!
Свою любовь отдать готовы
Всегда всем людям на Земле.
Мы души лечим в городах и сёлах,
На производстве и в семье.

Но никогда забыть не сможем
Мы орфографию, друзья,
Культуру речи знаем тоже,
Ведь нам без них никак нельзя!

Поздравляем наших студентов, которые получат подтверждение уровня владения русским языком и культурой речи в виде соответствующего сертификата и знака отличия "Я знаю русский язык". Кто знает, может быть прошедшие второй этап акции студенты попадут в десятку лучших в презентации Всероссийской акции. Знание языка – визитная карточка человека в обществе!

Учимся говорить красиво!

Коваленко Д.В.

В стенах вуза прошел тренинг "Мастерство публичного выступления". Современный выпускник, свободный, раскрепощённый в своей речи, не должен забывать о языковой ответственности: именно с помощью языка передаются культурные и интеллектуальные богатства из поколения в поколение, именно хоро-

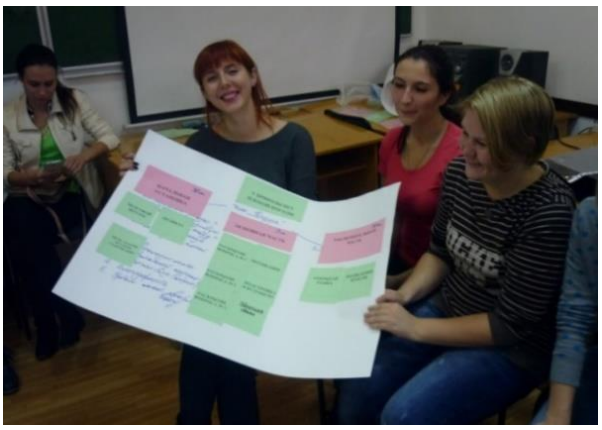
шее владение родным языком даёт личности возможность наиболее полно реализовать себя в профессии и творчестве; качество языковой среды свидетельствует о духовном здоровье общества.



Ж.А. Сорокина - бизнес-тренер центра «Рост»

Правила речевого общения, регулирующие взаимодействие говорящего и слушающего, - давний предмет изучения различных дисциплин: риторики, стилистики, культуры речи, философии, психологии, социологии.

Если обратиться к любой аудитории с вопросом о том, какой должна быть речь, мы получим ответ, что говорить следует правильно, точно, выразительно, лаконично, ярко, эмоционально и т.д. Но что стоит за этими понятиями, студенты вуза узнали в процессе тренировочных упражнений и заданий, предложенных бизнес – тренером, канд. психол. наук Ж. Сорокиной.



Мы — молодцы, мы справились!

Они учились умению вести диалог, ориентируясь на более свободное устное речевое общение. Боролись с загрязнением языковой среды, языковой неряшливостью, приверженностью штампам, стремлениями прикрыть банальность мысли "престижными словами и словосочетаниями".

Язык является мощным средством регуляции деятельности людей в различных сферах, поэтому изучение речевого поведения современной личности, осмысления того, как личность владеет богатством языка, насколько эффективно им пользуется, - очень важная актуальная задача. Такой вывод сделали участники тренинга "Мастерство публичного выступления".

Дом ветеранов встречает гостей

Авакян К.С.

Студенты вуза вновь прикоснулись к прекрасному, получив приглашение на открытое заседание городского совета ветеранов, посвящённое презентации книги С.А. Денисовой "Разные судьбы".



Авторский литературный подарок

Творческую встречу вела Р.А. Арестенко, которая уже 11-ый год возглавляет клуб "Озарение". Это она предложила преобразовать клуб книголюбов в клуб любителей искусства. Здесь можно встретить в одном лице поэта, художника, музыканта Е. Басову, поэта и профессионального фотографа С. Карпенко, гитариста и скульптура, поэта С Камышина и исполнительницу песен Г. Камышину, аккомпаниатора В. Уткина и многих других «озаренцев».

В каждом слове С. Денисовой звучала тема патриотизма. На ярких живых примерах мы, молодые, учились у ветеранов любви к Родине, героизму нашего народа в суровые годы испытаний, вспоминали имена героев Армавира, чьими именами названы улицы.



Учимся у ветеранов любви к Родине

Как в калейдоскопе менялись выступающие, авторы поэтических строки, вошедших в презентуемый сборник: С.А. Шапошников, Г.П. Эргарт, А.А. Петерсон, И.А. Леонов, Р.И. Зайцева, В.Н. Аникин и многие другие читали свои произведения, а мы, студенты, своими аплодисментами выражали им огромную признательность и благодарность за их усердие, труд, бессонные ночи и дни.

Дорогие наши ветераны - земляки, пока мы с вами, вы всегда будете окружены нашим вниманием и заботой!

Когда мы едины, то мы непобедимы!

Варванин А.А.

Студенты вуза активно участвовали в торжественном мероприятии с участием главы города Армавира А.Ю. Харченко, приуроченному к состоявшимся выборам главы администрации (губернатора) Краснодарского края и депутатов Армавирской городской Думы VI созыва.



Вышли на площадь в поддержку нового губернатора

На центральной площади города собрались ветераны, представители рабочих коллективов и студенческая молодёжь. Руководитель ОДМ муниципального образования г. Армавир Виталий Зинченко поблагодарил армавирцев и ветеранов за активность, поздравил вновь избранных депутатов и пожелал им, чтобы образование и здравоохранение в городе процветали. Дружными аплодисментами площадь встретила известие о выборе губернатором нашего края В.И. Кондратьева, именно такой лидер нужен нашему краю.



Ансамбль «Русская песня» о тружениках Кубани

В заключение митинга состоялся концерт народного вокального ансамбля «Русская песня». На всю площадь звучали звонкие голоса, исполняя песни о Кубани, её тружениках, нашей родной земле.

