



ФГБОУ ДПО «ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА ИМЕНИ Н.П.ПАСТУХОВА»
ЯРМОО «АССОЦИАЦИЯ МОЛОДЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ» (АМП)
ТРЕНИНГОВЫЙ ЦЕНТР «КОМАНДА»
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
«РОСМОЛОДЕЖЬ»
ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

КАРЬЕРНЫЙ УСПЕХ: ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

**Материалы III Международной молодежной
научно-практической конференции**

Ярославль
2014

УДК 159.9

ББК 88.4

К 27

Карьерный успех: формирование кадрового потенциала: Материалы III Международной молодежной научно-практической конференции. – (24-26 октября 2014 г., г. Ярославль)/Отв.ред. Е.А.Ободкова, к.пс.н., председатель оргкомитета конференции; П.С.Федорова, к.пс.н., сопредседатель оргкомитета конференции. – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2014. - 111 с.

ISBN 5-901771-64-8

© Издательство Академии Пастухова, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Бугайчук Т.В. Особенности развития ценностного компонента в структуре профессиональной идентичности.....	7
Бугайчук Т.В., Федорова П.С. Развитие и реализация трудового потенциала молодых людей с ограниченными умственными возможностями.....	10
Восток А. Текст – как инструмент достижения цели в профессиональной деятельности.....	19
Головлева С.М. Сетевое сообщество учителей-предметников как инструмент развития кадрового потенциала системы образования.....	22
Иванов Л.М. Молодой профессионал и организация: как идти навстречу друг другу, встретиться и вскоре не расстаться.....	27
Комаров В.В. Трезвость в России в наше время.....	31
Коряковцев С.П. Проблема индивидуального сопровождения обучающегося в условиях дистанционного образования.....	37
Коряковцева О.А. Прошлое и настоящее в развитии общественно-политической активности молодежи России.....	43
Могилёвкин Е.А. Формирование и развитие карьерных компетенций (на примере университетского педагогического отряда «Исток»).....	49
Ободкова Е.А. Реализация современной карьеры в условиях глобализации	57

Петрова Е.А., Тарасова И.В. Инновационное мышление: путь к успеху руководителя.....	62
Плаксин А.Н. Субъектные предикторы лиц с компьютерной аддикцией.....	69
Полещук О. В. Конкуренция в системе межличностного взаимодействия.....	77
Сторожев М.А. Образ будущей профессиональной деятельности как личностный результат образования младших школьников....	81
Тарханова И.Ю. К вопросу о социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования..	86
Упенице И., Тарханова И.Ю. Генезис идей социализации взрослых в образовательной среде.....	96
Федорова П.С. Система профессионального образования в новой инновационной реальности.....	104

Введение

Научно-практический сборник статей - труд, приуроченный к III Международной молодежной научно-практической конференции: «Карьерный успех: формирование кадрового потенциала».

«Карьерный успех» – это своего рода эксклюзивная конференция в регионе, которая направлена на развитие сотрудников компании, на развитие главного кадрового потенциала организации и региона в целом – молодежи. Молодые сотрудники – это перспектива развития организации и страны.

Проблема развития и реализации потенциала сотрудника – это ключевая проблема в деятельности руководителя, достигающего поставленные организацией цели. Проблема формирования команд, способных породить новое для организации или удерживать ценное так же является актуальной.

Проведенное нами всероссийское социально-психологическое исследование молодежного потенциала показало скудность восприятия молодежью возможностей, «низость» ценностей и растерянность при выборе направления движения.

Конференция этого года готова прикоснуться к решению отмеченных выше проблем и призвана дать, не только новые знания, контакты и возможности участникам, но и предлагает пройти реальные конкурсные и психологические испытания, составить конкретное предложение для развития своего предприятия (от идеи к проекту), получить свой «конкурентный портрет» ... и выработать конкретные предложения, позволяющие прикоснуться к решению проблемы реализации потенциала в рамках организации, региона, государства.

Нам есть чем гордиться по итогам предыдущих конференций: 3 сотрудника стали почетными сотрудниками организаций, 2 участника создали общественные организации, один участник поступил учиться за

рубеж, шесть участников возглавили молодежные объединения на предприятиях, более десяти участвуют в общественной жизни региона, семь участников получили повышение по службе и др.

Тема данного сборника, собственно, как и конференции – это запрос современной практики. Развивающиеся,двигающиеся вперед организации понимают, что инвестиции в кадры, развитие кадров, формирование потенциала и прочее – это не просто тренды времени, это настоящие инструменты формирования будущего организации, а значит и будущего нашей страны.

Понятие «потенциал» можно понимать по-разному, собственно, что и делают авторы статей сборника, как способность, как совокупность возможностей, сила достижения, здоровый образ жизни, обучение и прочее. Для нас очевидно, что потенциал – перспектива, это ресурс развития, это конкурентное преимущество. Карьерный успех, понимаемый нами не как система достижений, а как стиль жизни тесно связана с формированием и реализацией потенциала: личного, командного, кадрового и т.д.

Тема кадрового потенциала, естественно, в современной экономике несет ключевое значение, являясь одним из видов организационных ресурсов, кадровый потенциал берет на себя не только выполнение функций, достижение целей, но и ответственен за перспективное/или нет развитие организации.

Мир стремительно меняется, бизнес предъявляет к профессионалам новые требования. Но далеко не каждый молодой человек понимает, что и компания, в которой он работает, и он лично находятся в высококонкурентной среде. Его задача – повышение личных профессиональных навыков и компетенций, которые, в конечном итоге, помогут развитию всей компании, страны.

Евгения Ободкова

Особенности развития ценностного компонента в структуре профессиональной идентичности

Бугайчук Т.В.

Превращение индивида в профессионала относится к категории фундаментальных научных проблем, непреходящая актуальность которой определяется высокой значимостью профессиональной деятельности и для общества, и для каждого индивида.

В рамках концепции профессионального становления личности, предложенной Ю.П. Поваренковым [2], формирование субъекта профессионального пути осуществляется через разрешение системы противоречий, которые задаются базовым противоречием между социально-профессиональными требованиями к человеку, с одной стороны, и его желаниями, возможностями по их реализации, с другой. Одним из таких противоречивых явлений является профессиональная идентичность, так как на различных этапах профессионализации направление и уровень развития ее основных параметров может не совпадать. В соответствии с концепцией Ю.П. Поваренкова, профессиональная идентичность как критерий профессионального развития свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком а) себя как профессионала; б) конкретной профессиональной деятельности как способа самореализации и удовлетворения потребностей; в) системы ценностей и норм, характерных для данной профессиональной общности.

Таким образом, профессиональная идентичность включает в себя три компонента структуры: когнитивный, мотивационный и ценностный. В силу действия закона неравномерности и гетерохронности развития, возможны ситуации, когда отдельные компоненты играют ведущую роль, а другие второстепенную.

Аспект оценки принятия ценностей профессионального сообщества индивидом в профессиональной идентичности разработан в меньшей степени. Данная процедура оценивания моделирует процесс идентификации, который описывается в рамках ценностного похода к развитию идентичности. Суть развития профессиональной идентичности при таком понимании заключается в проецировании собственной системы профессиональных ценностей и позиций на представление о ценностях и позициях, которые, по мнению субъекта, характерны для конкретной профессиональной общности. На основе сопоставления ценностей происходит принятие решения об уровне профессиональной идентичности. А на основе принятия ценностей профессиональной общности и их сопоставления с индивидуальными, происходит корректировка и развитие последних, что особенно важно на начальном этапе профессионализации.

Принимая себя как профессионала, человек может сомневаться или отвергать профессиональные ценности, которые ему навязывает профессиональное сообщество. Принимая профессиональные ценности, человек может быть неудовлетворенным содержанием и условиями профессиональной деятельности, особенно на начальных стадиях формирования профессиональной идентичности.

В рамках проведенного нами эмпирического исследования были выявлены общие тенденции изменения профессиональной идентичности по параметру принятия ценностей профессионального сообщества у студентов педагогического вуза [1]. Они заключаются в следующем: на 2 семестре определяется значимость ценностей и их реализованность у студентов больше имеющую личную направленность и приоритет Я, студенты 1 года обучения готовы идентифицировать себя с профессиональным сообществом по ценности компетентности, самодостаточности и некоторой неуравновешенности. Студенты 4 семестра обучения выделяют социально значимые ценности. На 4 семестре студенты смогут войти в

профессиональное сообщество, обладая такой ценностью как инициативность. На 6 семестре определились ценности, характеризующие неактивную жизненную позицию. Студенты 6 семестра четко не определились с тем, какие ценности должны присутствовать у них, чтобы идентифицироваться с профессиональным сообществом. На 8 семестре выделяются ценности, важные для профессионального развития, в данном случае учебно-профессионального, т.е. на данном курсе отмечается принятие ценностей профессионального сообщества, но пока еще на учебно-профессиональном уровне, отмечается учебно-профессиональная идентичность. Студенты 8 семестра готовы идентифицировать себя с профессиональным сообществом по ценности ответственность, трудолюбие и низкие творческие способности. На 10 семестре определилась ценности, с которыми идентифицируют себя студенты, имеющий неактивный, зависимый характер. Здесь наблюдается кризис идентичности по данному параметру профессиональной идентичности, скорее всего он связан с тем, что, заканчивая вуз, студенты не видят себя еще педагогами и боятся ответственности. На 10 семестре студенты смогут войти в профессиональное сообщество, обладая ценностью организованность.

Таким образом, тенденция развития профессиональной идентичности по данному параметру определяется следующая: наблюдается переориентация ценностей, которая происходит на 6 семестре и проявляющаяся кризисом идентичности. На 2 и 4 семестре ценности профессионального сообщества для их принятия и идентификации с ними, по мнению студентов, должны носить социально активный, самостоятельный, творческий характер, они более учебно-ориентированы, здесь развивается учебно-академическая идентичность. На 8 и 10 семестре, после кризиса идентичности на 6 семестре, тенденция меняется в сторону приоритета исполнительских, носящих неактивный характер ценностей. Данная тенденция связана с тем, что после прохождения первой педагогической практики на 3 курсе у студентов

происходит переосмысление ценностей, необходимых педагогическому профессиональному сообществу, и они, в соответствии с полученным опытом, вырабатывают и реализуют в себе те ценности, которые необходимы для успешной идентификации с профессией, но уже в период 8 и 10 семестров, а также в первый год самостоятельной работы. В данный период развивается учебно-профессиональная идентичность.

Необходимо отметить, что подготовка современного специалиста в рамках высшей школы должна быть ориентирована на формирование его профессиональной идентичности, в том числе и через принятие ценностей профессионального сообщества.

Список литературы:

1. Мищенко, Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: Канд. дис. [Текст]/ Т.В. Мищенко. - Ярославль, 2005.

2. Поваренков, Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности [Текст] / Ю.П. Поваренков // Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества. Сборник научных трудов. - Ярославль, 2003. С.154 – 163.

Развитие и реализация трудового потенциала молодых людей с ограниченными умственными возможностями

Бугайчук Т.В., Федорова П.С.

Актуальность развития и реализации трудового потенциала молодых людей, имеющих нарушения интеллекта, обусловлена открывшейся в последние годы возможностью включения значительного их числа, ранее

считавшихся неспособными к профессиональному труду, в сферу общественного производства и использования их в профессиях неквалифицированного труда. Большинство лиц с ограниченными умственными возможностями полностью не утрачивают способности к трудовой деятельности, однако требуют создания специальных условий, облегчающих, прежде всего, профессионально-производственную адаптацию. Основная часть инвалидов может быть трудоустроена в обычных производственных условиях, но с меньшим объемом работы и укороченным рабочим днем.

Использование системного подхода в рамках реабилитационной деятельности психоневрологических интернатов с целью развития и реализации трудового потенциала клиентов позволяет создать условия для их психического развития, адаптации к социальной инфраструктуре, будет способствовать формированию у них устойчивых психологических установок на полноценное участие в жизни общества. В осуществлении этих процессов заинтересовано общество и государство, так как в данном случае, инвалиды становятся полноценными налогоплательщиками и трудовыми ресурсами в малоквалифицированных профессиях.

Развитие и реализация трудового потенциала молодых людей в учреждении реализуется в следующих формах: трудовая занятость, трудовое обучение, трудовая терапия, трудоустройство. В основу разграничения этих форм положен организационно-правовой принцип, под которым подразумевается соответствие клинического статуса и функциональных возможностей инвалида требованиям, предъявляемым ему характером и условиями труда. Основными целями проводимых мероприятий являются: формирование мотивации к трудовой деятельности, профессиональному самоопределению; формирование профессионально значимых умений, навыков, выработка трудовых установок; профориентация,

профконсультирование; содействие в трудоустройстве; социализация; компенсация нарушенных функций.

Раскроем содержание каждой формы работы.

Трудовая занятость – необходимость занятия инвалида трудом. Как правило, связано с элементарной бытовой деятельностью по самообслуживанию, созданию уюта, порядка, чистоты в комнатах. Занятия элементарным хозяйственно-бытовым трудом позволяет инвалидам вступать в социальные связи с персоналом и другими больными, делает возможным лучше ориентироваться в окружающей обстановке. Трудовая занятость инвалидов напрямую соотносится с проблемой профессиональной реабилитации инвалидов, профессиональной ориентацией и переобучением. Трудовая занятость инвалидов в психоневрологических интернатах является первым, начальным этапом адаптации инвалидов в этом учреждении. Занятия элементарным хозяйственно-бытовым трудом позволяет инвалидам вступать в социальные связи с персоналом и больными, делает возможным лучше ориентироваться в окружающей обстановке, дает информацию о задачах этого учреждения, о понимании своего места среди других инвалидов [4,7].

Трудовое (профессиональное) обучение составляет основу образовательной политики, которая заключается в том, чтобы подготовить личность, обладающую социально значимыми качествами, определенными знаниями и мобильными профессиональными навыками, способную в современных экономических условиях успешно адаптироваться на производстве, в коллективе и повседневной жизни.

В процессе трудового обучения происходит обучение трудовой деятельности. Технология трудового обучения умственно отсталых лиц положена в основу разработки программ трудового обучения. В указанных программах основное место занимают программы обучения обслуживающим видам труда (санитарки-уборщицы, дворники, грузчики, садовники и др.).

Профессионально-трудовое обучение происходит на специально оснащенных рабочих местах. В процессе занятий учитываются потенциальные возможности инвалида, соединяется теоретическое обучение с закреплением практических навыков на рабочем месте под контролем инструктора по трудовому обучению (инструктора производственного обучения рабочих массовых профессий).

Трудовая терапия – один из методов терапевтического воздействия, которые применяются в социальной работе для оказания помощи пожилым людям и людям с ограниченными возможностями с целью приобретения, восстановления и поддержания навыков трудовой деятельности, снижение уровня зависимости от посторонней помощи [2,6,9]

Как считает О. С. Андреева, трудотерапия – один из методов медицинской реабилитации больных и инвалидов, который по своей сути имеет не только медицинскую, но и ярко выраженную социальную направленность [2]. Трудовая терапия основывается на закономерностях физиологии, психологии, социологии труда и клинической медицины. Она включает разнообразные виды физических упражнений, содержащих элементы бытовой и профессиональной деятельности. Основная цель трудотерапии – восстановление и развитие нарушенных функций, формирование компенсаторных навыков по самообслуживанию, ведение домашнего хозяйства, рукоделия, выполнение трудовых операций [10].

Трудовая терапия осуществляется в комплексе с другими методами восстановительной терапии и реабилитации, закрепляя эффект их воздействия. Трудовая терапия, индивидуально обоснованная и рационально подобранная, выступает как лечебный фактор. Она способствует физическому и интеллектуальному развитию, коррекции двигательных функций и нормализации общих физиологических параметров организма (обмена веществ, состояния сердечнососудистой, дыхательной и иммунной систем), улучшению сна, настроения, аппетита. Благоприятное воздействие

труда, по мнению Н. Ф. Дементьевой и А. А. Модестова, в системе реабилитационных мероприятий является клинически установленным фактом [5]. Трудовые движения и операции стимулируют физиологические процессы, мобилизуют волю, дисциплинируют, приучают к концентрации внимания, создают бодрое настроение, направляют активность в русло предметной, результативной и дающей удовлетворение деятельности. Трудовая терапия основана на тонизирующем и активизирующем действии труда на психофизическую сферу человека. Занятие трудом раскрывает перед инвалидами перспективу восстановления способностей общения в процессе труда, формирует осознание причастности к общей деятельности. Особое значение трудовая терапия приобретает при психических расстройствах, так как оказывает положительное воздействие на психологическое состояние человека. Вовлечение в трудовую деятельность умственно отсталых лиц преследует широкие цели, имея в виду перспективу обучения трудовым навыкам и трудоустройство с последующей интеграцией в общество.

Трудовая терапия в психоневрологическом интернате носит специфический характер. Она не ставит целью овладение профессиональными навыками, хотя в отдельных случаях это не исключено. О. А. Богданова выделяет главные задачи трудовой терапии инвалидов, которые состоят в организации их трудовой занятости и общественно полезной деятельности [3].

Необходимо отметить, что организация трудовой терапии инвалидов в защищенных условиях имеет ограниченные возможности, которые определяются и тяжестью состояния здоровья инвалидов, и ограниченными реабилитационными ресурсами учреждения.

Таким образом, применение трудотерапии в психоневрологическом интернате повышает материальный уровень проживающих, помогает приобрести новые коммуникативные связи, избавиться от чувства изоляции, почувствовать удовлетворение от трудовых процессов, происходит

изменение в сознании людей, проживающих в психоневрологическом интернате.

Практическая значимость программы по трудовой терапии инвалидов состоит в организации их трудовой занятости и общественно полезной деятельности. Специалистами учреждения была разработана программа трудотерапии для инвалидов с психическими отклонениями, проживающими в психоневрологическом интернате, целью которой является формирование санитарно-гигиенических и хозяйственно-бытовых навыков, вовлечение в трудовую деятельность, обучение элементарным профессиональным навыкам, обучение общению, организация досуговой деятельности, обучению навыкам и умению заниматься спортом.

За время проведения программы инвалиды приобрели навыки личной гигиены, самообслуживания, ответственности за порученный им объект, успешно развиваются дружественные отношения в группе. При проведении мероприятий в группах по интересам отмечается взаимопомощь и взаимовыручка среди проживающих.

Трудовое устройство – система организационно-правовых мер, содействующих восстановлению трудоспособности инвалидов, обеспечивающих использование их на работе, показанной им по состоянию здоровья [11]. Трудоустройство инвалидов представляет собой сложную проблему, особенность которой состоит в том, что инвалидность, заболевание, дефект ограничивают выбор профессии по интересам и склонностям. На первый план выступает задача поиска доступной работы, соответствующей функциональному состоянию инвалида, включая состояние психической сферы.

Устройство инвалидов на работу имеет правовые аспекты. Трудовые взаимоотношения рассматриваются как общественно-трудовые отношения, по которому один субъект/работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой

субъект/работодатель обязан предоставить работу, обеспечивать безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Трудоустройство инвалидов осуществляется по двум направлениям: трудоустройство на штатных должностях в самом интернате и на внешних объектах. Отметим, что труд, осуществляемый инвалидами вне интерната, способствует расширению социального опыта, укреплению социальных связей со здоровым окружением, создает предпосылки для социальной интеграции. При таком трудоустройстве они вынуждены пользоваться городским транспортом, ориентироваться в окружающей обстановке, устанавливать производственные и другие контакты. На внешних объектах инвалиды трудоустроены в должностях дворников, уборщиц, санитарок.

