

Министерство образования и науки РФ
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический
университет им. К.Д. Ушинского»
ЯРМОО «Ассоциация Молодых Профессионалов»
Общественная палата Ярославской области
Департамент по физической культуре, спорту и молодежной политике
Ярославской области
ГАУ ЯО «Дворец молодежи»

**КАРЬЕРНЫЙ УСПЕХ:
РЕШЕНИЯ, КОТОРЫЕ МЫ ПРИНИМАЕМ**

**Материалы VI международной молодежной
научно-практической конференции**

Ярославль
2017

УДК 32.019.5;
ББК 88.5
К 27

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
ЯГПУ им. К.Д. Ушинского

Карьерный успех: решения, которые мы принимаем:
К 27 материалы VI международной молодежной научно-практической
конференции (27-28 октября 2017 г., г. Ярославль) / отв. ред.
Е.А. Ободкова, П.С. Федорова. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017. –
143 с.
ISBN 978-5-00089-212-1

ISBN 978-5-00089-212-1

© ФГБОУ ВО «Ярославский госу-
дарственный педагогический уни-
верситет им. К.Д. Ушинского», 2017
© Авторы материалов, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА К УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ	7
Цветков М.А. , заместитель директора департамента по физической культуре, спорту и молодежной политике Ярославской области	7
Соловьев С.С. , председатель Объединения организаций профсоюзов Ярославской области	7
Парамонов И.Т. , генеральный директор АО «Фармославль», представитель группы кампаний «Р-Фарм», депутат Ярославской областной Думы, руководитель регионального отделения Общероссийской общественной организации «Деловая Россия»	8
Ходырев А.М. , доктор педагогических наук, исполняющий обязанности ректора ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»	8
Гин А.А. , основатель и научный руководитель ассоциации «Образование для новой Эры»	9
СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ	11
Бугайчук Т.В. Роль идентичности в формировании современного гражданина	11
Грушко Н.В., Субратова А.А. Карьерные ориентации у студентов с ограниченными возможностями здоровья среднего профессионального и высшего образования	17
Залетов Ю.С. Проблемы профессионального обучения работников транспортной отрасли в сфере международных грузовых автомобильных перевозок	21
Карчакин А.Н. К вопросу о социализации будущих офицеров в условиях военного вуза	30
Коряковцев С.П. Использование технологий дистанционного образования в высшей школе в аспекте индивидуальной помощи обучающемуся	33
Кротова М.Н. О специфических особенностях социально-психологической адаптации курсантов военного вуза на начальном этапе профессионализации	37
Крошева Е.А. О роли массового спорта в развитии социальной активности молодежи (на примере Ярославской области)	43
Крутий Е.А. Формирование «лидерства» как ключевой компетенции студентов Ярославского филиала ПГУПС	46

Куликов А.Ю., Емелин А.И. О психолого-педагогических подходах к изучению воинской дисциплины курсантов	52
Кучкаров З.А. Карьера как система принятых решений.....	57
Манасбаев Н.Н. Критерии выбора профессии у старшекласников	60
Назаров Е.С. К вопросу об организации педагогического обеспечения образовательного процесса в военном вузе.....	65
Ободкова Е.А. Карьера как череда материализованных решений.....	68
Поваренков Ю.П. Выбор стратегий преодоления кризисов профессионального становления и реализации личности.....	72
Поваренков Ю.П., Алферов И.А. Современные подходы к пониманию планирования карьеры	81
Стрельникова Т.С. Поколение Z – надежда или крах современных компаний?	89
Тарабарина Т.И. , Красильникова Е.В. Фасилитационный подход к обучению слушателей в системе дополнительного профессионального образования	99
Токарева В.Б. Исследование ответственности у спортсменов на разных этапах профессионального становления	102
Усанина Н.С. Инклюзивная компетентность педагога: подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования.....	106
Фаерман М.И. Интегративный подход в психологии жизненных достижений.....	114
Федорова П.С., Бугайчук Т.В. Профессиональное становление инвалида: особенности профессионального образования	118
Фомкина А.В. Профессиональное развитие в кризис	128
Харитонов А.А., Харитонова Е.В., Чепелева Л.М. Карьерные стратегии безработных граждан с разным стилем социально-профессиональной востребованности	131
Цымбалюк А.Э. Психологическое содержание карьеры у студентов и молодых специалистов	136
Шумилин Д.Е. Концептуальный взгляд на принимаемые решения	140

ВВЕДЕНИЕ

Перед нами научно-практический сборник статей – труд, приуроченный к VI Международной молодежной научно-практической конференции: «Карьерный успех: решения, которые мы принимаем».

Уже шестой год подряд в г. Ярославле проходит данное событие. Идея создания конференции родилась не случайно. Команда активных и целеустремленных людей решила, что очень важно не только самим понимать, как строить свою карьеру, как правильно справляться с жизненными трудностями и быть успешным, но и транслировать эти идеи другим, в том числе, молодым людям, для которых вопросы профессионального самоопределения и самореализации являются особенно актуальными. Так возникла идея создания конференции «Карьерный успех», в которой принимают участие интересные и успешные люди, сформировавшиеся профессионалы, делящиеся своим опытом и идеями.

Но помимо конференции, родилась идея создания общественной организации «Ассоциации молодых профессионалов». На сегодняшний день Ярославская региональная молодежная общественная организация «Ассоциация молодых профессионалов» – это более 300 членов, 12 реализуемых проектов и 5200 их участников, организованы и проведены 10 форумов и конференций, 25 членов организации прошли бесплатное обучение у партнеров, проведено 130 консультаций в области управления карьерой, подготовлены и изданы 5 коллективных монографий, проведены 16 образовательных площадок, установлено партнерство более, чем с 50 организациями и компаниями, подготовлены 3 команды-победителя на региональных конкурсах, 6 членов организации входят в составы общественных советов департаментов Ярославской области.

«Ассоциация молодых профессионалов» – это не просто общественная организация, а команда единомышленников, делающих реальные дела. Среди основных мероприятий, организованных АМП, можно выделить следующие: международная научно-практическая конференция «Карьерный успех» (2012-н.в.); региональный форум работающей молодежи 2014; инновационно-образовательные площадки; лаборатория управленческих решений; региональный конкурс «Молодой профессионал»; консультации в области «Управление карьерой», «Управление проектами»; научный кружок, научные исследования; проекты «Трудоустройство молодежи», «Фабрика мысли», «Команда 76», «Мечтания о главном» и другие. Для реализации своих проектов АМП постоянно расширяет сеть своих партнеров, среди которых основными являются департамент по физической культуре,

спорту и молодежной политики Ярославской области, Общественная палата Ярославской области.

Конференция «Карьерный успех» каждый год имеет свою тематику:

- 2012 г. – Психология и жизнь: on-line;
- 2013 г. – Карьерный успех: личная и профессиональная эффективность;
- 2014 г. – Карьерный успех: формирование кадрового потенциала;
- 2015 г. – Карьерный успех: личная ответственность;
- 2016 г. – Карьерный успех: законы развития;
- 2017г. – Карьерный успех: решения, которые мы принимаем.

Тема этой конференции продиктована потребностями, запросами молодежи и включает в себя непосредственно такие проекты, как: «Фабрика мысли», финал конкурса «Молодой профессионал». «Карьерный успех» в этом году собрал 296 участников из 15 городов (Санкт-Петербург, Ярославль, Краснодар, Рыбинск, Тутаев, Королев, Вологда, Гаврилов-Ям, Сосногорск, Москва, Углич, Няндома, Новосибирск, Нерехта, Чебоксары). Среди участников – 50 % студенты и 50 % работающая молодежь; представители более 10 образовательных учреждений и более 50 организаций и предприятий.

В данном сборнике представлены результаты исследований, размышлений специалистов, работающих в самых разных сферах, но объединенных общей идеей – осознанное, взвешенное принятие решений в своей жизни.

Евгения Ободкова

ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА К УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ

Цветков М.А., заместитель директора департамента по физической культуре, спорту и молодежной политике Ярославской области.

Прежде всего, хотелось бы сказать несколько слов о том, как родилась идея создания общественной организации «Ассоциация молодых профессионалов». Это было непросто, т.к. мы понимали ответственность, которую берет на себя команда АМП. Но решение было принято и сегодня мы видим реальные продукты деятельности этой организации. И эта конференция – тоже важный проект АМП. Помимо этого, «Ассоциация молодых профессионалов» активно участвует в реализации региональных проектов, вносит свои предложения по реализации молодежной политики области. Одним из ярких примеров успешной деятельности организации является региональный конкурс среди работников предприятий и организаций Ярославской области «Молодой профессионал», итоги которого будут подведены в рамках данной конференции. Результаты работы команды АМП свидетельствуют о правильности решений, принимаемых ее членами и верности выбранного ими направления своей деятельности.

Соловьев С.С., председатель Объединения организаций профсоюзов Ярославской области.

Уважаемые участники, организаторы и гости VI Международной молодежной научно-практической конференции «Карьерный успех: решения, которые мы принимаем»! Союз «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» на протяжении нескольких лет является партнёром конференции. Карьерный успех – это путь к успеху работающего человека. Насколько будет справедливым и безопасным этот путь зависит от ряда факторов. Профсоюзы России более 100 лет заботятся и поддерживают человека труда, выполняя представительские функции по защите социально-экономических и трудовых прав работающих на всех уровнях власти. Конференция собрала на своих площадках учащуюся и работающую молодежь. Уверен, что все вы – энергичные, инициативные и заинтересованные молодые люди, которые готовы учиться чему-то новому, делиться своим опытом, становиться сильнее в вопросах трудовых отношений и молодежной политики.

Надеюсь, данная конференция под названием «Решения, которые мы принимаем» поможет вам осознать важность принятия пра-

вильных решений, понимание того, что только мы несем за них ответственность.

Желаю вам удачи и плодотворной работы! Мы гордимся нашей молодежью и надеемся на вас! Вступайте в ряды профсоюзов!

Парамонов И.Т., генеральный директор АО «Фармославль», представитель группы компаний «Р-Фарм», депутат Ярославской областной Думы, руководитель регионального отделения Общероссийской общественной организации «Деловая Россия».

Несколько слов по поводу того, как помочь молодым людям определиться в построении своей карьеры.

Основная идея, которую хотелось бы донести: до 30 лет вы работаете на резюме, после 30 лет – оно на вас.

Важно понимать, что сейчас вы закладываете базис своей будущей карьеры, подрабатывая, обучаясь, занимаясь образованием и начиная свою профессиональную деятельность. Для тех, кто в данный момент получает образование, важно уже сейчас понимать, чем ты хочешь заниматься, как ты планируешь свое профессиональное будущее, каким ты его видишь. Для этого важно постоянно развиваться, получать новые знания. Умея многое, владея различными умениями, навыками, имея опыт, уже ты сам сможешь выбирать, чем тебе заниматься. Поэтому, работайте на свое резюме!

Для тех, кто хочет стать предпринимателем – совет: поработайте сначала на других (наемным сотрудником), разберитесь в отрасли или сфере, поймите, что вы хотите внести туда, соберите команду, а затем начинайте свое дело!

Ходырев А.М., кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и истории педагогики, проректор по научной работе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского».

Безусловно, каждый человек хочет быть успешным. На мой взгляд, можно выделить 3 составляющих успеха: социальная активность, предпринимательские навыки, умение принимать правильные решения. Уверен, что данная конференция позволит ее участникам научиться, как правильно принимать решения в своей жизни, в том числе, управленческие решения, быть социально активным. Ведь успешный человек – это успешная организация, в которой он работает, успешная отрасль, сфера, что, в свою очередь, является залогом успешного региона и страны в целом.

Гин А.А., основатель и научный руководитель ассоциации «Образование для новой Эры».

У молодых людей всегда встает вопрос, а где я могу приложить свои силы? Как сделать так, чтобы это было наиболее эффективно? Родители выпускников школ и сами молодые люди мне часто задают вопрос: Куда пойти учиться?

Приведу два простых факта:

1. В позапрошлом году в разговоре с одним очень известным в нашей стране юристом я поделился информацией о разработках своих коллег в области искусственного интеллекта. И он сказал, что это необходимо применить к организации юридической помощи, ведь более 80 % запросов к юристам стереотипны по своему содержанию. На сегодняшний день в большинстве развитых странах ответы на большинство вопросов юридического характера можно получить через искусственный интеллект, развитую экспертную систему: когда Вы формулируете вопрос, а она задает Вам еще что-то (уточнение) и в конечном счете Вы получаете ответ на свой вопрос.

2. В январе этого года один из руководителей Сбербанка объявил, что 3000 юристов Сбербанка будут уволены. Причина: их заменит искусственный интеллект, который будет отвечать на запросы обращающихся по юридическим вопросам.

Жизнь развивается очень быстро! Еще 10 лет назад большинство родителей мечтало, чтобы их дети стали юристами и экономистами. Все вузы, даже не профильные, открывали у себя экономические и юридические факультеты. Большинство выпускников этих учебных заведений сегодня работает не по специальности; многие из них занимают очень скромные должности; некоторые где-то чем-то торгуют.

Это не удивительно, ведь еще 10 лет назад я представлял, что оно так и будет.

Сейчас молодым людям важно не сделать ошибки.

Каждый может самостоятельно провести небольшое исследование. Опросите своих знакомых в возрасте 40-50 лет и выясните, какой процент из них работает по специальности? Особенно в больших городах, где сосредоточена большая часть населения подавляющее число таких людей работает не по специальности, которую получили. Лучшие финансисты, менеджеры, которым сейчас 40 лет, 40 + – это те люди, которые в Советское время заканчивали инженерные факультеты. Это и не удивительно.

Сейчас мы живем в очень меняющемся мире и закономерным становится, что люди не работают по специальности, которую первоначально выбрали. Зато люди учатся всю жизнь. Из этого можно сде-

лать вывод-рекомендацию: не так важно чему, какой специализации вы сейчас конкретно будете учиться. Важно, чтобы Вы развивали у себя навыки 21 века – это креативность, критичность, умение работать в команде, коммуникабельность (умение ладить с людьми). Наличие всего этого позволит Вам построить свою жизнь.

Сегодня невозможно, как было раньше: человек получил какую-то специальность и работает по ней 30-40 лет. В развитом мире такого практически нет. Всю жизнь человек должен учиться, доучиваться и считается нормальным каждые 4-7 лет менять сферу своей деятельности. Но для этого надо уметь быстро учиться. Это обеспечивают выше перечисленные социальные навыки или качества, а также умение работать с информацией, как часть креативности.

Надо понимать, что в скором будущем искусственный интеллект освободит труд огромного количества людей. Еще недавно многие мечтали о карьере счетовода. Потом это превратилось в работу бухгалтера. Где сейчас эти люди? Такая специальность на рынке все меньше востребована. Многие профессии практически исчезают. Да, останутся и экономисты, и юристы, и бухгалтеры. Но их нужно будет очень немного и очень высокого уровня.

Таким образом, в эпоху искусственного интеллекта, в эпоху глобальной конкуренции, даже живя в разных странах, люди конкурируют друг с другом. Например, американские компании нанимают в большом количестве индийских программистов. Но это не значит, что программирование перспективно. Большинству программистов придется переучиваться с программирования на обучение нейронных систем, а это уже другая специальность, другая специализация.

Поэтому важно: учиться думать, собирать людей в команды, организовывать дело. Это то, что требуется от каждого в самом ближайшем будущем, если вы амбициозны и хотите многого добиться.

Будущее принадлежит имеющим думать и учиться!

СТАТЬИ УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ

УДК 323.2

Т.В.БУГАЙЧУК, доцент кафедры теории и методики профессионального образования, кандидат психологических наук, Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, Ярославль, Россия
T.BUGAYCHUK, assistant professor of theory and methodology of professional education, Ph.D., Yaroslavl State Pedagogical University after K.D. Ushinskogo, Yaroslavl, Russia

РОЛЬ ИДЕНТИЧНОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ СОВРЕМЕННОГО ГРАЖДАНИНА THE ROLE OF IDENTITY IN SHAPING THE MODERN CITIZEN

Аннотация. В статье актуализирована проблема формирования гражданской идентичности и патриотизма у современной молодежи. Отмечается важная роль образования в этом вопросе и в построении гражданского общества, в статье рассмотрены разные подходы к этому понятию.

Annotation. The article actualized the problem of formation of civil identity and patriotism among today's youth. Notes the important role of education in this matter, and in building civil society, the article discusses different approaches to this concept.

Ключевые слова: патриотизм, гражданская идентичность, патриотическое воспитание, формирование гражданского общества, молодежь.

Keywords: patriotism, civil identity, Patriotic education, formation of civil society, youth.

В настоящее время вопросы гражданственности, гражданской позиции, взаимоотношений в контексте «личность – гражданин – общество – государство – мировое сообщество» являются особенно актуальными. Эта актуальность объясняется объективными историческими процессами, происходящими на глобальном межгосударственном и внутригосударственном уровнях во всем мире. Одна из главных проблем в этой сфере – воспитание общественно и политически активных граждан, обладающих достаточным уровнем правосознания и правовой культуры, являющихся активными участниками дальнейшего развития гражданского общества и государственных устоев.

Воспитание патриотизма и формирование гражданской позиции обучающихся является на сегодняшний день актуальной ключевой задачей социокультурной модернизации общества и представляет одно из приоритетных направлений государственной образовательной политики.

Одной из задач, обозначенных в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», является «гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи», указывается на необходимость популяризации «общественных ценностей, таких, как здоровье, труд, семья, толерантность, права человека, патриотизм, служение отечеству, ответственность, активная жизненная и гражданская позиция», поддержки программ формирования единой российской гражданской нации, национально-государственной идентичности [1].

Патриотическое воспитание, как сказано в государственной программе Правительства Российской Федерации, представляет собой «систематическую и целенаправленную деятельность органов государственной власти, институтов гражданского общества и семьи по формированию у граждан высокого патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности к выполнению гражданского долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины». Формирование гражданской идентичности и воспитание патриотизма закреплено и в Федеральных государственных образовательных стандартах. «Формирование гражданской позиции» у обучающихся является одним из требований к трудовым действиям учителя, закрепленных в профессиональном стандарте педагога. Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. относит гражданственность, права и свободы личности, патриотизм, ответственность и правовую культуру к основным принципам государственной политики в сфере образования. Кроме того, согласно «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», гражданское воспитание является одним из основных направлений развития воспитания и включает «создание условий для воспитания активной гражданской позиции, гражданской ответственности, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества». То есть гражданская позиция является частью государственного заказа в сфере образования [1].

Россия переживает сегодня сложный период формирования гражданского общества, правового государства и социально ориентированной экономики. Состояние современного общества, его особенности и тенденции развития, безусловно, связаны с процессами «гло-

бализации», увеличения интенсивности информации и степени открытости, размывания национально-культурных границ. Очевидно, что данные процессы оказывают сильнейшее влияние на экономическую, политическую, гражданскую, культурную и другие сферы жизни общества. Но, кроме того, они ведут и к трансформации самоосмысления и самосозидания каждой личности. Поэтому с целью выстраивания полноценного взаимодействия власти и общества важно определять возможности и условия развития данного диалога. Положительная динамика подобного взаимодействия в период реформирования общества возможна, на наш взгляд, только при условии высокой социальной мотивации и конструктивной истинно гражданской позиции каждого, а они могут формироваться лишь на основе субъект-субъектных отношений между властью и гражданами страны и, прежде всего, в детском и юношеском возрасте [3].

Россия переживает сегодня сложный период формирования гражданского общества, правового государства и социально ориентированной экономики [4]. На сегодняшний день существует обширная литература по проблемам гражданского общества, включающая в себя монографии и статьи отечественных и зарубежных исследователей в области политологии, философии, социологии, социально-политической мысли. Это работы теоретиков гражданского общества М. Вебера, Т. Гоббса, Г-Ф Гегеля, Дж. Локка, Н. Макиавелли, К. Поппера, А. Тойнби и др. В российской политической науке интерес к изучению проблем формирования гражданского общества в России, механизмов участия структур гражданского общества в решении социально-политических вопросов возник сравнительно недавно. Несмотря на это, следует отметить, что для России эта тема является весьма актуальной, доказательством чего служат многочисленные публикации и монографии, посвященные проблематике гражданского общества. Среди них в первую очередь можно назвать труды В.И. Бакштановского, И.И. Кального, О.А. Коряковцевой, Н.А. Проскуряковой, Ю.В. Согомонова, А.Д. Хлопина и др., в которых рассматривается само понятие «гражданское общество», определяются тенденции и перспективы становления гражданского общества в России, а также факторы, способствующие и препятствующие его развитию.

О.А. Коряковцевой в статье «Тенденции взаимодействия власти и общества в аспекте развития гражданской идентичности молодежи» были выделены различные подходы к определению понятия «гражданское общество» [5]. И.А. Ильин дает следующее определение: «Гражданское общество – это сфера частных интересов,

самодетельности людей и их раздельного существования». В.Д. Нечаев в своей работе определяет гражданское общество как «непрерывно изменяющийся общественный союз, в основе которого лежит сотрудничество людей, являющееся результатом осознания общих интересов». Ю.М. Резник считает, что гражданское общество «это форма самоорганизации нации, призванной реализовать на практике сбалансированное взаимодействие между автономными личностями, с одной стороны, и формальными системами». Считаем важным отметить, что на сегодняшний день среди исследователей, чей профессиональный интерес, так или иначе, связан с феноменом гражданского общества, достигнут определенный консенсус относительно его «рабочего» определения. Среди конкретных формулировок наиболее распространенными являются: «совокупность социальных связей или отношений», «сфера жизни общества», «социальное» или «социокультурное» пространство, – все они подразумевают под собой концептуализацию «гражданского общества» в качестве определенного типа социальных отношений, практик, реализующихся в институтах, и ценностей. Однако значительная степень абстрактности принятых формулировок оставляет широкое поле для дискуссий, причем позиции исследователей во многом определяются их общественно-политическими воззрениями.

Актуальность проблемы изучения и формирования гражданской идентичности обусловлена как задачей построения гражданского общества, так и особенностями социальной ситуации в РФ, характеризующейся поликультурным составом населения и его быстрой ассимиляцией. На основании ряда научных исследований мы пришли к выводу, что становление гражданской идентичности определяется не только фактом гражданской принадлежности, но тем отношением и переживанием, с которым связана эта принадлежность. Сегодня происходит конвергенция традиционных консервативных ценностей российской культуры и новаций, привнесенных реформированием общества и его открытостью для других культур. И основанием формирования новой идентичности выступает патриотизм [2]. Таким образом, гражданскую идентичность целесообразно понимать как осознанный процесс соотнесенности или тождественности человека с определенной государственной общностью в конкретном социально-политическом контексте.

Уровень сформированности гражданской идентичности зависит от условий, в которых происходит этот процесс, от воздействия окружающего социума, развития социальных отношений и их отражения в идеологии.

Известно, что в структуре гражданской идентичности человека присутствуют три компонента: когнитивный, мотивационный и поведенческий. Первые два компонента способствуют формированию «активности духа» молодого поколения: базисных ценностных ориентаций, в том числе – патриотизма, этических, правовых, политических знаний, материальной и духовной культуры общества, системы нравственных норм в виде общественных установок и законов, принятых государством, которые предписывают, как следует действовать (в нравственном смысле).

Поведенческий компонент развивает «активность действий»: реальное поведение личности, её умение выполнять социально-нравственные обязанности, усвоение общественных ценностей в собственной деятельности. И хотя все три компонента тесно взаимосвязаны, очевидно, что развитие «активности духа» должно предшествовать развитию «активности действий», чтобы избежать асоциализации молодых людей и возникновения деструктивных молодежных сообществ [2]. К сожалению, в гражданском обществе сегодня существует неоднозначное понимание и различные трактовки компонентов гражданского самосознания – это понятий «патриотизм» и «гражданская идентичность»: за красивым «фасадом» этих слов часто скрывается индивидуалистическая сущность.

Время ставит вопрос о настоятельной необходимости разработки технологий и моделей формирования идентичности молодых граждан в постиндустриальном обществе. А главное – о создании адекватной государственно-общественной системы социализации молодежи с опорой на научные изыскания. Важно понимать, что система развития гражданского самосознания у молодого поколения должна быть последовательной, многоступенчатой, многофакторной, комплексной. Такая система будет эффективна только тогда, когда принята молодежью, когда в их сознании возникает гармонизация между их внутренним миром и внешней средой [3].

Очевидно, что эффективная реализация системы формирования гражданской идентичности и патриотизма, возможна только при условии целенаправленной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, работающих с молодежью. Мы считаем, что преобразования последних лет в содержании образования не дали сколько-нибудь внятного ответа на основные вопросы, связанные с обеспечением оптимальных условий для развития патриотизма и гражданственности современного Гражданина России. Поэтому требуется продолжение теоретической и методической работы по формированию психолого-педагогических компетенций в области гражданского

и военно-патриотического воспитания молодежи в рамках специально организуемого обучения (курсов повышения квалификации для руководителей и специалистов, работающих в сфере патриотического воспитания).