Этот город самый лучший на земле!

Нестеров Д.В.

Фотокросс - это не просто фотоконкурс, это современный интеллектуальный отдых. Его организаторы предложили всем желающим заняться художественной фотографией с спортивным азартом: сделать несколько снимков по определённым заданиям за ограниченное время. Лучшие кадры попадают на городскую выставку.

"Ты снимаешь всё - мы выставляем лучшее!" - говорят на фотокроссе. Вот фотографии, сделанные нашим студентом, фотокорреспондентом вуза Варваниным Алексеем. Вместе со своим другом Нестеровым Дмитрием на велосипедах они колесили по улицам и площадям Армавира в поисках удачного ракурса.



Удачное селфи Алексея Варванина



Новый фонтан — новые впечатления

И вот удача! Как многолик на фотографиях наш Армавир. С каким вкусом и эстетикой сделаны и представлены на конкурс снимки! Награда нашла фотохудожника - грамота за участие и личная похвала за оригинальность председателя жюри. Так держать, Алексей!

Удачный старт

Тащян Е.Н.

10 сентября 2015 года на городской площади города отдел по делам молодёжи провёл квест-игру «Бегущий в лабиринте».

Команда АСПИ со звучным названием «Золотая Психея» и девизом: «Соперники знают – Психея всегда побеждает!» в этой игре заняла почётное второе место, а заслуженной наградой стали пригласительные билеты в кинотеатр «Марс» на Всероссийскую премьеру фильма «Бегущий в лабиринте».

В состав команды входили Коваленко Д., Карпенко К., Филиппова Е., Кузнецова О., Зинченко К.

Под руководством капитана команды Коваленко Д. ребята правильно отвечали на интеллектуальные вопросы, связанные с историческим прошлым Армавира. Находили 5 адресов с названиями старых дореволюционных улиц, проявляя знания о почётных знаменитых людях нашего города, живших на них. Команда с увлечением разгадывала кроссворды и шарады. Не все из студентов знали, что улица Комсомольская, на которой находится наш вуз, раньше называлась Засовской, а улица имени Ленина носила название

Почтовой. Именно на этой улице жил первый миллионер города Масленников.



Команда АСПИ — лучшие знатоки истории города

Поздравляем победителей творческого марафона и желаем в дальнейшем проявлять смекалку, находчивость, интеллект и смелость.

Растим патриотов!

Шаламберидзе М.Д.

Студенты приняли активное участие в зональной научно-практической конференции "Патриотизм российской молодёжи: традиции и современность", целью которой являлось гражданско-патриотическое воспитание молодёжи Кубани, выявление эффективных принципов и методов работы патриотической направленности.



Магистратка В. Москвитина

На этой конференции магистрантка нашего вуза В. Москвитина заняла первое место и получила возможность представлять вуз в крае.

В своём докладе "Патриотическое воспитание как основная часть системы государственной молодёжной политики" она ознакомила жюри конкурса и присутствующих делегатов от студенческой молодежи города с основными направлениями патриотической работы со студентами нашего вуза, остановившись на достижениях и успехах в области патриотического воспитания студенческой молодёжи.

Актуальный прайм

Филиппова Е.О.

С целью возрождения интереса молодёжи к литературе и творчеству 25 сентября 2015г в 16:00ч., МБУ "Центр патриотического воспитания молодёжи имени И.П. Голубничего" проводил акцию "Свободный микрофон", приуроченную ко Дню города Армавира, где юные поэты смогли представить зрителям свои прозаические, поэтические, драматические произведения.



Молодое дарование вуза — Елена Тащян

Место проведения акции "Свободный микрофон" - сквер "Фонтан Победы". Представители 14 учебных заведений прислали своих участников. От нашего вуза любителей поэзии, авторов своих стихов оказалось четверо. К свободному микрофону подходили Тащян Е., с патриотическим стихотворением о Великой Отечественной войне, Филиппова Екатерина со стихами, посвящёнными 176-

летию Армавира, Ильина А. со стихами о родной станице и Плужникова О. с текстами частушек "Молодёжь и выборы". Их выступления зрители сопровождали бурными аплодисментами.

Квест «Мы едины»

Ямпольская Е.А.

3 ноября в преддверии Дня народного единства студенты нашего вуза были в особенно приподнятом настроении, им предстояло принять участие во многих праздничных мероприятиях, посвящённых этому событию. Одно из них - квест "Мы едины", в котором приняли участие студенты из 15 учебных заведений. Команда под названием "Союз единых" во главе с капитаном Коваленко Данилом достойно сумела разгадать 15 достопримечательностей Армавира путём разгадывания литературных цитат, решения квадратного уравнения, рисунков, кроссвордов, и за указанное время на каждом объекте за правильные ответы по истории города заработала 15 баллов-жетонов. Удача сопутствовала команде, которая сумела разгадать актуальный слоган "В единстве наша сила". Смекалистыми и быстрыми студентами оказались: Карпенко К., Авакян К., Зинченко К., Бровченко А., Тащян Е., Мартиросян Н., Пезина О., Дигаева А., Мордвинцева Е., Покоева А.

В заключении игры команда была награждена благодарственным письмом отдела по делам молодёжи. Вуз благодарит участников команды за активность, молодой задор, сплочённость и дружбу.



К победе под знаменем АСПИ

День народного единства – это наш победный День!

Ширяева Д.И.

В стихотворном марафоне, состоявшемся возле фонтана Победы, самое активное участие приняли и наши студенты. Над городом звонко звучали стихи Ширяевой Дарьи о празднике:

День народного единства -
Это наш победный день!
Тот, кто хочет победить нас,
Остаётся не у дел.
Дрались Минин и Пожарский
С Польшей 5 веков назад.
Знайте - каждый россиянин
За страну свою встать рад!