Технологии трудовой реабилитации умственно отсталых лиц положены в основу комплексной программы занятий с проживающими в интернате, целью которых является формирование санитарно-гигиенических и хозяйственно-бытовых навыков, вовлечение в трудовую деятельность, обучение элементарным профессиональным навыкам, обучение общению. При проведении данных мероприятий обязательно учитываются показания общего заболевания инвалида, показания к трудотерапии, желание участвовать в занятиях, непрерывность процесса трудотерапии, подбор индивидуальных занятий для каждого проживающего, комплексность, нагрузку и увеличение времени занятий по трудотерапии. Материально-технической базой являются лечебно-трудовые мастерские, посещая которые, инвалиды обучаются интересующей их профессии и имеют возможность впоследствии быть трудоустроенными в интернате и за его пределами. Внедрение данной комплексной программы позволило снизить количество девиаций у проживающих, активизировать социально-полезную деятельность инвалидов (сформировать и развить у них позитивные социально-трудовые навыки), что, в свою очередь, положительно отразилось

на социальной адаптации и реабилитации проживающих инвалидов с ограниченными умственными возможностями.

Таким образом, проводимые профилактические и развивающие процедуры позволяют осуществлять необходимую социотрудовую реабилитацию и формировать необходимые социальные и трудовые компетенции, в том числе такие, как:

- минимальный уровень коммуникативной культуры;
- способность к освоению практических трудовых навыков;
- стремление к формированию и развитию социально полезных личностных качеств;
- формирование рефлексивной культуры.

Необходимо отметить, что трудовая деятельность для людей с ограниченными умственными возможностями является средством компенсации нарушений, а также влияет на поведение человека: улучшается ориентировка в пространстве и речевые функции, повышается четкость и осмысленность восприятия изображения, формируется самостоятельность и ответственность. Кроме того, это позволяет разносторонне воздействовать на личностно-психологические и психофизиологические стороны развития (формирование и восстановление) инвалидов. Технологии социально-трудовой реабилитации инвалидов, посредством которой происходит развитие и реализация трудового потенциала, отражают системный подход, взаимосвязь, взаимозависимость, и последовательность собственно реабилитационных мероприятий и взаимодействие различных специалистов. Результативность технологий социально-трудовой реабилитации сказывается в обобщенном виде в повышении уровня социальной адаптации, уровне социального развития.

Список литературы:

1. Дементьева, Н.Ф. Социально-трудовая реабилитация нетрудоспособных граждан, находящихся в защищенных условиях // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. – 1998. – № 1.
2. Жигарева, Н.П. Особенности трудовой реабилитации инвалидов в психоневрологическом интернате // Психология инвалидности: хрестоматия / сост. О.В. Краснова. – М. : МПСИ; Воронеж : МОДЭК, 2011. – С. 326–336.
3. Львова, Е.Н. Технологии профессиональной ориентации людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности в условиях современного общества : методическое пособие. – Ульяновск, 2004.
4. Новые возможности трудоустройства инвалидов с интеллектуальными нарушениями / Е.М. Старобина, М.В Агрба и др. – СПб., 2000. – С. 40.
5. Осадчих, А.И. Теоретические основы трудовой реабилитации // Медицинская реабилитация / под ред. В.М. Боголюбова. – Пермь, 1998. – Т.1.
6. Петрова, И.В. Организация трудотерапии для граждан пожилого возраста и инвалидов в учреждениях социального обслуживания // Работник социальной службы. – №3. – 2006. – С.15–21.
7. Трухина, Е.В. Методы трудовой реабилитации инвалидов с психической патологией в стационарном учреждении социального обслуживания // Работник социальной службы. – 2012. – № 6. – С. 76–81.
8. Шипова, Н.В. Социализирующее воздействие труда как предпосылка интеграции в общество лиц с интеллектуальной недостаточностью // Юбилейная научно-практическая конференция, посвященная 75-летию Центрального научно-исследовательского института Экспертизы трудоспособности и организации труда инвалидов. – М. : ФГУ ФБ МСЭ, 2005.

9. Шипова, Н.В. Социальные технологии в реализации трудовой и досуговой деятельности лиц с интеллектуальной недостаточностью // Материалы научно-практической конференции МГУС. – М., 2005.

10. Шипова, Н.В. Трудовая и досуговая деятельность в социализации лиц с интеллектуальной недостаточностью, находящихся в стационарных учреждениях социальной защиты // Матер. научно-практической конференции «Актуальные проблемы социальной работы в условиях реформ». – М.: МГУС. 2005. 0,5 п.л.

11. Янишевская, Г.Ю. Трудовое обучение и профессиональная ориентация людей с умственной отсталостью в реабилитационном центре // Работник социальной службы. – 2012. – №7. – С. 46–50.

Текст – как инструмент достижения цели в профессиональной деятельности

Анатолий Восток

Вначале было слово, и слово это было ... вы, наверняка знаете продолжение. Человек издревле выражал свои мысли, желания и идеи через слова и тексты. Со времен создания библии и по сей день текст является весьма серьезным инструментом по достижению, каких – либо целей.

В современном ритме жизни мы каждый день сталкиваемся с десятками и сотнями текстов. Каждый из них преследует какую-то цель: донести мысль до читателя, передать чувства и эмоции, продать товар или услугу, продвинуть идею или проект.

В том числе в профессиональной деятельности текст помогает нам достигать своих деловых целей. Будь то презентация новой услуги,

написание статьи, деловая переписка с партнерами или коммерческая рассылка потенциальным клиентам.

Почему далеко не каждый текст достигает своей цели?

Причин, по которым текст не достигает своей цели, может быть множество. Однако среди этого множества можно отметить 3 основные причины неудач:

1. Текст попал не к целевой аудитории.
2. Текст визуально тяжело воспринимается для чтения.
3. Текст ни к чему не призывает.

Например, вы написали коммерческое предложение, которое попало в руки главного инженера вместо руководителя организации. Если текст не доберется до того, кому он предназначен, значит, ваша цель не будет достигнута.

Если вы работаете с текстом, запомните важное правило, текст должен "дышать", иначе его трудно читать. Что это значит? Пишите по 3-4 строки в абзаце, затем делайте пробел. Если ваш текст выглядит, как "сплошной забор" без единого пробела, он сразу вызывает визуальное отторжение. Такой текст читать не хочется.

И самое главное, почему много текстов не достигают своих целей? Все просто, когда вы пишете текст, то задавайте себе один вопрос: "Что я хочу, чтобы читатель сделал после прочтения?". Например, вы пишете коммерческое предложение вашему потенциальному клиенту. Что вы хотите, чтобы клиент сделал после ознакомления с предложением?

Наверное, вы хотите, чтобы клиент согласился на предложение, позвонил вам или сразу купил ваш товар. Для того, чтобы стимулировать читателя к определенному действию необходимо в тексте использовать директивные глаголы (воспользуйтесь, позвоните, приходите и т.д.).

Считается, что читатель сам должен догадаться, что надо сделать после ознакомления с текстом. Это распространенное заблуждение. Важно при

помощи директивных глаголов воздействовать на психологию читателя. Тогда ваша цель будет достигнута с большей вероятностью. Не верите? Тогда еще раз прочитайте весь этот абзац, я подожду. Прочитали? Отлично, можем двигаться дальше.

Таким образом, когда текст удобно читать, в нем есть призывы к действию, и он находится в руках целевого читателя, вероятность достижения цели весьма высока.

О чем писать, чтобы текст тронул читателя?

Если ваш читатель не видит себя в тексте, его интерес стремительно снижается, как настроение зятя при неожиданном визите тещи. Покажите в тексте проблемы вашего читателя, обострите их, ярко опишите. Тогда вы завоюете его внимание, а это значит, приблизитесь к своей цели.

Например, вы рекламируете автокредиты на приобретение автомобилей. Опишите в тексте жизнь потенциального клиента. Как он с утра встает в понедельник, чтобы ехать на работу. Настроение у него отвратительное, потому что он уже опаздывает, а сейчас надо будет трястись в грязной маршрутке, битком набитой недовольными людьми. И, что наверняка он опоздает, начальник сделает выговор, и даже чашка кофе уже не сможет исправить плохого настроения. Другое дело, когда клиент утром спокойно встает, вкусно завтракает, выходит на улицу и видит свою новенькую иномарку. Садится в нее, наслаждаясь мягким поскрипыванием кожаного сиденья, включает любимую радиостанцию и, как успешный человек, спокойно приезжает в свой офис. Выходит из машины, небрежно нажимая на брелок сигнализации, улыбается коллегам по работе, которые провожают его завистливыми взглядами. Красота!

Совсем другое дело, чувствуете? Покажите читателю его боль, создайте картину в его голове, так чтобы он прожил ее. От боли переходите к надежде. Скажите, что боль не вечна, что все можно исправить. И в качестве выхода дайте ему решение.

В описанном выше случае решением является взять автокредит. Сделайте в тексте 2 – 3 призыва к действию, и вот уже читатель набирает номер офиса банка, чтобы узнать подробности кредита. Точка, цель текста была достигнута. В данном примере в качестве текста могла быть реклама или коммерческое предложение, что угодно.

Как еще можно усилить любой текст?

Пишите в тексте выгоду и пользу, которую получит ваш читатель. Как то, что вы хотите до него донести, сделает его жизнь ярче, насыщеннее, вкуснее, соблазнительнее. Вызывайте у читателя живые эмоции и чувства. Чтобы ему не терпелось дочитать до конца. Чтобы он максимально быстро от чтения переходил к действию.

P.S. Это лишь небольшая часть приемов, при помощи которых можно и нужно работать с текстом. Но уже и этого будет достаточно, чтобы повысить эффективность ваших текстов, если вы начнете приметь их в своей профессиональной деятельности.

P.P.S. Хотите узнать больше? Напишите мне на anatoly.vostok@gmail.com (Анатолий Восток)

Сетевое сообщество учителей-предметников как инструмент развития кадрового потенциала системы образования

Головлева С.М.

Образование в России в очередной раз переживает эпоху глобальных изменений. Об этом свидетельствует содержание многих основополагающих нормативных документов в области образования, принятых в период с 2009 по 2014 г. В первую очередь это Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» фактически определивший новую систему

образовательных отношений. Во-вторых – система Федеральных государственных образовательных стандартов для всех ступеней образования от дошкольного до среднего общего, которая определила новую систему условий, требуемых для реализации образовательных программ, а также смещение парадигмы образования от акцента на знания, умения и навыки (ЗУН) к акценту на развитие определенных качеств личности выпускника, соответствующих возрастному этапу. И наконец профессиональный стандарт «Педагог», созданный посредством последовательной декомпозиции профессиональной деятельности и иначе фиксирующий требования к работникам сферы образования.

На фоне всех нововведений утверждение о ключевой роли учителя в образовании актуально как никогда. Залогом успеха всех инноваций является принятие их непосредственным исполнителем, что зависит от уровня его готовности к инновациям, от принятия им основных идей новых документов, а также от развития компетентностей, способствующих реализации соответствующей профессиональной деятельности. Как показывает опыт, с трудностями в этих областях в равной степени сталкиваются как молодые педагоги, так и педагоги с большим стажем работы.

Таким образом, развитие кадрового потенциала в образовании становится является одной из важнейших задач и определяющим фактором успешного развития системы образования. Именно поэтому в Ярославской области активно идет разработка регионального проекта «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области»¹, целью которого является создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций Ярославской области.

¹ Информация о проекте размещена на сайте департамента образования Ярославской области: <http://www.yarregion.ru/depts/dobr/Pages/Стратегические-проекты-PCO.aspx>

Одним из направлений проекта является развитие профессиональных сообществ в сфере образования. В рамках этого направления планируется, в частности, создание профессиональных сообществ учителей- предметников, а также объединений молодых педагогов на региональном и муниципальном уровнях, активное участие в создании которых планирует принять Институт развития образования.

В настоящее время сложно себе представить сферу столь же богатую различными профессиональными сообществами, как образование. Именно поэтому, создавая новое необходимо учитывать опыт, накопленный предшественниками, а также четко представлять себе намеченные цели.

С точки зрения сотрудников кафедры Естественно-математических дисциплин ИРО, курирующей учителей пяти предметов (математика, биология, физика, химия и технология), целью создания региональных профессиональных сообществ является создание единого пространства профессионального общения на темы, актуальные в регионе.

Одной из ключевых особенностей Ярославской области мы считаем высокий уровень развития промышленности, в том числе химической, а также разнообразная и динамичная структура рынка труда, поэтому одной из задач в работе профессиональных сообществ будет информирование учителей о новых проектах, приводящих к смене тенденций на рынке труда, с целью профессиональной ориентации школьников на наиболее востребованные профессии.

Важная тема для педагога – возможности его профессионального развития. В настоящее время существует большое количество профессиональных конкурсов, а также иных мероприятий, участие в которых может быть интересно педагогам. Также важно организовать обмен мнениями об участии в тех или иных мероприятиях, что может повысить шансы на успех.

Одна из ключевых проблем современного человека, а учителя особенно, в силу большой учебной нагрузки, - нехватка времени на саморазвитие. Именно поэтому в настоящее время становятся популярны сервисы, предоставляющие возможность знакомиться с кратким изложением профессиональной литературы, позволяющим создать представление о первоисточнике и принять решение о необходимости знакомства с полным текстом. В настоящее время такие ресурсы содержат в основном дайджесты книг по бизнесу и саморазвитию, и публикация подобных кратких изложений педагогической, а также научно-популярной литературы может оказаться весьма полезной.

Кроме того, важно повышать предметную компетентность педагогов, что можно делать через формирование знания на новом уровне, информируя о новом в развитии предметной области, а также о наиболее значимых открытиях в науке, подробное изучение которых не входит в школьную программу, однако знакомство школьников с этими открытиями может повлиять на их профессиональное самоопределение, и поможет по-новому осознать практическую значимость изучаемого предмета.

Таким образом, существует достаточно много актуальных для РСО тем, которые можно освещать в рамках работы педагогических сообществ. Однако актуальность размещаемых материалов, это еще не залог успеха. В условиях насыщенности сети Интернет различными источниками информации, появление еще одного может пройти незамеченным. В этих условиях необходимо с одной стороны решать проблему привлекательности ресурса с использованием многочисленных существующих на сегодня технологий, а с другой стороны обеспечивать качество размещаемых материалов, за счет работы в сообществе авторитетной экспертной комиссии. Это точка совместного приложения сил, как молодых педагогов, традиционно более хорошо ориентирующихся в современных информационных технологиях, так и педагогов со стажем и высшей

категорией, которые могут выступить в качестве экспертов подаваемых материалов.

Не следует также ограничиваться дистанционной формой взаимодействия, а разнообразить работу в сообществе очными встречами, в том числе в неформальной обстановке. К таким встречам можно отнести как семинары, проводимые для руководителей объединения в муниципальных районах и для актива сообщества, а также встречи для обмена положительным опытом, проводимые на базе различных образовательных учреждений.

Кроме того, необходимо обеспечить статус сообщества, как общественной организации. Это необходимо для того, чтобы иметь возможность выносить решения, которые могут повлиять на изменение состояния в системе образования региона.

Нам кажется, что такое видение реализации региональных педагогических сообществ позволит решить многие проблемы на пути внедрения ФГОС, поскольку позволит объединить усилия различных педагогов с разным стажем работы в формировании компетентностей, позволяющих реализовать профессиональную деятельность на современном уровне, а также охватить максимально широкий круг интересов работников РСО.

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

2. Федеральные государственные образовательные стандарты
<http://минобрнауки.рф/документы/336>

Молодой профессионал и организация: как идти навстречу друг другу, встретиться и вскоре не расстаться

Иванов Л.М.

Проблема пополнения кадрового состава организации молодыми специалистами, их последующего удержания и развития – процесс долгий и не простой. Он начинается для большинства компаний с очевидного конфликта между ожиданиями и реальностью, между спросом и предложением на рынке труда. Вместе с тем в ряде регионов, отраслей и компаний накоплен значительный опыт преодоления таких конфликтов.

Первые шаги навстречу друг другу компания и молодой человек должны сделать задолго до момента оформления выпускника на работу. Они, несомненно, связаны с профориентацией и личным профессиональным выбором. То, как реализуется эта функция системой образования - объект многолетней и, по большей части, справедливой критики. Вместе с тем, есть и примеры для подражания. На уровне крупных холдингов и госкорпораций к таковым можно отнести, например, подготовленный и выпущенный при участии Объединенной авиастроительной корпорацией учебник для школьников по профессиям авиационной промышленности. Или опыт Объединенной судостроительной корпорации по разработке городской программы профориентации по специальностям судостроительного профиля в г.Северодвинске, где на 4-х компаниях работает половина всего персонала корпорации. Компании-работодатели, со своей стороны, должны быть заинтересованы в «проектировании» профиля своего завтрашнего сотрудника как составной части своей стратегии, и его продвижении к молодежи. Иначе самым лучшим контраргументом против того или иного профессионального выбора молодого человека будет отзыв родителей или родственников, когда-то работавших на том или ином заводе: мол, я работал

в таком-то цехе/отделе 20-25 лет назад - и за это время там ничего не изменилось, позавчерашний день, никакой перспективы в будущем и т.д.

Следующие шаги связаны с получением будущим молодым специалистом образования. Одним из самых дискуссионных и конфликтных здесь остается вопрос соотношения обеспечения права личности на свободный выбор образовательной специализации и обеспечения потребностей отрасли или региона в кадрах для тех или иных отраслей. Итоги конфликта с перепроизводством бухгалтеров, экономистов или парикмахеров с автомеханиками широко известны. На сегодняшний день в целом ряде регионов, особенно – в сфере среднего профобразования – наработан положительный опыт осмысленного воздействия на структуру предложения образовательных услуг. Например, в Новосибирской области, развитие профессионального образования объявлено четвертым (из 11-ти) приоритетом регионального развития – после инвестиций, инноваций и здравоохранения. В комплексную программу развития образования региона на 2011-2015гг. при этом были введены индикаторы «доля лиц, принятых на программы среднего профобразования по востребованным профессиям от общего количества принятых» и «доля реализуемых основных профессиональных образовательных программ по востребованным профессиям/специальностям и направлениям подготовки». Документы Ярославской области (например, недавно принятая государственная программа развития образования и молодежной политики на 2014-2020 годы) до сих пор не содержат подобных индикаторов, оперируя традиционным «доля трудоустроившихся выпускников учреждений профобразования», куда традиционного записывают, например, всех призванных в ряды Вооруженных сил. Впрочем, в регионе есть успешные проекты сотрудничества работодателей и системы образования – например, образовательная часть формирования фармацевтического кластера в Ярославле. Свой импульс дало и участие региона в проектах развития

дуального образования. Лучший пример тому -сотрудничество Рыбинского промышленного-экономического техникума и ОАО НПО «Сатурн».

Переход из образовательного учреждения в организацию – следующий шаг. Процесс адаптации – едва ли не самый критичный. Конфликт того, чему научили с тем, что «на самом деле» - не менее хрестоматийный. Чем современнее и высокотехнологичнее компания – тем быстрее этот конфликт потенциально снимается. В качестве примера можно назвать программу адаптации ОАО НПО «Сатурн», сочетающую мониторинг, поддержку наставничества, презентационные и культурно-массовые мероприятия. В ее реализации активно участвует Совет молодежи предприятия. Важен и мотивационный аспект. Например, в ОАО «Уфимское моторостроительное объединение» для опытных рабочих наставников была введена следующая доплата – до 25-50% заработка их ученика. Понятно, что при таком подходе наставник старается передать ученику знания, а не просто поставить к станку и сказать, какие кнопки нажимаются.