Список литературы:

1. Бугайчук, Т.В., Коряковцева, О.А., Калачева, Н.А. Новое в профессиональной компетентности педагога: формирование гражданской идентичности и патриотическое воспитание обучающихся // Технологии воспитания в общеобразовательных организациях материалы Всероссийской научно-практической конференции. Костромской государственный университет. – 2017. – С. 296-301.

2. Коряковцева, О.А., Бугайчук, Т.В. Гражданская идентичность молодежи: современный взгляд // Культура. Политика. Понимание (философско-политические проблемы идентичности: Россия и современный мир) материалы IV международной научной конференции. – 2016. – С. 56-61.

3. Коряковцева, О.А., Бугайчук, Т.В. Молодое поколение России: формируем гражданское самосознание // Профессиональная деятельность педагога: новые подходы и решения. Коллективная монография. Ответственный редактор А.Ю. Нагорнова. Ульяновск, 2017. – С. 34-45.

4. Коряковцева, О.А., Бугайчук, Т.В. О кризисе гражданской идентичности в современном мире // 21 век: фундаментальная наука и технологии Материалы XII международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 40-42.

5. Коряковцева, О.А., Климов, О.А. Тенденции взаимодействия власти и общества в аспекте развития гражданской идентичности молодежи Youth. World. Politics. – 2013. – №1.- С.74-80.

Н.В.ГРУШКО, доцент кафедры социальная психология
ОмГУ им. Ф.М. Достоевского,
А.А.СУБРАТОВА, студентка 2 курса ОРМ ОмГУ им. Ф. М. Достоевского,
N.V.GRUSHKO, associate Professor of social psychology of Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky,
A.A.SUBRATOVA, associate Professor of social psychology of Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky

**КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ У СТУДЕНТОВ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
CAREER ORIENTATION FOR SRUDENTS WITH DISABILITIES
OF SECONDARY PROFESSIONAL AND HIGHER EDUCATION**

Исследование в рамках реализации гранта – проект № 17-16-55010 «Психолого-педагогическая поддержка студентов с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования Омского региона».

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению вопроса карьерных ориентаций студентов университетов и колледжа с ограниченными возможностями здоровья. Выявлены и обоснованы результаты на основе полученных данных; предложены возможные пути решения улучшения инклюзивного образования.

Annotation. The article is devoted to the issue of career orientations of university students and college with Health Impact Assessment. Reveled and substantiated the results based on the data; proposed possible solutions to improve inclusive education.

Ключевые слова: инклюзивное образование, карьерные ориентации, студенты, ограниченные возможности здоровья.

Keywords: inclusive education, career orientations, students, Health Impact Assessment.

В последнее время отмечена тенденция активного развития и популяризации инклюзивного образования в учебных заведениях, как в России, так и в других развитых странах [3,4]. Проблема заключается в исследовании карьерных ориентаций у студентов с ОВЗ, получающих образование, которое позволит им профессионально реализоваться.

Так как инклюзивное образование как феномен возникло не так давно, пока нет единой концепции сопровождения студентов с ОВЗ в образовательных учреждениях. В результате инклюзивного образования у студентов с ОВЗ формируются качества и навыки, которые имеют непосредственное влияние на дальнейшую жизнь обучающегося. Наш интерес был направлен на изучение карьерных ориентаций у студентов с ОВЗ. Объект – карьерные ориентации студентов. Предмет – карьерные ориентации студентов университета и колледжа с ОВЗ. Цель – изучение карьерной ориентации студентов с ОВЗ из университета и колледжа. Задачи: выявить карьерные ориентации у студентов с ОВЗ в университете и колледже, сравнить карьерные ориентации студентов с ОВЗ университета и колледжа. Гипотеза: показатели карьерных ориентаций у студентов с ОВЗ из вузов и колледжа будут отличаться, а именно, среди студентов с ОВЗ из вуза будет преобладать «Служение», а среди студентов с ОВЗ из колледжа «Интеграция стилей жизни». В выборку вошли студенты с ОВЗ, обучающиеся в университете 13 человек и в колледже 12 человек. Таким образом, общая численность, опрошенных студентов составили 25 человек. Из типологий карьерных ориентаций в отечественной практике управления персоналом наиболее широко известны две: Б. Дерра и Э. Шейна [2]. На данном этапе исследования мы выбрали тест «Якоря карьеры» (Э. Шейна; перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) и анализ в сравнении карьерных ориентаций студентов с ОВЗ университета и колледжа.

По результатам исследования у студентов с ОВЗ из университетов и колледжей были выявлены следующие ведущие карьерные ориентации: «Служение» – 15,4 среднее значение; «Интеграция стилей жизни» – 13,5, «Автономия»-13,3; «Предпринимательство» – 13. Полученные данные дают нам возможность судить о том, что для студентов с ОВЗ важной установкой является «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше». Второе место по карьерным ориентациям у студентов занимает «Интеграция стилей жизни» (13,5). Студенты ориентированы на интеграцию различных сторон образа жизни, стремятся к балансу. Третье место занимает «Автономия» (13,3). Независимость, будучи важным компонентом в профессиональной сфере, может повлиять на выбор места работы. Это может касаться выбора места по заработной плате, а также способствовать открытию своего предприятия. Сравнение карьерных ориентаций студентов с ОВЗ университета и колледжа показало, что студенты с ОВЗ, получающие образование в разных учебных заведениях, а также при разном их уровне имеют отличающиеся карьерные ориентации.

На это оказывают влияние: окружение, учебное заведение (его преподаватели, структура образовательного процесса, комфорт), родители, сверстники. Эти факторы имеют прямое или косвенное причастие к формированию студента, его установкам, стереотипам и ценностям. В качестве групп сравнения выступили студенты с ОВЗ из вузов и колледжей.

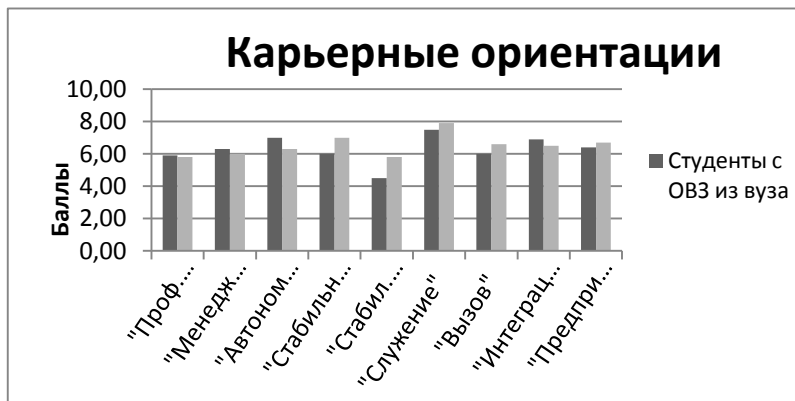


Рис.1. Карьерные ориентации студентов с ОВЗ из вузов и колледжей

На первом месте у студентов с ОВЗ из вузов и колледжей карьерная ориентация совпадает «Служение». Таким образом, «служение людям» является основной ориентацией. На втором месте у студентов с ОВЗ из вузов «Автономия» (7), а у студентов с ОВЗ из колледжей «Стабильность места работы» (7). Для студентов из вуза важным выступает независимость, самообеспечение; для студентов из колледжа важным является уверенность в должности. Третье место у студентов с ОВЗ из вузов «Интеграция стилей жизни» (6,9) – это можно объяснить стремлением заниматься разнообразной работой, уделять время увлечениям, хобби, семье, и т.д., без заикливания на одной сфере. У студентов с ОВЗ из колледжей – «Предпринимательство» (6,7). Существует желание проявить себя в качестве руководителя, создать что-то новое. Таким образом, можно сказать о том, что карьерные ориентации у студентов с ОВЗ из образовательных учреждений разного уровня являются близкими, а ведущей установкой у всех студентов стало «Служение». Подводя итог проведенному исследованию, можно сделать следующие выводы: у студентов с ОВЗ из вузов и колледжа важной установкой является «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше»; карьерные ориентации у студентов с ОВЗ из образовательных учреждений разного уровня

являются близкими, а ведущей установкой у всех студентов стало «Служение». Результаты показали, что студенты с ОВЗ стремятся к «служению», возможно, это связано с тем, что студенты имеют какие-либо ограничения по здоровью, проявляют любовь к человечеству, стремятся на общие блага, а не на потребительские отношения. Если провести исследования на обычных студентах, не имеющих проблем со здоровьем, можно ли предположить, что результаты будут отличаться. Необходимо отметить, что «в современном инклюзивном образовании в России существует противоречие между провозглашаемым равноправием в выборе вида образования, образовательных услуг и фактически сохраняющимся неравенством возможностей разных социальных групп в реализации этих прав. Это требует качественного совершенствования существующих систем, как общего, так и специального, профессионального образования, разработки новых стратегических направлений развития, обучения лиц с ОВЗ, и их социальной интеграции в общество» [5]. При выборе профессии студенты с ОВЗ отталкиваются не только от собственных желаний в определенной профессии, но и от того, предоставят ли ему возможность в получении образования по данному направлению. Для преодоления ситуации неудовлетворения карьерных ориентаций студентов с ОВЗ, на наш взгляд, со стороны общества важна организованная и системная помощь и поддержка в профессионализации; необходимы развернутые исследования, связанные с изучением стремлений и желаний студентов, возможностей и ограничений работодателей при приеме на работу. Интересна и актуальна, на наш взгляд, идея социальных проектов [1], которая позволит адресно подойти к профориентационной работе уже с старших классов. Необходима также грамотная просветительская работа – как со студентами, имеющими особые образовательные потребности, так и со студентами, не имеющими ограничений по здоровью, с преподавателями и работодателями.

Список литературы:

1. Айсмонкас, Б.Б. Высшее профессиональное психологическое образование студентов с ОВЗ на основе дистанционных технологий: от мотивации избегания неудачи – к мотивации достижения успеха // Материалы международной научно-практической конференции // Актуальные проблемы психологической реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья / Под. ред. Ю.Е. Куртановой, А.М. Щербаковой. М., 2011. – 713 с.

2. Воронкова, А.Б. Карьерные ориентации у студентов с разным уровнем удовлетворенности жизнью // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-2.

3. Малофеев, Н.Н. Инновационные тенденции развития специального образования в Российской Федерации / Н. Н. Малофеев // Специальное образование: традиции и инновации: материалы II междунауч.-практ. конф., 8-9 апр. 2010 / Бел. гос. пед. ун-т. им. М. Танка. – Минск, 2010.

4. Российские и зарубежные исследования в области инклюзивного образования / под ред. В.Л. Рыскиной, Е.В.Самсоновой. – М.: ФОРУМ, 2012. – 208 с.

5. Grushko, N., Chernobrovkina, S., Ugrumov, S. «Psychological and pedagogical support of students adaptation in the inclusive education conditions»//International Journal of Psychology./ Special Issue: 31st International Congress of Psychology, 24–29 July 2016. Volume 51, Issue Supplement S1. – Pages i–v, 7–1179. Edited.

УДК 371.014

**Ю.С.ЗАЛЕТОВ, кандидат педагогических наук, преподаватель
экономических дисциплин Ярославского филиала МФЮА
Y.Zaletov, candidate of Pedagogical Sciences, Yaroslavl branch
of the Moscow University of Finance and Law**

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ В СФЕРЕ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ГРУЗОВЫХ АВТОМОБИЛЬНЫХ
ПЕРЕВОЗОК
PROBLEM AREAS OF PROFESSIONAL TRAINING OF
TRANSPORT EMPLOYEES IN THE FIELD OF INTERNATIONAL
FREIGHT ROAD TRANSPORT**

Аннотация. В статье рассматриваются практические вопросы нарушения таможенных правил в процессе современных международных грузовых автомобильных перевозок. Ставится вопрос о системном обучении работников транспортной отрасли аспектам применения и содержанию норм и правил отечественного и международного законодательства в сфере международных автомобильных перевозок. Изучаются возможности дальнейшего комплексного развития дополнительного профессионального образования в сфере внешнеэкономической деятельности.

© Залетов Ю.С., 2017

ческой деятельности региона на базе научно-педагогической школы ЯГПУ им. К.Д. Ушинского.

Annotation. The paper deals with some practical issues of customs rules violation committed in the process of modern international motor freight servicing. The question is raised on transport employees system-based training pertaining to the aspects of application and maintenance of norms and rules of domestic and international legislation in the field of international road transport. The possibilities of further integrated development of continuing professional education in the field of foreign economic activity of the region are explored on the basis of the scientific-pedagogical school of the YSPU K.D. Ushinsky.

Ключевые слова: профессиональное обучение, международная автомобильная грузовая перевозка, Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, иностранные товары, автомобильная транспортная отрасль.

Keywords: vocational training, international road freight transportation, Code of Administrative Offenses of the Russian Federation, foreign goods, automobile transport industry.

С 20 ноября 2016 года в России действует новый порядок приема квалификационных экзаменов в сфере международных автоперевозок. Работники транспортных предприятий, прежде всего водители – международники к 2018 году обязаны пройти аттестацию и получить специальное свидетельство о профессиональной компетентности, в сфере профессионального взаимодействия с иностранными и отечественными отправителями грузов, а также служащими таможенных органов различных государств [14]. В странах Европейского Союза уже в течение 4 лет действуют аналогичные программы обучения работников транспортной отрасли, без прохождения которых невозможно получить допуск к международной автоперевозке.

Не остаются в стороне от проблем образования и представители соответствующей профессиональной среды Ярославской области. В марте 2016 года Ярославской Торгово-Промышленной Палатой совместно с Региональным интегрированным центром – Ярославская область для представителей малого и среднего бизнеса проведен семинар «ЕС и Россия: транспортно логистические аспекты, порядок оформления документов. Экономические и правовые особенности торговли с ЕС» [12]. Также, в ноябре 2015 года и июле 2016 года автором данной публикации проведен практический курс обучения «Менеджер по таможене и ВЭД» в рамках дополнительного профессионального образования специалистов отделов внешнеэкономической деятельности предприятий и представителей транспортных предприятий Яро-

славля в Центре делового образования Ярославской Торгово-Промышленной Палаты.

Дополнительное профессиональное образование – одна из важнейших подсистем непрерывного образования взрослых, которая включает в себя профессиональную переподготовку специалистов, повышение квалификации, стажировку и самообразование [7]. Особенностью ДПО является участие в образовательном процессе категории обучающихся, уже имеющих профессиональное образование (как правило, высшее) и практический опыт.

В сфере внешнеэкономической деятельности (далее ВЭД), данной категорией транспортников должны заниматься высококвалифицированные специалисты системы ДПО в области психологии, педагогики, конфликтологии, коммуникации, экономики и права.

По мнению ведущих специалистов образовательной отрасли, ДПО является одним из серьезных факторов, позволяющих человеку овладеть опережающей профессиональной готовностью к изменениям в социально-экономических сферах, созданию эффективного механизма взаимовыгодных отношений работодателя и специалиста. Системное функционирование ДПО в сфере ВЭД будет способствовать формированию качественно новых знаний и умений для эффективной работы на выбранном поприще.

Еще в «Концепции модернизации современного образования до 2010 года», утвержденной в 2001 году, в качестве приоритетного был выделен компетентностный подход. Одной из важнейших задач системы ДПО, безусловно, является определение «ключевой компетенции» специалиста – профессионала [7], которая будет содержать мотивационную, рефлексивную, когнитивную, операционно-технологическую, социальную и поведенческую составляющие образовательной программы. Но, поскольку в рамках 72-часового курса повышения квалификации ставить задачу по формированию «ключевой компетенции», мы считаем нецелесообразным, в соответствии с одним из ведущих условий обеспечения качества содержания ДПО – учетом индивидуальных потребностей обучающихся и учетом профессионально-компетентностных факторов проектирования дополнительного образования – встает вопрос о системном, своевременном и методически грамотном обучении работников транспортной отрасли юридическим нормам и правилам отечественного законодательства международных грузоперевозок. В процессе вышеупомянутых разовых семинаров и курсов раздел о транспортном обеспечении ВЭД изучался на первом этапе обучения, поэтому наибольшее количество вопросов, связанных с началом проведения внешнеторговых операций,

возникло именно в аспекте нарушений таможенных правил при международных автоперевозках грузов. Действительно, несмотря на международные санкции и продуктовое эмбарго для товаров из Европейского Союза в РФ большая доля коммерческих грузоперевозок приходится именно на автомобильный транспорт [4].

Говоря о необходимости повышения профессиональной компетентности работников транспортной отрасли важно отметить, что в соответствии с одной из форм организации ДПО – блочно-модульной формой проведения занятий, реализуемой в частности, кафедрой теории и методики профессионального образования ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, курс профессионального обучения «Менеджер по таможене и ВЭД» в тематическом плане может быть разделен на 2 блока (модуля): «Транспортное обеспечение внешнеэкономической деятельности (ВЭД)» и «Основы декларирования товаров в таможенных целях на современном этапе», что будет способствовать его более глубокому усвоению.

Актуальность реализации упомянутой программы ДПО несомненна. Практика работы российских и иностранных транспортных компаний на отечественном рынке свидетельствует о достаточно большом количестве претензий со стороны таможенных органов России в виде возбужденных дел об административных правонарушениях (далее об АП) по поводу нарушений правил перевозок иностранных товаров по территории РФ [8]. Глава 16 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации полностью посвящена теме нарушения таможенных правил [5].

Важность системного повышения профессиональной компетентности работников международных грузовых автоперевозок подтверждается целым рядом примеров административных нарушений в сфере ВЭД. В данной работе считаем необходимым остановиться на практических вопросах процедуры привлечения к административной ответственности за нарушения таможенных правил представителей транспортных компаний при осуществлении международных грузовых автоперевозок и обосновать минимизацию рисков нарушения таможенных правил при коммерческих перевозках грузов еще на этапе обучения работников транспортной отрасли.

Согласно п. 2 статьи 215 ТКТС иностранные товары перемещаются по территории Евразийского Экономического Союза (далее ЕАЭС) согласно процедуре таможенного транзита. Таможенный транзит – таможенная процедура, в соответствии с которой товары перевозятся под таможенным контролем по таможенной территории Таможенного союза, в том числе через территорию государства,

не являющегося членом Таможенного союза, от таможенного органа отправления до таможенного органа назначения без уплаты таможенных пошлин, налогов с применением запретов и ограничений, за исключением мер нетарифного и технического регулирования [11].

В соответствии с п. 2 статьи 215 ТКТС перевозка иностранных товаров по территории ЕАЭС осуществляется от таможенного органа в месте прибытия (на таможенную территорию ЕАЭС) до внутреннего таможенного органа. Именно на данном варианте международной грузоперевозки, как наиболее характерном для практики работы транспортной отрасли, сосредоточим внимание.

Для наглядности рассматриваемого вопроса условно разделим процедуру реализации международной грузовой автоперевозки на 2 этапа:

а) этап 1 – собственно перевозка иностранного товара из места прибытия на таможенную территорию ЕАЭС до места назначения;

б) этап 2 – действия перевозчика при доставке иностранного товара в место назначения.

Для этапа 1 в практике работы наиболее характерны события, обозначенные в следующих статьях КоАП РФ: ст. 16.6 «Непринятие мер в случае аварии или действия непреодолимой силы», ст. 16.9 «Недоставка, выдача (передача) без разрешения таможенного органа либо утрата товаров или документов на них», ст. 16.10 «Несоблюдение порядка таможенного транзита», ст. 16.11 «Уничтожение, удаление, изменение либо замена средств идентификации», ст. 16.13 «Проведение грузовых и иных операций без разрешения таможенного органа». При следовании грузового автомобиля с иностранным товаром из места прибытия до внутреннего таможенного органа назначения наиболее часто возникают следующие обстоятельства, последствия которых могут послужить причиной привлечения перевозчика к административной ответственности: 1) дорожно-транспортное происшествие – зачастую приводит к уничтожению средств идентификации (пломбы, запорно-пломбировочные устройства), установленных на грузовом отсеке транспортного средства, порче или утрате части иностранного груза или всего иностранного груза, порче или утрате документов на иностранный груз; 2) события криминального характера (кражи, разбойные нападения), также приводящие к вышеобозначенным последствиям; 3) неисправности транспортного средства, приводящие к невозможности доставки иностранного товара в установленный таможенным органом отправления срок в место доставки товара. Таким образом, при возникновении обозначенных обстоятельств представителю транспортной компании, как правило, водителю или экспедитору

ру груза, необходимо отследить наличие в документах, составленных сотрудниками органов внутренних дел (акт о дорожно-транспортном происшествии, постановление о возбуждении уголовного дела) наличие сведений об утрате средств идентификации, повреждении или утрате груза. В случае, если грузовой автомобиль перевозит иностранный товар по процедуре международной перевозки грузов – книжки МДП, сотрудник ДПС МВД может сделать соответствующие отметки в аварийном листе данной книжки МДП.

Обязательным действием, которое следует произвести перевозчику, перемещающему иностранный товар в место доставки, при возникновении нештатных ситуаций – обратиться в близлежащий таможенный орган по пути следования. Каждую перевозку иностранного товара в таможенных органах по каналам связи сопровождает электронная копия транзитной декларации (далее ЭКТД), заполняемая в комплексном программном средстве КПС «Транзитные операции» должностными лицами таможенных органов стран ЕАЭС: – в ней содержатся основные, контролируемые таможенными органами сведения о товаре: вес, стоимость, срок таможенного транзита. Необходимо отметить, что за внесением изменений в ЭКТД перевозчикам следует обращаться в таможенные органы именно по пути следования, так как прибытие в таможенный орган назначения товара без уведомлений и изменений в ЭКТД в случае нештатных ситуаций может послужить причиной привлечения к административной ответственности по ст 16.6 КоАП РФ «Непринятие мер вследствие аварии или действия непреодолимой силы».

Таким же образом стоит действовать перевозчику иностранного товара при необходимости продлить срок таможенного транзита в случае неисправности транспортного средства, при этом к обращению в таможенный орган желательно приложить копии документов, свидетельствующих о ремонте транспортного средства в пути следования.

На выделенном автором статьи этапе 2 международной грузовой автоперевозки – действия перевозчика при доставке иностранного товара в место назначения – актуальны события, приводящие к ответственности за правонарушения по ст. 16.5 КоАП РФ «Несоблюдение режима зоны таможенного контроля», ст. 16.11 «Уничтожение, удаление, изменение либо замена средств идентификации», ст.16.13 «Проведение грузовых и иных операций без разрешения таможенного органа». Необходимо соблюдать режим зоны таможенного контроля (далее ЗТК) при нахождении грузового автомобиля с иностранным товаром в месте доставки, то есть без разрешения должностных лиц таможенных органов не покидать ЗТК. Действия по вскрытию грузового отсека транспортно-

го средства и снятия средств идентификации (пломб и запорно-пломбировочных устройств) проводить также только в присутствии и с разрешения должностных лиц таможенных органов.

Убедившись в необходимости организации и проведения системного практикоориентированного повышения профессиональной компетентности работников в сфере ВЭД, вспомним что начиная с 2003 года Россия присоединилась к Болонскому процессу в сфере образования, а в 2013 году принят федеральный закон «Об образовании в РФ», подчеркнувший его непрерывность в жизни каждого российского гражданина. Принятие сегодня новых профессиональных стандартов и конкретизация трудовых функций требует в системе ДПО обратиться к 3 категориям компетенций, формируемым в результате обучения:

1) Социально-личностные (определяющие взаимоотношения человека с другими людьми);

2) Общепрофессиональные компетенции (формируются для широкого круга профессий, обеспечивают хорошую адаптацию индивида на рынке труда);

3) Специальные компетенции (наличие профессиональных знаний и умений привязанных именно к субъекту труда) [13].

Освоение содержания двух упомянутых выше блоков (модулей) программы «Менеджер по таможене и ВЭД» в соответствии с блочно-модульной формой организации ДПО позволит сформировать у слушателей не только одну из специальных профессиональных компетенций – способность осуществлять контроль за соблюдением таможенного законодательства Российской Федерации о таможенном деле при совершении таможенных операций участниками ВЭД (ПК-1), выделенную в структуре ФГОС по специальности 38.05.02 «Таможенное дело» [9]., но и развить коммуникативные способности на базе полученных в ходе занятий знаний в области психологии общения и речевой культуры.

Поскольку содержание ДПО в сфере ВЭД напрямую связано с освоением знаний в сфере экономики и юриспруденции, необходимо отметить, что преподавателями ЯГПУ им К.Д. Ушинского наработан позитивный педагогический опыт по эффективному обучению различных категорий обучающихся экономическим основам взаимодействия нашего общества. Например, в диссертационной работе Россиной Н.С. «Традиционные и инновационные методы в системе подготовки студентов – заочников» ставится цель по формированию у обучаемых экономического мышления для увеличения практической ценности профессиональной деятельности, открытия экономической логики развития

событий в каждой отдельной организации или производстве [10]. В связи с тем, что в данной статье в качестве примера рассматриваются нарушения в сфере международных грузовых перевозок, значительную роль приобретает не только повышение культуры владения родным языком, но и иностранным с целью успешной коммуникации [3].