Студентка 1-го курса Шаламберидзе Мадонна удивила собравшихся на концерт горожан чтением стихотворения народного поэта Дагестана Расула Газматова, посвящённого матери:

По-русски «мама», по-грузински «нана»,
А по-аварски ласково «баба».
Из тысяч слов земли и океана
У этого особая судьба.
Тайком вздохну, о чем-нибудь горюя,
И, скрыв слезу при ясном свете дня:
«Не беспокойся, - маме говорю я, -
все хорошо, родная, у меня».

Их выступления отметили грамотами отдела по делам молодёжи.

С Днём знаний!

Покоева А.А.

Начало учебного года – волнительное и важное событие. Деканат вуза продумал организацию этого дня, подготовив для студентов интересную программу мероприятий: открытый урок «Город, в котором я живу и учусь», занятия школы учебно-профессиональной адаптации: теории развития карьеры, «Огонёк знакомства» для студентов, впервые перешагнувших порог нашего вуза, экскурсия по городу. Не был забыт и Год литературы, студентов ждала интересная литературная викторина с сувенирами и подарками за правильные ответы.

На славу удалось и чаепитие! Студенты угощались вкусным тортом, рассказывали о себе, о том, почему выбрали для учёбы наш вуз, раскрывали свои таланты, пели, отвечали на шуточные вопросы по русскому языку, знакомились с традициями вуза, в котором им предстоит учиться.



Выступление на концерте «Виват, студент!»

А вечером на центральной площади города, где было организовано молодёжное гуляние, на концерт «Виват, студент!» пришли целой гурьбой, поболеть и поддержать Зинченко Кристину и Тащян Елену, выступавших с мини-презентацией нашего любимого АСПИ и песней «Прощание со школой».

Так 1 сентября стал настоящим праздником, подарившим положительные эмоции новому поколению умных, творческих, талантливых и перспективных студентов.

Поздравляем от всей души весь профессорско-преподавательский состав института, сотрудников и студентов с этим замечательным днём - Днём Знаний!

Практика –путевка в профессию

Карпенко К.С.

Отзвенело звонкими голосами лето. Ученики и студенты вновь сели за парты, но память о незабываемых летних лагерях и площадках нашего города, где проходила учебная практика для будущих психологов, еще живет в их памяти. Костры знакомств, интересные экскурсии, трудовые десанты, радость общения с детьми – все это давало первый опыт работы с подростками, уверенность, что профессию выбрали не случайно.



«Ах, какой у нас арбуз — замечательный на вкус!»

И вот заслуженная награда! Отдел по делам молодежи Администрации муниципального образования города Армавира вручил 5 Почетных грамот лучшим студентам вузов, с огоньком работавшим на летних дворовых площадках.

Из пяти грамот две грамоты за успешную организацию и проведение работы с детьми в летний период получили студенты-практиканты Армавирского социально-психологического института. Это Коваленко Данил и Карпенко Кристина.

Старт карьеры: индивидуальные проекты карьерного роста

Зинченко К.С.

30 сентября в рамках школы учебно-профессиональной адаптации студентов в вузе состоялась защита 1-го модуля программы «Старт карьеры»: "Я в профессии".

Студенты защищали творческие проекты в инстабуке по различным проблемам молодёжи в сфере труда и занятости. Целью данного мероприятия было формирование у студентов стратегии развития их будущей карьеры, изучение функциональных обязанностей, характеристик и мест работы, вопросы личностных и жизненных ценностей, профориентационная диагностика и самодиагностика, карьерная активность, профессиональная этика в системе сопровождения карьеры, социальный престиж профессии.

К защите было представлено более 20 докладов. Лучшие инстабуки подготовили Беликова В., Карпенко К., Плужникова О., а также команда юношей в составе Пацюры С., Нестерова Д., Варванина А., Мартиросяна Н.

В процессе работы круглого стола студенты сделали вывод о том, что для них важно не только хорошо владеть технической стороной своей работы, но и уметь квалифицированно взаимодействовать с людьми. Поэтому они должны обладать навыками общей психологической культуры, которая способствует адаптации их как специалистов на рынке труда.

Подводя итоги профессор Недбаева С.В. подчеркнула: "В процессе развития рыночных отношений ценность образования возрастает. Бесполезных знаний не бывает, а процесс получения знаний является важным условием для самореализации, самосовершенствования человека, его карьерного роста. И сегодня вы, уважаемые студенты, это доказали своими выступлениями."



Круглый стол: «Молодежь в сфере труда и занятости»

Студенты поблагодарили преподавателей вуза, которые идут вместе с ними по трудным ступеням их личностного и профессионального роста.

Будни волонтеров отряда «Исток»

Ильина А.П.

Студенты-волонтеры как никто иной знают, что работа для каждого из нас значит очень много. Её ищут женщины, мужчины, подростки, выпускники учебных заведений и опытные специалисты. Для тех, кто испытывает трудности в поиске работы, решением проблемы могут стать подобные мероприятия. Эти акции позволяют тем, кто ищет работу, встретиться в одном месте с большим числом работодателей. Тем самым возможность найти работу всего за 1 день увеличивается.

Старшеклассники получат возможность, не выезжая за пределы района, ознакомиться сразу с различными учебными заведениями.



Студент-волонтер Дарья Дзюба

Самые активные студенты-волонтеры, представлявшие наш вуз: Плужникова Ольга, Дзюба Дарья, Даниелян Эдгар искренне желают всем, кто пришёл на ярмарку «Планета ресурсов»; скорейшего решения кадровых проблем, а будущим студентам правильно и удачного выбора учебного заведения и востребованной профессии!

Жить красиво – это по-нашему!