Удержание специалиста – следующая ступень. И самая сложная. Здесь, как правило. Выделяются два кризиса – «первого полугодия работы» и «трех-пяти лет работы». И если в первом случае это может быть неправильно организованный процесс адаптации, то второй кризис – это «голосование ногами». Если молодой специалист не видит для себя перспектив в организации, или считает, что его способности и навыки оцениваются недостаточно высоко. Крайне важным представляется для профилактики текучести молодых специалистов правильно поставить процесс аттестации персонала. Здесь же свою роль могут сыграть программы формирования кадрового резерва. Реализация программ формирования и подготовки резерва в российских компаниях требует, на наш взгляд, дополнительного анализа и обобщения, и богата крайностями. Автору доводилось в своей практической работе видеть списки «резервистов» некоторых машиностроительных предприятий весьма «немолодежного» возраста. Появилась и такая

неоднозначная практика, как сознательное «омоложение» второго-третьего уровня управления предприятия/подразделения при сохранении возрастного лидера во главе. Все новые назначенцы при этом не отличались должным опытом и были предельно лояльны «продвинувшему» их руководителю, а тот на их фоне становился незаменимым на период профессионального «взросления» своих подчиненных. Программы подготовки резерва, если они не ориентированы на практику, повседневную деятельность организации, а сосредоточены лишь на обучении, как правило, лишь стимулируют мысли «резервиста» об уходе («я столькому научился, а применить не могу»). Поэтому все проектные формы подготовки и развития кадрового резерва представляются автору одними из наиболее перспективных и результативных. Молодой специалист получает шанс проявить себя в конкретном проекте с конкретными результатами, сформировать первые страницы своей личной «истории успеха». Руководство компании получает возможность оценить достигнутое и определить потенциальные области для профессионального развития или карьерного роста. Интересный вариант такого подхода автору посчастливилось апробировать на ОАО НПО «Сатурн», при внедрении инструментов «бережливого производства». Из практики зарубежного партнера – компании «Снекма», был позаимствован и адаптирован к российским условиям инструмент ротации менеджеров изменений – «зеленых» и «черных» поясов (терминология восходит к первопроходцу системы «бережливого производства» - компании «Тойота»). Суть программы – участие молодым менеджером в течение 2-х лет в последовательном ряде 14-ти/16-ти-недельных проектов совершенствования производственной системы в различных подразделениях: от рядового члена проектной команды до самостоятельного менеджера проекта. После этого проходила аттестация молодого специалиста на тот или иной «пояс» с принятием решения – оставить его еще на два года в роли менеджера – наставника следующих кандидатов, или же поставить в качестве

руководителя/заместителя руководителя во главе одного из производственных подразделений.

Конечно, для удержания молодого специалиста важны и мотивационные программы компаний: введение выплаты «за выслугу лет», добровольного пенсионного обеспечения, развитие жилищных программ с льготным периодом выкупа жилья или субсидированием ставки по ипотечным кредитам. Здесь проблемой для большинства средних компаний является «эффект масштаба» - бюджеты далеко не всех из них просто могут себе это позволить, особенно в ситуации рецессии. Анализ и обобщение лучших практик средних и растущих компаний является перспективной темой для дальнейших исследований.

Трезвость в России в наше время

Комаров В.В.

Тема статьи обусловлена такими факторами, как высокая смертность от бытового пьянства и алкоголизма широкое распространение употребления алкогольных напитков; большое количество психологических и социальных отклонений, вызванных употреблением алкоголя; пассивность, а подчас и противостояние людей соблюдению трезвого образа жизни; низкая результативность мер предупреждения и преодоления алкогольных предрассудков.

Потребление алкоголя в современном мире представляет серьезную угрозу.

Дарвин и другие ученые в двадцатом веке писали, что алкоголь несет человечеству больше вреда, чем вместе взятые чума, голод и война.

Алкоголь можно сравнить с оружием против человечества. Всеобщая тяга и зависимость от алкоголя приняла угрожающие размеры.

Алкоголизм – это бич всех стран и народов, касающийся всех и каждого в отдельности. Исключением являются лишь мусульманские народы. Ислам запрещает употребление алкоголя в любых количествах.

В настоящее время перед человечеством остро стоят две глобальные проблемы: потребления алкоголя и трезвого образа жизни – два полюса на одной и той же оси социально значимого поведения индивидов, социальных групп и других социальных общностей.

Примерно десять тысяч лет человечество знакомо со вкусом и действием на здоровье и поведение людей алкогольных напитков. Из них около сорока шести столетий человечество боролось с социальными последствиями, а не с причинами алкоголизма. А, как известно, для того, чтобы устранить проблему, необходимо устранить ее первопричину. Алкоголизм – это всеохватывающая болезнь общества, бич общества. Не только современного, но и любого в ретроспективе и перспективе. Говоря о болезни, медик назначает лечение для устранения очага болезни, а не минимизирует только лишь симптоматику. С алкоголизмом аналогичная ситуация, поэтому ученые решили пойти от противного, для того, чтобы найти первопричину, а именно, около столетия ученые занимаются научной разработкой, а практики, в свою очередь, реализацией идей формирования трезвости.

Тема статьи обусловлена такими факторами, как высокая смертность от бытового пьянства и алкоголизма широкое распространение употребления алкогольных напитков; большое количество психологических и социальных отклонений, вызванных употреблением алкоголя; пассивность, а подчас и противостояние людей соблюдению трезвого образа жизни; низкая результативность мер предупреждения и преодоления алкогольных предрассудков.

Тема трезвости мало изучена. При этом отдельные вопросы, поставленные в статье привлекали внимание ученых и прогрессивных деятелей в предшествующее время.

В развитие антиалкогольных идей существенный вклад внесли Сенека, Платон, Аристотель; Т.Мор, В.Мономах,; И.И.Горбунов-Посадов, Н.И.Григорьев, Ж.Дени, В.Я.Капель, А.М.Коровин, И.П.Мордвинов, Р.Оуэн, С.А.Рачинский, И.В.Сажин, Л.Н.Толстой, М.Д.Чельшов; И.В.Бестужев-Лада, Э.И.Дейчман и другие.

Проблемам подросткового алкоголизма (одна из самых острых проблем современного общества) и антиалкогольного воспитания подростков посвящены кандидатские диссертации А.С.Беженара, А.Н.Якушева, Н.В.Юняевой, Н.А.Гринченко и Л.В.Шишовой.

Материалы исследования следующих специалистов способствуют лучшему пониманию причин возникновения алкоголизма у школьников и профилактики пьянства:

Медиков – Э.Е.Бехтеля, Л.А.Богданович, Г.Н.Германа, В.Ю.Завьялова, В.Т.Кондратенко, Ц.П.Короленко, В.В.Макарова, А.Ф.Скугоревского;

Психологов – Б.С.Братуся, М.Е.Бурно, В.А.Гурьевой, В.Я.Гиндикина, А.Е.Личко, Л.Ф.Соболевой, К.Г.Сурнова, П.В.Симонова, Т.Г.Рыбаковой, В.С.Хомика, Н.Г.Яковлевой.

Теоретическая база исследования определения и понятия трезвости, а также антиалкогольных мер сложилась на основе скрупулезного анализа научных трудов И.В.Бестужева-Лады, В.М.Бехтерева, Д.В.Колесова, Ю.П.Лисицына, И.П.Сидорова, Ф.Г.Углова, Г.М.Энтина и др.

Существует большое количество разрозненных высказываний философов, историков, юристов, медиков, педагогов и психологов о необходимости предупреждения проблем потребления алкоголя молодежью социально-педагогическими средствами, при этом факты организации борьбы с пьянством и алкоголизмом бессистемны по сей день,

фундаментальные исследования генезиса социализации трезвого образа жизни четко не определены.

Потребление алкоголя в современном мире представляет серьезную угрозу.

Дарвин и другие ученые в двадцатом веке писали, что алкоголь несет человечеству больше вреда, чем вместе взятые чума, голод и война.

Алкоголь можно сравнить с оружием против человечества. Всеобщая тяга и зависимость от алкоголя приняла угрожающие размеры.

Научно доказано, что человеческий мозг не имеет биологической защиты от дурманящих напитков, потому человек может употреблять без меры в связи с тем, что алкоголь действует на центр удовольствия.

При этом, для того, чтобы говорить о трезвости в России, необходимо развенчать миф о том, что Россия – самая пьющая страна, а русские – самый пьющий народ. Это не так. Всемирная организация здравоохранения опубликовала в своем докладе в 2011 году статистические результаты исследования. Было выявлено, что Россия не входит в первую тройку стран, потребляющих наибольшее количество алкоголя. Самой пьющей страной оказалась Молдавия.

Хотя из летописи «Повесть временных лет» древнерусского летописца Нестора (вторая пол. XI — нач. XII в.), повествуется о том, как киевский князь Владимир Святославович, или Владимир Святой (ум. 1015) выбирал веру для Руси. От принятия мусульманства, которое запрещало употребление вина, он отказался, сказав: «Руси есть веселие пити, не можем без того быти.» И потому князь Владимир предпочел православие, поскольку Православная церковь употребление вина не запрещает и даже использует последнее в обряде причастия. Известно как «историческое» самооправдание всех любителей «выпить и закусить» (шутл.-ирон.).

Алкоголизм – это бич всех стран и народов, касающийся всех и каждого в отдельности. Исключением являются лишь мусульманские

народы. Ислам запрещает употребление алкоголя в любых количествах. Сами приверженцы ислама относятся к запрету алкоголя более чем толерантно, объясняя это тем, что Всевышний запретил употреблять дурманящие напитки не из прихоти или внушения богобоязни, а из любви к своему народу, выражая, таким образом, свою заботу о нем. Алкоголь не несет в себе никакой пользы, он меняет сознание, реактивность, психо-эмоциональный фон человека, - мы перечислили некоторые из негативных факторов воздействия алкоголя на личность. В запущенных, тяжелых случаях они выглядят не так безобидно, на поздних стадиях алкоголизма начинается процесс деградации и деформации личности.

Дадим определение понятия трезвости. Итак, трезвость – а) Воздержание от спиртных напитков. б) перен. Здравая рассудительность, свобода от иллюзий, самообмана.

Или так, трезвость – христианская умеренность в употреблении пищи и питья, равно как особенная, непрестанная бдительность над собою в охранении души и тела от всяких нечистых, греховных мыслей, пожеланий и дел.

Для того, чтобы полностью видеть картину происходящего, необходимо рассмотреть другую сторону медали, а именно алкоголизм.

На протяжении десяти тысяч лет алкогольные напитки (пиво, вино) использовались каждый день для утоления жажды, в связи с тем, что в древние времена вода была проводником болезней. В древности практиковали умеренное употребление алкоголя.

В обрядах древних племен алкоголь стал символизировать некое психологическое родство, иными словами единство крови – побратимство. Христианская религия причащение – это приобщение к братству посредством употребления «крови Христовой», т.е. вина.

Социальная структура общества с течением времени претерпевает изменения и становится более сложной, в связи с этим употребление

алкогольных напитков становится более персонифицированным. А именно, появляется определенное отношение к алкоголю, индивидуальные пристрастия и личные мотивы. С другой стороны количество провоцирующих факторов к употреблению алкоголя растет, например, непростые жилищные условия, финансовые и экономические кризисы, конфликты, стрессовые ситуации, финансовое неблагополучие, и, развивающаяся в связи с этим депрессия. Все это может стать причиной бытового пьянства. Часто употребляют алкоголь с целью «забыться».

Мы поговорим прежде всего о психологических причинах алкоголизма – это совокупность мотивов, которые являются катализатором к употреблению алкоголя. Трудности адаптации к условиям окружающей среды, межличностные конфликты, одиночество, неудовлетворенность, усталость, ощущение собственной неполноценности, эмоциональной неадекватности, нереализованность и другие факторы могут вызвать состояние психологического дискомфорта, которое снимается спиртосодержащими напитками.

Кроме того, алкоголь стал неотъемлемым атрибутом праздников, ритуалов и церемоний, торжеств. При этом он является причиной нарушений общественного порядка, экономического ущерба обществу, падения нравственности, снижения уровня здоровья населения. Это только внешние признаки, видимые со стороны общества. Гораздо серьезнее дело обстоит с психологическими признаками, поскольку имущество можно восстановить, кризис пережить, а деформация психики необратима.

Всемирная организация здравоохранения, определяет алкогольную зависимость как психическое и физическое состояние, которое возникает вследствие употребления алкоголя. Проявляется особенностями поведения и другими реакциями, сподвигающими зависимого человека постоянно употреблять спиртное. Алкоголизм - это прогрессивное заболевание, которое определяется патологическим влечением к спиртному, зависимостью

как психологической так и физической, развитием дисфункционального состояния в моменты прекращения употребления алкоголя. В тяжелых случаях, соматовегетативными расстройствами и психической деградацией.

Американское общество наркологической медицины: «Это первичное хроническое заболевание, на развитие и проявление которого оказывают влияние генетические, психосоциальные и средовые факторы. Заболевание часто имеет прогрессирующий характер и может привести к преждевременной смерти. Оно характеризуется непрерывным или периодическим течением, снижением контроля над потреблением алкоголя, концентрации всех интересов личности на алкоголе, употреблением алкоголя, несмотря на пагубные последствия, и нарушениями мышления».

К психологическим причинам алкоголизма можно отнести индивидуальную предрасположенность к зависимости от алкоголя (аддиктивность); проявление психических заболеваний, окружающая среда (обстановка), т.е. социальное давление.

К социальным причинам отнесем такие факторы как безделье, т.е. безработица или неполная занятость; дисгармоничное развитие супружеских отношений; употребление спиртного под давлением сверстников (психологическое); бедность и нищета; подражание взрослым детьми; стрессовые и конфликтные ситуации в окружении, на работе.

Часто можно встретить людей, употребляющих алкоголь для облегчения боли, снятия груза проблем, от ощущения собственной неполноценности и отчуждения. Это составляющие психосоциальной предрасположенности.

Проблема индивидуального сопровождения обучающегося в условиях дистанционного образования

Коряковцев С.П.

Новая парадигма высшего профессионального образования ориентирует педагогическое сообщество на обеспечение вариативности образовательных систем, гибкости и динамичности образовательного процесса в вузах, его адаптивности к социальным условиям и потребностям общества. Одной из новых форм профессионального образования, интенсивно распространяющейся в последнее время, является дистанционное образование.

Дистанционное образование – сложно организованная педагогическая система, способная удовлетворить образовательные потребности независимо от пространственного и временного расположения обучающегося по отношению к образовательному учреждению, и включающую в себя средства, процесс и соответствующий образовательным стандартам результат, реализуемый с помощью технологий взаимодействия преподавателя и обучающегося и осуществляющийся в специфической образовательной среде.

Основными принципами дистанционного образования являются:

- Направленность на решение взаимосвязанных задач образования, воспитания и развития;
- Научности;
- Свободный выбор получаемой информации путем определенной деятельности;
- Индивидуальная образовательная траектория;
- Приоритет деятельностных критериев оценки результатов дистанционного образования;
- Интерактивность.

Вслед за Н.В.Сокольской к основным особенностям дистанционного образования мы относим следующие:

- При дистанционном образовании перечень форм образовательной деятельности обучающихся довольно разнообразен. Следствием применения новых организационных форм образования становятся принципиальные перемены в способах овладения знаниями, умениями, способами поведения, в содержании взаимодействия обучающегося и преподавателя.

- В условиях дистанционного образования источником информации выступают базы данных, причем принципиальным образом меняются роли обучающегося и преподавателя: последний выступает координатором, функцию же интерпретации социального опыта берет на себя обучающийся. Преподаватель отвечает за координацию социально-познавательного процесса, корректировку изучаемого курса, консультирует обучающегося, руководит процессом выполнения учебных занятий, проектами.

- Дистанционное образование способствует развитию субъектной активности обучающегося и преподавателя.

В дистанционном образовании при сохранении значимости традиционных средств важное место отводится новым информационным технологиям, инновационным формам и средствам обучения.

Теоретико-методологические вопросы дистанционного образования рассматриваются в работах как отечественных исследователей (А.А.Андреев, А.А.Ахаян, В.М.Данильченко, М.П.Карпенко, А.А.Кашаев, О.А.Лавров, С.Л.Лобачев, О.П.Околелов, Е.С.Полат), так и зарубежных (Р.Деллинг, Д.Киган, М.Мур, О.Петерс) [3].

При дистанционном образовании в вузе особую актуальность приобретает проблема организации индивидуального сопровождения студента. Известно, что одним из условий успешности образования является включение студента в коллективную познавательную деятельность, дефицит которой вытекает из самого феномена дистанционного образования.

Следовательно, мы сталкиваемся с необходимостью создания групповой атмосферы в процессе образования, обеспечения максимально возможной интерактивности между обучающимися и преподавателями.

Существует ряд психолого-педагогических исследований, посвященных вопросам оказания индивидуального сопровождения. Так, Ш.А.Амонашвили, Е.Н.Ильин, С.Н.Лысенкова, В.Ф.Шаталов подробно в своих работах анализировали проблему помощи обучающимся в виде сотрудничества [4].

Все вышесказанное позволяет зафиксировать ряд противоречий, выявленных в данной сфере:

- Между появлением и развитием качественно новых средств информационных технологий в образовании и недостаточным использованием их потенциала для решения задач социального и профессионального воспитания;
- Между актуальной потребностью в организации индивидуальной помощи обучающимся в условиях дистанционного образования и недостаточным вниманием к этой проблеме в современной педагогической практике;
- Между наличием педагогических и психологических исследований по оказанию индивидуальной помощи, теоретических основ особенностей дистанционного образования и недостаточностью разработки проблемы организации индивидуального сопровождения в условиях дистанционного образования;
- Между наличием опыта деятельности по организации индивидуальной помощи обучающимся в условиях дистанционного образования и недостаточным уровнем его аналитического обобщения, систематизации и методической обработки.

Организация индивидуального сопровождения обучающегося вуза в условиях дистанционного образования предполагает создание условий для

раскрытия потенциала обучающегося, осознания им проблемной ситуации, возникающей в ходе решения образовательных задач, и содействие в преодолении связанных с ней затруднений через актуализацию имеющихся у обучающегося ресурсов [2].

Эффективность организации индивидуального сопровождения обучающегося вуза в процессе дистанционного образования будет обеспечиваться следующими условиями:

- обеспечение возможности выбора обучающимся индивидуального маршрута в процессе дистанционного образования;
- координацией деятельности субъектов дистанционного образования в реализации помогающих отношений;
- обеспечение актуализации собственных ресурсов обучающихся в преодолении затруднений при решении задач обучения и воспитания.

Важно отметить, что субъектами реализации индивидуального сопровождения обучающихся в условиях дистанционного образования являются: тьюторы, педагогические координаторы и кураторы, преподаватели, методисты по разработке учебных материалов, технические специалисты и системные операторы, занимающиеся технической поддержкой образовательного процесса, администрация вуза.

Координация деятельности субъектов дистанционного образования в реализации сопровождения может быть эффективна при следующих условиях:

- для субъектов, вовлеченных в процесс индивидуального сопровождения, важно наличие установок на готовность оказания помощи обучающемуся;
- наличие определенного уровня психолого-педагогической подготовки, личностных свойств, необходимых для индивидуального сопровождения;

- наличие у обучающегося готовности принять от преподавателя помощь;
- наличие у обучающегося установок на добровольный контакт по поводу своих проблем.

При этом процесс взаимодействия педагога и студента при осуществлении индивидуального сопровождения должен строиться с учетом открытости взаимодействия.

Список литературы:

1. Коряковцева, О.А. Особенности повышения квалификации научно-педагогических работников в системе высшего профессионального образования// Современные тенденции и перспективы подготовки специалистов для инновационной экономики [Текст]: коллективная научная монография/общ.ред. Е.А.Ободковой. – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2013. - с.60-74.
2. Панкина, Г. В. Место и роль дополнительного профессионального образования в системе непрерывного образования [Текст] / Г.В. Панкина // Сборник «Российское профессиональное образование. Материалы II Всероссийской конференции «Профессиональные кадры России XXI века: опыт, проблемы, перспективы развития» - Москва, 23 - 24 апреля 2009 года. [Электронный ресурс] URL: <http://edu.meks-info.ru/tezis2.shtml>
3. Слободчиков, В.И. Антропологический подход в образовании и понятие среды/ В.И.Слободчиков// Средовой подход в образовании: Материалы Международной научно-практической конференции, 9-11 января 2003. – Н.Новгород, 2003. – 4.1.- с. 14-19.
4. Тарханова, И.Ю. Теоретико-методологические основания модернизации системы дополнительного профессионального образования// Современные тенденции и перспективы подготовки специалистов для инновационной экономики [Текст]: коллективная научная

монография/общ.ред. Е.А.Ободковой. – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2013. - с.74-86.