Также для развития системы ДПО взрослых в сфере экономики, и ВЭД в частности, заслуживает внимания идея рефлексивного подхода профессора Белкиной В.Н., который представлен ею в качестве механизма развития профессионала и реализации компетентностного подхода в целом. Рефлексивная компетенция выделена как ключевая не только в подготовке специалистов, но и в личностной характеристике [1].

В итоге мы считаем необходимым подчеркнуть, что дальнейшее научно-методическое обеспечение практических занятий по обучению работников транспортной отрасли региона должно решаться в русле концепции непрерывного профессионального обучения и личностного развития в течение всей жизни. Успешная деятельность ученых-практиков на базе данной концепции в системе ДПО ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, нашла свое отражение в ходе ежегодной международной интернет-конференции «Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации». В настоящее время педагогическая наука и практика переживает еще один непростой этап: концепция непрерывного образования настоятельно требует расширения всевозможного партнерства в сфере обучения [2]. Примером может служить взаимодействие предприятий транспортной отрасли и старейшего вуза города – педагогического университета. Организация партнерства между профессиональными сообществами в деле обучения специалистов различных отраслей экономики может сыграть позитивную роль в формировании образовательного кластера в регионе, как современного направления в развитии народного образования [6].

Материал данной статьи убедительно доказывает, что учет работниками транспортной отрасли практических аспектов работы, еще на этапе профессионального обучения, будет способствовать безопасности и эффективности международных грузовых перевозок автомобильным транспортом на современном этапе экономической реальности, а практику педагогов системы ДПО дополнит еще один новый аспект работы, требующий дальнейшего изучения. Мы убеждены, что только знанием экономики и права проблем в сфере международных грузовых автоперевозок не решить. Необходим комплексный подход к повышению профессионализма работников транспортной отрасли: овладение коммуникативной компетентностью на психолого-педагогической практико-ориентированной основе.

Список литературы:

1. Белкина, В.Н. Компетентностный подход в процессе непрерывного профессионального педагогического образования студентов [Текст]: монография / В.Н. Белкина. – Ярославль.: ЯГПУ им. К.Д.Ушинского, 2011. – 200 с. – С.17.
2. Бугайчук Т.В., Доссэ Т.Г., Коряковцева О.А., Куликов А.Ю., Тарханова И.Ю. Теория и методика профессионального образования в вопросах и ответах [Текст] / Т.В. Бугайчук, Т.Г. Доссэ, О.А. Коряковцева, А.Ю. Куликов, И.Ю. Тарханова – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – 107 с. – С.16.
3. Журина, А.С. О необходимости включения прагматических компонентов в процесс обучения иностранным языкам // Бюллетень науки и практики. Электрон. журн. 2017. №3 (16). С.231-234. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/zhurina> (дата обращения 15.03.2017).
4. Кичанов, М. Китай стал еще ближе. [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://expert.ru/siberia/2016/15/kitaj-stal-esche-blizhe> (дата обращения 10.03.2017).
5. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации. [Электронный ресурс] // – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_L (дата обращения 25.03.2017).
6. Лебедев, Е.В. Интеграционные процессы в образовательном пространстве региона [Текст] / Е.В.Лебедев // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – №1. – С.44-50.
7. Педагогика профессионального образования [Текст]: учебное пособие / под ред. В.А. Сластенина.- М.: Издательский центр «Академия», 2004 – 368 с. – С.196.
8. Показатели правоохранительной деятельности таможенных органов по линии административного производства. [Электронный ресурс] // – Режим доступа: <http://www.customs.ru/index.php> (дата обращения 15.05.2017).
9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 августа 2015 г. N 850 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.05.02 Таможенное дело (уровень специалитета)» [Электронный ресурс] // – Режим доступа: <http://www.fgosvo.ru/380502> (дата обращения 25.05.2017).
10. Россиина, Н.С. Традиционные и инновационные методы в системе подготовки студентов заочников [Текст]: авт. дис. канд-та пед. наук / Н.С. Россиина. – Ярославль, 2006. – 35 с.- С.12.
11. Таможенный кодекс таможенного союза [Электронный ресурс] // – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9 (дата обращения 25.05.2017).

12. Хроника Ярославской Торгово-Промышленной Палаты ТПП [Текст] // Деловые Вести Ярославии. – 2016.-№2(136). – С. 5.

13. Шадриков, В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход [Текст] / В.Д. Шадриков // Вестник высшего образования сегодня. – 2004.- №8. – С. 26-31.

14. Шадрина, Т. Водителям придется сдавать новые экзамены [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <https://rg.ru/2016/11/20/voditeliampriidetsia-sdavvat-novyie-ekzameni.html> (дата обращения 10.05.2017).

УДК 159.923

**А.Н.КАРЧАКИН, Ярославское высшее военное училище ПВО,
аспирант
KARJAKIN A. N., Yaroslavl higher military school of air defense,
graduate student**

**К ВОПРОСУ О СОЦИАЛИЗАЦИИ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ
В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО ВУЗА
THE QUESTION OF THE SOCIALIZATION OF FUTURE
OFFICERS IN THE MILITARY INSTITUTION**

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению вопроса социализации будущих офицеров в условиях военного вуза. Представлены механизмы и субъектные предикторы успешной социализации и адаптации курсантов в процессе обучения.

Annotation. The article is devoted to consideration of the question of socialization of future officers in military Academy. The mechanisms and subjective predictors of successful socialization and adaptation of students in the learning process.

Ключевые слова: социализация, адаптация, адаптированность, офицеры, военный вуз.

Keywords: socialization, adaptation, officers, military College.

В процессе формирования нового облика вооруженных сил России возникает потребность в новых специалистах, способных оперативно и компетентно реализовывать свои функции в современных условиях. Подготовка таких специалистов требует от военных учебных заведений новых подходов к организации профессиональной подготовке.

Особенное внимание необходимо обращать на решение задачи создания условий для адаптации и социализации курсанта в новых условиях.

Специфика социализации личности в образовательной среде военного вуза, изучение развития адаптационных способностей военнослужащих различных категорий нашло свое отражение в трудах отечественных военных педагогов и психологов. Анализируя эти исследования, мы получили представления о закономерностях социализации личности, о профессиональном становлении курсантов военных вузов, но вместе с тем, остаются неясными вопросы, связанные со стратегиями социализации, в наибольшей степени влияющих на успешность профессионализации будущих защитников Отечества. Незученными являются и факторы, которые влияют на этот процесс, а также вопрос о личностных особенностях курсантов, определяющих их профессиональное становление.

Обозначенные проблемы определяют необходимость обширного и глубокого изучения особенностей социализации курсантов во время обучения в военном вузе.

Специфическим механизмом, способствующим адаптации к условиям военного вуза, является организованность, структурированность, интегрированность личностных качеств курсантов на начальном этапе профессионализации (Кротова, 2017).

Отметим, что важным механизмом социализации будущих офицеров является повышение структурной организации внутренних взаимосвязей показателей социализации и личностных факторов. В этой ситуации происходит организованность, структурированность, интегрированность личностных качеств курсантов военного вуза, что в конечном итоге способствует социализации.

У курсантов в основе адаптации, а затем и социализации лежат интегративные механизмы, при этом у курсантов наблюдается связанная и жесткая структура взаимосвязи адаптации и социализации.

Личностными факторами, определяющими успешность социализации, у курсантов – будущих офицеров являются общительность, смелость, доверчивость, спокойствие, высокий самоконтроль, важными становятся – общительность и эмоциональная устойчивость.

Под адаптацией мы понимаем динамический процесс, включающий активность со стороны личности, сопровождаемый также определенными сдвигами в ее структуре, а адаптированность как результат адаптации у курсантов к обучению в военном вузе будет характеризоваться следующими особенностями в поведении и деятельности курсантов:

- удовлетворительное психологическое и физическое состояние курсантов в учебных и внеучебных ситуациях;
- принятие курсантом социальных ожиданий и предъявляемых к нему требований коллективом;
- соответствие поведения будущего офицера своим ожиданиям и внешним требованиям;
- способность оценивать свою позицию в системе официальных и неофициальных отношений;
- умение пользоваться предлагаемыми условиями для успешного осуществления своих учебных и личностных стремлений и целей.

Адаптация к новым условиям – это первый шаг к эффективной социализации.

Социализация – (от латинского *socialis* общественный), процесс усвоения человеком определенной системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества. Она – как процесс и результат усвоения и активного воспроизводства личностью социального опыта, осуществляемый в общении и деятельности. Социализация может происходить как в условиях стихийного воздействия на личность в различных обстоятельствах, так и в ситуации организованного взаимодействия во время нахождения в военном образовательном учреждении «закрытого» типа. В этот период происходит сознательно и бессознательно усвоение человеком определенной системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества.

Важно понимать, что оптимизация и использование эффективных педагогических стратегий в процессе социализации будущих офицеров представляет собой мероприятия по психологическому отбору кандидатов на учебу, их сопровождению в ходе учебно-воспитательного процесса, развитию личностных качеств таких как конформизм, самоконтроль и коррекции социально-психологического климата учебных коллективов, направленных на повышение эффективности индивидуального обучения и воспитания с учетом личностных особенностей каждого будущего офицера.

Список литературы:

1. Кротова, М.Н. Особенности социально-психологической адаптации курсантов на начальном этапе профессионализации// Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 5. С. 163-170.
2. Рожков, М.И., Коряковцева, О.А. Организация работы с молодежью. Введение в специальность: учебное пособие. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2008. – 110 с.

С.П.КОРЯКОВЦЕВ, кандидат педагогических наук,
преподаватель Ярославского высшего военного училища ПВО
S.P.KORYAKOVITSEV, candidate of pedagogical Sciences,
lecturer of Yaroslavl higher military school of air defense

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ДИСТАНЦИОННОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ В АСПЕКТЕ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ОБУЧАЮЩЕМУСЯ
THE USE OF DISTANCE EDUCATION TECHNOLOGIES
IN HIGHER SCHOOL IN ASPECT OF PERSONAL ASSISTANCE
THE LEARNER**

Аннотация. Статья посвящена описанию опыта использования технологий дистанционного образования при реализации программ высшего образования. Автором раскрыты конкурентные преимущества данных технологий по сравнению с традиционными средствами и методами; представлены условия, обеспечивающие наиболее эффективную помощь обучающемуся.

Annotation. The article describes the experience of using the technology of distance education in the implementation of programs of higher education. The author reveals the competitive advantages of these technologies compared to traditional means and methods; presents the conditions ensuring the most effective assistance the student.

Ключевые слова: дистанционное образование, потенциал образования, индивидуальная помощь.

Keywords: distance education, potential education, and individual assistance.

Новая парадигма высшего профессионального образования ориентирует нас на обеспечение вариативности образовательных систем и учебных заведений, гибкости и динамичности образовательного процесса в высшей школе. Одной из инновационных форм профессионального образования, динамично распространяющейся во всем мире, является дистанционное обучение. Интерес к нему начал проявляться еще в 1994 году. Активизация произошла после решения Коллегии Государственного комитета по управлению высшими учебными заведениями «О создании системы дистанционного образования в Российской Федерации».

Сегодня мы осознаем, что первейшей задачей образовательной политики в современной России является достижение необходимого качества образования, которое соответствует актуальным и перспективным потребностям личности, общества и, в конечном счете, государства.

Начиная с 1995 г. создание и развитие системы дистанционного образования в Российской Федерации определено одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере образования.

Классическое образование в той или иной степени переживает кризис во всех странах мира. К основным факторам этого можно отнести следующие: неспособность обеспечить всем желающим возможность получить необходимое им образование; отставание полученных знаний от уровня развития информатизации и технологий; низкая адаптивность систем образования к различным социально-экономическим условиям; специфичность образования, получаемого в отдельном учебном заведении.

Предварительный анализ, определивший основные препятствия, мешающие обучаться в традиционной системе образования, выявил следующие:

- ограниченная пропускная способность традиционной системы образования, связанная с ней необходимостью прохождения конкурсного отбора;
- невозможность регулярно посещать учебное заведение вследствие его удаленности, необходимость больших затрат на переезд и проживание;
- достаточно высокая оплата за обучение;
- практически исключена индивидуализация в образовательном процессе, что в настоящее время является актуальным [1, 4].

Система дистанционного образования позволяет смягчить эти препятствия, обеспечивая возможность учиться на любом расстоянии от учебного заведения, искореняя ограничения при приеме, предлагая обучение в удобное время, в удобном темпе, за более низкую плату, чем в традиционной системе.

Дистанционное образование или традиционное, но с использованием электронных модулей, при сохранении значимости традиционных средств важное место отводится средствам инновационных информационных технологий, в частности – программно-педагогические средства. Это и базы данных, являющиеся интеллектуальной собственностью, и целые системы – компьютерные, в том числе, мультимедиа и аудиозаписи; электронные библиотеки и электронные пособия. Именно они наряду с традиционными учебниками и методическими пособиями создают уникальную среду электронного обучения, доступную широкой

аудитории. Эта среда должна представлять собой автоматизированную систему, основанную на компьютерных и интернет-технологиях.

Мы понимаем, что необходим переход на качественно новый уровень получения образования, который будет связан с комплексной информатизацией всех компонентов системы образования и изменением организационных, дидактических и материально-технических основ действующей образовательной системы.

Все эти условия позволили нам сформулировать конкретные задачи, которые необходимо решить, в частности:

- раскрыть потенциалы дистанционного образования в образовательном процессе высшей школы;
- определить комплекс организационных форм, позволяющих оптимизировать образовательный процесс для студентов вуза в процессе дистанционного образования или с использованием электронных модулей;
- выявить сущность процесса организации индивидуальной помощи студентам вуза в процессе дистанционного образования;
- обосновать условия организации индивидуальной помощи студенту вуза в процессе дистанционного образования [3].

По-нашему мнению, процесс организации индивидуальной помощи студентам высшего учебного заведения с использованием электронных ресурсов организации предполагает создание условий для содействия эффективному обучению, особенно в преодолении, связанных с затруднениями через актуализацию имеющихся у обучающихся ресурсов.

Мы полагаем, что данный процесс будет эффективным при наличии следующих условий:

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

Организация индивидуальной помощи обучающимся вуза в условиях дистанционного образования, безусловно, предполагает создание условий для раскрытия потенциала студента, осознания им собственной проблемной ситуации, возникающей в ходе решения образовательных задач, и содействие в преодолении связанных с ней затруднений через актуализацию имеющихся у обучающихся ресурсов [2].

Потенциалами образования относительно организации индивидуальной помощи обучающемуся в процессе обучения и социального воспитания в вузе являются следующие:

- ценностные;

- образовательные;
- ориентационные;
- праксиологические.

Рассмотрим подробнее каждый из потенциалов.

Ценностные потенциалы определяются трансляцией личности гуманистически ориентированной профессиональной системы ценностей и стимулированием их интериоризации. Это происходит посредством использования рефлексивных методов и форм взаимодействия обучающегося и преподавателя в процессе организации индивидуальной помощи.

Образовательные потенциалы, это возможности дистанционного образования, связанные с обеспечением личности обучающегося в ситуации затруднения знаниями освоения новых ролей и моделей поведения. Это необходимо для прогрессивного социального развития будущего профессионала в своей сфере.

Ориентационные потенциалы заключаются в презентации личности нормативной основы будущей деятельности. Это происходит посредством трансляции образцов поведения во взаимодействии обучающегося и преподавателя, в контексте содержания образования.

Праксиологические потенциалы состоят в том, что в процессе оказания индивидуальной помощи уже накопленного обучающимся социального опыта через его аналитическую обработку в условиях коммуникации в дистанционных формах и практической ориентации содержания образования. Происходит насыщение образовательного процесса конкретными заданиями, предполагающими необходимость действовать в новой незнакомой ситуации.

Условиями эффективности организации индивидуальной помощи обучающимся вуза в данном образовательном процессе являются следующие:

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

Таким образом, весь этот комплекс организационных форм и позволяет обучающемуся в высшей школе оптимизировать и интенсифицировать организацию индивидуальной помощи.

Список литературы:

1. Давыдов, А.В. К вопросу о развитии профессиональных компетенций преподавателей в новых условиях информатизации

образования// Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2016. – Т.22. – №4. – С. 161-163.

2. Доссэ, Т.Г., Коряковцева, О.А., Тарханова, И.Ю. Тьюторское сопровождение взрослых обучающихся: возможности и перспективы// Ярославский педагогический вестник. – 2015.- № 5.- С. 100-103.

3. Коряковцев, С.П. Условия организации индивидуальной помощи студентам вуза в процессе дистанционного образования//Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова.

4. Коряковцева, О.А., Тарханова, И.Ю. Непрерывное образование как средство социализации взрослого человека//Вестник Вятского государственного университета. – 2015. – №8. – С. 132-135.

УДК 316.27.

М.Н.КРОТОВА, преподаватель Ярославского высшего военного училища ПВО, кандидат психологических наук
M.KROTOVA, lecturer of Yaroslavl higher military school of air defense, the candidate of psychological Sciences

О СПЕЦИФИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЯХ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ВУЗА НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ
ON PECULIARITIES OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF THE CADETS OF THE MILITARY UNIVERSITY AT THE INITIAL STAGE OF PROFESSIONALISATION

Аннотация. В статье описаны результаты исследования особенностей социально-психологической адаптации на начальном этапе профессионализации курсантов-юношей и курсантов-девушек военного вуза. Представлена структура внутренних взаимосвязей показателей адаптации и личностных факторов у курсантов-юношей и курсантов-девушек.

Annotation. The article describes the results of research of features of socio-psychological adaptation in the initial phase of professionalization of students-boys and cadet-girls military Academy. The structure of the internal relationships of indicators of adaptation and personal factors of students-boys and cadet-girls.

© Кротова М.Н., 2017

Ключевые слова: адаптация, социально-психологическая адаптация, курсанты.

Keywords: adaptation, socio-psychological adaptation, students.

Исследование различных аспектов адаптации личности имеет давнюю историю в психологии и по-прежнему занимает одно из центральных мест в психологии труда, инженерной психологии и в целом общей психологии. Учеными на современном этапе операционализированы и уточнены понятия: адаптация, адаптированность, адаптивные способности, адаптивность и др. Выделены уровни, положительные и отрицательные реакции психологической адаптации. Определены внутренние и внешние факторы, способствующие или затрудняющие процесс адаптации к профессиональной деятельности. Но в настоящий момент основной запрос теории и практики связан с конкретизацией изучения детерминант и ресурсов адаптации человека в контексте различных пространств его (человека) бытия: профессии, семье, обучении и т.д. Современная система профессионального обучения в военном вузе ориентирована на все большую оценку профессиональной надежности и адаптированности личности курсанта к профессиональной деятельности, которая осуществляется на основе оценки профессионально важных качеств (ПВК) абитуриентов. Однако не всегда, казалось бы, «успешные» по наличию профессионально важных качеств курсанты военных вузов адаптируются к профессии. Поэтому необходимы поиски новых и эффективных систем диагностики, отбора и сопровождения обучения курсантов на основе учета множества социально-психологических факторов, определяющих успешность их профессиональной адаптации.

Именно поэтому, актуально исследование динамики данных процессов и выработка адекватных данной ситуации методов ее решения.

Таким образом, цель нашей работы: выявить особенности социально-психологической адаптации на начальном этапе профессионализации курсантов-юношей и курсантов-девушек военного вуза.

Опираясь на результаты эмпирического исследования, мы сконцентрируемся на главных результатах нашего исследования.

1. Специфическим механизмом адаптации курсантов к условиям военного вуза является повышение структурной организации внутренних взаимосвязей показателей адаптации и личностных факторов. В ситуации острой адаптации происходит организованность, структурированность, интегрированность личностных качеств курсантов военного вуза.

Общий уровень адаптации курсантов за полгода обучения не изменился. При этом обратим внимание на динамику самооценки. Падение самооценки своей позиции в системе официальных и неофици-

циальных отношений может быть связано с неисполнением собственных ожиданий, а также с усилением и повышением требований к курсантам. Совершенно естественно, что, вступая в новый коллектив, каждый человек испытывает определенные ожидания от своего там пребывания: кто-то хочет стать лидером, кто-то – найти близкого друга, кто-то хочет быть лучшим в учебе и т. п. В первые месяцы совместного обучения и общения групповые позиции очень подвижны и мало дифференцированы, поэтому удовлетворенность ими может быть достаточно высокой. Через полгода позиции в группе становятся более стабильными: преподаватели в основном уже формируют свои представления о каждом студенте, в неофициальных отношениях также наступает ясность. И в это время, подводя первые итоги обучения, самооценка своей позиции в отношениях может быть существенно ниже, чем раньше, так как часть ожиданий и притязаний оказываются нереализованными.

2. Отмечается сближение значений общего уровня адаптации у юношей и девушек через полгода обучения. Юноши становятся более спокойными, выдержанными, уверенными в себе, более управляемыми и менее рефлексивными. Образно говоря, они находят оптимальный способ «выражения себя», «принимают нужную форму», которая адекватно вписывается в требования военного вуза. Соответственно появляется и удовлетворенность сложившейся ситуацией. У девушек же, в силу большей рефлексивности и усиления неконформизма, напротив, появляется неудовлетворенность коллективом. Таким образом, по истечении первого периода адаптации конформизм как наиболее значимая характеристика для адаптации в начале обучения, уступает свое место целому ряду других личностных факторов. Теперь успешная адаптация связывается с теми факторами, которые «отвечают» за эмоциональную устойчивость и стабильность, а также открытость и искренность в общении.

3. В начале обучения для успешной адаптации необходимо такие личностные качества как конформизм и высокий самоконтроль, а также аналитическое мышление, через 6 месяцев обучения наиболее существенные вклады в успешность адаптации курсантов вносят спокойствие (O2-) и высокий самоконтроль (Q3+). Через полгода обучения высокий самоконтроль сохраняет свою значимую роль для успешной адаптации, а конформизм и радикализм (вносившие значимый вклад на первом этапе) уступают свое место спокойствию. Здесь, вероятно, можно говорить о том, что через полгода обучения курсанты уже приобрели как позитивный, так и негативный опыт, связанный с обучением в военном вузе. Эффект новизны, имевший большое значение в начале, на этом этапе

уже фактически перестает действовать, события становятся все более и более предсказуемыми, и понятными, требования возрастают. В связи с этим на втором этапе адаптации наращивает свою роль хладнокровие, уверенность в себе, умение сдерживать тревогу. Сюда логично вписывается и наращивание доминантности как личностного фактора. Личностными факторами, определяющими успешность адаптации и обладающими наибольшей корреляционной нагруженностью, у курсантов-юношей являются общительность, смелость, доверчивость, спокойствие, высокий самоконтроль, у курсантов-девушек – общительность и эмоциональная устойчивость.

4. У курсантов-юношей и курсантов-девушек в основе адаптации лежат интегративные механизмы, при этом у курсантов – юношей наблюдается более связанная и жесткая структура взаимосвязи адаптации и личностных качеств, у курсантов-девушек эта структура взаимосвязей более гибкая и менее нагруженная тесными взаимосвязями. Что свидетельствует о качественных изменениях в структуре у юношей-курсантов, при этом структура не просто изменяется, а качественно трансформируется, у девушек же наблюдается «нелинейная» структура и менее организованная.

Согласно результатам корреляционного анализа, у юношей наблюдается более связанная и жесткая структура взаимосвязи адаптации и личностных качеств. При этом наиболее корреляционно нагруженными личностными факторами являются общительность, смелость, доверчивость, спокойствие, высокий самоконтроль.

У девушек эта структура взаимосвязей более гибкая и менее нагруженная тесными взаимосвязями. При этом, наиболее корреляционно нагруженными являются общительность и эмоциональная устойчивость. Именно эти личностные черты наиболее тесно связаны с общим уровнем адаптации.

5. Статистически достоверной связи между уровнем рефлексивности и уровнем адаптации курсантов-юношей в начале обучения выявлено не было. Статистически достоверных взаимосвязей между уровнем рефлексивности и показателями адаптации на втором этапе исследования не выявлено ни у юношей, ни у девушек. На первом этапе исследования у девушек наблюдалась значимая положительная корреляция между уровня рефлексивности и адаптацией, а на втором этапе такой связи выявлено не было. Это дает основание предположить, что на втором этапе адаптации, по мере включения в новые условия, рефлексивность снижает свои адаптационные возможности, уступая место другим личностным ресурсам (прежде всего, общительности и эмоциональной устойчивости). Другими словами, в начале

обучения для успешной адаптации девушкам необходимо думать и анализировать себя и внешнюю среду, а по прошествии первого адаптационного периода более важным становится уметь выстраивать межличностные контакты и преодолевать стрессовые ситуации без потери самообладания и трезво оценивать действительность.