Перепелицина Ю.В.

Тяжело дворникам ежедневно убирать золотистый ковер, лежащий под ногами у горожан, из опавших листьев. Снуют машины, забирая у обочин дорог кульки с прошлогодней листвой, везут на тележках коробки с опавшими листьями горожане, выметая дворы и дорожки к ним.

Ноябрь – месяц городских субботников. Все школы, учебные заведения города, предприятия активно в них участвуют. Но в нашей заметке хотелось бы отметить таких студентов нашего вуза, как Авакян Константин, Худяков Андрей, Плужникова Ольга и Янпольская Евгения, которые возглавляют студенческий отряд АСПИ по наведению порядка на близлежащей территории к ВУЗу и в сквере по улице Кирова. Эти ребята всегда трудятся с огоньком, умело орудуя граблями и вениками. Из них вырастут настоящие хозяева своих домов и улиц, а главное – им не безразлична судьба армавирцев, которые, спеша на работу, могут нечаянно поскользнуться, наступив на опавшую листву, лежащую у них под ногами, и получить травму.









С огоньком работают Авакян Константин, Мартиросян Нвер и Худяков Андрей

«Туризм укрепляет доверие между людьми…»

(по материалам совместного заседания российской Ассоциации вузов туризма и сервиса и Русского географического общества)

02 ноября 2015 г. в Конференц-зале Центрального Дома художника (г. Москва, ул. Крымский вал, 10) состоялось совместное заседание Русского Географического Общества (РГО) и Ассоциации вузов России в области туризма и сервиса. Заседание посвящалось 170-летнему юбилею РГО и вопросам совместной работы с вузами России по подготовке кадров для индустрии сервиса и туризма.

Да, внутренний туризм действительно стал трендом сезона. Это подчеркнул, открывая заседание, президент Ассоциации вузов туризма и сервиса, председатель Комитета Госдумы по делам национальностей, член-корреспондент РАН Г. Сафаралиев. Путешественники издавна вносили серьёзный вклад в развитие России, а внутренний туризм – это, как известно, не только развитие экономики, создание новых рабочих мест. Он укрепляет доверие между людьми, межнациональные отношения, понимание человеком своего места в истории родной страны.

Заместитель руководителя Федерального агентства по туризму Николай Королев посвятил свое приветственное слово давним и очень эффективным связям между Русским географическим обществом и Ассоциацией вузов туризма и сервиса, которые проводят немало совместных конкурсов и акций. И задача у них общая – развитие туризма на российских территориях, что во многом зависит от квалификации кадров, готовящихся сейчас для этой отрасли в стенах профильных отечественных учебных заведений.

Почетный президент Русского географического общества, академик РАН Владимир Котляков обратил внимание собравшихся, а среди них были представители вузов множества российских регионов, на то, что каждое новое рабочее место в туристической отрасли позволяет сформировать еще четыре рабочих места в смежных отраслях. Эти рабочие места требуют все больше молодых специалистов самой современной квалификации, соответствующей международным стандартам, и сотрудничать с отечественными вузами в этом направлении готовы созданные при РГО комиссии – природоохранительная, по образованию, по социально-экономическим аспектам и по развитию туризма.

Сенатор Валентина Петренко, возглавляющая общество «Матери России», подчеркнула важную духовную составляющую туризма – сопричастность к истории, культуре, традициям родины. Региональные конкурсы «Роза ветров», проводимые совместно с Ассоциацией, позволяют молодежи на местах лучше узнать об уникальных туристических направлениях своего края.

Другой сенатор Игорь Чернышев, который курирует в Совете Федерации туризм, подробно проанализировал актуальные проблемы отрасли. В некоторых странах туризм создает до 30% рабочих мест. Мы обязаны выйти хотя бы на уровень 5%. Многому надо учиться и в сфере гостеприимства. Работающие в ней молодые люди еще не часто осознают, что каждый из них – лицо фирмы, региона, страны, а это значит, надо быть доброжелательным с посетителем, улыбаться ему, оставить самые добрые впечатления.

О задачах, стоящих перед высшим образованием в области туризма и сервиса рассказала Апыхтина Ирина Евгеньевна, зам. директора Департамента государственной политики в сфере высшего образования Министерства образования и науки Российской Федерации.

Вопросам взаимодействия сферы образования и сферы труда в оценке качества подготовки кадров были посвящены выступления Лейбовича Александра Наумовича, д.п.н., профессора, члена-корреспондента РАО, первого заместителя директора ФГАУ «ФИРО» и Бухарова Игоря Олеговича, президента Федерации Рестораторов и Отельеров России.

О современном состоянии и перспективах разработки профессиональных стандартов рассказала Волошина Ирина Александровна, к.псх.н., директор по развитию системы профессиональных стандартов ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты РФ.



На 170-летии Русского географического общества



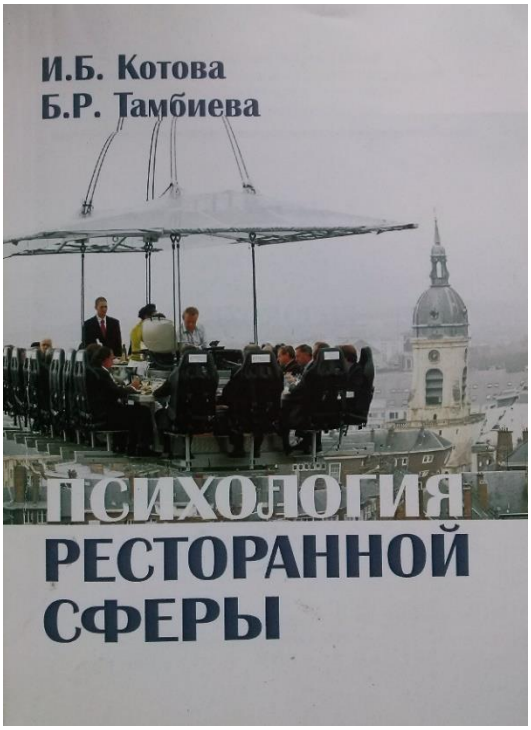
Внутренний туризм — тренд сезона

Тенденции и перспективы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ вузов туризма и сервиса представил в своем выступлении Блинов Владимир Игоревич, д.п.н., профессор, руководитель Центра профессионального образования ФГАУ «ФИРО».