5. Ясвин, В.А. Психологическое моделирование образовательных сред/ В.А.Ясвин//Психологический журнал.-2000.-Т.21.-№4.- с.21-27.

Прошлое и настоящее в развитии общественно-политической активности молодежи России

Коряковцева Ольга Алексеевна

Молодое поколение – объективно активный и заинтересованный участник общественно-политических и экономических преобразований. Она стратегический ресурс изменений России. Поэтому от того, какую гражданскую позицию выберет каждый из молодых, зависит становление нового общества [2].

Потребность в исследованиях молодежи как особого субъекта была обусловлена тем, что российская молодежь выступила самым активным участником трех революций, она пополняла правящую элиту в условиях масштабного преобразования общества и начала отождествляться с правящей властью. Отметим, что определение границ возрастной группы «молодежь» связано с началом и завершением оформления полноценного самосознания личности молодого человека и, прежде всего, степенью становления его жизненного, профессионального и политического самоопределения.

В Советском Союзе существовало несколько мнений по поводу возраста молодежи. Перепись 1920 года (в соответствии с изданием Центрального статистического управления СССР «Итоги переписи населения 1920 г.») причисляет к молодежи лиц 15-30 лет. Позднее появилась точка зрения, что молодежный возраст нужно определять периодом, когда молодые люди состояли в молодежной общественной организации «Всесоюзный Ленинский

коммунистический союз молодежи» (ВЛКСМ или Комсомол), то есть с 14 до 28 лет.

В настоящее время в России в соответствии со статьей 60 Конституции Российской Федерации ее гражданин может самостоятельно осуществлять в полном объеме свои права и обязанности с 18 лет. Именно с этого возраста у россиян наступает совершеннолетие.

В начале 90-х годов XX века утверждается понятие «российская молодежь» в возрастных границах от 15 до 30 лет [3]. Считается, что к этому времени у молодых людей формируется мотивация и соответствующее общественной системе поведение. Однако ряд ученых считают, что сегодня границы между молодежью и взрослым населением в определенной степени становятся все более размытыми.

Ученые делают справедливый вывод, что нижняя и верхняя границы молодежного возраста подвижны и зависят, прежде всего, от уровня социально-экономического развития той или иной страны, а также от политических обстоятельств, этнических особенностей, национальных традиций конкретной страны, конкретного общества [1].

Действующее законодательство Российской Федерации установило возраст молодого человека в границах от 14 до 29 лет. Следовательно, он охватывает период активной адаптации, интеграции личности в общественно-политическую действительность.

По-нашему мнению в работе с молодежью следует опираться не столько на возрастные границы этой группы, сколько на понятия «социальный возраст» и «социальный слой». Принадлежность молодого человека к тому или иному социальному слою и социальному возрасту действительно влияет на нормы и формы поведения личности.

Молодежь – явление конкретно-историческое. А это означает, что число определений молодежи, как и число определений ее социально-

политической активности, может быть равно числу конкретных исторически сложившихся обществ.

Начиная с 20-х годов прошлого столетия, отмечается особое внимание к проблемам молодежи как субъектов политических процессов. Это было тем более значимо, что в дореволюционный период (до февраля 1917г.) в Российской империи существовала негласная установка на подавление социальной и политической активности почти всех категорий молодых людей в любых ее формах. Признавая политический характер молодежных организаций, правительство стремилось минимизировать идущую от них угрозу царскому режиму, и со временем обратил ряд из них на пользу режима «... в скаутском движении и Христианской ассоциации молодых людей» [4].

Со сменой власти в феврале 1917г. молодежные организации в России начинают развиваться более динамично. Импульсом к этому явилась определившаяся к этому времени демократическая модель организованного молодежного движения.

Во-первых, именно тогда появились зачатки молодежных движений различной идеологической направленности. Быстро развиваются политические молодежные организации, расширяются контакты молодежных организаций на международном уровне, формируются международные молодежные политические объединения.

Во-вторых, в ранний период советской истории политическая субъектность молодежи обладает огромным потенциалом возможностей, начало которым было положено в годы русских революций. Политическая активность как черта личности и коллектива востребована и является важнейшей идеологической установкой. Однако сохраняющийся потенциал демократического варианта молодежного движения обусловил со стороны советской власти длительную борьбу с ним вплоть до середины 1930-х гг., когда ведущее положение занял Всесоюзный Ленинский Коммунистический

Союз Молодежи (ВЛКСМ или Комсомол) – молодежная общественная организация.

Комсомол являлся мощным общественным объединением, влиявшим на все стороны жизни молодого поколения, тесно взаимодействовавшим с органами государственной власти, политическим руководством и профсоюзами. Фактически эта организация являлась общественно-государственной системой, проводившей соответствующую политику государства по отношению к молодежи.

В 60-е годы после молодежных бунтов на западе в СССР появился интерес к молодежной проблематике, определявшийся политикой сдерживания молодого поколения в рамках коммунистических идеалов.

Дальнейшие исследования общественно-политической активности молодежи и молодежной политики осуществлялись в 60-80 годы XX века. Особое место в этот период занимает творчество известного российского ученого И.М. Ильинского, который рассматривал ВЛКСМ как молодежную организацию, тесно связанную с государственной властью.

Позднее, в 90-е гг. XX века изучением проблем социальной и политической активности молодежи, развития молодежного общественного движения занимались В.К. Криворученко, И.В. Ильин, В.А. Луков, В.И. Чупров. Основная задача этих ученых состояла в осмыслении путей и форм молодежной активности после распада ВЛКСМ и определения тенденций развития молодежного движения.

В это же время работали исследователи структурно-функционального направления (Л.М. Архангельский, В.Т. Лисовский, И.С. Кон, В. Ольшанский), которые выработали представление о молодежи как специфической социально-демографической группе, находящейся в переходном состоянии от мира детства к миру взрослости, переживающей процесс социализации. При этом все ученые подчеркивали, что молодежь при всей своей специфичности не существует вне общественно-

политических процессов. Кроме того, как продукт общественно-политической структуры общества, молодежь дифференцирована в соответствии с социальными слоями. Следовательно, она всегда зависит от экономических, политических и социальных отношений в обществе. Тем самым в рамках структурного функционализма получила развитие концепция социального детерминизма, которая определяет решающую роль молодежи в обществе в период трансформаций и переломных моментов истории.

Взаимодействие власти и молодежи как особой социальной группы в России исторически носило однонаправленный характер: власть выступала организующим и контролирующим началом деятельности молодежи, а молодежь – ресурсом власти, объектом ее воздействия для достижения определенных политических целей.

Роль молодежи в политике, соответственно, и отношение государства к данной социальной группе меняется только на рубеже 1990 – 2000 годов, что обусловлено наличием внешних и внутренних факторов. К началу 2000-х гг. изменилась и сама российская молодежь – сформировалось поколение 17-18-летних россиян, родившихся в период после перестройки, не живших при советской системе. Эта молодежь не имеет сформировавшейся системы политических ценностей, поскольку ее социализация прошла в период смены одной системы – социалистических ценностей – другой системой – либерально-демократических идеалов. Следовательно, представители данной группы находятся в поисках своего места в системе, в поиске приложения своих сил и энергии.

Существующая сегодня система ценностей в политическом сознании современной молодежи достаточно гармонично стыкуется с политикой государства в отношении молодежи и механизмами взаимодействия с молодежным движением. Молодежь осознает, что возможности принимать участие в общественно-политическом процессе, оказывать влияние на выработку молодежной политики, а также реализовывать свои карьерные

амбиции она может получить только при активном взаимодействии и сотрудничестве с государством. И это подтверждается системой ценностных ориентаций молодежи. Российская молодежь принимает правила игры, навязанные политической системой.

Современная молодежь в соответствии с особенностями своего развития субъекта в системе общественных отношений. Молодые люди понимают личную инициативу как субъективно возможную и общественно-значимую основу собственного развития. Феномен молодежи в том, что она обладает этими качественными характеристиками собственного развития объективно. В то же время в соответствии с российским законодательством молодежь рассматривается как объект воздействия государственной политики. Суть современной политики в отношении молодежи представляется как деятельность государства по развитию личностного и коллективного потенциала, в том числе и общественно-политической активности молодежи.

Необходимо отметить, что, несмотря на принятие мировым сообществом субъект-субъектного подхода как нормы взаимодействия с молодым человеком, в России он, к сожалению, практически не реализуется. Молодежь традиционно воспринимается, прежде всего, как объект государственной политики всех уровней.

Становится очевидным, что в ходе исторического развития взглядов на молодежь как политический субъект сформировалась точка зрения о необходимости широкого общественно-политического участия молодежи в строительстве гражданского общества и правового государства. Следовательно, важно поднять уровень социально-политической культуры молодых людей, расширить область понимания ими своего места и роли в общественных процессах, и здесь, безусловно, важнейшим фактором становится молодежная политика государства, выстроенная на основе диалога.

Список литературы:

1. Ильинский, И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М.: Голос, 2001,
2. Коряковцева, О.А. Общественно-политическая активность молодежи: сущность, технологии и опыт компаративного анализа [Текст] / О.А. Коряковцева – Ярославль: ЯГПУ, 2008. – 188 с.
3. Молодежь России: социальное развитие - М., 1992. С. 9-14; Молодежь России: тенденции, перспективы /Под ред. И.М. Ильинского, А.В.Шаронова) - М., 1993.
4. Морозов, Н.И. Государственная молодежная политика в России: тенденции развития в XX веке. // Молодежь России и Прикамья: проблемы социального развития и пути их решения. Пермь, 1999.
5. Сковиков, А.К. Российская молодежь как объект политики в условиях распространения либеральных ценностей // Сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. 2008. Т. 12. №1.
6. Сковиков, А.К. Формирование гражданского общества: мировая практика и российская действительность // Современные проблемы науки и образования. 2012. №6; [Режим доступа] URL: <http://www.science-education.ru/106-8090> (дата обращения: 10.03.2013).

Формирование и развитие карьерных компетенций (на примере университетского педагогического отряда «Исток»)

Е.А. Могилёвкин

В данной статье мне хотелось бы не только и не столько описать деятельность студентов в педагогическом отряде, сколько посмотреть на

«Исток» под иным углом зрения и показать возможности этой площадки, с точки зрения развития карьеры специалистов – выпускников вузов и формирования у них важных карьерных компетенций.

Идея развития карьерных компетенций не в постуниверситетский период, а еще на студенческой скамье, приобретает в последнее время особую актуальность. При этом мы понимаем карьеру не в узком смысле (как продвижение по должностным ступеням в организационной иерархии, сопровождаемое ростом социального статуса и материального благополучия), а в широком жизненном контексте – как самореализацию в личностном, профессиональном и деловом плане, процесс обретения смыслов.

В педагогический отряд «Исток» могут попасть студенты с разным уровнем подготовки, но, зачастую (как показывает мой опыт включенного наблюдения), это инициативные энергичные молодые люди, с активной жизненной позицией и развитыми коммуникативными навыками. Сам «Исток» в такой ситуации становится не просто школой подготовки будущих педагогов, но и площадкой для подготовки лидеров, способных повести за собой, увлечь идеями, зажечь и поддержать интерес к социально значимой деятельности, своего рода стартовой карьерной площадкой для студентов.

Еще в рамках обучения в вузе, участвуя в работе студенческого педагогического отряда, студенты получают реальный опыт решения различных жизненных ситуаций и навык разнообразного делового и межличностного взаимодействия. Тем самым, они приобретают практический опыт достаточно насыщенной и напряженной деятельности в разновозрастном коллективе, столь необходимый выпускникам высших учебных заведений для лучшей адаптации к профессиональной деятельности уже в качестве молодых специалистов и успешного становления их карьеры. Активная работа в педагогическом отряде «Исток» позволяет вожатым (студентам университета) развивать карьерные компетенции четырех блоков,

традиционно рассматриваемых в контексте диагностики базовых управленческих навыков – интеллектуальные, организационные, коммуникативные и личностные компетенции.

Рассмотрим все четыре блока компетенций с описанием каждой из них и «разворотом» на вожатскую деятельность. Предлагаемую ниже схему можно применить как модель оценки компетенций успешных вожатых, способных войти, например, в кадровый управленческий резерв (сродни получившему широкую известность в последнее время отбору лучших студентов, оцениваемых и отбираемых по технологии Потанинского фонда).

1. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ БЛОК КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Работа в качестве успешного вожатого предполагает необходимость видеть всю ситуацию в целом, быстро переключаться с одной задачи на другую (а динамика отрядной жизни очень велика, каждый день наполнен разнообразными событиями) и предлагать нестандартные способы решения возникающих проблем. Поясним, какие поведенческие индикаторы наполняют каждую компетенцию и обеспечивают высокий уровень ее развития

1.1. Системность мышления:

- привлекает для анализа разнообразные источники информации, перерабатывает большие объемы информации;
- выделяет причины, стоящие за первичными данными;
- структурирует и классифицирует информацию;
- прогнозирует развитие ситуации и выделяет проблемы;
- предлагает варианты решения проблем.

1.2. Динамичность и гибкость мышления:

- способен одновременно отслеживать и решать проблемы разного плана;

- легко и быстро переключается от одного типа проблем к другому;
- отличает главное от второстепенного.

1.3. Нестандартность мышления:

- способен отказаться от традиционных путей решения проблем;
- предлагает неочевидные способы решения проблем;
- предлагает неожиданные идеи, которые могут быть воплощены на практике.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЛОВОЙ БЛОК КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Успешный вожатый помимо реализации интеллектуального потенциала, постоянно сталкивается с необходимостью решать целый ряд организационных задач, находясь, по сути, в управленческой позиции. Ему необходимо организовывать коллектив на выполнение конкретных задач (причем не всегда исключительно приятных и развлекательных), мотивировать, распределять полномочия (и делать это точно и справедливо) и управлять рабочим микроклиматом. Рассмотрим наполнение этого блока компетенций соответствующими поведенческими индикаторами.

2.1. Ориентация на конкретный результат деятельности:

- достигает поставленных целей, преодолевая возникающие препятствия;
- выработанные стратегии воплощает в конкретные планы действий;
- оценивает степень завершенности результата и соответствие его поставленной цели.

2.2. Способность планировать и проектировать:

- прогнозирует варианты развития событий, предвидит трудности и предполагает варианты путей по их преодолению;

- создает различные организационные структуры, эффективные для осуществления конкретных деятельностей в конкретных ситуациях.

2.3. Руководство группой:

- создает эффективную систему взаимосвязей и обмена информацией;
- распределяет задачи и ответственность за их выполнение;
- регулярно уточняет задачи и организует эффективную обратную связь;
- способен менять стиль руководства в зависимости от возможностей, ресурсов и состояния рабочей группы;
- создает и поддерживает в группе рабочую атмосферу.

3. КОММУНИКАТИВНЫЙ БЛОК КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Ключевой же деятельностью вожакого является обеспечение эффективной коммуникации на разных уровнях – с руководством, с коллегами, с детьми. Соответственно следующий блок компетенций – коммуникативный – приобретает особое значение. Вожатый постоянно находится в процессе взаимодействия с людьми и должен демонстрировать развитые презентационные навыки (уметь привлечь внимание, точно донести мысль, мотивировать на определенные действия), обладать способностью гибко вести переговорный процесс, поскольку в обычной вожатской деятельности часто возникают ситуации, требующие конструктивного решения ситуаций, связанных с конфликтом интересов или межличностными конфликтами.

Блок коммуникативных компетенций содержит следующие поведенческие индикаторы.

3.1 Эффективность взаимодействия с людьми:

- заинтересован в результативности взаимодействия с людьми;
- умеет достигать своих целей в процессе непосредственного общения;

- успешно взаимодействует с людьми, имеющими иную точку зрения, ценности, индивидуальные или культурные особенности;
- умеет не вызывать раздражения у собеседников, представляя свою точку зрения;
- вызывает у собеседника благоприятное впечатление и уважение, начиная с первого контакта.

3.2 Гибкость в общении:

- в общении с людьми использует разнообразный репертуар коммуникативных средств;
- адаптирует свой стиль общения к различным ситуациям и партнерам;
- в конфликтных ситуациях находит конструктивные пути выхода.

3.3. Способность к ведению переговоров:

- умеет слушать и точно воспринимать смысл устного и письменного сообщения;
- задает вопросы собеседнику в точном соответствии с темой разговора;
- в общении добивается своих целей через достижение согласия с другими людьми.

4. ЛИЧНОСТНЫЙ БЛОК КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

И, наконец, последний по списку, но не последний по значимости (The last, but not the least) – личностный блок компетенций. Этот блок включает личностные качества, которые во многом определяют готовность к деятельности как таковой и успешность преодоления различных сложностей, а также способность работать не по жесткому трафарету и при наличии всей необходимой информации, а в условиях существенной нехватки или, наоборот, значительного избытка информации. Одной из ключевых личностных компетенций при этом является интернальный локус контроля – готовность брать на себя ответственность за события своей жизни – профессиональной, общественно-социальной, личной.

В данный блок входят наибольшее число компетенций и соответственно поведенческих индикаторов.

4.1. Ответственность в принятии решений:

- стремится самостоятельно определять свои цели;
- осознает пределы собственных полномочий;
- при принятии решения оценивает степень риска;
- готов взять на себя ответственность за последствия предлагаемого ж

решения проблемы;

- действует, исходя из принятых на себя обязательств.

4.3. Адаптивность:

- может менять приоритеты деятельности в соответствии с новыми

условиями;

- изменяет способы поведения при изменении ситуации;
- сохраняет уверенность в себе в ситуации неопределенности.

4.4. Мотивация к достижению:

- способен достигать поставленной цели, несмотря на препятствия;
- стремится к получению наилучшего результата из ряда возможных;
- стремится в полной мере применить свои способности для решения

задач.

4.5. Готовность к обучению:

- признает ограниченность своих знаний, умений и навыков;
- использует возможности для расширения собственных знаний, умений и навыков;
- владеет эффективными методами самообучения.

Предлагаемую в статье модель карьерных компетенций можно применить для диагностики и выявления потенциальных лидеров – тех, кто

может успешно развивать карьеру. При этом исключительно важно, что ориентироваться такие студенты будут не на столь популярную сейчас американскую идею индивидуального карьерного успеха (а это часто приводит к карьеризму, готовности идти «по головам» ради достижения личных целей), но на социально значимую деятельность. В рамках педагогической вожатской деятельности эти молодые люди приобщаются к карьерной ценностной ориентации «Служение».

Данный «карьерный якорь» – ведущий карьерный мотив (в понимании автора термина – американского организационного психолога Эдгара Шейна) предполагает, что основными ценностями являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше». Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни. Если данный карьерный якорь является ведущим или одним из ведущих, то человек стремится заниматься такой деятельностью, которая приносит благо и пользу как отдельным людям, так и обществу в целом безотносительной сферы профессиональной деятельности. Реализация этого карьерного якоря способствует наполненности и цельности личности и глубокой осмысленности выбранной сферы профессиональной деятельности.

Применительно к студентам этот карьерный якорь развивается если:

- активно участвовать в социально значимых проектах, направленных не на извлечение прибыли, а на благо конкретной группы людей, своего вуза, города, региона, страны.

- работать в грантовых проектах, связанных с оказанием помощи населению в различных областях (юридической, социальной, педагогической, психологической);

- заниматься волонтерской деятельностью;

- стремясь изменить мир к лучшему, начинать эти изменения с себя и своего ближайшего окружения;

- избегать делать то, во что сам не веришь даже в повседневных делах.

Во многом работа в университетском педагогическом отряде формирует и развивает карьерную ориентацию «Служение» у студентов и собственно придает смысл и общественную значимость их деятельности.

Реализация современной карьеры в условиях глобализации

Е.А.Ободкова

В настоящее время одним из эффективных методологических подходов, используемых при принятии управленческих решений, является прогнозирование развития общества. Прогнозирование позволяет оценить возможный в будущем ход событий и выработать комплекс мероприятий для стимулирования одних и предотвращения других тенденций будущего развития. Кроме того, прогнозирование позволяет точнее оценить затраты времени и конкретизировать действия, необходимые для реализации задуманного.