6. Через 6 месяцев обучения наиболее связанными с адаптационными составляющими оказались такие личностные черты, как общительность (А), смелость (Н) и самоконтроль (Q3). Эти характеристики положительно коррелируют с каждым из аспектов адаптации. Другими словами, повышение у курсантов-юношей общительности, активности и умения контролировать свои эмоциональные проявления сопряжены с более высоким уровнем адаптации. Отрицательными корреляциями адаптационные характеристики связаны с подозрительностью (L) и тревожностью (O). То есть, рост недоверчивости, настойчивости и озабоченности сопровождается у юношей снижением уровня адаптации. На наш взгляд, данные взаимосвязи являются вполне естественными и в целом универсальными (применимыми для большинства других коллективов).

В данном случае можно еще раз подчеркнуть, что и общительность, и смелость юношей–курсантов через 6 месяцев обучения «работают», прежде всего, на сближение с коллективом, усиливая социабельность и ориентацию на группу и ее решения. С нашей точки зрения, этот процесс очень точно и адекватно отражает основные особенности военной деятельности и воинских коллективов. А именно – высокую степень коллективизма.

Таким образом, и у юношей, и у девушек через полгода обучения важное значение приобретает общительность, которая обеспечивает необходимый уровень социабельности и эмоциональной устойчивости.

7. Структура внутренних взаимосвязей показателей адаптации и личностных факторов у курсантов-юношей, как на начало обучения, так и через 6 месяцев после поступления в военный вуз, носит гетерогенный характер и характеризуется качественными изменениями между структурными показателями, у курсантов-девушек на разных этапах обучения структура показателей гомогенна и отличия носят скорее количественный характер.

Изучаемая система личностных черт, рефлексивности и адаптации у юношей во время обучения подвергается большим изменениям. Образно говоря, она «склеивается» и становится довольно жесткой и малоподвижной.

Из полученных результатов видно, что качественные различия между структурами показателей личностных черт, рефлексивности

и адаптации характерны для юношей-курсантов на разных этапах обучения (в начале обучения и через 6 месяцев после начала). То есть, структура показателей носит гетерогенный характер.

У девушек же на разных этапах обучения структура показателей гомогенна и отличия носят скорее количественный характер. Однако можно предположить, что при увеличении выборки, выявятся и качественные различия (так как уровень значимости невысокий).

Остальные различия структурных взаимосвязей (у юношей и девушек в начале обучения, у юношей и девушек после 6 месяцев обучения) продиктованы лишь количественными перестройками структур. Обнаруженные структуры являются в целом однородными по содержанию взаимосвязей внутри них.

Список литературы:

1. Жалагина, Т.А. Введение в психологию труда. Учебно-методическое пособие./ Т.А. Жалагина. – Тверь: Тверской госуниверситет, 2008.

2. Карпов, А.В. Психология в профессиональной деятельности: учебное пособие / А.В. Карпов. – Ярославль: ЯрГУ, 1991. – 245 с.

3. Карпов, А.В. Метасистемная организация уровней структур психики: монография / А.В. Карпов. – М.: изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 504 с.

4. Коряковцева, О.А., Бугайчук, Т. В. Социально-политические и психологические основы работы с молодежью: учебное пособие / О.А. Коряковцева, Т.В. Бугайчук. – Ярославль, 2013. – 103 с.

5. Кротова, М.Н. Особенности социально-психологической адаптации курсантов военных вузов на начальном этапе профессионализации / М.Н. Кротова // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 5. – С. 163–170.

Е.А.КРОШЕВА, директор ФГБУ ПОО «Государственное училище (техникум) олимпийского резерва по хоккею»

E.A.KROSHEVA, FSBI PОО "State College (College) Olympic reserve on hockey", Director

**О РОЛИ МАССОВОГО СПОРТА В РАЗВИТИИ
СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ
(НА ПРИМЕРЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ)
ON THE ROLE OF SPORTS IN DEVELOPMENT
OF SOCIAL ACTIVITY OF YOUTH (ON THE EXAMPLE
OF YAROSLAVL REGION)**

Аннотация. Автор статьи поднимает важную тему для современной государственной политики – это развитие массового спорта, в первую очередь молодежного спорта. Делает акцент на роли спорта в развитии личности современного молодого человека. Определяет трудности и перспективы развития массового спорта в Ярославском регионе.

Annotation. The author of the article raises an important topic for modern public policy is the development of mass sports, primarily youth sports. Focuses on the role of sports in personality development of a modern young man. Defines constraints and perspectives of development of mass sports in the Yaroslavl region.

Ключевые слова: массовый спорт, молодежная политика, молодежь.

Keywords: mass sports, youth, youth.

Традиционно говорят, что спорт – вне политики, но в свете последних антидопинговых скандалов, мы считаем, что спорт является важнейшей составной частью государственной политики. Особенности современного этапа социально-политической трансформации требуют нового уровня взаимодействия молодежи и государства, общественно-политических молодежных организаций и властных структур, так как основополагающим фактором развития молодежи, в том числе ее социальной активности, по мнению О.А. Коряковцевой и Т.В. Бугайчук, является молодежная политика, осуществляемая государством [1].

Поэтому, в условиях сложившейся ситуации одним из наиболее приоритетных направлений государственной молодежной политики становится пропаганда здорового образа жизни, профилактика и оздоровление негативных явлений в молодежной среде. В рамках большинства

региональных комплексных программ по молодежной политике предусмотрены целые комплексы мероприятий по реализации данного направления работы с молодежью. Мероприятия можно объединить в несколько целевых блоков действий, которые представлены в диссертации О.А. Коряковцевой [2].

Первый блок – это информационно-пропагандистский блок: организация и проведение акций среди молодежи по пропаганде здорового образа жизни, профилактике алкоголизма, наркомании, табакокурения, а также вируса иммунодефицита человека и заболеваний, передающихся половым путем.

Второй блок – организационный: содействие созданию молодежных организаций, осуществляющих антинаркотическую деятельность в подростковой и молодежной среде. Поддержка проектов, программ студенческих социальных, педагогических отрядов, деятельность которых направлена на работу со школьной, учащейся и студенческой молодежью по профилактике асоциальных явлений в молодежной среде.

Третий блок – практический блок: организация мероприятий, способствующих социализации и оздоровлению молодых людей (летние смены, турпоходы, выездные занятия, фестивали, форумы). Развитие системы работы с молодежью «группы риска» и неформальной молодежью.

И четвертый – научно-исследовательский: проведение научных исследований, мониторингов по вопросам формирования здорового образа жизни среди молодежи, профилактики психоактивных веществ в молодежной среде. Организация и проведение итоговых совещаний, конференций, «круглых столов» по вопросам обобщения опыта профилактической работы с безнадзорностью и правонарушениями несовершеннолетних, асоциального поведения в молодежной среде.

Наряду с повышением активности населения в участии в официальных физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых областными и муниципальными организациями, осуществляющими деятельность в сфере физической культуры и спорта, наблюдается рост интереса у населения Ярославского региона к самостоятельным занятиям физической культурой, активному отдыху, досугу и занятиям экстремальными видами спорта. Данный факт, не смотря на отсутствие официальных данных статистики и сложности учета количества лиц, участвующих в указанном процессе, подтверждается степенью загруженности спортивных объектов, предназначенных для массовых занятий спортом, а также увеличением спроса на спортивные услуги, в том числе, прокат спортивного инвентаря и оборудования.

Но в Ярославской области существует ряд проблем с реализацией данного направления государственной молодежной политики, обу-

словенных Основные проблемы отрасли физическая культура и спорт отсутствием региональных стандартов жизнеобеспечения населения в сфере физической культуры и спорта и нормативно-правовой базы их формирования и обеспечения работы по их соблюдению, недостаточный уровень квалификации в вопросах управления отраслью у специалистов, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спортом на муниципальном уровне, а также отсутствие системы подготовки отраслевых специалистов, отсутствие единого подхода к осуществлению деятельности по пропаганде здорового образа жизни и популяризации занятий физической культурой и спортом. Слабое использование отраслевыми организациями возможностей современных информационных технологий и т.д.

Данные проблемы решаются на всех уровнях государственной политики начиная от национальной стратегии развития физической культуры и спорта, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 1101-р от 7 августа 2009 г. «Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года», заканчивая стратегией социально-экономического развития Ярославской области до 2030 года, утверждённой постановлением Губернатора области от 22.06.2007 № 572 «О стратегии социально-экономического развития Ярославской области до 2030 года» и « Концепции развития физической культуры и спорта в Ярославской области на период до 2020 года»

На региональном уровне значительное внимание уделяется созданию условий для физического развития молодежи. К наиболее массовым видам спорта относятся: плавание, футбол, легкая атлетика, хоккей.

На территории области ежегодно проводится более 200 областных, межрегиональных и всероссийских соревнований. Функционирует областная коллегия по вопросам молодёжной политики, физической культуры и спорта, в состав которой входят представители областных органов власти, общественных организаций, муниципальных образований, в чью компетенцию входят вопросы физической культуры и спорта.

Мы считаем, важным продолжение работы в области развития массового спорта, но важно разработать стратегию развития молодежного спорта, где государству необходимо взять на себя инициативу по поддержке и развитию молодежных и детских общественных объединений всех уровней, созданию дополнительных форм и механизмов взаимодействия, стимулирующего общественную активность молодежи. Общий смысл стратегии – создание в обществе условий и стимулов для жизнедеятельности новых поколений, которые способствовали

бы проявлению, развитию и реализации задатков, способностей и талантов молодых людей в целях социально-экономического развития.

Список литературы:

1. Коряковцева, О.А. Бугайчук, Т.В. Роль молодежного массового спорта и культуры в формировании патриотических и гражданских основ личности // Развитие политических институтов и процессов: зарубежный и отечественный опыт [Электронный ресурс]: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции (Омск 29 апреля 2016 г.). – Электрон. Текст. Дан. – Омск: Изд-во Ом. Гос. ун-та, 2016. – С. 151-154.

2. Коряковцева, О.А. Государственная молодежная политика как фактор общественно-политической активизации молодежи в постсоветской России : диссертация на соискание ученой степени доктора политических наук : ГОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова». – Ярославль, 2010. – 400 с.

3. Коряковцева, О.А. Бугайчук, Т.В. Молодой лидер Ярославской области. Какой он?// Социальное лидерство в образовательной среде [Текст]: материалы всероссийской научно-практической заочной интернет-конференции / под науч. ред. Т. Н. Гушиной. – Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2017. – 138 с. С.22-27.

УДК 316.6

Е.А.КРУТИЙ, педагог – психолог, федеральное агентство железнодорожного транспорта Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» (ФГБОУ ВО ПГУПС) Ярославского филиала ПГУПС

E.A.KRUTYI, educational psychologist, federal agency of railway transport Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University” (FGBOU VO PGUPS) Yaroslavl branch of PGUPS

**ФОРМИРОВАНИЕ «ЛИДЕРСТВА» КАК КЛЮЧЕВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ ЯРОСЛАВСКОГО ФИЛИАЛА ПГУПС
BUILDING LEADERSHIP AS A CORE COMPETENCE
FOR STUDENTS YAROSLAVL BRANCH OF PGUPS**

Аннотация. В статье дается описание образа лидера, классифи-

каций лидеров, используя технологию ментальной карты. Представлен опыт работы педагога-психолога в данном направлении на протяжении нескольких лет. Описывается наиболее яркий пример, который проиллюстрирован в приложении. Предлагаются направления работы по изучению данного материала преподавателям и психологам.

Annotation. The article provides an information about leader image and types of leadership. The educational psychologist shares her own work experience in using mind mapping technique for several years. The most inspiring example for using mind maps is described through the article and given in details in attachment. The author develops the ways for studying the subject by teachers and psychologists.

Ключевые слова: «ментальная карта (майндмэппинг)», «лидер», «лидерство», «типы лидеров».

Keywords: mind mapping, leader, leadership, types of leadership.

Развивать в себе лидерские качества, выбрать правильный вектор для построения дальнейшей успешной карьеры – основополагающий фундамент для студента- «железнодорожника».

На практике мы выявляем и развиваем лидерские качества посредством тренинговых занятий, психологических техник и упражнений, но хотелось бы более подробно остановиться на теоретических «китах»...

Студенты Ярославского филиала ПГУПС (бывший МИИТ) в контексте курса «Психология и этика деловых отношений», раздела «Руководство и лидерство» изучают понятие «лидер», «лидерство», существующие классификации лидеров, теории лидерства и проч. посредством ведения конспекта, так называемых «зарисовок» к лекции, причем творческих... Этот вариант изучения и систематизации материала называется «ментальные карты» (майндмэппинг). Он удобен для восприятия и позволяет в сжатые сроки освоить и структурировать достаточно большой пласт теории, причем в яркой эмоциональной форме.

Заметим, что постоянное следование неэффективным традиционным способам записи материала лекций часто ассоциируется со скукой, приводят к утомляемости.

Традиционно линейно записанный материал труден для запоминания. Для осмысления большого объема информации необходимо немалое количество времени, расходуется оно неэффективно, возникают трудности для нахождения главных мыслей, ключевых идей, и что самое значимое, зачастую отсутствует творческий подход, как один из основополагающих в развитии креативного мышления молодежи.

Обучающиеся много психической энергии тратят на «борьбу»: с самим собой, с информационным хаосом, в результате чего снижается мотивация к изучаемому предмету, продуктивность учебной дея

тельности, преобладает пласт негативных эмоциональных «красок»: скука, отчаяние, собственная тупость.

Почему решили применять данную педагогическую технологию на занятиях разьясним далее...

Существуют весьма интересные способы упорядочения знаний, которыми активнее пользуются во всем мире, чем в России. К таким способам относится методика построения ментальных карт: она вошла в обычную практику у европейцев, американцев, австралийцев – однако для россиян она всё еще в новинку. Что же такое ментальные карты и как они могут помочь?

Создавать ментальную карту просто; к тому же при этом вы получаете удовольствие от творчества и тратите меньше времени, чем тратили бы на работу с обычными текстами. Информацию легче запоминать, когда она наглядно, структурно представлена на одном листе.

Когда вы создаете ментальную карту, вы убиваете сразу нескольких зайцев: записываете информацию, запоминаете ее, развиваете мышление (ассоциативное, творческое, логическое), память, при этом задействуете весь потенциал своего мозга!

Эффективное использование мозга – вот к чему стремился Тони Бьюзен. Изучая психологию, нейрофизиологию мозга, нейролингвистику, кибернетику, теорию восприятия, теорию творческого мышления и общие науки, Тони Бьюзен пришел к промежуточному заключению. Производительность мозга можно увеличить, сохранив его эффективность, если дать возможность его потенциальным способностям работать совместно. [1]

Простейшие, на первый взгляд, приемы вносили самую впечатляющую лепту. Например, простое комбинирование двух кортикальных способностей, а именно речи и восприятия цвета, позволило Тони Бьюзену коренным образом пересмотреть подход к конспектированию. Конспектирование с добавлением всего двух цветов в графику представления материала более чем в два раза улучшило мнемонические характеристики конспектов и, что еще важнее, внесло элемент развлекательности в процесс учебы.

На ранних стадиях разработки идеи интеллект-карт Тони Бьюзен предполагал применять их, прежде всего, как мнемонический инструмент. Однако, после долгих бесед и споров со своим братом, Тони Бьюзен пришел к выводу: метод комбинирования речи и восприятия цвета можно применять и в развитии творческого мышления.

Интеллект-карты являются мощным орудием. Они позволяют обозначить основные идеи, из которых четко выявляются взаимосвязи.

Ментальные карты являются промежуточной стадией между размышлениями и переносом мыслей на бумагу (методисты наши).

На каких же принципах базируется данная технология?

Это прежде всего развитие мышления: ассоциативного, иерархического, визуального (преимущественно для «визуалов» и «кинестетиков») [1].

При конспектировании в голове проносится огромное количество полезных мыслей. И возникает вопрос: «Как бы так эти мысли законспектировать?». Мысли можно конспектировать в виде обычного текста, в виде таблиц, графиков, списков, рисунков. Но наиболее приближенным к языку мозга визуальным способом отображения информации являются Интеллект-карты.

Для примера проиллюстрируем варианты работ студентов, связанные с тематикой «Анимэ», известных в кругах молодежи «Миньнов».

Рассмотрим более подробно один из примеров ментальной карты студентки специальности «Экономика и бухгалтерский учет по отраслям». В верхней половине пространства карты, студентки-сестры Смирновы, в образе «анимэ» представили классификации типов лидеров по следующим критериям: по содержанию лидерской деятельности, можно увидеть образ «Эмоционального», «Информационного», «Делового» лидера. Каждый образ четко олицетворяет данный тип, например, у «Информационного» лидера его значимость подчеркивают такие имиджевые атрибуты, как книга, аксессуар – очки. У «Эмоционального» лидера – привлекательный, женственный облик, способный к эмпатийному слушанию, имеющий «интровертируемый образ» (данные зарисовки вы можете обнаружить в правом верхнем углу ментальной карты). В психологии известна классификация лидеров, по тому, как их воспринимает группа. В верхней части пространства на ветви «Восприятие группы», можно обнаружить следующие типы: «один из нас», «лучший из нас», «хороший человек», «служитель». По зарисовкам прослеживается образ лидера – «хорошего человека», по позитивной энергетике, которую он несет окружающим, образ лидера – «лучшего из нас» по- ярко выраженной индивидуальности, нестандартности мыслей. Лидер- «один из нас» является «первым среди равных» и порою, волею случая, оказывается на руководящей должности. С тенденцией к центру выделена классификация лидеров по исполняемым функциям: «творец», «организатор», «борец», «утешитель».

В верхнем левом углу данной работы представлена классификация по трудам известного психоаналитика Зигмунда Фрейда. Данное пространство «пропитанное психоанализом», представляет собой

зарисовки к следующим типам: «лидеру-тирану», «лидеру-рыцарю»: оказывающему манипулятивные воздействия на других и мужественно посредством зарисованных атрибутов защищающего другого, соответственно. Лидер- «плохой пример» предстает перед нами в образе молодого человека, курящего сигарету (девушки в реальной жизни придерживались здорового образа жизни, по этому для них образ «курящего» являлся негативным образом подростка). Лидер «кумир», лидер «одиночка» четко олицетворяют их информационное содержание: «кумир» обладает незаурядными способностями, ораторским искусством, желанием и возможностями вести за собой других, а «одиночка» подразумевает «лидера-изгоя», под своим внешним обликом и это четко прослеживается в его невербальных проявлениях. «Лидер-патриарх» предстает в образе строгого, но любимого отца (либо матери). Такие лидеры как «организатор», «искуситель» (соплатнитель, «вожак») предстают перед нами в своих ярких образах: «искуситель» сродни к «эмоциональному лидеру» (см. предыдущие классификации). «Вожак» имеет общие точки пересечения с «лучшим из нас» и является ключевой фигурой, выделяющейся из толпы. «Лидер-организатор» представленный в деловом стиле, в очках с микрофоном, с журналом для записей пометок в руке, его деловой образ подчеркивают имидживые атрибуты: рубашка, галстук, пиджак, очки.

Так же девушки выделили классификацию лидеров по исполняемым ролям, к ним отнесли «лидера-организатора», «инициатора», «генератора», «эталона», «мастера», «эрудита», более подробных зарисовок студентки делать не стали, так же, как и к перечисленным теориям лидерства (левое пространство от центра) при этом более подробно остановились на понятии «Власти», зарисовав ее яркий атрибут – корону и работе менеджера, как управленца. Одну ветвь девушки посвятили работе с отдельными видами групп, расставив акценты на мотивационную составляющую, методы социального управления, и контроль. По итогам мотивационной составляющей студентки схематично изобразили пирамиду потребностей А. Маслоу. К методам социального управления отнесли организационно-распределительные, социально-психологические, также подчеркнули типы «рабочие лошади», «звезды», «мертвая древесина», «проблемные работники». На ветви под названием «распределение обязанностей» девушки указали структурную, матричную, функциональную, штатные и другие виды распределения функционала между работниками при поставке задач, также пытались обозначить форму и стили руководства.

В нижнем правом углу ментальной карты, можно обнаружить образы делового мужчины и деловой женщины и классификацию ти-

пов менеджеров: «диктатора», «паттерналиста», «организатор», «маклера», «современного менеджера».

Студенты с большим интересом делали зарисовки достаточно большого пласта теоретического материала и с яркими позитивными эмоциями впоследствии защищали свои работы в малых группах. Заметим, результативность работ достаточно высока, по аспектам оценивания по пятибалльной шкале практически не встречаются неудовлетворительные отметки. И даже ребята, обучающиеся «средне», способны за данную работу получить максимальные баллы. По отзывам студентов такого рода задание является для них эмоционально-ярким, запоминающимся. Здесь уместно вспомнить прямо пропорциональную зависимость между «следами» запоминаемого материала и эмоциональной окраской, описанную в работах Л.В. Черемошкиной [4].

Выстраивая, изучая некий образ «лидера», студенты, порою бессознательно, моделируют свое будущее, будущее успешного руководителя. На этом мотивационном пути им помогают мероприятия ЯРМОО «Ассоциация молодых профессионалов», которые плодотворно посещаем на протяжении нескольких лет со студентами, даже занимая призовые места, например, в карьерном конкурсе «Трамплин» работа сестер Смирновых заняла почетное призовое место!



Список литературы:

1. Бьюзен, Тони и Барри: Супермышление. Москва, Попурри, 2007 г.
2. Столяренко, Л.Д. Психология и этика деловых отношений. Ростов-на-Дону, Феникс, 2003.
3. Тони Бьюзен. Карты памяти. Используй свою память на 100 %. И. Росмэн-Пресс. 2007 г.
4. Хорст, Мюллер. Составление ментальных карт. Метод генерации и структурирования идей. И.Омега – Л.2007 г.
5. Черемошкина, Л.В. Развитие памяти детей, Ярославль, Академия развития, 1997 г.

А.Ю.КУЛИКОВ, заместитель директора Института развития кадрового потенциала, кандидат психологических наук, доцент,
А.И.ЕМЕЛИН, преподаватель Ярославского высшего военного училища ПВО, кандидат психологических наук, доцент
A.Kulikov, Deputy Director of the Institute for development of human potential, candidate of psychological Sciences, associate Professor
Emelin Alexander, lecturer of Yaroslavl higher military school of air defense, the candidate of psychological Sciences, associate Professor

**О ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПОДХОДАХ
К ИЗУЧЕНИЮ ВОИНСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ КУРСАНТОВ
ON PSYCHO-PEDAGOGICAL APPROACHES TO THE STUDY
OF MILITARY DISCIPLINE CADETS**

Аннотация. Авторы статьи рассматривают основные подходы к воинской дисциплине курсантов с точки зрения психолого-педагогических основ, которые помогут решить проблему с дисциплиной в курсантском подразделении через систематические, согласованные усилия всех субъектов военного управления и воинского воспитания. Акцент в статье делается на индивидуально-личностном, управленческом и коллективно-групповом подходах.

Annotation. The authors consider the main approaches to military discipline of the cadets from the point of view of psycho-pedagogical fundamentals that will help solve the problem of discipline in the cadet division through the systematic, concerted efforts of all subjects of military control and military training. The emphasis is on individual, managerial and collective group approaches.

Ключевые слова: воинская дисциплина, курсант, психолого-педагогические подходы.

Keywords: military discipline, cadet, psychological and pedagogical approaches.

В стране и армии произошли радикальные изменения, которые настойчиво требуют изменения подходов к воинской дисциплине. Намечились положительные тенденции в формировании институтов гражданского общества [2], усилился общественный контроль за положением дел в армии, растет позитивное отношение к военной службе, вместе с тем остаются нерешенными многие социальные проблемы

военнослужащих, продолжает сохраняться тенденция «вымывания» из армейских рядов наиболее активной части офицеров и в первую очередь молодых. Существует крайне опасная тенденция снижения интеллектуального потенциала призывников, что ведет к их неспособности осваивать в полном объеме сложные военные специальности. Переход Вооруженных сил на комплектование военнослужащими по контракту позволяет переломить ситуацию, вместе с тем существует определенная опасность, что армия может превратиться в рядового «работодателя», а поступающие на службу по контракту молодые люди принесут в армейские ряды все пороки современного общества. Остро стоит вопрос комплектования сержантских должностей, подготовки их к работе с человеком, повышения профессионализма и качества принятия управленческих решений [1].

Первым шагом в направлении новых подходов должен стать объективный и честный анализ современного уровня состояния воинской дисциплины, признание того, что за пропагандистскими лозунгами о «высочайшей сознательности граждан и недостижимом для армий других стран состоянии правопорядка» ничего, кроме попытки напугать противника, не стоит. Следование данным лозунгам приводит к совершенно оторванным от реалий выводам о том, что «отдельные случаи проявления недисциплинированности» являются следствием недоработки «отдельных командиров», их низкой требовательности, неорганизованности и игнорирования рекомендаций по укреплению правопорядка. Сегодня предлагаются модифицированные под ситуацию прежние методы работы: усиление и тотализация контроля за поведением военнослужащих, внедрение отдельными командирами для подчиненных явных и скрытых самодеятельных форм наказания и поощрения.