Подводя итоги обсуждения, ректор Российского университета туризма и сервиса Александр Федулин подчеркнул: «Важно, что проблемы подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства стали отныне обсуждаться и даже решаться вместе с работодателями. Представители бизнеса все чаще откликаются на наши идеи и предложения по проведению совместных конкурсов, созданию путеводителей, смарт-приложений. И мы продолжим эту общую работу!»

На заседании были вручены награды победителям конкурса на лучшие студенческие научные работы и за высокое преподавательское мастерство.

Книга Котовой И.Б., Тамбиевой Б.Р. «Психология ресторанной сферы» участвует в конкурсе «Педагогического мастерства в области туризма, сервиса и гостиничного дела».



МАНПО 20 лет: Профессионализм педагога: компетентностный подход в образовании (международная научно-практическая конференция)

Некоммерческое партнерство «Международная академия наук педагогического образования» (МАНПО) основана в 1995 г.

За двадцать лет своего существования Академия стала важнейшей реалией творческого содружества педагогических кадров всех уровней и сфер образования. Объединяя научный, культурный и духовный потенциал, Академия создает объективные предпосылки для прогнозирования и разработки концепций развития общего и педагогического образования, его информационного, научного, учебно-методического и инструментального обеспечения.

МАНПО является членом Совета неправительственных организаций Комитета Совета Федерации по науке, культуре, образованию, здравоохранению и экологии; ее представители внесены в состав рабочих групп Совета. Академия состоит членом общероссийского общественного движения «Образование для всех». Представители Академии систематически участвуют в проведении парламентских слушаний и круглых столов в Государственной Думе и Совете Федерации по различным проблемам развития образования в Российской Федерации.

Одним из учредителей и первым президентом МАНПО был доктор физико-математических наук, профессор, член-корреспондент РАО Виктор Анатольевич Буравихин. С 1999 по 2010 год Академию возглавлял учредитель МАНПО, доктор педагогических наук, профессор, академик РАО, Заслуженный деятель науки РФ Виталий Александрович Сластенин. С 2010 года Академию возглавляет доктор педагогических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования, Заслуженный деятель науки РФ, академик Артамонова Екатерина Иосифовна.

Основными целями МАНПО являются:

- содействие развитию науки в системе всех уровней непрерывного общего и педагогического образования и использованию ее достижений для подъема экономики, повышения благосостояния и духовного потенциала общества, ускорению научно-технического прогресса;

- координация деятельности и объединение усилий ученых различных государств для проведения научно-исследовательских работ, разработка и обновление концепций, содержания, научно-методическое обеспечение всех уровней непрерывного общего и педагогического образования, совершенствование его разнообразных форм и методов, проектирование и создание технических и других средств обучения, формирование единого образовательного пространства;

- защита законных интересов, социальных, гражданских, авторских и смежных прав членов Академии;

- содействие международному сотрудничеству в области науки, техники, образования и культуры.

Основными видами деятельности Академии являются:

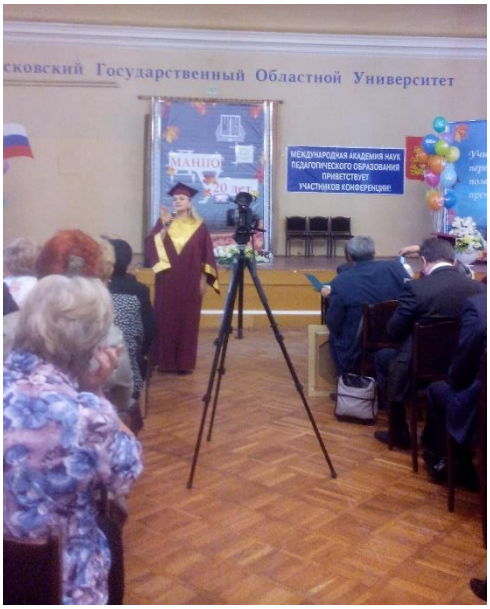
- подготовка прогнозов, аналитических рекомендаций и концепций по развитию науки, культуры, искусства и непрерывного образования;

- фундаментальные и прикладные исследования;

- выполнение на контрактной основе исследований и разработок, проведение экспертизы, подготовка научно-педагогических кадров, в том числе по заказам Министерства образования РФ, а также других организаций и ведомств, участие в аттестации научно-педагогических кадров, педагогических учебных заведений и др.

В работе региональных отделений МАНПО в контексте модернизации педагогического образования внимание было сосредоточено на следующих основных направлениях:

- обновление перечня направлений подготовки и специальностей высшего и среднего профессионального образования с учетом перспективных потребностей системы образования, общества и государства;
- уточнение перечня специализации и дополнительных профессиональных образовательных программ педагогического профиля, направленных на подготовку кадров для опережающего решения актуальных задач модернизации образования;
- стандартизация подготовки аспирантов;
- создание системы прогнозирования изменений потребности в педагогических кадрах с учетом кадрового резерва и перспектив;
- разработка системы взаимодействия учреждений педагогического образования разного уровня;
- поддержка университетских комплексов, обеспечивающих непрерывность педагогического образования;
- обеспечение мониторинга состояния системы педагогического образования в ходе его модернизации.