Тенденция представляет собой некое «русло» по которому движется развитие всех сфер жизни общества, человека, которое определяет его направление, в том числе и реализация карьеры.

Изучением основных тенденций занимается большое количество современных ученых (Р.Ф. Васильев, Б.Д. Марков, А.И. Ракитов, М.С. Решетников, Дж. Сорос, У. Эко, А.Н.Юрьев и др.), авторы рассматривают и изучают отдельно взятые тенденции (информатизация общества, нанотехнологическое развитие общества и т.д.).

В настоящее время классифицированы следующие тенденции развития общества с точки зрения руководителей предприятий, организаций: «глобализация»: объединение народов, компаний, мнений; культур, религий

и т.д. следствием чего становится выработка общих правил, которым должно следовать общество в целом, организация, а так же и сам человек). В качестве значимых тенденций развития общества руководители так же отметили: ускорение темпа жизни; «информатизация» общества; «виртуализация»; «робототизация»; нанотехнологии (Новиков В.В., Ободкова Е.А) [3].

Глобализация относится к числу основных тенденций современного общества. Общества становятся взаимозависимыми во всех аспектах — политическом, экономическом, культурном, социальном и масштаб этих взаимозависимостей становится глобальным. Человечество превращается в социальную целостность, охватывающую всех людей, живущих на Земле.

Усиливающееся влияние глобализации, как нового фактора мировой истории, актуализирует вопрос о ее сути и возможных последствиях. Для одних глобализация носит неизбежный характер и имеет позитивное значение, тогда как для других она представляет собой угрозу. Поэтому глобализацию следует рассматривать как проблему и новую становящуюся реальность, которая только тогда будет устойчивой, когда она, учитывая уроки прошлого, решает фундаментальные вопросы, вставшие перед современной цивилизацией [4]. Глобализация – это процесс всевозрастающего воздействия различных факторов международного значения.

Глобализация - сложный, многомерный феномен, влияние которого стремительно растет. Встает вопрос о ее структуре и сущности. Концептуализация процесса глобализации показывает, что данный процесс состоит из двух уровней - естественной, неуправляемой глобализации и глобализации искусственной, организуемой, управляемой [2].

И.М. Подзигун описывает естественную глобализацию как эволюционный процесс восприятия различными культурами достижений других культур. Это восприятие происходит преимущественно добровольно

и зависит от уровня развития той или иной социокультурной традиции, ее желания усвоить и на практике применить достижения других культур.

Искусственная глобализация является попыткой навязать силой или другими методами - обманом, убеждением, подкупом и т.д. конкретные представления о мире. Так как искусственная глобализация связана с насильственным внедрением экономических, политических, ценностно-мировоззренческих представлений, она является революционным процессом.

Глобализация является объективным процессом, порождается характером производства, выходящего за границы отдельных стран. Интеграция в мировую экономику - основной стимул экономического развития стран, что ведет к расширению и углублению связей между государствами и усилению их влияния друг на друга.

Основу целостного мира образуют глобальные структуры, представляющие собой организации экономического, политического, социального и культурного характера, действующие во всех или в большинстве стран мира.

Для того чтобы понять, как работают компании в условиях различных культур, нужно уметь выйти за пределы собственных культурных стереотипов. Любопытство, открытость и желание достичь взаимопонимания - хорошие качества для межкультурного управления карьерой.

В условиях глобализации возникает необходимость формирования нового набора компетенций, необходимых профессионалу для построения карьеры. Важными на первый план выходят такие характеристики руководителя как: стратегическое мышление; интуиция; лидерство; новые технологии в управлении; компетентность. Гениальность; потребность саморазвития; стабильный интерес; личная ответственность; уважение к себе и другому; преданность - основными требованиями к сотрудникам, действующим в потоке современных тенденций развития общества, а также неотъемлемыми для профессионала в условиях глобализации становятся:

высочайшего уровня профессиональные знания и владение иностранными языками (В.В. Новиков, Е.А. Ободкова) [3].

Работа в транснациональных компаниях в первую очередь требует гибкости от сотрудника, учета традиций страны в которой расположено рабочее место, следование четким стандартам в работе. Транснациональные корпорации отличаются едиными принципами корпоративной культуры вне зависимости от местонахождения офиса, приоритетными принципами являются: уважение к личности, равенство возможностей, справедливые условия труда и найма.

Если обратить внимание на деятельность службы HR в транснациональных компаниях, то Е.А. Иглицкая приводит следующую картину: HR-департаменты транснациональных компаний занимаются вопросами организационного и психологического характера, то есть подбор, отбор сотрудников и организация их работы, создание оптимальных условий для высокопроизводительного труда. Служба выполняет такие функции как:

- аудит кадрового потенциала компании, выявление потребности в новых сотрудниках;
- рекрутинг;
- профессиональная и психологическая адаптация нового персонала к условиям работы в транснациональной корпорации;
- планирование и отслеживание деловой карьеры работников;
- управление трудовой мотивацией;
- анализ социально-психологической ситуации в компании;
- коррекция групповых и межличностных взаимоотношений;
- управление конфликтами;
- регулирование правовых аспектов социально-трудовых отношений;
- содействие в повышении квалификации и сотрудников;
- организация процесса высвобождения работников,

- организация аттестации рабочих мест по условиям труда [1].

Ссылаясь на исследование Е.А. Иглицкой отметим типовую структуру описанных работ с объемом времени на их выполнение:

- разработка целевых программ управления персоналом и организация их выполнения - 24%;
- соблюдение условий труда и мер безопасности - 18%;
- управление трудовыми отношениями - 17%;
- организация оплаты труда - 16%;
- учет персонала и делопроизводство - 10%;
- обучение персонала - 9%;
- другие работы - 6% .

По мнению большинства экспертов HR-службы транснациональных компаний с большим вниманием и уважением относятся к трудовому потенциалу работников, т.к. наивысшей ценностью является уважение к личности.

Таким образом, процессы глобализации порождают создание новых транснациональных компаний, гибких, основанных на знании и информации, предъявляющих иные требования к сотрудникам. Как отмечает С.В. Шекшня [5], сегодня работодателю знания нужны гораздо больше, чем дисциплина, а умение учиться – больше, чем преданность, что позволяет выстраивать новый тип организационного контракта, схожего с коммерческим партнерством, когда стороны сотрудничают до тех пор, пока это выгодно каждой из них.

Список литературы:

1. Иглицкая Е. А. Политика государства на рынке труда - важнейшее направление модернизации экономики России // Социально-гуманитарные знания. - 2011. - № 1. - с. 323-329.

2. Подзигун, И.М. Глобализация как реальность и проблема // Философские науки. 2003. № 1. С. 5-17.
3. Современные тенденции и перспективы подготовки специалистов для инновационной экономики [Текст]: коллективная научная монография/общ.ред. Е.А.Ободковой. – Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2013. – 500 с.
4. Хмылёв, П.Н. Глобализация в социально-философском измерении. Сборник материалов конференции. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. С.5-22
5. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: 2002. — 368 с.

Инновационное мышление: путь к успеху руководителя

Петрова Е.А., Тарасова И.В.

Для современного общества, вставшего на путь инновационного развития, наиболее актуальной становится проблема инновационного мышления, связанная с выявлением психологических и социально-психологических детерминант и механизмов его формирования и реализации. Именно психологические проблемы, связанные с феноменами инновационного мышления, инновационной деятельности, инновационного поведения, в последние десятилетия стали объектом пристального внимания исследователей многих наук, что обусловлено требованиями современной социальной практики.

В «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» говорится о необходимости создавать условия для формирования у граждан компетенций инновационной деятельности, а в «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» указывается, что экономический рост страны «достигается прежде всего путем развития

национальной инновационной системы и инвестиций в человеческий капитал»². В связи со стратегической инновационной государственной политикой проблема формирования инновационного мышления выдвигается на первый план в повестке дня современного российского общества. Проблема формирования инновационной личности, обладающей инновационным потенциалом и способной к инновационному мышлению, отражает также и общий менталитет новой эпохи.

Вызовы новой эпохи, ознаменованной инновационной экономикой, испытывают на себе все сферы жизнедеятельности общества, в том числе и сфера культуры, изменения в которой обусловлены трансформацией культурных предпочтений населения, противоречивостью национального сознания, ростом разрушительных тенденций, отрицающих самобытность и смысл отечественной культуры. В связи с этим современная государственная культурная политика направлена прежде всего на сохранение и развитие духовно-нравственного достояния страны, обеспечения современного уровня и качества культурных услуг. При отсутствии инновационной деятельности руководителей учреждений культурной сферы, без планомерного внедрения инновационных технологий в управление их функционированием реформирование сферы культуры может привести к полному разрушению системы культурного предложения, снижению эффективности деятельности учреждений культуры. Условием успешной реализации государственной культурной политики является формирование у руководителей учреждений культурной сферы инновационного мышления, детерминированного целым комплексом психологических, социально-психологических и социальных субъективных и объективных факторов.

Основываясь на результатах теоретического анализа понятий мышления, ее психологической сущности и природы, а также инноваций, их жизненного цикла, опираясь на социально-психологический подход к исследованию психологических феноменов, мы понимаем под инновационным мышлением психический динамический процесс поступательного движения от осознания проблемных смыслов, рожденных определенной ситуацией социальной практики, к созданию

² Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года (Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г., № 537)

новых, не отраженных в объективной реальности и преобразующих ее смыслов, их всестороннему познанию и последующей реализации в данной объективно существующей социальной реальности.

Рассмотрение инновационного мышления как процесса позволило выявить его основные этапы, состоящие в свою очередь из последовательно сменяющихся фаз. Так, общий процесс осознания проблемы включает в себя процессы осознания социальной потребности, соотнесение социальной потребности с потребностями личности руководителя, процесс целеобразования и формулировки проблемных задач. Создание инновационных смыслов как мыслительный процесс состоит из двух основных этапов, каждый из которых распадается на определенные фазы мыслительной деятельности: это генерализация идей, то есть путей решения осознанной и сформулированной проблемной задачи, поиск инновационных идей, отбор по признаку перспективности и детальная разработка программы решения проблемной задачи. Познание инновации как процесс включает в себя процессы оценки разработанной программы по критериям социальной значимости, реалистичности и рациональности, сравнение авторских, совместных и экспертных оценок, корректировка программы и принятие решения о ее реализации. Процесс реализации, в свою очередь, состоит из процессов сравнения, соотнесения, контроля, мониторинга и анализа результатов реализации.

Результаты такого процессуального анализа позволяют говорить, что успешность протекания определенного этапа инновационной мыслительной деятельности обусловлена уровнем развития и сформированности определенных мыслительных способностей, отражающих как способности к творческому, так и к системно-логическому мышлению. Основными характеристиками инновационного мышления руководителей учреждений культурной сферы являются, с одной стороны, самостоятельность, сверхнормативность, гибкость, дивергентность, оригинальность как одни из особенностей творческого и нестандартного мышления, а с другой - рефлексивность, аналитичность, системность, последовательность и перспективность как основные характеристики системно - логического, стратегического и практического видов мышления. Уровень сформированности инновационного мышления у руководителей

учреждений культурной сферы может быть определен с помощью авторских модифицированных и апробированных методик, включающих в себя шкалы, отражающие как особенности инновационного мышления, так и фазы его протекания.

Для эмпирического исследования были разработаны две авторские методики: «Методика определения уровня сформированности инновационного мышления» и «Методика измерения эффективности процессов инновационной мыслительной деятельности» (1).

Диагностическая шкала инновационного мышления разрабатывалась на основе анализа известных психодиагностических методик измерения отдельных характеристик мыслительного процесса, а также на основе проведенного нами структурно-процессуального анализа исследуемого феномена. Окончательный вариант опросника состоит из 60 вопросов, отражающих уровень сформированности каждой из 10 выделенных особенностей инновационного мышления. Анализ внутренней согласованности шкал методики дал следующие результаты: по шкале «самостоятельность мышления» $\alpha = 0,848$; «сверхнормативность» - $\alpha = 0,637$; «гибкость» - $\alpha = 0,771$; «дивергентность» $\alpha = 0,718$; «оригинальность» $\alpha = 0,724$; «рефлексивность» - $\alpha = 0,589$; «аналитичность» $\alpha = 0,601$; «системность» $\alpha = 0,658$; «последовательность (критичность)» - $\alpha = 0,704$; «перспективность» - $\alpha = 0,756$. Полученные данные входят в диапазон значений α , который считается достаточным, чтобы признать методику согласованной, а значит, мы можем говорить о согласованности пунктов в блоках опросника. Критериальная валидность была измерена методом контрастных групп, для чего были диагностированы 32 успешных предпринимателя и 32 руководителя разорившихся компаний. Результаты сравнительного анализа свидетельствуют о том, что методика способна выявлять группы лиц, обладающих и не обладающих инновационным мышлением. Ретестовая надежность вычислялась путем повторного обследования испытуемых с интервалом в одну неделю и три месяца, в результате чего был сделан вывод о том, что разработанная методика является надежным психодиагностическим инструментарием, позволяющим измерить

уровень сформированности инновационного мышления, который определяется исходя из суммарного балла полученных показателей по всем шкалам опросника.

С помощью авторской методики был определен уровень сформированности инновационного мышления у испытуемых. Среди 204 испытуемых – действующих директоров учреждений культуры – только двое характеризовались высоким уровнем развития инновационного мышления, что составляет 0,98%; 25,98% – выше среднего; 30,88% – средним, 28,43% – ниже среднего и 13,73% – низким уровнем. При этом в результате анкетирования выяснилось, что 90% респондентов осознают необходимость перемен в их управленческой деятельности, однако более половины из них видят неэффективность функционирования управляемого ими учреждения в недостаточном его финансировании. Попытки решать новые проблемы старыми способами, неспособность отойти от обычаев, стереотипов характерны для большинства испытуемых.

Для проведения дальнейшего исследования на основании полученных результатов испытуемые были условно разделены на две контрастные группы по признаку уровня сформированности инновационного мышления: экспериментальную группу составили те участники исследования, которые характеризовались высоким и выше среднего уровнями сформированности инновационного мышления (55 человек (ОИМ)); контрольную – руководители с низким и ниже среднего уровнями (86 человек (НИМ)).

Результаты сравнительного анализа свойств личности испытуемых двух групп свидетельствуют о том, что показатели таких «конституционных факторов», как «подчиненность – доминантность» (Е), «сдержанность – экспрессивность» (F), «жесткость – чувствительность» (I), «прямолинейность – дипломатичность» (N), «расслабленность – напряженность» (Q₄) в двух группах испытуемых не отличались друг от друга на достоверном уровне различий. Наибольшие отличия были выявлены по факторам В, М, Q₁.

Испытуемые, не обладающие высоким уровнем инновационного мышления, характеризуются конкретностью, точностью интеллектуальных процессов, следованию предписаний и существующим канонам и нормам. Они практичны, добросовестны, ориентированы больше на внешнюю реальность, чем на

воображение, и четко следуют инструкциям и общепринятым стандартам мышления. Такие руководители устойчивы по отношению к традиционным трудностям, с сомнением относятся к новым идеям, более склонны к морализации и нравочениям.

Характерно, что в экспериментальной группе показатели по фактору Q_1 в среднем приближены к своим наивысшим значениям, что свидетельствует о развитости у испытуемых критического мышления, аналитической способности, стремления к получению информации, переменам и независимым суждениям.

По данным корреляционного анализа, такие свойства личности руководителя, как интолерантность по отношению к фрустрации, лабильность, раздражительность и утомляемость обуславливают снижение гибкости и перспективности мышления, а склонность к романтизму, артистичность натуры и художественное восприятие мира взаимосвязаны с оригинальностью и девиргентностью мыслительной деятельности. Ранимость, тревожность и депрессивность детерминируют низкий уровень развития всех характеристик инновационного мышления, а высокий уровень самоконтроля поведения обуславливает развитие перспективности мыслительных процессов.

Руководители, характеризующиеся высоким и выше среднего уровнями сформированности инновационного мышления, в большей степени обладают эргичностью ($t=4,64$, $p<0,001$) и пластичностью ($t=3,98$, $p<0,001$) интеллектуальной деятельности. Они в большей степени стремятся к деятельности, связанной с умственным напряжением, к разнообразию ее форм и операций. У них отмечается легкость умственного побуждения, творческий подход к решению даже стандартных задач, легкий переход с одних форм мышления на другие, высокая чувствительность к неудачам в мыслительной деятельности, стремление найти наиболее приемлемое решение, доводить все до конца и испробовать любые способы для этого.

Дальнейшим этапом предпринятого эмпирического исследования стал факторный анализ всех полученных показателей. Главным выводом, сделанным на основании результатов факторного анализа, является вывод о системной детерминации инновационного мышления. Структура социально-психологической

детерминации инновационного мышления руководителей учреждений культурной сферы представляет собой взаимосвязь и взаимообусловленность индивидуально-типологических («чувствительность к проблеме», ригидность мышления, толерантность к неопределенности, эргичность и пластичность интеллектуальной деятельности, воображение, социальная смелость), потребностно-мотивационных (потребности в изменениях, самореализации и самовыражении, мотивация к успеху), ценностно-смысловых (ориентация на результат, стремление к социальной полезности и социальной активности), эмоционально-волевых (организованность, ответственность, стрессоустойчивость), а также политико-субъективных (система знаний и интерпретаций политических преобразований страны), экономико-субъективных (социально-экономические установки, временная экономическая перспектива) и социально-культурных (социальные ситуации развития страны и сферы культуры) детерминант, доминирующих на определенном этапе инновационного мыслительного процесса.

Факторная модель инновационного мышления руководителей учреждений культурной сферы, состоящая из четырех блоков, отражающих соответствующие этапы инновационного мыслительного процесса, раскрывает закономерности и механизмы его протекания. На этапе осознания проблемных смыслов успешность инновационного мышления определяется уровнем развития чувствительности к проблеме, мобильностью, инициативностью, субъективным восприятием экономической и политической обстановки в стране. Эффективность создания инновационных идей прямо пропорциональна пластичности интеллектуальной сферы, толерантности к неопределенности как свойства личности руководителя, его нонконформности и воображению, а также социально-экономическим установкам на самостоятельность и общей социально-политической эрудированности. Процесс познания социальной значимости и реалистичности инновационных идей тем успешнее, чем выше уровень развития системности, аналитичности и перспективности мышления, обусловленные интеллектуальной эргичностью, синергийностью, ориентацией руководителя на будущее организации, ценностями самоактуализации и мотивацией к успеху. Реализация инновационных идей закономерно зависит от уровня развития настойчивости и

решительности руководителя, отчетливости его представлений о своей роли в будущем учреждения, позитивности гражданской идентичности и потребности в самовыражении.

В целях формирования инновационного мышления руководителей учреждений культурной сферы целесообразным является организация специализированных социально-психологических коучинг-тренингов, включающих в себя использование информационных, психосемантических, игровых и активизирующе-диалоговых технологий, ориентированных на развитие самостоятельности, независимости, инициативности, системности мыслительной деятельности руководителей, их временной перспективы и ценностей предпринимательства и управленческой деятельности в профессиональной карьере.

Список литературы:

1. Петрова, Е.А., Тарасова, И.В. Личностные и социальные детерминанты инновационного мышления руководителей учреждений культурной сферы // ж. Социальная политика и социология, №8, 2012, С.120-128

Субъектные предикторы лиц с компьютерной аддикцией

Плаксин А.Н.