Опыт работы в высшем военном учебном заведении показывает, что дисциплина курсантов столь же хорошо соответствует общим тенденциям, существующим в войсках в силу их широкой общественной детерминации. Решить проблему с дисциплиной в курсантском подразделении (как, впрочем, и в солдатском коллективе) позволят систематические, согласованные усилия всех субъектов военного управления и воинского воспитания, заинтересованное участие общественных, религиозных организаций и немедленное приведение правовой базы военной службы в соответствие с требованиями к боевой готовности и уровню подготовленности личного состава.

Полная картина всей совокупности явлений и причинно-следственных отношений, всесторонне отражающих проблему воинской дисциплины и деятельности по ее укреплению, предполагает межпредметный подход. Психолого-педагогическое исследование всей

системы воинской дисциплины, теоретическое обоснование мероприятий по ее укреплению, а также разработка методов и форм дисциплинирования эффективны только тогда, когда они опираются на единую концепцию, непротиворечивую модель, отражающую закономерности нормативного поведения.

Система представлений о личности воина, о социальной группе и их свойствах, необходимых для постоянно воспроизводимого нормативного поведения, с одной стороны, и психолого-педагогический анализ причин нарушений воинской дисциплины, с другой стороны, служат научным фундаментом для формирования комплекса мер, которые необходимы для дисциплинирования военнослужащих.

Параллельно с теоретической моделью в армии функционирует реальная система работы должностных лиц по укреплению дисциплины как совокупность разделяемых большинством командиров и начальников (субъектов дисциплинарной деятельности) взглядов, принципов, правил, мнений. Из этой модели вытекают представления о том, какой должна быть дисциплина и какими методами ее надо обеспечивать.

Научные представления о дисциплине подвержены постоянным трансформациям. Отражая частично реальные психологические закономерности нормативного поведения военнослужащих, которые сами по себе изменяются, поскольку в них проявляются влияния социальных и других условий, они не достигают необходимой полноты и точности. Реальная система также оказывает давление на теоретическую модель.

Разработка психолого-педагогических основ воинской дисциплины идет по трем основным направлениям:

а) индивидуально-личностный подход, в основе которого лежит идея дисциплинированности;

б) управленческий подход («управление поведением»);

в) коллективно-групповой подход.

В каждом из них в качестве ведущего фактора дисциплины выделяется определенный комплекс психологических феноменов.

Индивидуально-личностный подход предполагает анализ психологических основ дисциплины с личностной позиции. Внимание акцентируется на свойствах личности, факторах и психических механизмах дисциплинированного поведения отдельно взятого воина. В качестве инструмента дисциплинирования реализуются методы индивидуально-воспитательной работы и формирования в подразделении актива, обладающего позитивными лидерскими качествами. В характере личности выделяется специфическая черта – дисциплинированность, в направленности – допускаемые способы поведения.

Реализация данного подхода позволяет создать научную базу для воспитательной и организаторской деятельности, без чего никакая система дисциплинирования невозможна. Вместе с тем опора в работе на личность имеет ограничение, связанное со зрелостью самой этой личности, слабо в данном подходе проработан вопрос изучения влияния личности руководителя на процесс дисциплинирования военнослужащих. Ситуация и социальное окружение также остаются за границами интереса исследователей.

С другой стороны, решается вопрос дисциплинирования в рамках управленческого подхода. Объектом исследований является руководитель как субъект управленческой деятельности и процесс формирования командиром в ходе командно-организаторской деятельности дисциплинированного поведения подчиненного.

Данный подход является дополняющим по отношению к индивидуально-личностному, рассматривая ситуации, в которых личностной дисциплинированности явно недостаточно. Особенно активно рассматриваются способы оперативного реагирования руководителя на нарушения подчиненными установленного порядка.

Третий подход к психологии дисциплины нацелен на социально-психологические явления, коллективно-групповые факторы. Безусловно, внутригрупповые процессы имеют важное значение для формирования в подразделении атмосферы взаимной требовательности, нетерпимости к нарушениям дисциплины, постоянного социального контроля за соблюдением нормы поведения. Вместе с тем, рассматривая в отрыве от двух предыдущих концепций, социально-психологические явления не способны исчерпывающе ответить на проблемные вопросы и разработать комплексную систему дисциплинирования.

Таким образом, вполне логично будет сформулировать интегральную концепцию, которая вберет в себя все лучшее от каждой из рассмотренных.

Психолого-педагогический подход к проблеме укрепления воинской дисциплины предполагает, что она рассматривается как сложное многоплановое явление. Дисциплина является динамичным результатом комплекса специфических действий и неспецифических социальных и экономических условий, для чего необходима непрерывная работа соответствующих социальных институтов.

Дисциплинарная проблематика имеет как общую, так и узкоспециальную составляющие. В предлагаемой работе сделан акцент на психолого-педагогических дисциплинарных аспектах, поскольку дисциплина как свойство воинской деятельности и поведения военнослужащих имеет свои психические и социально-психологические (личностные

и межличностные, групповые) механизмы, непрерывным функционированием которых поддерживается нормативность действий и взаимодействий воинов. Роль психологических и педагогических аспектов в работе по укреплению дисциплины может изменяться в связи с актуальным уровнем понимания обществом и решения общих проблем.

При системном подходе может быть представлена исчерпывающая модель дисциплины воинского подразделения и система методов достижения требуемого состояния. Основными элементами этой системы могут быть выделены: свойства и качества личности военнослужащего, влияющие на его поведение; групповые социально-психологические явления как факторы саморегуляции нормативного поведения военнослужащих в группе и психологические механизмы взаимодисциплинирования; психолого-педагогические методы реализации дисциплинарных функций, выполняемых руководителем и органами управления по отношению к отдельным военнослужащим и подразделениям в целом.

Формулируя психолого-педагогические подходы к деятельности по укреплению воинской дисциплины, важно заложить основы такой модели ее создания и функционирования, которые не будут полностью зависеть от заполняющих ее людей, что предполагает в качестве дополнительного условия функционирования подсистемы подготовки и переподготовки соответствующих руководителей. Нужна такая дисциплинарная система, которая в полной мере реализовала бы возможности личностного и коллективно-группового саморегулирования, эффективно стимулировала уставное поведение воинов всех категорий, их нравственность и уважение к законам, втягивала в активное решение.

Список литературы:

1. Емелин, А.И., Куликов, А.Ю. Психолого-педагогические проблемы укрепления воинской дисциплины в курсантских подразделениях вуза: Монография. – Ярославль: ЯВФЭИ, 2007. – 149 с.
2. Коряковцева, О.А. Бугайчук, Т.В., Калачева, Н. Новое в профессиональной компетентности педагога: формирование гражданской идентичности и патриотическое воспитание обучающихся// Технологии воспитания в общеобразовательных организациях : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Кострома, 13-14 апреля 2017 г. / сост. А. Г. Кирпичник, О. В. Миновская, А. Г. Самохвалова, О. Б. Скрябина, Е. В. Тихомирова; под ред. Л. И. Тимониной ; Костром. гос. ун-т. – Кострома : Костром. гос. ун-т, 2017. – с. 296-301.
3. Коряковцева, О.А. Бугайчук, Т.В. О кризисе гражданской идентичности в современном мире // 21 век: фундаментальная наука и техно-

логии: материалы XII Международной научно-практической конференции 24-25 апреля 2017 г. North Charleston, USA, 2017. Ч.1. С. 40-43.

4. Коряковцева, О.А. Бугайчук, Т.В. Молодое поколение России: формируем гражданское самосознание// Профессиональная деятельность педагога: новые подходы и решения: коллективная монография / отв. ред. А.Ю. Нагорнова. – Ульяновск: Зебра, 2017. – с. 34-45.

УДК 316.4

З.А.КУЧКАРОВ, д.э.н., к.т.н., Центр инноваций и высоких технологий «КОНЦЕПТ»

Z.KUCHKAROV, PhD, Ph. D. Center of innovation and high technology "CONCEPT"

КАРЬЕРА КАК СИСТЕМА ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ CAREER AS A SYSTEM OF DECISIONS

Аннотация. В статье представлена авторская концепция, рассматривающая карьеру как систему принятых решений. Описаны условия и механизмы принятия решений, а также процесс планирования и реализации карьеры.

Annotation. The article presents the author's concept, consider a career as a system of decisions. Describes the conditions and mechanisms of decision-making, as well as the process of planning and implementation career.

Ключевые слова: карьера, принятие решения, планирование карьеры.

Keywords: career, decision making, career planning.

Карьера, её планирование и реализация, являются в определенной степени личной темой каждого человека. В данной статье приведены соображения, учет которых поможет выстроить профессиональные отношения, оправдывающие ожидания.

Прежде всего, стоит упомянуть о решении. Рано или поздно, в разных возрастах, по разным поводам, человек принимает решения. Решение — это всегда выбор. Карьера — это, не что иное, как воплощение или недовоплощение, успешное или неуспешное, некоторых решений. Решения могут корректироваться по мере реализации и выяснения новых препятствий или возможностей. Тем не менее, если решения приняты на недостаточно долгий период и не достигаются

с необходимым упорством, то процесс их реализации становится эфемерным, если не бессмысленным.

Например, вы решили поступать на математический факультет или в музыкальное учебное заведение. Это совершенно разный выбор, практически полностью ограничивающий возможность получения образования в невыбранной области. Карьера – одно из таких ограничений. Выбор карьеры по определенной профессии «автоматически» приводит к отказу от возможности сделать карьеру в других профессиональных областях или вообще не делать карьеру и жить в свое удовольствие. Разумеется, по окончании института решение о карьере может измениться, и вы будете работать по другой профессии, с приобретением и применением других профессиональных навыков и методов. Ключевым моментом в этой ситуации становится время, ушедшее на «материализацию» ранее принятого решения, и не достигнутая первоначальная цель (карьера). Иногда человек не бесследно, но тем не менее «теряет» около десятка лет ради того, чтобы спустя некоторое время изменить свой «путь» на совершенно другой.

Далее, чтобы добиться каких-то целей и в конечном итоге насладиться какими-то явлениями, нужно потратиться на развитие и применение своих возможностей. Чтобы слушать хорошую музыку и наслаждаться ею, нужно научиться ее слушать, значит, надо потратить время на музыкальное самообразование. Для того, чтобы испытывать удовольствие от верховой езды или катания на мотоцикле, нужно научиться это делать и развить эти навыки. Большой вклад в профессиональное мастерство, большее количество потраченных часов и ресурсов, открывают доступ к более глубинным высоким и изысканным формам результатов.

Время, потраченное на реализацию принятых решений по карьере, является важным фактором успешности будущей карьеры. Каждый человек, решивший сделать карьеру в определенной профессиональной области, находится в окружении других претендентов на эту профессию. Многие из этих претендентов являются опытными и энергичными карьеристами. Поэтому реализация решений относительно выбранной карьеры потребует потратить значительных усилий и времени.

Управляя своей жизнью, своей карьерой надо планировать и принимать решения, исходя, например, из десятилетних интервалов. Нельзя менять решения через месяц или даже через год. Потому что результаты, полученные за предыдущий период, будут обнулены и движение к конечной цели начнется сначала. В различных профессиональных областях интервалы, на которые планируются и принимаются решения, могут отличаться в зависимости от сложности и опыта

реализации принятых решений. В высокопрофессиональной области интервал может составлять от 10 лет и более. Значит, для того, чтобы стать классным специалистом, профессионалом в практически любой области, начиная от музыки, и заканчивая строительством мостов, нужно от 10 до 15-20 лет.

Следующий важный фактор выбора карьеры – это обстоятельства. Каждый человек родился, рос, учился в каком-то городе или разных городах, на каждом этапе своей жизни находился в каком-то окружении и т.д. Например, в одном городе есть медицинский ВУЗ, а в другом — нет, один человек единственный ребенок в богатой семье, а другой рос в бедной многодетной семье. Разнообразие обстоятельств для каждого человека велико и совпадение этих обстоятельств для двух людей не так уж часто.

Зачастую люди, принимая решения и действуя в соответствии с ними, внезапно для себя обнаруживают, что ранее запланированные действия становится невозможно реализовать и достигнуть желаемых результатов. Причиной этому становится не полный учёт обстоятельств или их не учёт вообще. Принимаемые решения должны быть сообразны обстоятельствам. Если обстоятельства не учитываются, то принятое решение перестает быть «решением» и становится «мечтой» или «благим пожеланием», которые никогда не материализуются, за исключением, быть может, случайного везения. Но говоря об управлении своими решениями, своей карьерой, нельзя полагаться на случайность. Поэтому для реализации принимаемых решений необходимо потратить усилия, направленные на выяснение существующих и прогнозирование новых обстоятельств, чтобы учесть их при принятии решения.

Резюмируя: чтобы выстроить карьеру, нужно спланировать, принять и реализовать соответствующую желаемой карьере группу решений. Эта группа решений должна быть принята с учетом возможностей и обстоятельств и должна быть реализована на протяжении достаточно длительного периода времени. Спустя некоторый период времени, например, раз в 10 лет, можно подводить итоги, принимать новые решения или менять старые, стремясь реализовать желаемую карьеру.

Список литературы:

1. Кучкаров, З.А. Стратегическое планирование и управление организацией. – М.: Концепт, 2004. – 76 с. – ISBN 5-88981-056-1.
2. Кучкаров, З.А. Методы концептуального анализа и синтеза в теоретическом исследовании и проектировании социально-экономических систем : Курс лекций в 2-х т. – Т.2. / З.А. Кучкаров. – М.: Концепт, 2005. – 260 с.

3. Кучкаров, З.А. Методы концептуального анализа и синтеза в теоретическом исследовании и проектировании социально-экономических систем: Курс лекций в 2-х т. – Т.1. / З.А. Кучкаров. – М: Концепт, 2005. – 252 с.

УДК37.048.43

Н.Н.МАНАСБАЕВ, магистрант, ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», г. Ярославль
N.Manasbaev, graduate student, FSBEI HE «YSPU after K.D. Ushinsky», Yaroslavl

КРИТЕРИИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ У СТАРШЕКЛАСНИКОВ THE CRITERIA FOR A PROFESSION SCHOOLCHILDREN'S CHOOSING

Аннотация. В статье отражено состояние научной разработанности российскими учеными проблемы: выбора профессии, профессионального самоопределения, критерии выбора профессии у старшеклассников.

Annotation. This paper reflects the development state of the science problem of choosing a profession, professional self-determination and the criteria for a profession schoolchildren's choosing.

Ключевые слова: профессия, выбор профессии, профессиональное самоопределение, критерии выбора профессии

Keywords: profession, choice of profession, professional self-determination, criteria for a profession.

Актуальность. Проанализировав работы и исследования Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк, Е.А. Климова, Н.С. Пряжникова, Ю.П. Поваренкова, И.В. Кузнецовой можно сказать, что содержание и понятие выбора профессии и профессионального самоопределения у старшеклассников раскрыто недостаточно; нечетко обозначены критерии выбора профессии.

Цель статьи – раскрыть психологическое содержание выбора профессии старшеклассников и его критериев.

Выбор профессии – одно из важнейших событий, во многом определяющих жизненный путь человека, поэтому вопрос о научном понимании этого процесса приобретает все большую актуальность. В отечественной психологии понятие профессия и выбор профессии не однозначен.

Е.А. Климов говорит о многогранности понятия профессии: «... «профессия» может обозначать и общность людей, ... и область приложения их духовных и физических сил..., и как работа, деятельность с ее специфическим содержанием, и как некое качество (квалификация) самого человека» [4].

Ю.П. Поваренков пишет, что «Выбор и принятие профессии – всегда критический момент в развитии личности. Этот процесс связан с решением комплекса противоречий, в основе которых лежит развивающаяся оппозиция между индивидуальными и социальными потребностями» [9].

Обобщенное понятие профессии дает Э.Ф. Зеер: «Профессия – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества» [3].

Э.Ф. Зеер обращает внимание на психологические факторы выбора профессии: «Выбор профессии предполагает наличие определенного уровня развития профессионального самосознания, включающего в себя образ будущей профессии, реального Я и идеального Я» [2].

Л.А. Головей сравнивает выбор профессии с решением сложной творческой задачи, причем задачи со многими неизвестными. «Человеку, выбирающему профессию, нужно суметь разобраться в этом огромном разнообразии, понять содержание разных профессий, требования, которые они предъявляют к человеку, суметь реально оценить свои возможности, способности, интересы» [10].

С выбором профессии тесно связано профессиональное самоопределение.

Э.Ф. Зеер раскрывает в своих работах особенности профессионального самоопределения. «Профессиональное самоопределение – это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий. На профессиональное самоопределение личности влияют социально-экономические условия, межличностные отношения в профессиональном коллективе, профессиональное развитие, возрастные и профессиональные кризисы... ведущее значение в профессиональном самоопределении принадлежит самой личности, ее активности, ответственности за свое становление» [1].

Е.А. Климов пишет, что «...«профессиональное самоопределение» уместно понимать в общем виде как деятельность человека, принимающего то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда» [5]. «Профессиональное самоопределение – это не создание пределов развития человека, не впадение

в профессиональную ограниченность, а поиск возможностей беспредельного развития» [6].

И.В. Кузнецова, анализируя литературные данные и обобщая опыт собственной деятельности по сопровождению профессионального самоопределения выпускников, пишет, что «Профессиональное самоопределение – это деятельностный процесс, включающий решение задач профессионального самоопределения. Ключевые задачи профессионального самоопределения решаются на основе осмысления реальных выборов, осуществления социальных и профессиональных проб и других ментальных и практических действий» [8].

Исследуя профессиональное самоопределение личности, Н.С. Пряжников обосновал следующую его *содержательно-процессуальную модель*:

1. Осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).

2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели — мечты.

4. Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели.

5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

6. Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.

7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.

8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.

Конкретного определения критериев выбора профессии у старшеклассников ученые психологи не дают, однако их можно вывести из анализа научной литературы вышеперечисленных авторов.

Е.А. Климов выделяет восемь «обстоятельств», которые необходимы старшекласснику при выборе «профессионального будущего»:

1. Позиция старших членов семьи...

2. Позиция сверстников (подруг, товарищей)

3. Позиция (в отношении данного учащегося) учителей, школьных педагогов, классного руководителя, школьного психолога...

4. Сложившиеся к данному моменту личные профессиональные планы (ЛПП) учащегося, ...

5. Способности, умения, достигнутый уровень развития учащегося как субъекта деятельности...

6. Уровень притязаний учащегося на общественное признание...

7. Информированность...его профессионального будущего.

8. Склонности к тем или иным видам деятельности...» [7].

По сути, первые три позиции и седьмую можно отнести к объективным критериям, а четвертую, пятую, шестую и восьмую позиции можно отнести к субъективным критериям выбора профессии старшеклассниками.

Перечисленные выше факторы Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк говорят «можно объединить в две группы: объективные и субъективные» [3] выбора профессии старшеклассниками.

Критерий выбора профессии – это признак, по которому классифицируются, оцениваются факторы выбора профессии.

На основании моделей предложенных Климовым Е.А., Пряжниковым Н.С., Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э., мы выделяем объективные и субъективные критерии выбора профессии старшеклассниками.

Критерии выбора профессии

Субъективные критерии	Объективные критерии
1. интересы (познавательный, профессиональный);	1. уровень подготовки (школьная успеваемость);
2. склонности;	2. состояние здоровья;
3. способности;	3. информированность о мире профессий;
4. темперамент;	4. потребности рынка труда;
5. характер;	5. престижность профессии;
6. мотивы выбора профессиональной деятельности;	5. социальное окружение:
7. личные профессиональные планы;	• «совет родителей»
8. жизненные ценности;	• «совет друзей»
9. представления о будущей профессии;	• «совет учителя, наставника»
10. представления о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей	• «наличие друзей на месте будущей учебы или работы»
	• «приятная атмосфера в учебном заведении или на работе»

Таким образом, выбор профессии – это всегда критический момент в развитии личности, предполагающий наличие определенного уровня развития профессионального самосознания, включающего в себя образ будущей профессии, реального Я и идеального Я. Выбор профессии является определяющим этапом профессионального самоопределения личности.

На основании работ и исследований Зеера Э.Ф., Сыманюк Э.Э., Климова Е.А., Пряжникова Н.С., можно составить классификацию объективных и субъективных критериев выбора профессии старшеклассников. К объективным критериям выбора профессии можно отнести: уровень подготовки (школьная успеваемость); состояние здоровья; информированность о мире профессий; потребности рынка труда; престижность профессии; социальное окружение: «совет родителей», «совет друзей», «совет учителя, наставника», «наличие друзей на месте будущей учебы или работы», «приятная атмосфера в учебном заведении или на работе»; а к субъективным – интересы (познавательный, профессиональный); склонности; способности; темперамент; характер; мотивы выбора профессиональной деятельности; личные профессиональные планы; жизненные ценности; представления о будущей профессии; представления о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей.

Список литературы:

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 2003.
2. Зеер. Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 1998.
3. Зеер, Э.Ф., Сыманюк, Э.Э., Психология профконсультирования, М.; АСАДЕМА, 2014.
4. Климов, Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988.
5. Климов, Е.А. Путь в профессию. Л., 1974.
6. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.
7. Климов, Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
8. Кузнецова, И. В. Психологическое сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников. Ярославский педагогический вестник № 4–2009 (61) .
9. Поваренков, Ю. П. Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности. Ярославский психологический вестник. – Выпуск 16. – М.; Ярославль. 2005.

10. Пряжников, Н.С., Профессиональное и личностное самоопределение. М. Воронеж, 1996.

11. Пряжников, Н.С., Пряжникова, Е.Ю., Психология труда и человеческого достоинства, М.; АСАДЕМА, 2004.

УДК: 378.17

Е.С. НАЗАРОВ, Ярославское высшее военное училище ПВО, аспирант ФГБОУ ВО «Костромской государственной университете»
E.NAZAROV, Yaroslavl higher military school of air defense, post-graduate student of FGBOU VO "Kostroma state University"

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВОЕННОМ ВУЗЕ
TO THE QUESTION OF THE ORGANIZATION OF PEDAGOGICAL SUPPORT OF THE EDUCATIONAL PROCESS IN THE MILITARY COLLEGE

Аннотация. В статье обоснована актуальность эффективной организации педагогического обеспечения образовательного процесса в условиях военного вуза. Представлен анализ существующих подходов к заявленной проблеме, определению сущности «педагогического обеспечения» и «педагогического сопровождения» в образовательном процессе.

Annotation. In the article the urgency of effective organization of pedagogical support of the educational process in a military University. Presents an analysis of existing approaches to the problem stated, the definition of "pedagogical support" and "pedagogical support" in the educational process.

Ключевые слова: педагогическое обеспечение, образовательный процесс, педагогическое сопровождение.

Keywords: pedagogical support, educational process, pedagogical support.

В процессе формирования нового облика вооруженных сил возникает потребность в новых военных специалистах, способных оперативно и компетентно реализовывать свои функции в современных условиях. Подготовка таких специалистов требует от высших военных учебных заведений особых походов к обеспечению эффективного образовательного процесса.

В настоящее время становится актуальным создание и организация педагогического обеспечения образовательного процесса, так как перед командным и педагогическим коллективами стоит задача объединения усилий для воспитания, профессионального образования и социализации личности курсанта.

В условиях объективного возрастания научного интереса к процессу профессионализации в условиях военного вуза возникает необходимость осмысления и анализа феномена педагогического обеспечения применительно к особой воспитательной и образовательной среде – закрытой, казарменного типа. Особенности и структура образовательного учреждения определяет место каждого субъекта в замкнутой образовательной системе. В то же время эта структура оказывает непосредственное влияние на выбор образовательных технологий, влияет на функционирование всех ресурсов педагогического обеспечения. Эффективное педагогическое обеспечение представляет собой одну из предпосылок к качественной профессиональной подготовке будущего военного специалиста. Чем грамотнее и продуманнее будет педагогическое обеспечение, тем выше будет подготовка военнослужащего к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Термин «педагогическое обеспечение» появился в профессиональном сообществе в середине прошлого века. Философская трактовка понятия «обеспечение» достаточно проста – это деятельность субъекта по изменению объекта. Анализ научной литературы и результатов научных исследований позволяет сделать вывод, что вопросы сущности категории «педагогическое обеспечение» особенно в последнее десятилетие находятся в «поле зрения» многих ученых.

Представим несколько основных мнений:

- А.И. Тимонин рассматривает «педагогическое обеспечение» как «специфическую педагогическую деятельность по организации процесса формирования личностно-профессиональной позиции индивида». Он считает, что социальная среда оказывает решающее влияние на формирование и развитие личности. Рассматривая социальную среду в контексте Концепции социально-педагогического обеспечения А.И. Тимонин понимает окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования и деятельности;

- Л.М. Бочкарева полагает, что «педагогическое обеспечение» – это «целенаправленное управление процессом развития личности»;

- А.Ф. Драничников рассматривает как «совокупность факторов и условий, педагогических форм, методов и процедур, направленных на формирование личности»;

- «педагогическое обеспечение», осмысленное А.В. Волоховым, представлено в виде модели, которая включает в себя цель и его функции;

- Б.Ф. Ломов определил последовательные действия, структуру и алгоритм действий педагога, принятие управленческого решения, проверка эффективности, переработка информации, рефлексия и коррекция.