На пленарном заседании

Академики и члены-корреспонденты отраслевых отделений находятся в авангарде педагогической общественности. Под их руководством и с их активным участием производится: - внедрение государственных образовательных стандартов дошкольного, общего, высшего педагогического образования с целью обеспечения преемственности уровней и ступеней образования и усиления его практической направленности; - разработка и согласование требований к содержанию и уровню психолого-

педагогической и предметной подготовки с учетом специфики уровней и ступеней педагогического образования; - разработка и апробация современной системы практической подготовки студентов в образовательных учреждениях педагогической направленности (профиля); - разработка теоретических и практических подходов к координации усилий субъектов системы дополнительного образования; - разработка и апробация новых методик воспитательной работы, профилактика беспризорности, безнадзорности, социального сиротства, психолого-педагогической поддержки личности и семьи; - разработка теоретических и практических подходов к подготовке педагогических кадров для работы в современной школе, в том числе - в дошкольном образовании, малокомплектной и сельской школе и др.; - разработка и апробация программ, учебников и учебно - методических пособий для сопровождения обновленного содержания педагогического образования; - составление федеральных комплектов по психолого-педагогической, информационной и предметной подготовке специалистов; - создание комплекта программ и учебно-методических пособий для подготовки педагогов к решению задач воспитания; - создание и внедрение современных средств непрерывного педагогического образования.



20 лет Международной академии наук педагогического образования

16–17 октября 2015 г. в Москве на базе ГОУ ВПО «Московский государственный областной университет» **прошла Международная научно-практическая конференция «Профессионализм педагога: компетентностный подход в образовании»** (Конференция), посвященная 20-летию Международной академии наук педагогического образования.

На Конференции работали секции: 1) Феноменология профессионализма педагога; 2) Ценностные приоритеты образования XXI века; 3) Модернизация современного образования; 4) Воспитательная работа педагога; 5) Язык и культура речи в современном образовании; 6) Здоровый образ жизни и физическая культура педагога; 7) Проблемы подготовки современного учителя математики.



Президент МАНПО Е.И. Артамонова

В Конференции приняли участие учёные из Белоруссии, Болгарии, Казахстана, Молдовы, России, Украины, Чувашии. Эти страны представляли города: Алматы, Армавир, Владивосток, Владимир, Воронеж, Донецк, Казань, Калининград, Киев, Коломна, Краснодар, Краснознаменск, Липецк, Луганск, Магнитогорск, Москва, Новосибирск, Орёл, Переяслав-Хмельницкий, Пермь, Рязань, Самара, Санкт-Петербург, Саранск, Севастополь, Сочи, Ставрополь, Ташкент, Тирасполь, Томск, Тула, Чебоксары.

С приветственным словом к участникам конференции выступили: *Е.И. Артамонова*, д.пед.н., проф., президент Международной академии наук педагогического образования; *О.Н. Смолин*, первый заместитель председателя Комитета ГД по образованию и науке,

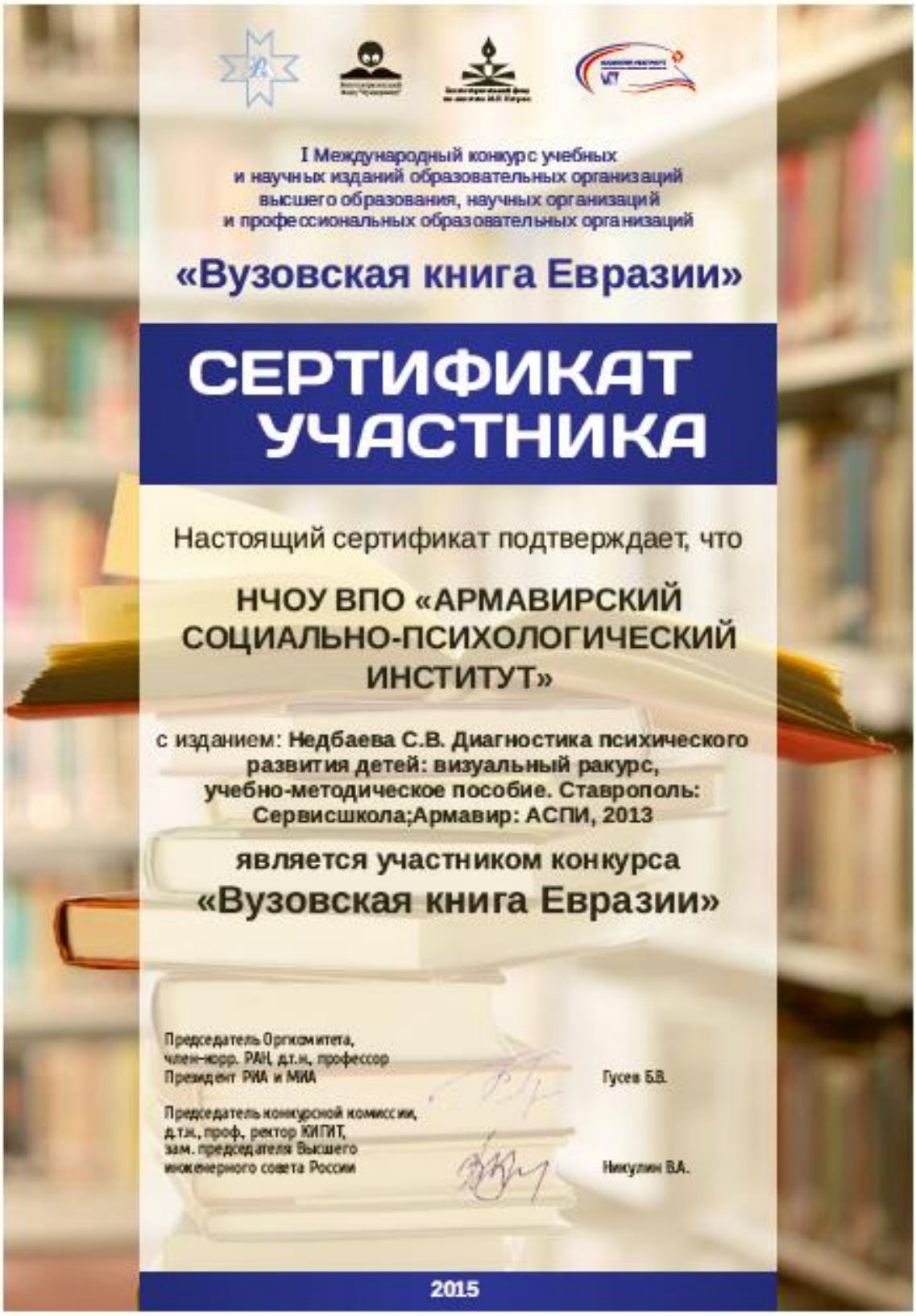
д.ф.н., проф., член-корреспондент РАО, академик МАНПО; *С.К. Комков*, президент Всероссийского фонда «Образование», академик МАНПО.