Понятие «компьютерная зависимость» появилось в 1990 г. Специалисты относят подобный вид зависимости к специфической эмоциональной «наркомании», вызванной техническими средствами [2]. В наше время термин «компьютерная зависимость» всё ещё не признан многими учёными, занимающимися проблемами психических расстройств, однако сам феномен формирования патологической связи между человеком и компьютером стал очевиден и приобретает всё больший размах. Однако

психологи и психиатры до сих пор спорят, каких людей считать зависимыми, а каких - нет. Если брать за критерий время, проведенное за компьютером, - тогда всех программистов, за редким исключением, придется признать зависимыми. Но это не совсем так. В отличие от действительно зависимых людей у программистов нет патологического стремления постоянно работать на компьютере. Просто по работе им приходится это делать. Поэтому психологи пришли к выводу, что зависимый от компьютера человек - прежде всего тот, кто проводит слишком много времени за компьютером не по делу, и при этом осознанно (или неосознанно) вредит своему здоровью.

Компьютерная аддикция определяется, как невозможность совладать с желанием насытиться новой информацией. Данный тип зависимости сопровождается деформацией личности, утратой социального статуса и собственной «Я-концепции», ухудшение эмоционального самочувствия, агрессивностью и замкнутостью. Зависимость (аддикция) начинается там, где возникает замещение удовлетворения реальных потребностей новой сверхценной потребностью к доступу в виртуальное пространство, позволяющему в иллюзорно-виртуальном ключе избегать проблем, реализовать свои фантазии, компенсировать дефицит общения и так далее (Пережогин Л.О., Вострокнутов Н.В., 2009).

Компьютерная зависимость является одной из разновидностей аддитивного поведения и характеризуется стремлением уйти от повседневности методом трансформации собственного эмоционально-психического настроения. В этот момент человеком не только отбрасываются насущные заботы на задний план, но и затормаживается работа его психики, а чаще совсем прекращается индивидуально-личностное развитие. Таким образом, люди уходят от решения различных проблем в своей жизни [5].

Психологи выделяют следующие симптомы психологической зависимости от компьютера:

- хорошее самочувствие или эйфория за компьютером;
- нежелание отвлечься от работы или игры за компьютером;
- раздражение при вынужденном отвлечении;
- неспособность спланировать окончание сеанса работы или игры с компьютером;
- расходование больших денег на обеспечение постоянного обновления программного обеспечения (в т.ч. игр) и апгрейд компьютера;
- забывание о домашних делах, служебных обязанностях, учебе, встречах и договоренностях в ходе работы или игры на компьютере;
- пренебрежение собственным здоровьем, гигиеной и сном в пользу проведения большего количества времени за компьютером;
- человек предпочитает есть перед монитором;
- обсуждение компьютерной тематики со всеми мало-мальски сведущими в этой области людьми.

Существует четыре стадии развития компьютерной аддикции.

1. Стадия легкой увлеченности. Она выражается в эйфории, проявлении удовольствия и других положительных эмоций, стремление к их повторной актуализации.

2. Стадия увлеченности. Она характеризуется в сформированности новой потребности – систематическом желании играть в компьютерные игры.

3. Стадия зависимости. Она развивается в одной из двух форм: социализированной и индивидуализированной. Игровая мотивация в первом случае носит соревновательный характер. Поддержание контакта с социумом сфокусировано в основном на игровых фанатов. У лиц с индивидуализированной формой зависимости взаимодействие с окружающим миром нарушено значительно сильнее, потребность в игре у них эквивалентна базовым физиологическим потребностям.

4. Стадия привязанности. Она выражается в угасании игровой активности человек держит дистанцию с компьютером, однако полностью оторваться от компьютерных игр не может. Эта стадия самая длительная. Она может сохраняться всю жизнь. Вместе с тем, чем сильнее спад игровой активности, тем меньше времени потребуется на ее угасание.

На основе анализа психолого-педагогической литературы можно заключить, что существуют, по меньшей мере, два принципиально различных подхода к решению вопроса о влиянии компьютера на личность.

С одной стороны, работа с компьютером способствует развитию и преобразованию деятельности человека за счет возникновения новых навыков, операций и способов выполнения действий, новых целевых и мотивационно-смысловых структур, новых форм опосредования и новых видов деятельности (С. Бодкер, И.Г. Белавина, Н.А. Садовская, В.Д. Горский, С.А. Шапкин, Е.Е. Лысенко и др.).

С другой стороны, при патологической поглощенности виртуальным миром отмечается значительное количество негативных последствий: стрессы, компьютерофобия, сужение круга интересов, некоммуникабельность. Ряд авторов (К. Янг, Д. Гринфилд, К. Сурратт, О.В. Доронина, О.К. Тихомирова, А.О. Прохоров, А.Е. Сержкина, А.Н. Моховиков, Л.П. Гурьева, А.Е. Войскунский и др.) считает, что частые сеансы компьютерной игры способствуют выработке привычки к виртуальному миру, вследствие чего человек может неадекватно воспринимать мир реальный.

Зависимые от компьютера чаще испытывают дистресс как минимум в одном из пяти сфер: социальной, профессиональной, учебной, финансовой или физической. Проблемы всегда возникают как следствие зависимости от компьютера и пренебрежения различными аспектами жизни взамен на виртуальную реальность. Согласно гипотезе Griffiths (1996) развитие компьютерной зависимости может быть обусловлено разными факторами:

процессом печатания, средой коммуникации, отсутствием межличностного общения, чрезмерным интересом к порнографическим сайтам, социальной активностью в сети (чаты, компьютерные игры) [6].

В. А. Лоскутова (2000) считает, что развитию компьютерной аддикции могут содействовать биологические (например, индивидуальный способ реагирования), психологические (личностные особенности, психотравмы) и социальные (семейные и внесемейные взаимоотношения) факторы [11].

Имеют место доказательства в пользу наследственной склонности к развитию аддиктивного поведения [1, 2, 6]. Возможно, одной из причин аддиктивного расстройства является своеобразный обмен серотонина и других нейромедиаторов. Существует гипотеза о механизме «сценарного подражания», согласно которой человек (в основном бессознательно) выбирает ту или другую модель поведения по образу и подобию какой-либо значимой личности из своего детского окружения.

Факторы риска психологической зависимости можно условно разделить на три группы (А.Е. Личко, В.С. Битенский):

- биологические факторы (обусловлены особенностями организма);
- социальные факторы (обусловлены влиянием общества);
- психологические факторы (обусловлены складом характера и отношений).

Биологические факторы. Различные исследования показывают, что среди зависимых людей отмечается более высокий уровень аффективных, с преобладанием депрессии, и обсессивно-компульсивных расстройств (Kraut et al., 1998; Shapira et al., 2000). Корейские исследователи обнаружили у старших школьников с Интернет-аддикцией более частую депрессию с повышенным риском суицида (Kim et al., 2005). Американский исследователь S. Caplan (2002) выделяет следующие особенности личности Интернет-зависимых лиц: депрессия, чувство одиночества, скромность,

замкнутость и необщительность, что отрицательно сказывается на межличностном взаимодействии с окружающими аддикта людьми.

Л. И. Щербич делает вывод о том, что для детей-аддиктов наиболее характерны излишняя раздражительность, вспыльчивость, эмоциональная неустойчивость. Врачи считают, что постоянная игра на компьютере негативно сказывается на физическом и интеллектуальном развитии детей, вызывает депрессии и психические расстройства.

Социальные факторы. Риск формирования компьютерной зависимости зависит как от особенностей личности (наличие, например, таких акцентуаций, как шизоидные, неустойчивые, сензитивные и др.), так и от средовых психотравмирующих факторов. Прежде всего, к ним относятся семейные факторы риска формирования аддиктивного поведения у детей и подростков.

Нарушение эмоциональных отношений в семье оказывает негативное влияние на формирование личности подростка. В процессе общения в семье происходят согласование взаимных потребностей, восприятие и интерпретация поведения друг друга, выработка общей позиции и представлений и т.д., и именно особенности общения в семье оказывают значительное влияние на формирование и развитие личности ребенка.

По степени тяжести и психотравмирующему влиянию семейные факторы риска аддиктивного поведения располагаются следующим образом: эмоциональная депривация; потеря родителей или одного из них; жестокие отношения в семье; отсутствие эмоциональной теплоты и заинтересованности в ребенке; психологический дискомфорт, отсутствие взаимопонимания с родителями.

Психологические факторы. Для детей с компьютерной аддикцией характерны те же психические проявления, что и для взрослых, но только протекают они с еще большей интенсивностью. Так же, как и для взрослых, для детей и подростков характерны проблемы с общением, ощущение

одинокости и низкая самооценка. Эмоциональные отношения с людьми при аддиктивном поведении постепенно все больше нарушаются. Это выражается в уменьшении общительности, в уходе от реальности, в нарастающей изоляции от других людей. Н. В. Чудова (2002) приводит следующий список черт Интернет-аддикта: сложности в принятии своего физического «Я», низкая самооценка, сложности в непосредственном общении (замкнутость).

Таким образом, современные данные указывают на то, что компьютерные аддикты могут быть любой расы, пола, в возрасте от 18 до 55 лет, в среднем с 15-летним стажем образования. Зависимыми от компьютера оказываются больше по социальным причинам, чем интеллектуальным. Компьютерные технологии становятся все более доступными и разнообразными, поэтому вскоре такие характеристики как возраст и образование также утратят значение.

Список литературы:

1. Дуденкова, Т. В. Профилактика гемблинга и Интернет-зависимости в образовательной среде. Научно-методическое издание [Текст] / В. В. Барцалкина, В. В. Аршинова, Т. В. Дуденкова. - М., МГППУ, 2010. – 20 с.
2. Дуденкова, Т. В. Особенности личности подростков, склонных к компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Дуденкова // Молодые ученые – столичному образованию: материалы IX научно-практической конференции молодых ученых и студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования городского подчинения. – М.: МГППУ, 2010. – С. 28-30.
3. Коваль, Т. В. Особенности межличностных взаимодействий у подростков, склонных и не склонных к развитию компьютерной зависимости [Электронный ресурс] / Т. В. Коваль // Психологическая наука и образование: Электронное специализированное научно-практическое периодическое

издание (Psyedu.ru). - 2012. - № 4. – Режим доступа: www.psyedu.ru/journal/2012/4/3149.phtml.

4. Коваль, Т. В. Особенности мотивационного профиля подростков, склонных к развитию компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Коваль // Российский научный журнал. - 2013. - №4(35). - С. 230-235.

5. Коваль, Т. В. Разработка инновационных методов работы с подростками, предрасположенными к развитию компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Коваль // Инновации и инвестиции. – 2013. - №4. - С. 53-57.

6. Коваль, Т. В. Личностные особенности подростков, находящихся в группе риска по развитию компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Коваль // Психология образования: социокультурный ресурс Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»: Сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции, посвященной Году учителя. - М.: МГППУ, 2010. – С. 280-281.

7. Коваль, Т. В. Профилактика и психолого-социальное сопровождение подростков с аддиктивными формами поведения на базе ЦПМСС [Текст] / Т. В. Коваль // Аддиктивное поведение: профилактика и реабилитация: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием - М.: МГППУ, 2011. – С.113-115.

8. Коваль, Т. В. Особенности личностной сферы подростков, склонных к компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Коваль // Психология здоровья: спорт, профилактика, образ жизни: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - М.: МГППУ, 2011. – С.188-191.

9. Коваль, Т. В. Выявление особенностей подростков, склонных к развитию компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Коваль // III Всероссийская научно-практическая конференции по психологии развития «На пороге взросления». - М.: МГППУ, 2011. – С. 187-188.

10. Коваль, Т. В. Мотивационная и эмоциональная сфера подростков, склонных к развитию компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Коваль //

Молодые ученые – нашей новой школе: материалы XI Межвузовской научно-практической конференции с международным участием. – М.: МГППУ, 2012. – С.655-657.

11. Коваль, Т. В. Исследование личностной сферы подростков, склонных и не склонных к развитию компьютерной зависимости [Текст] / Т. В. Коваль // Аддиктивное поведение: профилактика и реабилитация: Материалы Международной научно-практической конференции - М.: МГППУ, 2012. – С.151-156.

Конкуренция в системе межличностного взаимодействия

О.В.Полещук

В отношениях, в том числе и производственных можно выделить несколько форм взаимодействия. Давайте попробуем разобраться, какая же из них наиболее эффективна. Итак, существует три формы взаимоотношений людей при совместной деятельности, направленной на достижение результата:

- конкуренция, то есть достижение превосходства над другими
- кооперация, она же совместная работа
- независимая деятельность

Многие считают, что конкуренция, соревновательный дух ведут человека к победе над собой и другими людьми. Неужели это так, или же конкуренция – просто хорошо обоснованный миф?

Мифы о конкуренции.

Конкуренция свойственна природе человека. Конкуренция свойственна всем живым существам, в том числе животным и растениям. Однако сотрудничество также свойственно человеку, как и конкуренция. Психологи Дэвид и Роджер Джонсоны (да, те самые Джонсон и Джонсон) установили,

что в повседневной жизни мы охотнее поддерживаем и принимаем именно сотрудничество, так как оно требует меньше внимания и энергозатрат. Конкуренция не передается по наследству, а воспитывается обществом. Особенно здорово это демонстрируют некоторые педагоги в школах, возвышая отличников и негодуя на тех, кто по их предмету имеет низкие оценки.

Конкуренция будит в людях лучшие качества и раскрывает скрытые возможности. Для тех, кто привык соперничать – да. Потому, что эти люди не знают других форм, их не научили сотрудничеству. Максимум – это независимость. Соперничество обезличивает людей. Индивидуальность переходит на второй план, так как на первый выдвигаются некие барьеры, рамки, условности, через которые мы должны перепрыгнуть первыми.

Конкуренция доставляет удовольствие. Например, многие зрелища, шоу построены именно на этом. Действительно, соревновательный азарт доставляет удовольствие тем, кто сидит в зале или смотрит телевизор. А каково людям, принимающим непосредственное участие в этих играх? Их волнение перед соревнованием? Их страхи? Установлено, что спортсмены, выступающие в одиночку, очень рано выходят на «пенсию» и быстро «выгорают».

Конкуренция усиливает характер и придает уверенности. Если и когда ты побеждаешь – да. К сожалению, не надолго. В соперничестве есть иллюзия, что, победив, ты повысишь свою самооценку. Желание быть лучше и успешнее в глазах других людей идет как раз от неуверенности. Например, классический трудоголик – именно таков. И, наверное, каждый встречал людей, которые не испытывают потребности демонстрировать свои успехи. Мы воспринимаем их как зрелых и независимых. Их обаяние неотразимо – они действуют и творят свободно.

Соперничество является условием эффективной работы. Это убеждение до определенного момента пронизывало нашу культуру. Но

последние открытия в области психофизиологии и педагогики показали, что лучшие результаты достигаются вовсе не в условиях конкуренции и не зависят от наличия соперника. Напротив, мы достигаем большего, когда нам не «дышат в спину». Школьники лучше учатся, когда они работают в группе, в которой все помогают друг другу.

Если во время работы мы стремимся добиться превосходства, то наше внимание раздваивается, на выполнение задачи тратится меньше энергии. Появляется стресс (особенно это видно у спортсменов). Люди начинают нервничать и бояться. Один из самых больших производственных страхов – оказаться плохим, некомпетентным. Соперничество является наиболее частой причиной страха в нашей культуре.

Сотрудничество. И, напротив, мы делаем все, на что только способны, когда работаем с интересом. Это называется внутренней мотивацией. Если человек замотивирован только внешне, то парадоксальным образом удовольствие от решения поставленной задачи теряется, что приводит к плохому результату. Работая с другими, мы чувствуем себя увереннее. В этом случае мы постоянно чувствуем свою полезность и ценность.

Отношения, деятельность, построенная на сотрудничестве, доставляет сотрудникам удовольствие, мотивирует их работать в этой компании и достигать ее целей. А сотрудничество является одним из необходимых условий командных взаимодействий. Вот поэтому командная форма работы становится все более и более приемлемой для условий современного бизнеса, а команда как форма объединения и работы – практически синоним сотрудничества.

У настоящей команды есть два основных признака.

Общая цель. В обычных рабочих коллективах цель у каждого своя. У директора двигать организацию вперед, у сотрудников – денег заработать, пообщаться с коллегами или что-то другое. В команде является не просто формальной, она и сплачивает людей, и мотивирует их заниматься делом, и

притягивает людей друг к другу и к совместному делу. Помимо этого, цель должна соответствовать следующим требованиям:

- Цель связана с интересами общего дела.
- Цель связана с интересами и личными потребностями каждого члена команды.
- Цель связана с дальнейшим развитием команды.

Давайте рассмотрим это на примере командного спорта. Например, хоккейная команда успешна тогда, когда она побеждает. Поэтому здесь цель команды – победить. При этом у каждого игрока есть мощные личные цели и потребности, которые на все сто совпадают с общей целью – победить. Ведь если команда не победит, то игроки не получают славы, развития и хороших гонораров. И также при достижении общей цели победить к развитию идет вся команда, она выходит на новые уровни и может ставить перед собой новые, еще более высокие цели.

Цель должна быть сформулирована и поставлена таким образом, чтобы все ее понимали. Люди не будут присоединяться к чему-то или объединять свои усилия ради того, о чем они не знают и что им не известно. Но понимание не есть принятие. И пока каждый член коллектива не увидит достижение своей личной цели, он не примет общую.

Сотрудничество – вот что является одним из принципиальных признаков команды. Корень этого слова буквально обозначает «совместный труд». Поэтому работа в команде предполагает четкое разделение обязанностей и ответственности за достижение общей цели. А еще договоренности вместо привычного сценария: «Руководитель приказала – сотрудник сделал». Далеко не каждый руководитель, к сожалению, еще дорос до того, чтобы уметь именно договариваться со своими сотрудниками. Но ведь слово сотрудник – от слова «сотрудничать».

В совокупности два названных признака – общая цель и совместная деятельность, то есть сотрудничество, формируют основную отличительную

характеристику команды: особая качественная модель поведения людей, входящих в команду. Результатом подобной модели является так называемый **синергетический эффект**, когда работа в команде позволяет достигнуть результата, существенно превышающего арифметическую сумму результатов, которые участники команды могли бы достичь по отдельности. А ради чего мы работаем, живем? Ради результата!

Образ будущей профессиональной деятельности как личностный результат образования младших школьников

Сторожев М.А.

Проблема достижения карьерного успеха сегодня становится одной из актуальных задач социализации взрослого человека. Вместе с тем, в литературе отмечается, что зачастую наши представления о карьере отражают сложившиеся в процессе взросления житейские представления об успехе, в том числе и в профессиональной сфере, сформировавшиеся с детства ценностно-целевые ориентиры [3]. Данная ситуация побудила нас обратиться к изучению проблемы формирования образа будущей профессии в младшем школьном возрасте. Данный возрастной этап был выбран в связи с тем, что в начальной школе учебно-познавательная деятельность становится ведущей, и во многом в этом возрасте создается наглядная основа, на которой базируется дальнейшее развитие профессионального самосознания.

Модернизация образования сегодня строится с учетом социального заказа, отраженного в Федеральных государственных образовательных стандартах. В результате анализа школьных стандартов нового поколения [4] мы выявили, что среди прочих, в качестве образовательных результатов заявляются и личностные результаты в области личностного,

профессионального и жизненного самоопределения. Таким образом, образовательным результатом в области личностного, профессионального и жизненного определения в младшей школе может выступать и образ будущей карьеры.

Процесс самоопределения связан не только с настоящим и прошлым человека, но и с его будущим. В связи с этим важным элементом самоопределения является формирование образа будущего. Этот личностный результат развития проявляется в формировании у школьников представлений о социально приемлемых вариантах будущего, в том числе о стратегиях достижения успеха в жизни и в карьере [1]. Определяясь в жизни, ребенок выстраивает образ своего будущего – пытается определить, кем он хочет стать, где он будет учиться и работать, понять, что для этого нужно сделать, у него формируются представления о мире и своем месте в нем. Следует отметить, что образ будущего – это еще не цель. В младшем школьном возрасте сложно ожидать сформированного образа-цели. Здесь, как правило, еще отсутствует представление о четких критериях желаемого будущего, конкретных путях и способах их достижения. Формируемый в этом возрасте образ будущего может носить фантазийный характер, его роль связана с выработкой общей жизненной ориентации, ценностно-смысловых и содержательных ориентиров, уровня притязаний. Вместе с тем, именно в этих фантазиях ребенок соотносит свои желания с возможностями и пытается что-то делать, чтобы превратить свои мечты в реальность.