Особо отметим, что значительную роль в разработке подходов к осмыслению феномена «педагогическое сопровождение» выполнили и другие известные ученые, а именно:

- Е.А. Александрова, О.С. Газман – разработчики Концепции педагогической поддержки;

- М.И. Рожков – разработчик Концепции педагогического и социально-педагогического сопровождения;

- Н.Е. Бекетова, В.С. Торохтий представили отдельные научно-методические разработки в контексте педагогического обеспечения.

Проанализировав работы известных ученых, их научные подходы мы под педагогическим обеспечением понимаем процесс или специфический вид деятельности, который реально влияет на формирование личности. Он предполагает активизацию необходимых личностных ресурсов. Характеризуя феномен «педагогическое сопровождение» многие ученые говорят о его многогранности, динамичности и многоуровневости.

Нас интересует аспект педагогического сопровождения в части применения учебно-программного комплекса и имитационных виртуальных сред в образовательном процессе военного вуза. Каковы педагогические условия осуществления данного процесса? Как будет влиять педагогическое обеспечение на эффективность обучения, каковы границы их применения?

Список литературы:

1. Бекетова, Н.Е. Переосмысливая студентов: подходы к организации воспитательной работы в вузе // Высшая школа России перед вызовами современности: перспективы развития // материалы VII Международной учебно-методической конференции. под ред. А.Ю. Александрова, Е. Л. Николаева. – 2015. – С. 84-87.

2. Григорьева, Н. Г. Педагогическое обеспечение саморазвития студентов как культурный феномен // Специалист. – 2002. – № 2. – С. 24 – 26.

3. Тимонин, А.И. Концептуальные основы социально-педагогического обеспечения профессионального становления студентов вуза. – Кострома, 2007. – 216 с.

Е.А.ОБОДКОВА, кандидат психологических наук, доцент,
президент ЯРМОО «Ассоциация молодых профессионалов»,
г. Ярославль

E.OBODOVA, Phd, associate professor, head of Yaroslavl regional
youth public organization «Association of young professionals»,
Yaroslavl

КАРЬЕРА КАК ЧЕРЕДА МАТЕРИАЛИЗОВАННЫХ РЕШЕНИЙ CAREER AS A LONG TRAIN OF EMBODIED DECISIONS

Аннотация. Статья раскрывает авторское понимание понятий: карьера, пути построения и развития карьеры, способы принятия решений.

Annotation. The article reveals the author's understanding of the concepts of career building and career development, ways of decision-making.

Ключевые слова: карьера, решения.

Keywords: career, solutions.

Весь мир человека, общества сложен из решений (принятых или нет). «Окружающий нас мир (за вычетом так называемой «природы») состоит из материализованных решений, и ничего, кроме решений, во «второй природе» не существует. Дома и дороги, парки и магазины, сорта колбасы, типы самолетов и расписание их полетов, рождение детей и состав воды в кране являются результатом кем-то, когда-то, как-то принимаемых решений. Более того, пробки на дорогах, очереди в магазинах, конфронтация с соседним государством и даже вспышки давно побежденных инфекционных болезней тоже являются следствием кем-то, когда-то, как-то принятых решений» (З.А. Кучкаров), [3]. «Наш мир хорош настолько, насколько хороши решения» (С.П. Никаноров), [3].

Карьера – это часть жизни современного человека и насколько она хороша или плоха, это результат принятых или не принятых человеком решений. Даже понимание, что такое карьера по определению, осознание ее сути – это тоже своего рода решение.

Привычное понимание карьеры, как пути достижения человеком высокого положения в обществе, связанного с материальными возможностями и властными полномочиями [8] (ориентация внешняя, социальная), переходит в поле карьеры как пути самореализации (ори-

ентация внутренняя, личностная), что, на наш взгляд, является принципиально важным, актуальным и интересным трендом [4].

Карьера – это «путь человека», отсутствующий в факте природы (у животных ее нет), он присущ исключительно общественной системе, задающей социальные траектории. Карьера как культурологический феномен, как способ умножения жизненных сил общества, именно в сознательном и целенаправленном умножении таких сил возможна взрослая ответственная позиция человека, как развивающегося субъекта культуры [5].

Практически все исследователи, определяя карьеру, в качестве результата ставят профессиональный или должностной эффект в жизни личности, например: Ожегов С. И. дает определение: карьера - «род занятий, путь к успехам, видному положению в обществе, достижение высокого положения» [7].

Иванцевич Д.М., Лобанов А.А.: карьера – «индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и длительностью работы в течение трудовой жизни» [2].

Сотникова С.И.: карьера - «индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека» [8].

Маршал Г.: карьера – «роли, через которые проходит индивид за период трудовой жизни, приобретая престиж, связанные с социальной мобильностью» [8].

Хенеман Х.: «последовательность должностей, через которые проходит работник у одного нанимателя» [8].

Если брать опросы молодежи, дающие ответ на вопрос: что для вас карьера, то большинство (80 %) определений сводится к тому, что карьера – это «погоны»: последовательное получение должностей следующего более высокого уровня.

С нашей точки зрения, карьера – это реализация своего личного жизненного пути, своих жизненных сил, создание ценности для окружения (социальной пользы), раскрытие своего таланта, создание вокруг себя соответствующего пространства [6]. Этот путь сложен, т.к. его построение, его результаты, ответственность полностью лежат на конкретном человеке – это путь для зрелых и сильных личностей. Осознанный выбор «что для нас карьера», позволяет отразить результаты в карьере и принять решение как двигаться дальше: раскрывать таланты или реализовывать заложенные стереотипы. При этом, принимая какое-то решение, мы отказываемся от других вариантов.

Как мы принимаем решения? Существует несколько способов.

Для иллюстрации первого можно использовать образ стада коров, которое идет вдоль берега реки. Коровы просто идут. Потому что их ведет вожак, они идут инстинктивно или потому, что ландшафт природы ограничивает их путь. Пример акцентирует внимание на том, что первый способ принятия решения через актуализирование программ и ограничений (своего рода стимул-реакция). Существует множество экспериментов и наблюдений за муравьями, в ходе которых были получены интересные факты. Например, обнаружен гриб Кордицепс однобокий, который поражает только муравьев, и «заставляет их делать, что они не планировали». Муравей покидает свою колонию и спускается на землю (этот вид муравьев обитает на деревьях). Насекомое выбирает невысокую травинку, залазит на нее и очень крепко закрепляется за центральную жилку листа. Муравей с максимальной силой ухватывается за растение мощными челюстями и ни ветер, ни дождь не может столкнуть его [9]. И все эти действия для того, что бы создать благоприятные условия для размножения гриба. В жизни каждого человека так же существуют паразиты, но и более опасные, чем в природе, например, Н.А. Бехтерева говорила о ментальных микробах, обуславливающих поведение человека [1]. Таким образом, первый способ принятия решения назовем «окультурирование» (умственными и физическим «микробами»).

Второй способ – самоотнесение. Каждый из нас играет определенные роли, отождествляет себя с кем-то: мама, психолог, человек, руководитель и т.д. При этом человек рассматривает из «мира» для себя именно альтернативы, из которых далее делает выбор или не делает.

Третий способ – самоопределение. Человек сам определяет, что ему делать дальше; не подстраивается и не приспосабливается под существующие ограничения, не выбирать из предложенных альтернатив, а самому строить свой путь, создавать свою команду и пространство.

Таким образом, вся карьера (как путь самореализации) сложена из решений, основанных на разных способах осознанного или неосознанного выбора.

Как понять насколько принятое решение способствует раскрытию потенциала человека? Предлагаем воспользоваться Идеей куба, в основании которой лежит интегральный подход. С точки зрения интегрального подхода значима идея целостного развития гармоничного человека, дающего целостные гармоничные решения, поэтому, принятое решение важно оценить с трех сторон: что решение усилит в самом себе, в окружении и каков будет создан продукт/ценность для мира?

Карьера – это путь, который мы содержательно выбираем сами: раскрывать потенциал или «отрабатывать программы». От этого глав-

ного выбора зависят все последующие решения, которые стоит помещать в «пространство куба», диагностирующее целостность развития гармоничного человека.

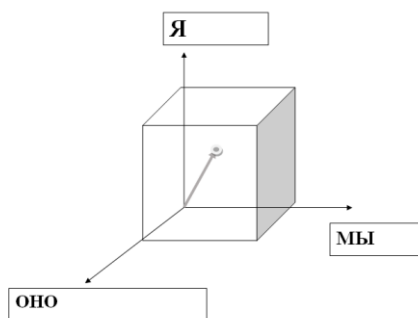


Рис. 1. Куб: идея целостного развития.

Список литература:

1. Бехтерева Н.А. Нейрофизиологические аспекты психической деятельности человека. М.-Л., Медицина, 1971. 120 с.
2. Иванцевич Д.М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом – М.: Дело , 1993.
3. Кучкаров З.А. Системная точка зрения на кризис: потеря управляемости // <http://lizard.jinr.ru/~tina/world/history/inoe/kuchkar.htm>.
4. Ободкова Е.А. Имиджевая политика: Молодой профессионал: коллективная научная монография / общ. ред. Е.А. Ободковой – Ярославль: ООО «Аверс Плюс», 2014. - 276 с.
5. Ободкова Е.А. Личная ответственность в поле карьеры. //Карьерный успех: личная ответственность: Материалы IV молодежной научно-практической конференции. - (23-25 октября 2015 г., город Ярославль). - Ярославль: Изд-во Академии Пастухова, 2015.– С.50-55.
6. Ободкова Е.А. Простые законы развития карьеры /Карьерный успех: Законы развития: материалы V международной молодежной научно-практической конференции (21 – 22 октября 2016 г., г. Ярославль) / отв. ред. Е. А. Ободкова, П. С. Федорова. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – С. 89-95.
7. 6 Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка - М.: Мир и Образование, Оникс, 2011. — 736 с.
8. 8 Сотникова С. И. Управление карьерой: Учебное пособие / С. И. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 407 с.
9. Зомбирование в природе: Гриб, управляющий насекомыми // <http://masterok.livejournal.com/2077216.html>.

Ю.П.ПОВАРЕНКОВ, доктор психологических наук,
профессор кафедры общей и социальной психологии
ФГБОУ ВО ЯГПУ им. К.Д. Ушинского
Y.POVARIONKOV, Doctor of Psychology,
Professor of the Department of General and Social Psychology

**ВЫБОР СТРАТЕГИЙ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
ЛИЧНОСТИ**
**THE CHOICE OF STRATEGIES TO OVERCOME THE CRISES
OF PROFESSIONAL FORMATION AND IMPLEMENTATION
OF THE PERSONALITY**

Аннотация. В статье дана характеристика различных видов кризисов профессионального становления личности, отмечаются их специфичность и общность по отношению к другим видам кризисов. Анализируются стили и стратегии преодоления кризиса учебно-профессиональной адаптации студентов и кризиса безработицы. Выделяются эффективные и неэффективные стратегии копинг-поведения реализуемые студентами и безработными в ходе преодоления кризисов.

Annotation. The article gives the characteristic of various kinds of crises of professional formation of personality, marked by their specificity and generality in relation to other types of crises. Analyzes the styles and strategies of overcoming the crisis training and professional integration of students and the crisis of unemployment. Stand out effective and ineffective strategies of coping behavior implemented by the students and unemployed during the crisis.

Ключевые слова: стадии профессионализации, кризисы профессионального становления, стили и стратегии копинг-поведения.

Keywords: stage of professionalization, crises of professional formation, styles and strategies of coping behavior.

Процесс становления и реализации личности профессионала не является монотонным. В ходе профессионализации отмечаются периоды активного развития субъекта труда, периоды стагнации и стабилизации, а также периоды явного или скрытого регресса. Все это указывает на неравномерность профессионального развития субъекта труда, ведущей формой проявления которой являются кризисы профессионального становления.

Проблема кризисов является традиционной для отечественной и зарубежной психологии развития.

В особую группу следует выделить кризисы профессионального становления (далее КПС) личности. Они возникают на различных этапах профессионального пути личности, отражают его специфические закономерности, несводимые с закономерностями жизненного пути человека. КПС являются проявлением общей неравномерности профессионального развития человека на различных этапах трудового пути. В основе их детерминации лежит целый комплекс различных факторов: изменение социальной ситуации профессионального развития, возрастание профессиональных требований к человеку, рост или снижение профессиональных притязаний личности, обострение противоречий профессионального развития и ряд других.

Зеер Э.Ф. выделяет несколько видов кризисов профессионального развития: кризис учебно-профессиональной ориентации (14-17 лет), кризис профессионального выбора (16-18 лет), кризис профессиональных ожиданий (18-20), кризис профессионального роста (23-30), кризис профессиональной карьеры (30-33 года) и ряд других [3].

Мы выделяем макро и микропрофессиональные кризисы. Первые возникают при переходе с одной стадии профессионализации к другой, вторые – внутри стадии. Необходимо различать нормативные и ненормативные кризисы профессионального становления. К числу последних, следует отнести потерю работы, утрату трудоспособности, неразрешимый трудовой конфликт, репрофилирование производства. Различаются кризисы профессионального становления, которые возникают в результате обострения профессиональных противоречий и кризисы, которые провоцируются нормативными кризисами жизни.

Процесс осознания содержания профессионального кризиса и динамика его последующего протекания (разрешения) характеризуется определенной этапностью. На первом этапе человек стремится не замечать, как изменилась ситуация профессионального развития, хотя при этом он может ощущать себя несчастным, разочарованным, чувствовать нависшую угрозу. На втором этапе ситуация привлекает внимание индивида, он начинает анализировать причины ее возникновения, причины несоответствия между своими возможностями, способами деятельности и требованиями, которые к нему предъявляются. На третьем этапе осуществляется поиск адекватных средств решения возникших проблем, формирование необходимых способов деятельности и адекватного отношения к новой ситуации. Четвертый этап – это использование найденных средств для решения проблемы, переход на новый уровень функционирования, который часто связан

с обретением новой профессиональной идентичности личности [7]. В данном случае представлена конструктивная стратегия разрешения кризиса, естественно в реальности возможны и другие сценарии выхода из кризиса, включая и катастрофические.

Очевидно, что в целом кризис профессионального становления переживается человеком как трудная ситуация, но наибольшую проблему для него представляет первый кризисный этап [1]. Если 2 и 3 этапы связаны с естественной для человека активизацией профессионального самоопределения, то первый, который предполагает осознание того, что «так дальше жить нельзя», несомненно переживается человеком как сильный стресс. В этот период человек останавливает свой процесс развития и реализации, фактически отказывается от предыдущей линии профессиональной жизни, но при этом еще не знает, что делать дальше и как выходить из сложившейся ситуации.

Образно говоря, первый кризисный этап можно назвать «мертвой точкой» профессионального становления, который переживается как «психологический ступор», выход из которого является необходимым условием преодоления кризиса и требует проявления специальных форм активности субъекта труда.

В качестве такой формы активности в отечественной и зарубежной психологии рассматривается копинг или совладающее поведение. Проблема копинг-поведения относительно недавно стала разрабатываться в психологии. Необходимость обращения к данной проблематике продиктовано спецификой поведения человека в трудной ситуации, которое, порой, подавляет ведущие формы проявления активности личности. В широком смысле копинг включает все виды взаимодействия субъекта с ситуацией, в том числе, попытки овладеть или смягчить, привыкнуть или уклониться от требований проблемной ситуации.

В психологии понятие копинга используется для описания характерных способов поведения людей в различных сложных жизненных и профессиональных ситуациях. Конечной целью данного поведения и одновременно критерием его эффективности можно считать снижение стрессогенного влияния ситуации [2], то есть совладание с ней и выход на нормальный уровень функционирования. Копинг-поведение реализуется посредством копинг-стратегий. На выбор таких стратегий оказывают влияние различные факторы: возрастные, гендерные характеристики. Чаще всего выделяют личностные и ситуативные детерминанты копинг-поведения.

Для уточнения роли копинг-поведения в процессе преодоления кризисов профессионального становления обратимся к результатам эмпирических исследований, выполненных под нашим руководством

в рамках научной программы лаборатории профессионального становления и реализации личности.

Остановимся на материалах исследования выполненного Шагаровой И.В.; в нем изучалось копинг-поведение в условиях потери работы (ситуация безработицы) [13], [14]. В рамках первого этапа изучения проблемы было проведено пилотажное исследование, задачи которого заключались в следующем: определить уровень значимости потери работы, выявить типичные копинг-стратегии безработных, оценить эффективность данных стратегий.

В исследовании приняли участие 36 безработных (33 женщины и 3 мужчины), которые были разделены на 2 группы по критерию стажа безработицы:

Группа 1 – испытуемые со стажем безработицы более 1 года (13 человек, средний стаж безработицы по группе 44,2 месяца, средний возраст -35,6 лет).

Группа 2 – испытуемые со стажем безработицы менее 1 года (23 человека, средний стаж безработицы – 4,9 месяца, средний возраст – 25 лет). Выборка составила 36 человек (33 женщины и 3 мужчины), которые потеряли работу и на момент проведения исследования ее не имели. Кроме того, все испытуемые впервые с момента потери работы обратились в Службу занятости. Для определения копинг-стратегий безработных использовалась методика Карвера, включающая 15 концептуально различных шкал.

По мнению безработных, наиболее эффективными, с точки зрения улучшения состояния являются стратегии поиска активной общественной поддержки, поиска эмоциональной поддержки, положительное истолкование ситуации. Наименее эффективными стратегиями, использование которых не улучшает состояние по мнению людей, потерявших работу, являются: обращение к религии, использование алкоголя и наркотиков, отрицание реальности ситуации.

Испытуемые со стажем безработицы меньше 1 года в большей мере применяют активный копинг, т.е. действия и усилия, направленные на изменение ситуации (решение проблемы трудоустройства), стараются с юмором относиться к ситуации. Безработные с большим стажем безработицы ведут себя иначе. фокусируются на своем эмоциональном состоянии, акцентируют свое внимание на переживаниях по поводу потери работы, пытаются рассматривать потерю работы в положительном свете, а также стараются психологически отстраниться, уйти от решения проблемы трудоустройства через мечтания, сон или отвлечение.

Человек, как правило, использует не какую-то одну стратегию, а несколько. В группе безработных с большим стажем безработицы

были выявлены следующие типы копинг-поведения (сочетание стратегий): 1). Сочетание стратегий 8 («Сдерживание»), 9 («Принятие»), 10 («Фокус на эмоциях»); 2). Одновременное отвержение стратегий 1 («Активный копинг»), 2 («Принятие»), 7 («Положительное истолкование и личный рост»).

Первый тип – эмоционально-переживающее копинг-поведение. Безработный признает реальность факта потери работы, эмоционально переживает это событие, причем акцентирует внимание на своем состоянии, сдерживает попытки копинга до того момента, когда, по их мнению, они будут полезны.

Второй тип поведения – отвержение активного копинг-поведения. Безработный не планирует и не предпринимает активные действия, усилия, направленные на то, чтобы изменить ситуацию, т.е. найти работу. В ситуации безработный не видит положительных моментов, не извлекает какой-либо пользы для себя.

В группе безработных со стажем безработицы менее 1 года были выявлены следующие типы копинг-поведения (сочетание стратегий): 1). Сочетание стратегий 11 («Отрицание»), 13 («Поведенческое отстранение»); 2). Сочетание стратегий 3 («Поиск активной общественной поддержки»), 4 («Поиск эмоциональной общественной поддержки»), 1 («Активный копинг»); 3). Сочетание стратегий 2 («Планирование»), 7 («Положительное истолкование и личный рост»).

Первый тип поведения – неконструктивный копинг. Безработный пытается не признавать реальность потери работы, отказывается, сдерживает попытки достичь цели, т.е. найти работу.

Второй тип поведения – активное копинг-поведение. Безработный ищет помощи, информации, совета, что делать в ситуации, пытается получить чье-либо сочувствие, эмоциональную поддержку и предпринимает действия, усилия, направленные на то, чтобы найти работу.

Третий тип поведения – конструктивное приспособление к ситуации. Безработный думает о том, как найти работу, планирует попытки активного поиска работы, извлекает из ситуации какую-либо пользу через личный рост или рассмотрение ситуации в более благоприятном свете.

Полученные результаты позволили сформулировать следующие выводы. Стаж безработицы оказывает влияние на выбор копинг-стратегий в ситуации потери работы. В копинг-поведении безработных ярко выделяются два основных направления:

- активный копинг, направленный на изменение ситуации потери работы;

- акцентирование внимания на эмоциональном состоянии, на своих переживаниях по поводу потери работы.

Люди со стажем безработицы более 1 года отдают предпочтение эмоционально-ориентированным и неконструктивным копинг-стратегиям. Люди со стажем безработицы менее 1 года в большей степени проявляют активность в поиске работы, а также склонны выбирать конструктивные стратегии преодоления.

На втором этапе исследования особое внимание было уделено изучению влияния индивидуальных особенностей на выделение стратегий копинг-поведения в ситуации потери работы. В качестве личностных детерминант копинг-поведения были рассмотрены локус контроля и ценностные ориентации. На роль локуса контроля в выборе стратегий совладания с трудной жизненной ситуацией указывают Л.И. Анцыферова [1], Л.Пельцман [9]. Л.И. Анцыферова [1] также отмечала большое значение системы ценностей личности при совладании с трудной жизненной ситуацией. Роль системы ценностей в переживании ситуации потери работы подчеркивали А.К. Осницкий и Т.С. Чуйкова [8].

Исходя из цели исследования, были сформулированы следующие задачи:

1. Выявить различия в стратегиях копинг-поведения безработных с интернальным и экстернальным локусом контроля.

2. Выявить различия в стратегиях копинг-поведения безработных с приоритетом социальных, профессиональных и личностных ценностей.

Выборку составили 30 безработных в возрасте от 20 до 30 лет, состоящих на учете в Службе занятости. Исследование проводилось с помощью четырех методик: авторская анкета, опросник Карвера, методика «Ценностные ориентации» М.Рокича, методика «Уровень субъективного контроля» Е.Ф. Бажина и соавторами.

В ходе исследования установлено, что безработные с интернальным локусом контроля чаще используют стратегии поиска эмоциональной общественной поддержки, а также подавления конкурирующей деятельности. Для интерналов, потеря работы и ответственность за решение проблемы трудоустройства понимается как результат их деятельности, что может быть связано с сильными негативными переживаниями. Возможно, использование стратегии поиска эмоциональной общественной поддержки объясняется тем, что безработные пытаются найти поддержку, понимание, сочувствие, что позволяет им снизить стрессогенное влияние ситуации, а также придает дополнительные силы для конструктивного преодоления ситуации потери работы. Кроме того, интерналы стараются не заниматься другими видами деятельности для того, чтобы сосредоточить внимание только на решении проблемы трудоустройства.

Безработные с экстернальным локусом контроля склонны использовать такие неконструктивные стратегии, как ментальное

и поведенческое отстранение. Безработные экстерналы склонны приписывать ответственность за возникновение и решение проблемы трудоустройства другим людям или обстоятельствам. Именно этим можно объяснить отказ от поиска работы. Стратегии ментального и поведенческого отстранения проявляются в попытках уйти от решения проблемы поиска работы через сон, просмотр телевизора, мечтания, отвлечение на другие виды деятельности.

Далее была предпринята попытка выявить значимые различия в стратегиях копинг-поведения безработных, ориентированных на социальные, профессиональные и личностные ценности. С этой целью вся выборка была разделена на три группы. Основанием для распределения безработных по группам стали ценности, которым отдавался приоритет.

При сравнительном анализе групп безработных, ориентированных на личностные и социальные ценности, были выявлены значимые различия (уровень значимости $p < 0,05$) в отношении такой копинг-стратегии, как обращение к религии. Чаще используют данную стратегию безработные, ориентированные на ценности личности. Как уже отмечалось ранее, такие люди ориентированы на свободу, познание, уверенность в себе, т.е. для них важным является самосовершенствование, развитие внутренних ресурсов. Возможно, именно религия дает многим людям ответы на вопросы о развитии своего духа и личности в целом.

Далее были рассмотрены различия в выборе копинг-стратегий безработных, ориентированных на личностные и профессиональные ценности. Безработные, ориентированные на личностные ценности, чаще выбирают такие стратегии, как обращение к религии и поведенческое отстранение. Люди с ориентацией на профессиональные ценности чаще используют стратегию подавления конкурирующей деятельности. Таким образом, люди, для которых важными являются ценности личности, часто не предпринимают никаких попыток преодолеть ситуацию потери работы. Люди, для которых важными являются профессиональные ценности, стараются прилагать все силы, чтобы найти новое место работы. Такие люди стараются заниматься только поиском работы, уделяя мало внимания другим видам деятельности.

Таким образом, безработные, ориентированные на профессиональные ценности используют более конструктивные стратегии, чем люди, ориентированные на личностные ценности. Последние чаще используют неконструктивные копинг-стратегии.