С пленарными докладами выступили: *Е.И. Артамонова*, президент МАНПО, д.пед.н., проф. МГОУ, академик МАНПО; *Г.П. Новикова*, институт стратегических методов исследования РАО, д.пед.н., д.психол.н., гл.науч. сотрудник, академик МАНПО; *Н.А. Герасименко*, д.филол.н., проф. МГОУ, академик МАНПО; *В.В. Пасечник*, д.пед.н., проф. МГОУ, Почётный академик МАНПО; *С.Н. Климов*, д.фил.н., проф., академик МАНПО; *В.И. Слободчиков*, д.психол.н., проф. гл.науч. сотрудник Института изучения детства, семьи и воспитания РАО, Почётный академик МАНПО; *В.И. Цвиркун*, Кишинёвский ГПУ им. Кранге, д.пед.н., д.истор.н., проф., академик МАНПО; *Л.В. Мардахаев*, д.пед.н., проф. Российского государственного социального отделения, Почётный академик МАНПО; *Л.Г. Петерсон*, АПК и ППРО, д.пед.н., проф.

По итогам работы Международной научно-практической конференции «Профессионализм педагога: компетентностный подход в образовании», выпущен сборник материалов Конференции, в который вошли доклады сотрудников кафедры.

АСПИ поздравляет коллектив МАНПО с знаменательной датой, желает крепкого здоровья, мира, добра, дальнейшего процветания, профессионального роста, успехов, исполнения всех творческих планов, успехов во всех благих начинаниях!





I Международный конкурс учебных
и научных изданий образовательных организаций
высшего образования, научных организаций
и профессиональных образовательных организаций

«Вузовская книга Евразии»

СЕРТИФИКАТ УЧАСТНИКА

Настоящий сертификат подтверждает, что

НЧОУ ВПО «АРМАВИРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

с изданием: **Недбаева С.В. Диагностика психического развития детей: визуальный ракурс, учебно-методическое пособие. Ставрополь: Сервисшкола;Армавир: АСПИ, 2013**