Так авторы пособия «Личностные результаты образования» [2], отмечают, что позитивный образ будущего предполагает построение и выбор социально приемлемого будущего. Негативный образ будущего может предполагать выбор асоциальных занятий (хочу быть бандитом, содержанкой у богатого человека и т.д.) или способствовать формированию ориентации только на внешние атрибуты и материальные ценности – достаток, высокий социальный статус.

Ребенок со сформированным позитивным образом будущего имеет представление об основных элементах своего желаемого будущего – что хочет достичь, где хотел бы работать и т.п. В образе будущего просматривается позитивная ценностно-смысловая ориентация, так как рисуя в сознании свое будущее, ребенок может назвать основные условия и пути его достижения.

Ребенок с несформированным образом будущего не задумывается о будущем, живет только сегодняшним днем, затрудняется в определении своих желаний и мечтаний. В описании образа будущего такой ребенок ориентирован на моду, образцы реально существующих кумиров. Возможно, это компенсируется с возрастом, но есть вероятность, что такие представления станут основой личностных стратегий социализации.

Для изучения представлений младших школьников о будущей профессии мы опросили 182 учеников 1-4 классов, в возрасте от 7 до 10 лет, соотношение мальчиков и девочек в выборке примерно равное. В качестве инструментария исследования выступало анкетирование детей по трем вопросам: «Кем ты хочешь стать, когда вырастешь?»; «Что нужно сделать для того чтобы достичь этой цели?» и «Каких жизненных успехов тебе поможет добиться твоя профессия?».

Анализ полученных результатов показал, что на представления младших школьников о будущей профессии существенное влияние оказывают образы родителя, так 42% опрошенных, отметили, что хотят иметь такую же профессию как у папы или мамы. Мальчики чаще отдают предпочтение сфере «человек – техника», в том числе компьютерная техника, такие профессии назвали 34% респондентов мужского пола. Женская часть выборки более ориентирована на сферу «человек – человек», её выбрали около трети опрошенных девочек (31%).

Фактически не было выборов профессий, связанных с физическим трудом. При этом, достаточно популярными у детей являются творческие

профессии (21% выборов) – музыканты, артисты эстрады, актеры театра и кино. Многие школьники видят себя в качестве работников бюджетной сферы: около 18% мальчиков хотят служить в силовых структурах (армия, полиция, МЧС), а 22% девочек ориентированы на профессии педагога или медика. Ряд младших школьников (16%) видят себя в образе предпринимателей – «у меня будет свой магазин (туристическое агентство, салон красоты и т.п.)», «я буду бизнесменом», «я открою свою фирму».

В ответах некоторых детей (12%) звучали только статусные характеристики (начальник, директор, много зарабатывать и т.п.) без указания сферы профессиональной деятельности в которой они хотят их достичь. Это свидетельствует о несформированности представлений образа профессионального будущего, отсутствии представлений о необходимости трудиться для достижения успеха.

Что касается сформированности плана действий, необходимых для достижения карьерных планов, то подавляющее большинство опрошенных (74%) на вопрос «Что нужно сделать для того чтобы достичь своей профессиональной цели?» отвечали о необходимости хорошо учиться, в том числе о необходимости получить профессиональное образование, что соответствует возрастным особенностям младших школьников. Вместе с тем, присутствовали и такие ответы как: «нужны деньги», «что бы папа помог», «чтобы повезло» и т.п. Такая позиция младших школьников свидетельствует об отсутствии субъектной позиции в плане проектирования образа своего профессионального будущего и требует корректировки уже в этом возрасте.

Ответы на вопрос: «Каких жизненных успехов тебе поможет добиться твоя профессия?», показали, что большинство опрошенных (54%) ориентированы на материальный достаток как показатель успеха в профессиональной сфере. Вместе с тем, 21% школьников отметили социально-статусные характеристики профессионального успеха, такие как: «меня будут уважать (ценить)», «буду помогать людям», «стану

руководителем» и др. Лишь 8% опрошенных заявили о стремлении к самореализации: «заниматься любимым делом», «реализовать себя», «интересно жить» и др., что говорит о необходимости развития представлений младших школьников роли труда в жизни человека.

Подводя итог проведенному исследованию, отметим, что представления детей о будущей профессии во многом являются отражением образа успешного профессионала в современном обществе в целом. Так, детей не привлекают профессии связанные с физическим трудом, большинство хотят много зарабатывать и занимать руководящие должности, мало кто из младших школьников задумывается об ответственности за результаты профессиональной деятельности. Всё это свидетельствует о необходимости расширения профориентационной работы в школе, формирования субъектной позиции личности по отношению к профессиональной самореализации с раннего возраста.

Список литературы:

1. Арон, И.С. Формирование психологической готовности к профессиональному самоопределению в детском возрасте как основа профессионального здоровья будущего специалиста // [Электронный ресурс], Сетевые образовательные сообщества «Открытый класс» – 2010. – 22/11/2010 – Режим доступа: <http://www.openclass.ru/node/183274>

2. Личностные результаты образования: сущность, содержание, показатели проявления и формирование: издание для специалистов, осуществляющих психолого-педагогическое сопровождение ФГОС второго поколения / Н.П. Ансимова, О.В. Большакова, О.Н. Кашеева, И.В. Кузнецова, Н.Г. Рукавишникова, И.В. Серафимович, М.Н. Хахунова; под общ. ред. Н.П. Ансимовой – Ярославль: Центр «Ресурс», 2013.

3. Тарханова, И.Ю. Анализ образовательных установок взрослых / И.Ю. Тарханова // Психология образования в поликультурном пространстве. – 2014. – Выпуск № 26. – Том № 2. – с. 79 – 84.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального образования / Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.: Просвещение, 2010.

К вопросу о социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования

Тарханова И.Ю.

Анализ различных подходов к определению понятия «социализация» показал, что, несмотря на существующие отличия, можно отметить общее – все авторы трактуют её как процесс, в котором человек приобретает социальную природу и способность участвовать в социальной жизни. При этом акцент исследований смещается на изучение процесса социализации в возрастах взросления, когда эта способность получает свое становление. Социализация взрослого человека чаще рассматривается в контексте перестройки способов социального функционирования в соответствии с изменением привычной жизненной ситуации. Поэтому задача социализации взрослых приобретает не только теоретическое, но весьма существенное практическое значение.

В своём исследовании мы предлагаем определять социализацию взрослых средствами дополнительного профессионального образования в контексте *ресоциализации*, то есть решения проблем социализации, осознанных личностью и формирующих её потребности в изменении себя и своей жизненной ситуации.

На наш взгляд, в зависимости от жизненной ситуации, ресоциализация связана как с адаптацией, так и с саморазвитием взрослого, во многом

связана с пересмотром или даже отказом от освоенного ранее, накопленного в детском прошлом опыта. Мы предлагаем объединить две позиции в определении содержания социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования: личностно-ориентированную (автономизация) и социально-ориентированную (адаптация) [2]. При этом автономизирующая составляющая образования будет заключаться в стремлении взрослого обучающегося выражать свои мысли, взгляды, суждения, права, претензии, удовлетворять интересы, потребности, осваивать новые ценности. Адаптирующая составляющая будет выражаться в развитии социальной и профессиональной мобильности личности, формировании социальной идентичности и адекватности взрослых, содействию общественному прогрессу.

К оценке эффективности социализации взрослого человека как полноценно функционирующего социального субъекта можно подойти с позиций нескольких критериев: социальной зрелости личности, её социальной адаптивности, адекватности и идентичности [1]. В логике стратегического подхода, составляющего методологическую основу нашего исследования, результатом социализации взрослого человека следует считать также осмысление текущей ситуации и векторов её развития, определение приоритетной жизненной стратегии, актуализацию имеющихся ресурсов для её реализации и привлечение новых, в том числе посредством освоения дополнительных профессиональных программ, рефлексии результатов их освоения в профессиональном сообществе, расширении возможностей непрерывного образования, которое дает возможность для свободы и ответственности личности, ибо предполагает широкую вариативность обучения. Особенно данное обстоятельство стимулируется возникновением новых информационных технологий обучения, поскольку гибкость, модульный характер дистанционного обучения, возможность строить личностно-ориентированную траекторию учебы дает возможность взрослым

людям, чувствовать себя полноценным и активным субъектом образовательного процесса. Степень свободы здесь увеличивается и позволяет передать человеку знания и умения, необходимые ему в условиях постоянного обновления профессиональной сферы. Также в такой ситуации создаются возможности развития таких профессионально-личностных качеств, которые помогают индивиду успешно трудиться, эффективно преодолевать стресс, обрести новые жизненные ориентиры, а при необходимости – самостоятельно изменять профессиональную деятельность.

Таким образом, ориентация дополнительного профессионального образования на развитие личности взрослого человека, способного активно действовать в XXI веке, предполагает построение новой стратегии, способствующей социализации личности в субъект-субъектном понимании – не только как присвоения социальных норм и ценностей, но и как привнесения своей индивидуальности в процесс социальных отношений, принятия участия в нем в качестве активного деятеля.

Нами охарактеризованы основные стратегии социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования, в соответствии с идеей А.В. Мудрика о том, что эффективная социализация предполагает определенный баланс адаптации и автономизации [2]. Так при дефиците возможностей удовлетворения потребностей в адаптации индивид выбирает адаптирующие стратегии, а при дефиците возможностей удовлетворения потребностей в автономизации – автономизирующие.

Проведенный анализ научной литературы по вопросам образования взрослых позволил нам выявить ряд стратегий, каждая из которых дает возможности для решения и того и другого типа жизненных задач, дифференциация же их идет по основанию превалирования соответствующего вектора социализации.

Адаптирующие стратегии:

- *стратегия развития образовательных потребностей взрослых*, предполагает использование возникшей в жизни взрослого человека образовательной ситуации в качестве мотиватора его дальнейшей образовательной и самообразовательной деятельности (С.И. Змеев, Н. Колин, М. Ноулз);
- *адаптивная стратегия*, направленная на обеспечение соответствия общественно регламентируемого поведения и деятельности человека его внутренним побуждениям, возможностям и целевым ориентирам (С.Г. Вершловский, А.Е. Марон, Л.Ю. Монахова);
- *стратегия социального обучения* направленная на овладение взрослыми обучающимися знаниями, умениями, навыками, необходимыми для осуществления личностью основных социальных функций, результатом которых является готовность активно действовать в сложных жизненных ситуациях (Н.И. Бычкова, В.К. Шаповалов).

Автономизирующие стратегии:

- *стратегия непрерывного образования*, которая предусматривает более рациональное распределение периодов обучения и трудовой деятельности человека на протяжении всей его жизни (Л.И. Ермакова, Н.П. Литвинова, Г. В. Панкина);
- *стратегия самообразования*, основана на расширении и совершенствовании под руководством педагогов умений, необходимых для самообразовательной деятельности, а также ассимиляции системы знаний и ценностей из постоянно расширяющихся источников, приверженность данной стратегии является на наш взгляд подтверждением ценности образования для личности (Ч. Мазяж, В. Оконь, Е.А. Щуклина);
- *средовая стратегия*, при которой слушатели являются автономными агентами собственного образования, а задачей образовательной организации является организация особой образовательной среды, характеризующейся

многообразием привлекательных образовательных возможностей (Т.О. Дука, С.А. Семин).

Изложенные выше теоретические постулаты нашли отражение в разработанной нами *модели социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования*, которая строится как система целевого, ценностного, содержательного, организационного и аналитико-результативного блоков.

Целевой блок указывает на необходимость создания условий для организации образовательного процесса, в рамках которого образовательное взаимодействие было бы для взрослых обучающихся значимым, интересным, имело бы личностный смысл, удовлетворяла бы их потребности в общении, в творчестве, в самоутверждении. Таким образом, целью целенаправленной социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования является повышение уровня их социальной и профессиональной компетентности, формирование установки на непрерывное образование и самообразование.

Ценностный блок предполагает признание ценности личности взрослого обучающегося главной ценностью образовательного процесса. При такой ценностной ориентации в центр образовательного взаимодействия ставится наличествующий у взрослого обучающегося социальный и профессиональный опыт, как источник образовательных и жизненных задач, а также акцентируются ценности интерактивности образовательного процесса.

Содержательный блок предусматривает специальное интегрирование содержания обучения и социализации на основе формирования интегрального социального опыта взрослых обучающихся. При таком построении содержания образовательного процесса в центре внимания педагогов оказывается переживание взрослым обучающимся

образовательной ситуации как способ существования его социального опыта, решение им учебных задач как жизненных и профессиональных проблем.

Организационный блок предполагает управление образовательным процессом с позиций партисипативности, то есть партнерского взаимодействия всех субъектов данного процесса для выработки согласованных решений, касающихся его содержания и результата. Становление партисипативной позиции в образовательном опыте взрослых обучающихся предполагает активное участие обучающихся в принятии решений по целям, содержанию и организации образовательного процесса, возможность путем выбора влиять на построение образовательного процесса, вовлечение обучающихся в контроль результатов образовательного процесса. Партисипативное управление процессом реализации дополнительных профессиональных программ проецирует уровневое содержание социализирующих воздействий:

1 уровень – целеполагание, осознание своих образовательных потребностей и установок,

2 уровень – приобретение слушателями знаний, умений, освоение компетенций, заявленных как дефицитные,

3 уровень – формирование у обучающихся ценностного отношения к образовательной деятельности,

4 уровень – приобретение обучающимися опыта самостоятельного учебного действия,

5 уровень – обучение во взаимодействии, интеграция индивидуального опыта отдельных слушателей в общий социальный опыт.

Аналитико-результативный блок ориентирует на ожидаемые результаты:

– формирование интегрального социального опыта взрослых обучающихся;

– объединение внутренних возможностей образовательной организации дополнительного профессионального образования и внешнесоциальных ресурсов для развития обеспечения образовательных возможностей для взрослых;

– формирование готовности всех субъектов образовательного процесса к взаимодействию как в ходе реализации дополнительных профессиональных программ, так и по окончании их освоения.

Динамика процесса социализации в этом сценарии будет возрастать, если обеспечить своеобразное «размыкание» образовательной среды, что означает, во-первых, включение в содержание образования не только профессиональных компетенций и трудовых функций, но формирование ценности образования и самообразования и развитие рефлексивных умений; во-вторых, внедрение интерактивных образовательных стратегий, использование широкого набора форм образовательной деятельности, предполагающих общение по интересам, разностороннее взаимодействие, обращение к жизненному и профессиональному опыту коллег.

К настоящему времени определен основной педагогический смысл дополнительного профессионального образования, который состоит во введении в образование и сознание человека того, что ранее не было, направленное дополнение имеющегося профессионального и социального опыта [3]. С учетом такого понимания образа системы дополнительного профессионального образования нами сформулирована *миссия организаций дополнительного профессионального образования*: создание открытого образовательного пространства, способствующего самореализации и осознанному личностному самоопределению взрослых обучающихся в соответствии с их интересами, потребностями и образовательными установками, и ориентированного на создание условий для достижения слушателями социальной успешности в открытом и меняющемся мире.

Реализация данной миссии невозможна без модернизации *педагогических средств* социализации взрослых. В нашей практике свою эффективность подтвердили такие средства как: модульно-накопительная система, индивидуальный образовательный маршрут, образовательный консалтинг, коучинг, электронное обучение (e-learning), тьюторское сопровождение учебных групп. Периодически меняющееся взаимодействие слушателей дополнительных профессиональных программ с помощью перечисленных средств развивает их компетентность в сферах планирования, контроля, ответственности, расширяет и укрепляет социальные связи. При этом как в учебной, так и в надучебной деятельности взрослые намеренно ставятся в ситуацию рефлексии: размышляют о себе, своих возможностях и достижениях, осмысливают свое отношение к людям, событиям, информации. Данные средства позволяют эффективно использовать обучающий потенциал индивидуального и социального опыта каждого обучающегося, создают условия для развития рефлексивных умений, формируют опыт самооценочной деятельности, создают мотивацию к расширению пространства профессионального общения, формируют стремление к самообразованию. Их все объединяет общий признак - интерактивность. Позитивный потенциал таких интерактивных педагогических средств социализации взрослых в процессе освоения ими дополнительных профессиональных программ связан, на наш взгляд, со следующими особенностями и возможностями дополнительного профессионального образования:

– реализация дополнительных профессиональных программ идет на основе взаимных изменений всех субъектов образовательного процесса, что делает, с одной стороны, отношения субъектов более динамичными, а с другой стороны, позволяет скорректировать, сблизить их позиции, придать им определенность и очевидность;

- применение интерактивных педагогических средств создает ценностно-смысловое единство субъектов образовательного процесса, формируются партнерские и дружеские связи, расширяется пространство профессионального общения;

- происходит интеграция формального, неформального и информального образования; разворачиваются возможности построения и реализации индивидуальных обоснованных траекторий, создаются ситуации успеха в образовательной деятельности;

- расширяются маркетинговые возможности образовательной организации – формируется банк лояльных потенциальных клиентов, расширяется канал рекламы образовательных услуг посредством рекомендаций выпускников.

Мы выделили ряд ограничений, которые могут затруднять использование указанных выше средств:

- достаточно узкие временные рамки освоения дополнительных профессиональных программ снижают возможности вариативности реализации индивидуальных образовательных маршрутов в приемлемом для обучающихся темпе;

- возрастают требования к преподавателям, которые помимо традиционной функции трансляции нового знания и формирования новых профессиональных умений принимают роль тьютора, коуча, консультанта, что требует высокого уровня развития социально-коммуникативных компетенций;

- возрастают требования к материально-техническим ресурсам. Так, необходимыми атрибутами материальной среды становятся: компьютерное и мультимедийное оборудование, организация помещений для консультирования, оснащение аудиторий оборудованием для моделирования профессиональных проб, расходы на создание электронных ресурсов дистанционной поддержки и сетевого взаимодействия. Вместе с тем, наш

опыт показывает, что удорожания программ не происходит – за счет снижения аудиторной нагрузки, распределения её объемов на индивидуальную самостоятельную работу и снижения расходов на рекламу и продвижение дополнительных профессиональных программ.

Для достижения социализирующего эффекта во все программы мы предлагаем включать модуль рефлексии, направленный на развитие качества важного для стратегического планирования, его содержание составляет обсуждение достигнутых образовательных результатов, анализ первоначальных ожиданий и степени их воплощения, проектирование перспектив дальнейшего образования и самообразования. В данном модуле хорошо себя зарекомендовали такие педагогические средства как дискуссия по типу «аквариум», матрица самонаблюдений, индивидуальные оценочные выступления, «прогноз погоды» и другие рефлексивные техники.

Обобщение сложившегося опыта, осмысление результатов внедрения разработанной нами модели позволяет утверждать, что реализация социализирующего дополнительного профессионального образования взрослых требует соблюдения ряда условий:

- проведения психолого-андрогогической диагностики образовательных установок и потребностей обучающихся, при помощи которой выявляется наличный уровень профессиональной и социальной компетентности, идентифицируются барьеры, в преодолении которых слушателю нужна помощь;
- оптимизации содержания и форм реализации дополнительных профессиональных программ, усиления их направленности на интеграцию социальной и профессиональной компетентности взрослых,
- осуществления постпрограммного сопровождения взрослых обучающихся, заключающегося в помощи обучающимся в понимании образовательной ситуации и её последствий, обеспечивающих его

профессиональное саморазвитие и дальнейшее самообразование на основе рефлексии результатов обучения.

Список литературы:

1. Битянова, М. Р. Социальная психология: наука, практика и образ мыслей. Учебное пособие / М.Р. Битянова. – М: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. — 576 с.
2. Мудрик, А.В. Социализация вчера и сегодня / А.В. Мудрик. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. – 432 с.
3. Тарханова, И.Ю. Теоретико-методологические основания модернизации системы дополнительного профессионального образования // Современные тенденции и перспективы подготовки специалистов для современной экономики: коллективная монография / общ. Ред. Е.А. Ободковой. - Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2013. – с. 59 – 73.