При сравнении групп безработных с ориентацией на социальные и профессиональные ценности значимые различия были выявлены в отношении такой стратегии, как фокус на эмоциях, к которой чаще прибегают люди, ориентированные на профессиональные ценности. Как

уже отмечалось, для таких людей важным является все, что касается профессиональной деятельности. При потере работы самое ценное в их жизни подвергается угрозе, что вызывает сильные эмоциональные переживания. Люди же, ориентированные на социальные ценности часто прибегают к стратегии поиска социальной общественной поддержки.

Резюме.

1. Кризисы развития являются закономерными этапами профессионального становления и реализации субъекта труда. В основе кризисов профессионального становления лежит обострение противоречий профессионального развития, активизация нормальных кризисов взрослости, а также непредвиденные обстоятельства профессионализации. В большинстве случаев кризисы повышают психологическую сензитивность субъекта труда, способствуют более точному осознанию ситуации профессионального развития и обеспечивают выбор адекватных средств дальнейшего профессионального становления и реализации.

2. Несмотря на важную позитивную роль, кризисы переживаются человеком как сложные ситуации профессионального пути. Повышение эмоциональности при осознании кризиса не только увеличивает психологическую сензитивность, но и способствует различным нарушениям адекватного отражения ситуации. Повышенная активация выходящая за рамки оптимума может приводить к отказу от продуктивных форм профессионального становления или выбору компенсаторных форм реагирования.

3. Состояние кризиса это особая, нестандартная форма жизнедеятельности и профессионализации личности, которая предполагает и особые формы активности субъекта труда. Ведущая роль здесь отводится копинг-поведению, которое включается на первом этапе кризиса, наиболее сложном в эмоциональном плане. Функции копинг-поведения в рамках преодоления кризиса профессионального становления заключаются:

- в выведении человека из состояния психологического ступора, вызванного осознанием глубины необходимых перемен;

- в активизации познавательной активности в плане поиска оптимальных стратегий дальнейшего профессионального развития, то есть в активизации профессионального самоопределения.

4. Эмпирические данные свидетельствуют, что копинг-поведение активизируется как в ситуации нормативных, так и ненормативных кризисов. Выделяются стратегии совладающего поведения, которые положительно влияют на преодоление кризиса, отрицательно (блокируют или стимулируют компенсаторные формы активности) или не оказывают прямого влияния на данный процесс. Результаты

эмпирического исследования подтверждают гипотезу, что эффективность стратегии или стиля совладающего поведения зависит от индивидуальности субъекта труда, средовых факторов и их сочетания.

5. Полученные данные позволяют более широко определить роль копинг-поведения в процессе профессионализации личности. Его можно рассматривать как своего рода буфер между двумя различными формами активности субъекта труда: развитием, становлением и реализацией функционированием. Переход от формирования профессионального потенциала личности к его реализации и наоборот это не прямой процесс. Он осуществляется через кризис профессионального становления, а копинг-поведение облегчает и нормализует данный переход, открывает дорогу адекватному профессиональному самоопределению.

6. Учитывая обозначенную роль копинг-поведения в структуре профессионального становления, его следует рассматривать как регуляторную форму активности субъекта труда. То есть совладание в ситуации профессионального кризиса реализуется в форме активности, которая направлена на изменение состояний человека, на снижение запредельной активации, вызванной стрессом, на обеспечение готовности для решения задач профессионального развития и задач профессиональной деятельности. Поэтому есть все основания предполагать, что выбор неадекватной стратегии совладающего поведения в ситуации кризиса профессионализации может блокировать его конструктивное преодоление, приводить к стагнации и деструктивным проявлениям профессионального развития.

Список литературы:

1. Анцыферова, Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуации и психологическая защита. // Психологический журнал. – 1994г. – Т 15, № 1. – С.3-17.

2. Выготский, Л.С. Вопросы детской (возрастной психологии) // Собр. соч.: В 6-ти т. М.: 1984, Т.4.

3. Зеер, Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический Проект, 2005.

4. Кроник, К., Ахмеров, Р. Каузометрия. Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. – М.: Смысл, 2003. – С. 285.

5. Кузнецова, И.В., Поваренков, Ю.П. Профессиональное развитие студентов педагогического вуза. – Сыктывкар: КомиГПИ, 2003. – С. 129.

6. Нартова-Бочавер, С.К. «Copingbehavior» в системе понятий психологии личности. // Психологический журнал. – 1997 г. – Т. 18, № 5 – С.20-30.

7. Ниемеля, П. Развитие и нормальные кризисы взрослого человека // Проблемы психологии личности. – М.: Наука, 1982. – С. 133-139.
8. Осницкий, А.К., Чуйкова, Т.С. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы. // Вопросы психологии. – 1991 г. – № 1. – С. 92-104.
9. Пельцман, Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу. // Психологический журнал. Т. 13, № 1, 1992 г. – С. 126-130.
10. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] / Ю. П. Поваренков; изд. второе, дополненное и уточненное. – Саратов:, 2012. – 237 с.
11. Сорокина, Ю.Л. Преодоление кризиса учебной адаптации студентами педагогического вуза.-Автореф. дис. канд. психол. наук.-Ярославль, 2005. – 24 с.
12. Слободчиков, В.И. Категория возраста в психологии и педагогике развития // Вопр. психологии. – 1991г. – № 2. – С.
13. Шагарова, И.В. Стратегии копинг-поведения в ситуации потери работы: постановка проблемы // Актуальные проблемы современной психологии: Сборник научных трудов/ Под общ. ред. Л.И. Дементий. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2002.
14. Шагарова, И.В. Взаимосвязь индивидуального стиля саморегуляции и стратегий копинг-поведения безработных// Системогенез учебной и профессиональной деятельности/ Под ред. Поваренкова Ю.П. – Ярославль: ЯГПУим. Ушинского, 2005. – С.310-315.

УДК159.9

Ю.П.ПОВАРЕНКОВ, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, **И.А.АЛФЕРОВ**, студент-магистрант 2-го курса ФГБОУ ВО ЯГПУ им. К.Д. Ушинского
Y.POVARIONKOV, Doctor of Psychology, Professor of the Department of General and Social Psychology, **I.ALFEROV**, second year undergraduate student YSPU named after K.D.Ushinsky

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ
MODERN APPROACHES TO THE UNDERSTANDING CAREER PLANNING

Аннотация. В статье освещаются актуальные и дискутируемые подходы к пониманию планирования карьеры, сформулированные в организационной психологии и психологии управления персоналом. Разбираются специфические особенности индивидуального и организационного планирования карьеры.

Abstract. This article highlights current and debated approaches to the understanding of career planning, formulated in organizational psychology and psychology of personnel management. Specific features of individual and organizational career planning are analyzed in the text.

Ключевые слова: карьера, карьерное развитие, планирование карьеры, управление карьерой, планирование индивидуальной карьеры, планирование организационной карьеры.

Keywords: career, career development, career planning, career management, individual career planning, organizational career planning.

Построение человеком индивидуальной карьеры довольно непростой и к тому же длительный процесс, который может затрагивать всю его жизнь. Наряду с профессиональным, происходит и карьерное развитие, предусматривающее смену должностного положения, изменение статуса, дохода, появление новых социальных привилегий. Карьерное развитие предполагает ее конкретное управление. Управление карьерой – непрерывный процесс подготовки, применения и мониторинга карьерных планов, принимаемых индивидуально или в соответствии с системой карьер организации [4].

Одним из блоков управления карьерой выступает ее планирование, то есть определение тех временных, материальных, психологических ресурсов, которые потребуются для достижения человеком конкретной карьерной цели (получить некую должность, статус, достичь дохода определенного размера). Понятие планирования карьеры в различных отраслях психологической науки рассматривается по-своему. Поскольку данное направление остается пока достаточно новым, проблема выделения подходов к планированию карьеры на сегодняшний день актуальна.

Целью данной статьи является анализ и сопоставление различных подходов к пониманию планирования карьеры, которые сложились в психологии и в области управления персоналом.

Обратимся к определению основных понятий.

Д. Сьюпер определяет карьеру «как цепь событий, которые составляют, прежде всего, профессиональную жизнь, последовательность профессиональных занятий и ролей, выбираемых личностью в соответствии с собственной моделью профессионального саморазвития» [10, стр. 48].

Другой исследователь, Д.П. Заводчиков, исходя из теоретического анализа, пришел к выводу, что карьера есть «индивидуально-осознаваемая, обусловленная изменяющимися в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, проектируемая последовательность изменяемых жизненных целей, и процесс достижения этих целей в результате трудовой и профессиональной деятельности, сопровождаемый выполнением определенных социально-профессиональных ролей и сменой социально-профессиональных статусов» [4, стр. 15].

В психологической науке планирование традиционно подразумевается, как процесс выработки плана. В работе отечественного специалиста Ю. Семенова план карьеры определяется как «план индивидуальной работы сотрудника, предусматривающий достижение личной цели в своей сфере деятельности» [8, стр. 39]. Оно может пониматься с позиции динамической стороны психики, а также относиться к организационному управлению.

На данный момент планирование карьеры активно рассматривается в менеджменте, управлении персонала, психологии. Сначала рассмотрим подходы, сформулированные в области управления персонала.

В работе Шекшни С.В. планирование карьеры состоит в «определении целей профессионального развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению». Реализация плана развития карьеры предполагает, с одной стороны, профессиональное развитие сотрудника, т.е. приобретение требуемой для занятия желаемой должности квалификации, а с другой – последовательное занятие должностей, опыт работы на которых необходим для успеха в целевой должности [15, стр. 128].

Жданова С.Ю. связывает планирование карьеры с выбором профессии [14]. В рамках управления карьерой и развития персонала в организации Киселева Е.В. определяет карьерное планирование как постановку карьерных целей и определение способов их реализации. Причем осуществляется оно на индивидуальном и организационном уровнях.

Планирование на индивидуальном уровне направлено на составление плана карьеры для конкретного сотрудника на основании соотнесения его личных целей и потребностей с возможностями их реализации. Планирование карьеры на организационном уровне – это определение организацией путей и направлений развития персонала.

Планирование на обоих этих уровнях тесно взаимосвязано и представляет собой единый процесс. Каждый отдельный работник нуждается в компетентной помощи для осуществления анализа своих способностей и возможностей, развития навыков самостоятельного планирования карьеры, а также для разработки конкретных планов развития внутриорганизационной карьеры [6].

Целостную позицию предложил А. Мэйо, он выделил 3 системы управления карьерой, охватывающие планирование со всех сторон: организационные процессы, совместные процессы (работник-организация), планирование индивидуальной карьеры. Процессы планирования индивидуальной карьеры, наиболее важные для нас, включают:

- самопознание работника, самоопределение в части потенциала к развитию и карьерных ожиданий;
- получение профессиональных консультаций со стороны профессионалов подразделения УЧР;
- участие в рабочих группах по планированию карьерного развития;
- разработка планов саморазвития сотрудника;
- обращение в центры выявления карьерного ресурса – для оценки достижений и потенциала [5].

По мнению А.Д. Кибанова, планирование карьеры заключается в постановке карьерных целей, планировании карьерного продвижения, разработке стратегии и тактики карьеры, что, по его мнению, позволяет избежать карьерных плато, тупиков [13].

А теперь перейдем к психологическим формулировкам.

По мнению Головановой И.И. планирование карьеры – это процесс, который включает выбор рода занятий, профессии, получение работы, рост (профессиональный и/или карьерный) на работе, возможное изменение карьеры и, в конце концов, выход на пенсию. В организационном отношении карьерное планирование – это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

Планирование карьеры осуществляется на индивидуальном и организационном уровнях. Планирование на индивидуальном уровне направлено на составление плана карьеры для конкретного сотрудника на основании соотнесения его личных целей и потребностей с возможностями их реализации.

Планирование деловой карьеры предполагает, что с момента принятия работника в организацию и до его увольнения должны осуществляться непрерывное горизонтальное и/или вертикальное продвижение работника, а также рост его профессионализма. Работнику необходимо знать свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, а также то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на карьерное продвижение [2].

Социально-профессиональная характеристика процесса планирования состоит в том, что человек составляет прогноз и карьерный план на ближайшее и отдаленное будущее, определяет приоритетные личные и профессиональные цели и ценности.

Заводчиков Д.П. говорит в своем учебном пособии о 3 точках зрения в отношении карьерного планирования:

- 1) целенаправленный процесс осознания себя, препятствий на пути их реализации, выбор карьерного пути и его последствий;
- 2) карьерное целеполагание;
- 3) программирование профессиональной деятельности, образования и опыта развития для придания им определенного направления, временного распорядка и последовательности на пути достижения заданной карьерной цели [4, стр. 113].

Планирование карьеры может происходить в контексте жизненного пути, тогда оно основывается на процессе самопознания, включающем осознание собственных интересов, потребностей, способностей и пр. Важно, чтобы жизненные и карьерные планы были совместимы и не противоречили друг другу [1,13].

Березовская Р.А. определяет планирование карьеры как непрерывный процесс определения наилучшего способа действий для достижения поставленных целей с учетом складывающейся обстановки [1].

Э. Шейн понимал его как «процесс медленного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей [3].

Климова В.А. и Терехова Т.М. проведя анализ литературы, обозначили 3 главных подхода к пониманию планирования карьеры:

1. Применительно к отдельному работнику (Е.Г. Молл) под планированием карьеры понимается процесс самосознания индивидом своих возможностей и ограничений, осуществления выбора, идентификации целей, относящихся к карьере, разработки программы обучения, повышения квалификации, приобретения навыков и умений, требуемых для выполнения тех или иных работ, составления календарного плана достижения отдельных этапов развития карьеры.

2. Относительно организации (С. И. Сотникова) планирование карьерного развития представляет собой особый вид практической деятельности субъекта управления, состоящий в разработке стратегических решений, предусматривающих выдвижение таких целей и стратегий, которые направлены на приобретение организацией устойчивого конкретного преимущества в повышении конкурентоспособности персонала. По сути, планирование как функция управления карьерой

позволяет повысить эффективность использования человеческих ресурсов в организации в настоящее время и в будущем, согласовать план потребности в квалифицированных работниках и план их развития. В основе стратегического планирования карьерного роста лежит анализ перспектив развития внутреннего рынка труда при определенных предположениях об изменении внешней среды, в которой он функционирует.

3. Выделение содержательной стороны карьеры безотносительно к субъекту планирования (В. Л. Романов, С. В. Шекшня). Под планированием карьеры они понимают определение целей развития карьеры и путей, ведущих к их достижению (или решения для их достижения). Пути реализации целей развития карьеры представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов по профессиональному обучению, стажировок, изучению иностранного языка и т. д.

На наш взгляд, такая дифференциация критериев планирования карьеры является вполне обоснованной и применимой.

Целью карьерного планирования является разработка, и фиксирование мер, обеспечивающих профессионально-квалификационное развитие и должностное продвижение служащих государственного органа. Эти цели должны соответствовать определенным требованиям: конкретность, реальность, измеримость, достижимость, взаимосвязанность, адресность, ориентированность во времени и др. [7].

Выводы:

1. Таким образом, можно выделить несколько линий к пониманию подходов карьерного планирования:

– В зависимости от научной отрасли: психологические и подходы в области управления персоналом;

– Проведенный теоретический анализ основных подходов планирования карьеры, позволяет отметить, что оно может осуществляться в 2-х формах: применительно к отдельному человеку – индивидуальное планирование карьеры, или по отношению к управлению человеческими ресурсами в организации – организационное (кадровое) планирование (Киселева Е.В., Голованова И.И.). Следует отметить, что психология склонна отдавать предпочтение индивидуальной ответственности самого человека, а управление персоналом в основном ориентировано на управление человеческими ресурсами в организации, где более важен экономический аспект сотрудников, их польза.

2. Под индивидуальным планированием понимается процесс составления плана карьеры человека на основании соотнесения его лич-

ных целей и потребностей с возможностями их реализации. Индивидуальный план карьеры включает выбор рода занятий, профессии, получение работы, рост (профессиональный и/или карьерный) на работе, возможное изменение карьеры и, в конце концов, выход на пенсию.

3. Под организационным планированием понимается процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

4. Основными элементами карьерного планирования, фигурирующими в тех или иных формулировках различных авторов, являются: определение целей и их реализация, выбор профессии, самопознание.

5. Несмотря на богатство разработанных определений в русле менеджмента, отмечается нехватка именно психологических подходов, что, по-видимому, связано с новизной изучения психологического содержания карьеры.

6. На основании рассмотрения всех вышеперечисленных позиций в своем исследовании, касающиеся планирования карьеры, мы будем опираться на определение, предложенное Д.П. Заводчиковым: «Планирование карьеры – это целенаправленный процесс осознания себя, препятствий на пути их реализации, выбор карьерного пути и его последствий».

Список литературы:

1. Березовская, Р.А. Психология профессиональной карьеры [Текст]: учеб. Пособие. – СПб: Изд-во С. – Перерб. ун-та, 2012. – 152 с.
2. Голованова, И.И. Саморазвитие и планирование карьеры [Текст]: учеб. пособие / И.И. Голованова. – Казань: Казан.ун-т, 2013. – 196 с.
3. Десслер, Г. Управление персоналом [Текст] / Пер. с англ. – М.: “Издательство БИНОМ”, 1997. – 432 с.: ил.
4. Заводчиков, Д.П. Психология карьеры [Текст]: учебное пособие / Д.П. Заводчиков, М.В. Кормильцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2012. – 156 с.
5. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учеб.пособие для вузов – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.: ил. – (Серия «Учебники для вузов»).
6. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2010. – 332 с.

7. Климова, В.А., Терехова, Т.М. Карьера государственного служащего: проблемы управления и построения. Практика построения карьеры [Текст] // Журнал "Вопросы управления", 2013. № 1(3). С. 55-63.
8. Могилёвкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг [Текст]. Монография. / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
9. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера [Текст] / Е.Г. Молл. – СПб.: Питер, 2012. – 198 с.
10. Науменко, Е.А. Планирование карьеры [Электронный ресурс]: хрестоматия. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2016. – 220 с. – Режим доступа: http://tmnlib.ru/jirbis/files/upload/books/PPS/Naumenko_61_Planirovanie_karer_2015.pdf (Дата обращения 14.10.17).
11. Поваренков, Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] / Ю. П. Поваренков; изд. второе, дополненное и уточненное. – Саратов, 2012. – 237 с.
12. Поварёнков, Ю.П. Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности [Текст] / Ю.П. Поварёнков.- Ярославский психологический вестник. – 2005. – №16. – с.10-15.
13. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М., 2010. – 695 с.
14. Цымбалюк, А.Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития [Электронный ресурс] / А.Э. Цымбалюк // Ярославский педагогический вестник. – Серия «Психология». – 2016. – Выпуск №6. – Режим доступа: http://vestnik.uspu.org/releases/2016_6/42.pdf (Дата обращения 14.10.17).
15. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации 5-е изд.[Текст], перераб. и доп.

Т.С.СТРЕЛЬНИКОВА, педагог-психолог,
**ГПОАУ ЯО «Ярославский промышленно-экономический
 колледж им. Н.П. Пастухова» г. Ярославль**
T.STRELNIKOVA, educational psychologist,
Yaroslavl Industrial-Economic College named after N.P. Pastukhov

**ПОКОЛЕНИЕ Z – НАДЕЖД ИЛИ КРАХ СОВРЕМЕННЫХ
 КОМПАНИЙ?**
**GENERATION Z – HOPE OR DOOM FOR MODERN
 COMPANIES!**

Аннотация. В статье дается описание поколений, основанное на выводах представителей «теории поколений». Автор даёт характеристику представителей «Поколения Z». Описывает трудности, с которыми может столкнуться работодатель при найме сотрудников «Поколения Z». Кроме этого, в статье предлагаются «подсказки» руководителям, которые помогут выстроить адекватный стиль работы с сотрудниками, относящимся к «Поколению Z».

Annotation. In the article is represented the description of generations, which is based on the «theory of generations». It is devoted to the members' characteristic of «Generation Z». The author describes all difficulties, that can be clashed by employers. Besides, this article offers «specific tips», which will help the employers to develop suitable work behaviour with employees related to «Generation Z».

Ключевые слова: поколение, «теория поколений», «поколение Z», «поколение ЯЯЯ», «цифровой человек», правила работы, ставить задачи, поразительный результат, многозадачность, технологии.

Keywords: generations, «theory of generations», «Generation Z», «Generation MEMEME» «digital human», workplace policies, put the problem, startling results, multitasking, technologies.

*Каждое поколение имеет цель в самом себе,
 несёт оправдание и смысл в своей собственной жизни,
 в творимых им ценностях, а не в том,
 что оно является средством для поколений последующих.*

Николай Бердяев

Термин Поколение X впервые использовала Джейн Деверсон в 1964 году, когда писала о британской молодежи. Буквой «X» социо-

логи стали называть поколение, которое родилось в середины 1960-х до середины 1980-х. По аналогии следующее поколение получило название Y, а после него появилось Z. Детей, которые рождаются у Поколения Z, уже сейчас многие называют «поколение альфа».

Давайте разберемся, что такое поколение? Когорта – совокупность сверстников, образующая возрастной слой населения. Генерация – степень происхождения от общего предка (отцы, сыновья, внуки и т.д.). Хронологическое поколение—период времени, в течение которого живет и активно действует данное поколение [9].

Теорию поколений придумали американцы Нейли Хоув и Уильям Штраус. Авторы теории характеризовали поколения, отталкиваясь, прежде всего, не от возрастных критериев, а от базовых ценностей. Эти ценности складываются из двух параметров. Первый– экономические, социальные и политические события, которые происходят в мире в период взросления (12-14 лет) и, воспринимаются как «норма». Второй – это нормы воспитания, которые прививаются ребенку семьей [5].

В 2003 году теорию адаптировали для России команда Евгении Шамис – координатора проекта Rugenerations.

Сейчас в России живут представители следующих поколений:

Молчаливое поколение (SilentGeneration). Родилось в период 1923-1943 гг. На развитие поколения повлияло ВОВ, пятилетки репрессии.

Беби-бумеры (BabyBoomGeneration). Поколение родилось в период 1943-1963 гг. На развитие поколения повлияло полеты в космос, строительство БАМа.

Поколение X (GenerationX). Родилось в период 1963-1984 гг. На развитие поколения повлияло Холодная война, перестройка.

Поколение Y (GenerationY) или (миллениумы - millenials). Родилось в период 1984-2000 гг. На развитие поколения повлияло распад СССР, гласность, появления Internet.

Поколение Z (GenerationZ) или центениалы или поколение ЯЯЯ (Generation MeMeMe). Родилось в период с 2000 и позднее. На развитие поколения повлияло развитие социальных сетей и технологий [5].

Можно, конечно, отмахнуться от теории поколений как от очередной выдумки теоретиков. Но компании, которые отмахиваются от большинства трендов, считая их причудами, тормозят свое развитие (как, впрочем, и те, кто принимает их бездумно и без тщательной проработки).

У каждого поколения есть своя «суперсила». Умения и навыки каждого поколения отлично дополняют друг друга. Многие миллениумы стремятся занять руководящие должности, так как на позиции руководителя можно сделать гораздо больше. Жажда деятельности такая сильная, что Y идут и делают, а разбираются потом. Здесь как

раз и нужны советы других поколений. Поколение X может замечательно направить и дать совет. Они профессионалы в различных областях. Беби-бумеры хорошо выстраивают стратегию и умеют видеть долгосрочные перспективы, пробелы и недостатки.

Кто же они, поколение Z?

Как это ни странно, но у социологов и демографов нет единого мнения о том, кого считать представителем поколения Z. Граница, говорят они, зависит от уровня развития технологий в стране, где родились молодые люди. Так, многие западные социологи называют первыми «Z-ми» тех, кто родился в 1991 году – в год появления общедоступной всемирной сети, другие ведут отсчет только с 2001 года – когда интернет получил широкое распространение. В России, очевидно, первые «Z-ы» появились не ранее середины 1990-х. Обобщив самые распространенные точки зрения, эксперты делают такой вывод: к поколению Z можно причислить подростков и молодых людей в возрасте от 11 до 20 лет. От всех прочих предыдущих поколений этих юношей и девушек отличает то, что они с детства знакомы с цифровыми технологиями. И уже сейчас понятно, что работодателям с «Z-ми» будет непросто [1].

«Z-ты» – это дети мультимедийных технологий. Зачастую термин «поколение Z» рассматривается в качестве синонима термина DigitalNative «Цифровой человек». Поколение Z называют также «Generation MeMeMe», «Homeland Generation» или «New Silent Generation». «Z-ты» не знают жизни без компьютерных технологий, не расстаются с планшетами и смартфонами. Они постоянно пользуются приложениями и практически живут в интернете – но из-за этого не любят долго на чём-либо концентрироваться. Это поколение предпочитает смотреть, а не читать. К сожалению, часто предпочитают виртуальное общение нежели личную встречу. Они задают вопросы google, а не родителям, начальникам или друзьям, дорогу найдут по навигатору, а покупки сделают в интернете, причем не обязательно в той стране, где живут. Они одновременно работают над проектом за компьютером, ведут смс-переписку с тремя друзьями, слушают музыку. Эта способность «видеть» одновременно несколько экранов приводит к тому, что скорость восприятия информации резко растет [9].