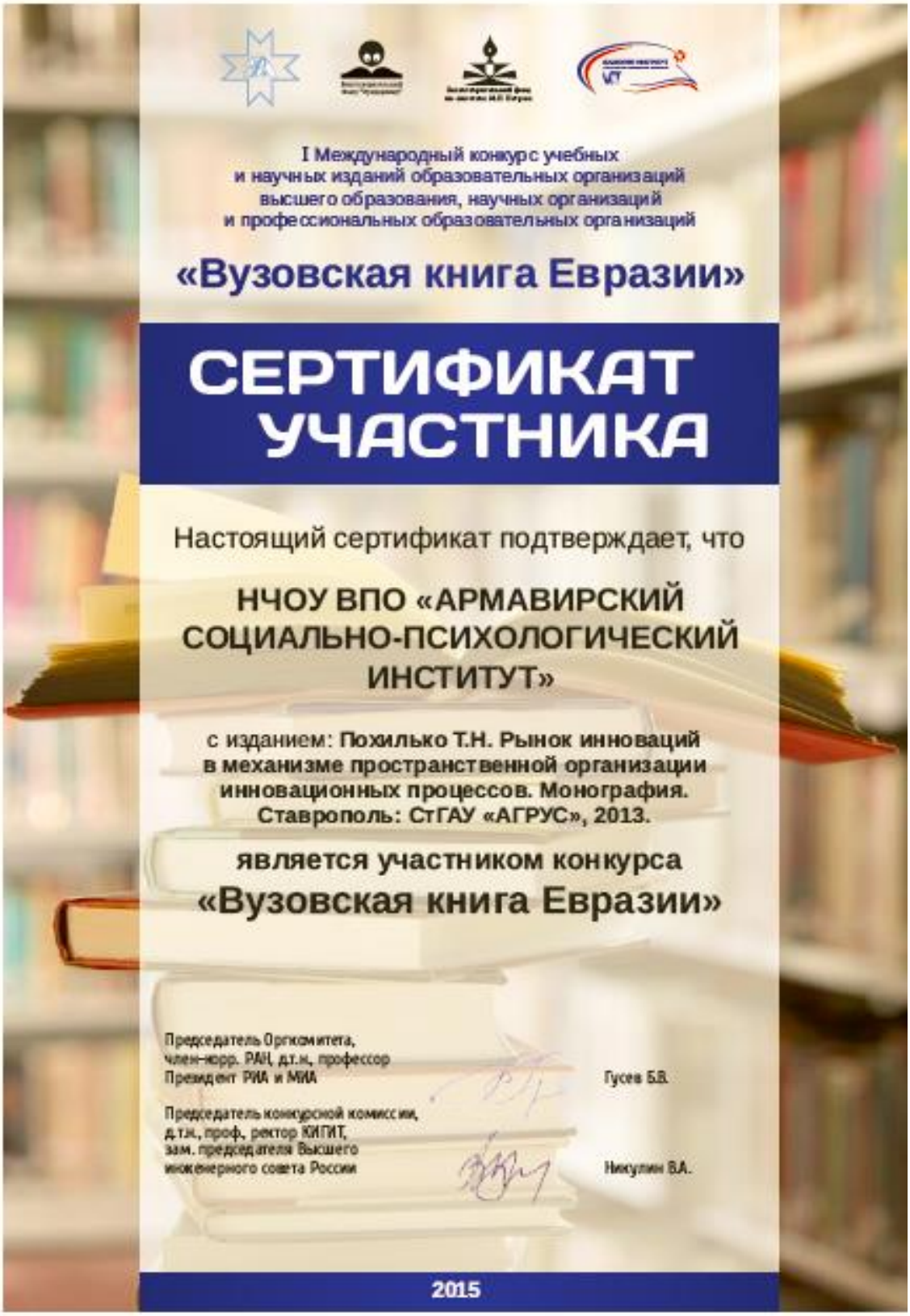
является участником конкурса

«Вузовская книга Евразии»

Председатель Оргкомитета,
член-корр. РАН, д.т.н, профессор
Президент РИА и МИА — Гусев Б.В.

Председатель конкурсной комиссии,
д.т.н., проф. ректор ЮИГИТ,
зам. председателя Высшего
инженерного совета России — Никулин В.А.

2015



I Международный конкурс учебных
и научных изданий образовательных организаций
высшего образования, научных организаций
и профессиональных образовательных организаций

«Вузовская книга Евразии»

СЕРТИФИКАТ УЧАСТНИКА

Настоящий сертификат подтверждает, что

НЧОУ ВПО «АРМАВИРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

с изданием: **Похилько Т.Н. Рынок инноваций в механизме пространственной организации инновационных процессов. Монография. Ставрополь: СтГАУ «АГРУС», 2013.**

является участником конкурса

«Вузовская книга Евразии»

Председатель Оргкомитета,
член-корр. РАН, д.т.н., профессор
Президент РИА и МИА — Гусев Б.В.

Председатель конкурсной комиссии,
д.т.н., проф., ректор КИГИТ,
зам. председателя Высшего
инженерного совета России — Никулин В.А.

2015

НАШИ АВТОРЫ

Айвазов А.Л., кандидат экономических наук, доцент Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Геворкян Г.Г., кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры психологии управления и юридической психологии Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону)

Гусейнов Р.Д., кандидат педагогических наук, директор Дербентского филиала МГГУ имени М.А. Шолохова (г. Дербент)

Джелилова С.И., старший преподаватель кафедры гуманитарных дисциплин, истории и права Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВПО «Донской государственный технический университет» (г. Шахты)

Захарченко Н.А., кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой психологии и педагогики Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВПО «Донской государственный технический университет» (г. Шахты)

Кагосян А.С., доктор педагогических наук, директор Академического колледжа (г. Сочи)

Котова И.Б., член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, профессор, заведующая лабораторией профессионального развития личности Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Кочурина Ю.В., старший преподаватель Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Кузьмина Н.В., учитель-психолог, реабилитолог ГБОУ школа-интернат № 3 (г. Армавир)

Маслова Е.С., доцент кафедры психологии и педагогики Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВПО «Донской государственный технический университет» (г. Шахты)

Мсхиладзе З.И., аспирант 2-го курса кафедры психологии Международного Инновационного Университета (г. Сочи)

Недбаев Д.Н., кандидат психологических наук, доцент, ректор Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Недбаева С.В., доктор психологических наук, профессор, проректор по учебной и научно-методической работе Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Орлова И.И., магистрант Армавирского государственного педагогического университета (г. Армавир)

Пономарева В.Д., старший преподаватель Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Похилько Т.Н., старший преподаватель Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Римкус С.Я., старший преподаватель Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Тавакалова М.М., кандидат психологических наук, тифлопсихолог ГБОУ школа-интернат № 3 (г. Армавир)

Шевелев В.А., магистрант 3-го года обучения ООП 080200.68 Менеджмент Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Шевкиева Н.Б., кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии Калмыцкого государственного университета (г. Элиста)

Щепетков Г.И., магистрант 3-ого года обучения ООП 080200.68 Менеджмент Армавирского социально-психологического института (г. Армавир)

Ярошук Д.В., военный психолог (г. Хабаровск)

СТУДЕНТЫ И ШКОЛЬНИКИ

Авакян К.С., Варванин А.А., Дигаева А.В., Зинченко К.С., Ильина А.П., Карпенко К.С., Коваленко Д.В., Нестеров Д.В., Перепелицина Ю.В., Плужникова О.В., Покоева А.А., Решетняк М.В., Тащян Е.Н., Филиппова Е.О., Шаламберидзе М.Д., Ширяева Д.И., Ямпольская Е.А.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Вестник института

Экономика, психология, сервис: интеграция теории и практики

№ 19

Подписано к печати: _____2015 г. Формат 60х84/16.
Усл. печ. л. 7,25. Уч. изд. л. 6,75. Тираж 100 экз.
Заказ №

Выходные данные учредителя: 352900, Краснодарский край,
г. Армавир ул. Комсомольская, 127; тел.: 8 (86137) 4-92-27;
факс: 8 (86137) 4-05-73; e-mail: aspi_arm@bk.ru

Отпечатано в типографии «Полипринт» ИП Чайка

Цена свободная
+15