Генезис идей социализации взрослых в образовательной среде

И. Упенице, И.Ю. Тарханова

Идеи влияния образования на социальный статус и успешность индивида в обществе в целом, и в профессии в частности, имеют прочные корни в отечественной и зарубежной педагогической мысли.

В ходе проведенного историко-педагогического анализа нами выделены четыре этапа становления и развития отечественной системы социального становления взрослых граждан посредством повышения их образовательного ценза [3]:

На первом этапе (кон. XIX– нач. XX века) образование взрослого населения стало очевидным социальным явлением, в основе которого лежали

предпосылки смены типа производственных и социальных отношений. Научно-технический прогресс, механизация производства, повсеместное применение новых технологических процессов привели к нивелированию социальных отношений ремесленно-наставнического типа, при котором передача опыта и знаний осуществлялась индивидуальным путем «от отца к сыну» и «от мастера к ученику». Опыта предков стало явно недостаточно для того, чтобы обрести устойчивое социальное положение и материальный достаток. Возникла объективная необходимость целенаправленного управления процессом интеграции трудоспособного взрослого населения в новые производственные реалии и изменившийся социум. Пути дальнейшего общественного и социально-экономического развития России не только предпринимателями, но и государственной властью, в то время связывались с задачами культурного развития личности, увеличением доли грамотного населения, популяризацией науки и просвещения. Основным средством достижения данных целей стало развитие общедоступного образования для всех, в том числе и тех, кто не смог получить его в детстве.

Образование взрослых на рубеже XIX и XX веков было объектом внимания государства, органов местного самоуправления, общественных организаций. В это время в России, как и во многих европейских странах, зарождается система негосударственного образования взрослых. В это же время образование взрослых стало предметом педагогических дискуссий. Отечественные педагоги (В.П. Вахтеров, П.В. Горностаев, Е.Н. Медынский, К.Д. Ушинский, В.И. Чарнолукский) в своих подчеркивали его социокультурную направленность, заявляли о необходимости доступности образования для разных слоев населения и людей всех возрастов, акцентировали опору на самообразование взрослых.

На втором этапе (1917 – 1941 гг.) разрабатывается общая стратегия образования взрослых, определяются его роль и место в системе народного просвещения. В этом периоде внешкольное образование было включено в

общую систему народного образования и после организации Главполитпросвета в 1920 г. стало называться сначала политико-просветительской, а потом культурно-просветительской работой. В результате развития массового образования начинает формироваться советская теория обучения взрослых. В работах многих педагогов и деятелей народного образования того времени (Н.К.Крупской, Е.Н.Медынского, А.Т.Пинкевича и др.) было выдвинуто положение о том, что обучение взрослых не может строиться на основе принципов и положений общей дидактики, которая исторически создавалась применительно к массовой школе. Однако эта мысль не получила развернутой научной аргументации, так как еще не были сформулированы основные закономерности функционирования взрослого человека в индивидуально-психологическом, социальном и социально-педагогическом контексте.

В начале третьего этапа (1945 – 1991гг.) проблема обучения взрослого населения приобрела особую актуальность, так как целое поколение, затронутое войной, не получило не только профессионального, но и зачастую общего образования. В связи с этим в 50-60-е гг большое социализирующее значение приобретает общее образование взрослых, акцент педагогических исследований смещается в русло поиска эффективных методов и форм вечернего и заочного общего образования.

Дальнейшая стабилизация советской экономики, реализация идей всеобуча и последовавшее за ней повышение общего образовательного уровня населения переориентировали образование взрослых в сферу профессионального и дополнительного профессионального. В 70-80-е годы XX века в СССР активно развивается сеть отраслевых образовательных учреждений повышения квалификации кадров, воплощаются в жизнь идеи обучения на местах, появляются практики неформального образования. Дополнительное профессиональное образование становится обязательным условием профессиональной ротации, выполняя роль «социального лифта».

Идея непрерывного образования под влиянием требований научно-технического прогресса стала приобретать реальные контуры. В науке активизировался поиск методик и технологий обучения, основанных на учете и использовании в образовательном процессе жизненного и профессионального опыта взрослых обучающихся.

Вместе с тем, номенклатурность, бюрократизм и формализм поражали и данную сферу образовательной практики. Обучение «для галочки», директивные методы преподавания, авторитаризм управления процессом повышения квалификации привели к снижению мотивации трудящихся к непрерывному обучению, негативизации образовательных установок, снижению социализирующего эффекта дополнительного профессионального образования.

Четвертый этап (последнее десятилетие XX – начало XXI века) привнес кардинальные перемены в отношении государства и общества к социализации взрослого человека. Социальные и экономические трансформации 90-х годов привели к ситуации неоднократной смены вида профессиональной деятельности многими гражданами. Современная социальная и профессиональная динамика только усугубляет данную тенденцию. В таких условиях образование взрослых приобретает более выраженную социализирующую функцию, в нем начинают возникать различные по социализирующей направленности стратегии – адаптирующие, опережающие, карьероформирующие. Одновременно происходит закрепление статуса дополнительного профессионального образования в законодательных и нормативных документах.

Таким образом, повышение квалификации и профессиональная переподготовка начинают приобретать все более целостный характер, возрождается идея непрерывности профессионального совершенствования, в содержание системы образования взрослых в условиях нарастающей

глобализации и информатизации привлекаются новые концепции, формы и методы работы, основанные на опыте развитых зарубежных стран.

В ходе дальнейшего анализа нами было выявлено, что важнейшим фактором изменения отношения взрослых к дополнительному профессиональному образованию в новых социокультурных условиях становится уход от его «неотвратимости». Если ранее говорилось об обязанности работника повышать свою квалификацию минимум один раз в пять лет, то новый закон «Об образовании в Российской Федерации» регламентирует только обязанность работодателя обеспечить работнику возможность дополнительного профессионального образования не менее одного раза в три года, если у последнего возникнет такая потребность.

Учреждения образования взрослых поставлены сегодня в ситуацию реальной и жесткой конкуренции, что способствует развитию содержательного наполнения образовательных услуг. Содержание курсов и программ расширяется постоянно, при этом качество разработки и реализации коммерческих образовательных программ для взрослых часто оставляет желать лучшего, и, как правило, выводы об их эффективности переносят на всю сферу образования взрослых в целом, обвиняя ее в несерьезности подходов, компилятивности, поверхностности, отсутствии профессионализма. Это свидетельствует о том, что расширение спектра образовательных услуг, желание занять как можно большую нишу, подчас входит в противоречие с вопросами качества, а это в свою очередь наносит ущерб самой идее и имиджу образования взрослых.

Рефлексия европейского опыта образования взрослых, позволяет сделать вывод, что его современное состояние характеризуется созданием единого образовательного пространства, внедрением стандартов качества образования для улучшения качества жизни. Ключевым понятием здесь выступает академическая мобильность в самом широком смысле, возможность равноправного обмена, открытость новому. В результате

взаимодействия работодателей и образовательных учреждений возникают сети международного сотрудничества, профессиональные объединения внутри страны.

Но, несмотря на положительные эффекты и ценности, которые появляются в рамках такого сотрудничества, есть и ряд проблем, к числу которых относятся коммуникационные (понятийные, языковые) недоразумения, возникающие из-за этнических и политических стереотипов, необоснованный перенос отдельных технологий, что заставляет вновь и вновь возвращаться к обсуждению проблем поиска новых философско-методологических и методических основ социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования.

Изучение методологических подходов, в рамках которых рассматривается процесс социализации взрослого человека, свидетельствует о том, что целесообразно говорить не об эффективности функционирования такой системы, а об ее оптимальности, то есть результате не столько наилучшем, сколько наиболее соответствующем определенным условиям и задачам интеграции взрослого индивида в общество.

В современных исследованиях представлена множественность точек зрения на методологические основы социализации взрослых средствами образования: так использование системного подхода позволяет сделать заключение о возможностях интеграции социализации и образовательного процесса; синергетический подход устанавливает необходимые параметры осуществления социально-ориентированной образовательной деятельности; онтологический подход к пониманию социализации зрелой личности связан с реальным расширением границ сознания живущего в начале XXI века человека.

Анализ отечественного и зарубежного опыта социализации взрослых в системе образования привел нас к выводу, что в основу обучения взрослого должен в современных условиях всё чаще ставиться деятельностный подход,

который в отличие от превалирующего ранее знаниевого, находит свое выражение в применении различного рода интерактивных форм обучения, основанных на принципе «от деятельности к знанию». Наибольшую популярность в научно-педагогических исследованиях последних лет приобретает социально-андрагогический подход [2], идентифицирующий взрослого как субъекта образовательной деятельности и социального взаимодействия.

Разнообразие подходов к образованию взрослых создает условия для выбора направления развития системы дополнительного профессионального образования. В своем исследовании мы утверждаем актуальность социализирующей направленности образования взрослых в целом, и дополнительного профессионального образования в частности. Такая направленность, на наш взгляд, позволяет оказывать обучающимся помощь в выборе собственного уникального и в то же время позитивного пути личностного развития; в поиске и реализации сущностных смыслов; способствование в обретении свободы жизненных выборов и ответственности за эти выборы; содействие в решении проблем отношений как с миром внешним, так и с миром внутренним. В связи с этим, в качестве методологической основы исследования социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования мы определяем стратегический подход.

Исходя из этимологии понятия «стратегия» (в переводе с др. греческого - «искусство полководца»), мы определяем её как некий общий, недетализированный план какой-либо деятельности (в нашем случае - образовательной), способ достижения сложной цели. При этом стратегия обучения, в отличие от технологии, определяет лишь конвенциональные рамки, в которых будет выстроен процесс обучения, то есть отвечает на вопрос «Как мы будем действовать, чтобы эффективно достичь целей

социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования?»).

Мы, опираясь на идеи, высказанные Е.В. Бондаревской [1], рассматриваем педагогическую стратегию как высший уровень перспективной теоретической разработки главных направлений развития системы дополнительного профессионального образования, ориентированной на социализацию взрослых. Стратегия решает задачи методологического характера: проникновения в сущность явления социализации взрослых, его реальный смысл, явные и скрытые причины, установления связей смыслов теории и практики ориентированного на достижение социальных эффектов дополнительного профессионального образования, определения целей, постановки задач обучения на основе принципов, выбора условий и средств социализирующего образовательного взаимодействия. Педагогическая стратегия обеспечивает успех тактики, т.е. прямых и опосредованных отношений с взрослыми обучающимися в процессе их дополнительного профессионального образования.

Реализуя стратегический подход к социализации взрослых необходимо руководствоваться алгоритмом, составляющим основу стратегического менеджмента: понимать текущую ситуацию, в которой находится обучающийся, определить, к чему он стремится, какие цели ставит, создать условия для выбора и реализации обучающимся оптимальной жизненной стратегии с опорой на имеющиеся или доступные ресурсы.

Таким образом, *стратегический подход* к социализации взрослых средствами дополнительного профессионального образования, основан на взаимосвязанном управлении состоянием и изменением (развитием) социальной и профессиональной компетентности личности; предполагает переход от ориентации на решение текущих задач к ориентации на решение перспективных проблем личности; создает условия для стратегических решений личности на основе выбора своего поведения в текущей

образовательной ситуации, который при этом одновременно рассматривается и как начало будущей социальной интеграции

Отражением идей стратегического подхода, на наш взгляд, может стать разработка регламентов общественно-профессиональной аккредитации образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные образовательные программы и эффективное взаимодействие профессионального сообщества по нормативно-правовому и организационному обеспечению данной образовательной сферы. Наиболее перспективным направлением стратегического управления системой дополнительного профессионального образования нам представляется интеграция неформального и информального образования с формальным, например с целью оценки и сертификации образовательных результатов, полученных взрослым человеком самостоятельно или в неформальном образовательном взаимодействии.

Список литературы:

1. Бондаревская, Е.В. Гуманистическая парадигма личностно ориентированного образования / Е.В. Бондаревская // Ученик в структуре личностно ориентированного образования. -Ростов н/Д., 1997. С.6-21.
2. Иванищева, Н.А. Образование взрослых в периоды реформирования образования / Н.А. Иванищева // Казанский педагогический журнал. - № 1, 2010. - с. 170 – 179.
3. Тарханова, И.Ю. Теоретико-методологические основы исследования проблем образования и социализации взрослых: монография / И.Ю. Тарханова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2012. – 176 с.

**Организация деятельности образовательного учреждения в
целях повышения качества предоставляемых услуг**

Федорова П.С.

Идеальный образ качественной образовательной услуги подразумевает связанные между собой процесс, результат, сопоставимость цели и результата (результативность), достижение цели с наименьшими затратами (эффективность). При этом подразумеваются затраты разного типа – как экономические, так и человеческие. Вообще, «качество» можно представить как соответствие идеального образа услуги, удовлетворяющего все стороны, и реального воплощения этой услуги. Естественно, что каждый по-своему понимает «качество», у каждого будет свой идеальный образ качественной услуги. В общем виде, под качеством образовательной услуги понимается как степень соответствия полезных свойств услуги потребностям и предпочтениям потребителей и включает следующие параметры: полнота предоставления в соответствии с требованиями (стандартами); доступность; своевременность; эффективность и результативность предоставления услуги.

Одним из основных признаков успешности современного образовательного учреждения, в настоящее время, является высокоэффективное управление всеми ресурсами и понимание специфики взаимодействия всех субъектов образовательного процесса. В условиях быстрых перемен, когда технологические и организационные преимущества усредняются между различными образовательными учреждениями, только за счет развития инновационной направленности, стремления к постоянному совершенствованию образовательных и информационных технологий возможно достигать конкурентных преимуществ.

Необходимо понимать, что дополнительное профессиональное образование представляет собой сложную, многомерную систему. На основании системного анализа можно выделить следующие основные структурные компоненты образовательной среды учреждения дополнительного профессионального образования:

- социальный статус учреждения (его цели, мировоззренческие основы, базовая образовательная концепция и стратегии образовательной деятельности);
- объем, структура и направленность содержания образовательных программ;
- единство и взаимодополнение традиционных и новейших информационных технологий в процессе обучения;
- профессиональная компетентность ППС;
- образовательный процесс;
- комплексная система управления процессом образования, направленная на всестороннее достижение его высокого качества;
- субъекты образовательного процесса, к которым можно отнести не только администрацию образовательного учреждения, профессорско-преподавательский состав и обучающихся;
- инфраструктура, обеспечивающая условия для функционирования и развития системы дополнительного образования.

Одним из основных компонентов системы дополнительного профессионального образования являются ценности. В современных условиях динамичности, неопределенности, потребности в инновациях для образовательного учреждения наиболее востребованными являются следующие ценности:

- корпоративность – создание единой команды, разделяющей миссию, цели, традиции, идеологию и корпоративную культуру учреждения;
- сотрудничество и интеграция – формирование творческих коллективов, рабочих групп, команд для разработки и реализации программ дополнительного профессионального образования;
- творчество и креативность – разработка, продвижение и реализация инновационных образовательных продуктов с использованием

передовых управленческих практик и современных инновационных образовательных технологий;

- взаимодействие и стратегическое партнерство с потребителями услуг - органами государственного управления и местного самоуправления, организациями и учреждениями, бизнес-структурами, общественно-политическими объединениями.

Приверженность перечисленным ценностям и соответствующая организация деятельности позволяют учреждению дополнительного образования достичь следующих целей:

- повышение качества услуг дополнительного профессионального образования на основе развития учебно-методического, административно-управленческого и кадрового потенциала;

- разработка и реализация эффективных программ дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации);

- разработка и продвижение инновационных, авторских образовательных продуктов (программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации);

- внедрение инновационных образовательных технологий в системе дополнительного профессионального образования.

При этом образовательному учреждению необходимо сделать следующие шаги (задачи):

- учебно-методическое, кадровое, административно-управленческое и финансово-экономическое обеспечение реализации программ ДПО;

- изучение и маркетинговый анализ рынка услуг ДПО, гибкое реагирование на динамику потребностей заказчиков и потребителей услуг ДПО;

- диверсификация портфеля востребованных и конкурентоспособных программ ДПО, опережающее предложение инновационных проблемно-ориентированных и практико-ориентированных образовательных продуктов;
- научно-методическая, информационно-аналитическая, экспертно-консалтинговая поддержка органов государственной власти и местного самоуправления, организаций и учреждений.

В виду того, что в законе «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ) отмечается, что дополнительное профессиональное образование должно быть направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, можно констатировать тот факт, что соблюдение его требований позволит повысить мобильность, конкурентоспособность профессионала. При этом безусловными условиями процесса оптимизации и повышения качества предоставляемых услуг в образовательной сфере станут:

- принятие субъектами образовательной деятельности единых принципов взаимодействия и развитие у них чувства сопричастности;
- ориентация субъектов образовательного процесса на организацию конструктивных деловых отношений («работа в команде»);
- четко обозначенные требования к личности и деятельности субъектов образования, что позволит более эффективно реализовывать процессы, составляющие организационное поведение;
- выявление организационно-психологических источников стимулирования субъектов образования;
- выявление универсальных и специфических для образовательных учреждений особенностей личностных и поведенческих проявлений субъектов образования, факторов, обеспечивающих оптимальность ее функционирования.

Список литературы:

1. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2009 года «Об образовании в Российской Федерации». [электронный ресурс]: сайт – URL:<http://минобрнауки.рф> (дата обращения 29.03.2012).
2. Черемных, М.П., Санникова, Т.Д. Организационно-педагогические условия реализации индивидуальных профильных образовательных программ. [электронный ресурс]: сайт - <http://www.profile-edu.ru/content.php?cont=125>

Сведения об авторах

Бугайчук Т.В. - к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Восток Анатолий - тренер по продажам, практикующий маркетолог – копирайтер

Головлева С.М. - зав. кафедрой ЕМД ГОАУ ЯО ИРО

Иванов Л.М. - директор по развитию и инвестициям МУП «Теплоэнерго», г.Рыбинск

Комаров В.В. - аспирант кафедры социальной психологии ФГБОУ ВПО РГСУ, г. Москва

Коряковцев С.П. – к.п.н., доцент кафедры «Железнодорожная автоматика, телемеханика и связь» ФГБОУ ВПО МИИТ

Коряковцева О.А. – д.п.н., декан факультета дополнительного профессионального образования, доцент кафедры теории и методики профессионального образования, ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Могилёвкин Е.А. – к.п.с.н., профессор кафедры философии и психологии ВГУЭС

Ободкова Е.А. - к.п.с.н., доцент, к.п.с.н., доцент, президент ЯРМОО «Ассоциация молодых профессионалов»

Петрова Е.А. – д.п.с.н., профессор, заведующий кафедрой социальной психологии, декан факультета психологии ФГБОУ ВПО РГСУ, г. Москва

Плаксин А.Н. - аспирант кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

Полещук О. - бизнес-тренер, управляющий партнер Тренингового центра Команда

Сторожев М.А. – социальный педагог МОУ СОШ № 57, магистрант кафедры социальной педагогики ЯГПУ им. К.Д. Ушинского

Тарасова И.В. - ФГБОУ ВПО РГСУ, г. Москва

Тарханова И.Ю. – к.пед.н., доцент кафедры теории и методики профессионального образования ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», tarhanova3000@mail.ru

Упенице И. - д.пед.н., доцент, Рижский университет имени П.Страгиньша, irena.upeniece@inbox.lv

Федорова П.С. – к.п.с.н., психолог ГБУ СО ЯО «Краснопереконский психоневрологический интернат»

**КАРЬЕРНЫЙ УСПЕХ:
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**Материалы III Международной молодежной научно-
практической конференции**

Ответственный за выпуск Е.А.Ободкова

Издательство Академии Пастухова
150040, г.Ярославль, ул.Республиканская, 42/24.
Телефон: (4852) 72-65-56, факс (4852) 30-36-15.
Сайт: www.garpm.ru