Поколение Z не интересуется политикой, не имеет гражданской позиции, но фиксирует каждый свой шаг и окружает себя тысячами собственных фото и требует постоянного внимания [6]. Поколение Z – поколение потребителей, они знают, как получить желаемое. «Z-ты» приведут десятки аргументов, чтобы получить желаемое. Они иначе учатся: мотивированно занимаются только тем, что им интересно,

и игнорируют при этом все то, в чем не заинтересованы. У детей поколения Z по-другому функционирует память: в первую очередь запоминается не содержание какого-нибудь источника информации в Сети, а место, где эта информация находится, а еще точнее – путь и способ, как до нее добраться. У них формируется клиповое мышление, предполагающее переработку информации короткими порциями. Они погружены в себя. Их условный аутизм – это способ взаимодействия с миром, выступающий как защита от проблем современного образа жизни.

Вот как описывает Поколение Z американский детский психолог Шерри Постник-Гудвин в февральском выпуске ежемесячника Ассоциации Учителей Калифорнии (СТА): «Они предпочитают текстовое сообщение разговору. Они общаются в сети – часто с друзьями, с которыми никогда не виделись. Они редко бывают на улице, если только родители не организуют их досуг. Они не представляют себе жизни без мобильных телефонов. Они никогда не видели мира, в котором не было высоких технологий или терроризма. Компьютеры они предпочитают книгам и во всём стремятся к немедленным результатам. Они выросли в эпоху экономической депрессии, и от них всеми ожидается лишь одно – быть успешными. Большинство из них очень быстро взрослеют, ведя себя значительно старше своих лет» [4].

Как же управлять свободолюбивыми гаджетоманами, которые измеряют мир через призму завышенных ожиданий и не представляют жизнь без социальных сетей. Найти подходы к молодым людям непросто, но сделать это можно.

С учётом психологических особенностей детей «Z-в» необходим выбор адекватного стиля обучения, об основных чертах которого пишет известный американский специалист в области обучения детей и взрослых Дж. Коатс, автор книги «Поколения и стили обучения» [3]. Он предлагает «подсказки» современным педагогам, которые помогут выстроить адекватный стиль обучения со студентами, относящимся к «Поколению Z»:

1. Необходимо хорошо структурировать учебный процесс. «Поколение Z» растёт в весьма «упорядоченном» мире, и требует такого же порядка и логичности от учебы. Его представители хотят точно знать, что, и в какие сроки от них требуется – причем эта информация должна быть весьма подробной.

2. Обеспечивайте «обратную связь». Современные студенты всегда хотят знать, насколько правильны их предположения, верно ли они понимают материал, делают ли ошибки – и благодарны преподавателю за внимание и участие.

3. Сделайте учебный материал «ярким и зримым». «Z-ты» лучше всего воспринимают именно визуальную информацию. Вообще, для большинства обучаемых восприятие визуальной информации более комфортно, чем любой другой, но у этого поколения такая склонность выражена особенно сильно.

4. Для «Z-в» текстовые материалы должны быть простыми для восприятия, структура текста должна соответствовать его содержанию, а ключевые пункты – выделены визуально. Кроме того, для этого поколения очень важно подведение итогов каждого этапа обучения – и почти немедленная постановка задач на следующий этап.

5. Руководите мудро. Обучающиеся не заклеят Вас презрением, если почувствуют, что их знания в какой-то области более глубоки, чем Ваши. Однако они непременно пожелают, чтобы вы дали им возможность продемонстрировать эти знания, и будут очень благодарны, если Вы проявите искреннюю заинтересованность. Представители этого поколения хотят, чтобы преподаватель был умелым и мудрым руководителем, а не «знал всё».

6. Помните о важности устной коммуникации. Используйте учебные методики, которые включают устный обмен информацией между обучаемыми: вербализованная информация быстрее и лучше сохраняется в памяти.

7. Подавайте материал в оптимистичном тоне. Позитивизм мышления способствует умственной активности.

8. Ваши требования должны быть ясны, а информация, которую Вы сообщаете аудитории – точна. Ставьте перед обучающимися видимые и реальные цели. Представители «Z-в» желают все делать максимально эффективно, а для этого им необходимо точно знать, что от них требуется. И это ни в коей мере не отсутствие любопытства: «Поколение Z» живет в мире, перенасыщенном информацией, и обучение – лишь один из многих способов этой информацией овладеть. Так что преподаватель должен давать понять – зачем обучающимся нужна именно эта информация, и предоставлять наилучшую возможность ею воспользоваться.

9. Используйте время эффективно. «Z-ты» не способны удерживать внимание на чем-то одном больше 15–20 минут – оно ослабевает. Разделите учебное время на промежутки по 25–30 минут, в течение каждого из которых учащиеся будут один раз менять вид деятельности.

10. Информация, которую вы преподнесите обучающимся, не должна быть «избыточной». «Z-т» хочет получать «концентрированные» знания. Более того, они сознательно игнорируют этапы обучения, направленные на «закрепление»

материала путем многократного его повторения: как только суть изучаемого, становится им понятна, дальнейшее повторение одного и того же они считают «неуместным».

11. Устная речь очень важна: беседа стимулирует головной мозг, в том числе лобные доли – область, которая ответственна за принятие сложных решений и выводы. Общение обучающихся между собой стимулирует также память и делает учебный процесс более динамичным.

Сегодня у нас есть возможность не изучать поколение Z дистанционно, а общаться с ними напрямую. Для этого просто пригласите их на работу.

На первый взгляд они не любят трудностей, не привыкли упорно работать. Если их что не устраивает, они тут же перестают этим заниматься, не боятся начальства, не понимают, зачем находится в офисе с 9 до 18. Не принимают критику, не справляются с поставленными задачами. Постоянно зависают в социальных сетях или интернете.

В действительности эти ребята могут свернуть горы. Они уважают начальство, если есть за что уважать. Отлично работают в команде, если принимают общую цель. Если проект интересный работают по 24 часа в сутки. Моментально находят нужную информацию в интернете. Адекватно относятся к разбору полетов, если диалог идет в конструктивной форме. Компания с работниками поколения Z станет только лучше. Но чтобы это произошло руководителям надо научиться с ними работать. При правильной организации работы, они покажут в каком направлении двигаться и даже сделают это с присущей им долей творчества и креатива. Это не только поможет обезопасить бизнес, но и сэкономит нервы [5].

«Z-ты» – талантливое поколение. Они способны быстро анализировать массу информации, легко справляться с многозадачностью, находить оригинальные решения. Они золотая жила для работодателей. Но чтобы напасть на эту жилу, надо ставить задачи по-другому.

Задачи надо ставить конкретно, расписывать все нюансы. При постановке должна соблюдаться конкретика, лучше всего коротко описать задачу и дальше использовать списки с пояснением каждого пункта. Таким образом, вы получите грамотно выполненное задание. Если же вы пустите дело на самотек, то рискуете объяснять это же задание повторно, так как оно будет выполнено лишь для того чтобы от него избавиться. Для поколения Z необходимо чтобы все данные были даны «родителями» – начальством. При данном минимуме «Z-м» комфортно и спокойно. Воображение у них включается только в обстановке комфорта.

Преимуществом поколения Z является способность к выполнению нескольких задач – одновременно и качественному. Но суть выполняемых задач должна быть ясна. Преподносите рутинные задачи интересно, объясните, как они повлияют на работу компании в целом.

В картине мира поколения Z нет иерархии – все люди равны. Поэтому отношение к начальству должно быть приятельским или никаким. Начальство должно выступать в роли наставника, к которому можно всегда обратиться за советом. Руководитель – великолепный профессионал, способный завоевать авторитет среди подчиненных благодаря своим знаниям и опыту. Взаимоуважение основной элемент в построении конструктивного диалога, а также гарантия того, что все будут довольны.

Любой сотрудник понимает, что есть сроки выполнения задания. Для поколения Z четко определите рамки дедлайна и наказание которое следует за невыполнение, таким образом, вы, во-первых, установите правила, которые должны выполнять все. Во-вторых, это отсеет лентяев. Если срок не соблюдается – наказание должно быть обязательным. Жесткий контроль не нравится поколению Z. Но, когда установлены «правила игры» – сотрудник понимает и принимает их.

«Z-ы» – поколение реалистов. Они не хотят браться за задачи, которые заведомо не выполнимы, чтобы никого не разочаровывать. Они любят побеждать и не любят проигрывать. Задачи не должны быть амбициозными, пусть их ставит себе начальство. Они должны быть реальными. Поколению Z цели необходимо разбивать на более мелкие, вполне достижимые задачи. Эффективность от этого только выиграет.

Стоит помнить, что деньги в жизни поколения Z – не главное, работа лишь средство, при помощи которого, они получают свои развлечения, то есть деньги – это некий бонус, необходимый для оплаты курсов, путешествий, гаджетов и т.д.). Поколение Z работает ради интереса и должности в будущем.

Приз, полученный в конце выполненного этапа – норма. Приз говорит о том, что их ценят. Награда пусть даже незначительная или чисто номинальная, должна быть в обещанный срок. К ожиданию поколение Z не привыкло. Они росли в комфорте и безопасности. Они не привыкли заглядывать в далекое будущее. Их горизонт намного ближе. При постановке задачи поколению Z ключевыми моментами являются срок выполнения задачи и срок, когда будут достигнуты первые победы. Первые усилия должны вести к первым победам. Сложности могут возникнуть на последующих этапах, но у каждого этапа должны быть строгие временные рамки. У этого поколения нет веры неопределенному

будущему. Им надо точно знать, что прогулы приведут к увольнению, а хорошая работа через определенный срок будет вознаграждена.

Поскольку эти люди не способны к построению долгосрочных отношений с людьми, такое же отношение у них и к работе, если их что-то не устраивает они уходят, это приводит к текучке и к настоящей головной боли у HR менеджеров компании [2].

К «Z-м» необходим индивидуальный подход. Бесплезно мотивировать «Z-а», ставя ему в пример других. Чужие успехи их не стимулируют. Сравнения неуместны. У них своя концепция жизни и свои ценности.

Но интерес в таких кадрах растет, так как они способны работать с большими объемами информации, всегда в тренде последних событий, которые они черпают из социальных сетей, не говоря уже о том, что они общаются с технологическими новинками с пеленок. Чтобы заполучить и удержать такого сотрудника, нужно следовать следующим простым правилам:

Говорите кратко, письменные указания делайте развернутыми, с пунктами и подпунктами. Дети Twitter не способны воспринимать длинные сообщения. Устную задачу надо уложить в 25 слов.

Рисуйте картинки. План стратегии развития компании они быстрее поймут в качестве карты, а не списка пунктов.

Помните про «лайки». Похвала для них — не морковка для кролика, а топливо для поезда. Похвала и награды не мотивируют «Z-в», но их отсутствие выбивает новых работников из колеи.

Не забирайте гаджеты. Постановка задач в программах, сервисах и коммуникаторах действует на них лучше совещаний. Меняйте инструменты, используйте как можно больше новых технологий.

Займите досуг. Они не хотят, чтобы их учили, но очень любят учиться. Если работа предоставит развлечение и развитие, они будут ей преданы.

Помогите найти друзей. Вовлекая их в коллектив, помогая им почувствовать себя частью бизнес-семьи, вы дадите им то, чего им так не хватает.

Обозначьте четкий дедлайн. Четко оговаривайте сроки заданий и штрафы за их несоблюдение. Установите строгий, но справедливый контроль действием [10].

Поколение Z медиа окрестили также «предпринимательским поколением». При этом подчеркивается желание их представителей строить свои стартапы, а не быть погруженными в корпоративную рутину. Хотя это поколение ценит работу на себя, многие люди из группы Z стремятся избегать риска. Они прагматичны и практичны.

Скорее всего, «Z-м» не подойдет классическое рабочее место, им надо будет предлагать форматы разнообразной занятости (возможно, частичной), работа на дому или работа на фрилансе, работу в виртуаль-

ных рабочих местах, с разными людьми, командами, в том числе интернациональными, но при этом всегда выполнять интересную задачу.

«Z-ы» будут искать наилучшие предложения на рынке труда и всегда интересоваться перспективными работодателями и новаторскими проектами. Удержать таких ищущих натур на одном месте можно будет лишь с помощью сложного сочетания карьерных преимуществ, харизмы руководителей и поисков баланса между работой, семьей и персональными потребностями. Найти баланс также помогут дополнительные отпуска, гибкая система оплаты труда, бонусы.

Так, например, когда исследователи спросили у «Z-в», какой они видят компанию мечты, большинство ответов оказались такими: крупная международная организация с хорошей репутацией, предоставляющая возможность работать по гибкому графику, оставляющая свободное время для личной жизни, налагающая на сотрудников минимум формальных ограничений вроде дресс-кода.

Рабочее пространство «Z-в» должно включать фитнес-центр, место для прогулок, уютный светлый офис. Сама же работа мечты должна располагаться недалеко от дома, чтобы не приходилось тратить полдня на дорогу. При этом хорошо, если это «недалеко от дома» окажется в центре города, в окружении интересных культурных объектов и развлекательных заведений, куда можно попасть после работы.

Еще очень важно, чтобы работодатель не запрещал сотрудникам пользоваться социальными сетями в служебное время, выделяя на это не менее часа в день. Многие «Z-ы» заявили, что откажутся от предложения работы, если в компании будет такой запрет! [1].

Пока трудно заглянуть за горизонт и понять, зачем эволюции человека «нужны» эти качества Поколения Z. Ясно одно, им не интересен соревновательный дух, в них нет стремления к первенству или склонности к разрушению системы. Свою задачу они видят в систематизации мирового беспорядка и постепенном улучшении мира.

Уже сейчас с уверенностью можно сказать, что сотрудничать с подрастающим поколением будет сложнее, чем с их родителями: запросов больше, желания брать на себя ответственность и делать работу жизненным приоритетом – меньше. Однако, робкие позитивные предположения можно сделать: переболев пубертатными болезнями, поколение Z, обвиняемое в эгоизме и нарциссизме, сделает первые шаги к сбалансированному лайфстайлу будущего, при котором будут работать для созидательного удовольствия и общественной пользы, создавать семью из чувств, а не потому что в обществе считается неприличным быть одному, заводить детей не для стакана воды в старости, а, чтобы передать свои ценности следующему поколению.

Список литературы:

1. Виноградова, Е. Какими они выросли, молодые люди поколения Z? // Онлайн-издание газеты Ведомости – 16 апреля 2014 г. – [Электронный ресурс]. Режим доступа (<https://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/04/16/kakimi-oni-vyrosli-molodye-lyudi-pokoleniya-z/>).
2. Дворникова, В. Поколение Z. Как управлять эффективно и с поразительным результатом? // Журнал «Эффективное управление» – 12 октября 2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (<http://cvopinion.by/hrmag/105/pokolenie-z-kak-upravlyat-effektivno-i-s-porazitelnym-rezulta>).
3. Коатс, Дж. Поколения и стили обучения. М.: МАПДО; Новочеркасск: НОК, 2011.
4. Коровин, А. Дети в сети, или Знакомьтесь: Поколение Z – 24 ноября 2010г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа (<http://www.pravmir.ru/deti-v-seti-ili-znakomtes-pokolenie-z/>).
5. Поколение Z и что от него ждать? Один из вариантов как обезопасить свой бизнес – [Электронный ресурс]. – Режим доступа (<https://citysitesglobal.com/ru/news/12>).
6. Потерянные поколения "селфи"//Культурно-познавательное пространство «Белый класс» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа (<http://whiteclass.ru/index.php/stati/71-poteryannye-pokoleniya-selfi>).
7. Сапа, А. В. Поколение Z – поколение эпохи ФГОС //Продуктивная педагогика – 3 № 8 (56) август 2015г – [Электронный ресурс]. – Режим доступа (http://www.e-osnova.ru/PDF/osnova_1_56_12345.pdf).
8. Теория поколений в России. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа (<https://rugenerations.su/>).
9. Философский энциклопедический словарь. [Текст] М.: Советская энциклопедия. гл. редакция: Л.Ф. Ильичёв, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалёв, В.Г. Панов.1983.
10. Штурвалов, А. Поколение Z: Как ставить задачи сегодняшним двадцатилетним // для проекта «Мегаплана» [Электронный ресурс]. – Режим доступа (<https://vc.ru/p/generation-z>).
11. Щербина, И. Анализируй это: Дети поколения Z Какие они – дети, рожденные в 21 веке? – [Электронный Ресурс]. – Режим доступа (<http://womo.ua/analiziruy-eto-deti-pokoleniya-z/>).

Т.И.ТАРАБАРИНА, кандидат педагогических наук,
Ярославский государственный педагогический университет
им. К.Д. Ушинского, Ярославль, Россия, Е.В.КРАСИЛЬНИКОВА,
 кандидат педагогических наук, Ярославское высшее военное учи-
 лище ПВО, **T.TARABARINA**, candidate of pedagogical Sciences, Ya-
 roslavl state pedagogical University. **K. D. Ushinsky, Yaroslavl, Russia**
E.KRASIL'NIKOVA, Yaroslavl higher military school of air defense,
 the candidate of pedagogical Sciences

**ФАСИЛИТАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ
 СЛУШАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
 ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**
**A FACILITATIVE APPROACH TO TEACHING STUDENTS IN
 THE SYSTEM OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION**

Аннотация. В статье представлено обоснование необходимости реализации фасилитационного подхода к обучению слушателей в системе дополнительного профессионального образования. Описана фасилитация как процесс, его сущность и содержание деятельности преподавателя в роли фасилитатора.

Annotation. The article presents the rationale for the implementation of the facilitative approach to training of students in the system of additional professional education. Described facilitation as a process, its essence and content of activity of the teacher in the role of facilitator.

Ключевые слова: фасилитация, фасилитационный подход, гуманистическая образовательная модель.

Keywords: facilitation, facilitative approach, the humanistic educational model.

Теоретические подходы к проблеме образования взрослых в системе дополнительного профессионального образования (ДПО) заложены в концепции непрерывного образования, междисциплинарный характер которой представлен в исследованиях Л.И. Анциферовой, И.В. Бестужева-Лады, Б.С. Гершунского, Л.Н. Когана, Ю.Н. Кулюткина, А.М. Матюшкина, В.Г. Онушкина, В.С. Леднева.

Взрослый человек – не пассивный потребитель учебного материала, отмечает Н.Г. Милорадова, а активный, самостоятельно действующий субъект, способный оказывать сопротивление психологическому давлению обучения; причем сила такого сопротивления будет

тем больше, чем больше неадекватно обучение его собственной ментальной позиции, установкам, настроению, конкретной ситуации [3]. В этой связи становится необходимым изменение позиции преподавателя-транслятора знаний на позицию фасилитатора.

Фасилитация (от англ. facilitate – помогать, направлять, облегчать) – одновременно процесс, группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Рассматривая понятия education, teaching, learning («обучение», «преподавание» и «учение»), К. Роджерс подчеркивал, что в современном мире, характеризующемся постоянными изменениями, акцент в процессе обучения необходимо перенести с преподавания на фасилитацию учения, как проявление нового мышления, как подлинную реформу образования, которую нельзя обеспечить ни путем совершенствования навыков и умений, знаний и способностей учителя, ни путем разработки и внедрения в процесс обучения экспериментальных программ и современных технических средств обучения [1].

Целью фасилитации является нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно. В такой ситуации преподаватель системы ДПО, руководствующийся принципом фасилитации, становится посредником между педагогической наукой и практикой образования, обучающимся и содержанием образования [2, 4]. Фасилитатор поддерживает конструктивный диалог и оказывает одинаковое внимание всем участникам образовательного процесса, эффективно управляя дискуссией, но не вступая в нее. Результатом такой встречи является принятие группой лучшего из возможных решений.

Таким образом, фасилитационный подход представляет гуманистическую образовательную модель (субъект-субъектный тип отношений), где усилия преподавателя направлены на создание образовательной среды, мотивацию слушателей и совместное с ними достижение образовательной цели. При этом педагог не довлечет над группой как непререкаемый авторитет (это черта традиционной модели образования), и не находится в стороне от него (что в известной степени характерно для метода проектов). Поэтому, возникает необходимость в высоком профессионализме преподавателей, осваивающих фасилитирующее обучение, способных адаптироваться к изменению спроса и работать в среде активных, передовых образовательных технологий.

Список литературы:

1. Димухаметов, Р.С. Фасилитация в системе повышения квалификации педагогов: дис. д-ра пед. наук. – Магнитогорск, 2006. – 480 с.

2. Коряковцева, О.А., Доссэ, Т.Г., Янбых, С.Л. Готовность преподавателя Вуза к профессиональной деятельности как условие ее эффективности // Педагогические и психологические проблемы современного образования: материалы научно-практической конференции «Чтения Ушинского». – ЯГПУ им. К.Д Ушинского. – 2015. – С. 364-372.

3. Милорадова, Н. Г. Психологические барьеры в обучении взрослых / под ред. С. А. Щенникова // Система обеспечения качества в дистанционном образовании. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2001.

4. Тарабарина, Т.И. Фасилитационная позиция педагога как условие эффективного обучения слушателей в системе ДПО //Материалы третьей Всероссийской научно-практической интернет – конференции «Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации». – Ярославль, 2011. – 231 с. – С. 158-161.

В.Б.ТОКАРЕВА, психолог, ГУ ЯО "Региональный центр спортивной подготовки", города Ярославля
V.TOKAREVA, psychologist, GU YAO "Regional center sports preparation", city of Yaroslavl

**ИССЛЕДОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ У СПОРТСМЕНОВ
НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ**
**RESPONSIBILITY RESEARCH AT ATHLETES AT DIFFERENT
STAGES OF PROFESSIONAL FORMATION**

Аннотация. В статье рассмотрено понятие ответственности, обуславливающее понятие «локуса контроля». Проведенное исследование показывает важность изучения этого феномена с точки зрения психологии.

Annotation. In article the concept of «responsibility» causing a concept of "locus of control" is considered. The conducted research shows importance of studying of this phenomenon from the point of view of psychology.

Ключевые слова: ответственность, локус контроля, профессиональное становление, интернальность, экстернальность, спортивная деятельность.

Keywords: responsibility, control locus, professional formation, internality, eksternality, sports activity.

Проблема ответственности личности является одним из специфичных вопросов изучения ученых различных направлений. Так как само понятие «ответственности» можно рассматривать с различных точек зрения, как философской, социологической, педагогической, психологической. Уже с древних времен исследователи рассматривали ответственности как некое определяющее основание для принятия какого-либо решения, а также рассматривали ответственность некой формой проявления свободы, при которой, человек обязан отвечать за результат, позитивным он были либо негативным. В разных словарях термин ответственности имеет широкий круг обозначений. В философском словаре ответственность определяется как «отношение зависимости человека от чего-то, что воспринимается им в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий». Из толкового словаря Ушакова «ответственность – положение, при

котором лицо, выполняющее какую-нибудь работу, обязано дать полный отчет в своих действиях и принять на себя вину за все могущие возникнуть последствия в исходе порученного дела [7]. Из определенных следует полагать, что «ответственность» является специфическим волевым основанием для принятия вины за совершенную им активность. В.А. Сухомлинский писал «...ответственность перед коллективом сливается с ответственностью перед собственной совестью. Чувствую ответственность перед собой, человек острее понимает и переживает нормы и правила, которые ставит перед ним коллектив» [4]. Поэтому изучая ответственность в спортивных командах, мы даем возможность помочь тренеру активизировать внутренние ресурсы спортсмена, которые в итоге могут привести к результату.

В психологии термин ответственности обозначается понятием «локуса контроля» или «уровень субъективного контроля».

Уровень субъективного контроля – способность субъекта контролировать себя и свое поведение, управлять им, брать на себя ответственность за происходящее с ним и вокруг [2].

Ответственность перед самим собой – это сложные внутренние движения, эмоциональная самооценка, чуткость к своему поведению. Такая чуткость является источником дисциплинированности личности, поэтому так важно изучать этот феномен.

В нашем исследовании приняли участие 85 человек, из них: обучающиеся СДЮШОР хоккейного клуба «Локомотив» города Ярославля, 1997 года рождения – 20 человек (команда Локомотив 97), 1995-1996 года рождения – 20 человек (команда Локомотив 95), 1990-1991 года рождения – 20 человек (команда Локо2). Баскетболисты – 1997 года рождения – 15 человек, баскетбольного клуба «Юнибаскет», а также футболисты ЦПЮФ футбольного клуба «Шинник» г. Ярославля 1997 года рождения – 20 человека.

Диагностический аппарат нашего исследования составляет методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (адаптация Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинда).

В своей работе мы берем три стадии профессионального становления в контексте спортивной деятельности, где за основу взята классификация В.А. Бодрова, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, Ю.П. Поваренкова в обобщенном варианте. В каждой стадии локус контроля занимает определенное место.

На стадии оптации субъект усваивает системы должных отношений с товарищами и взрослыми, принимая ответственность в общении с ними, он осуществляет управление своими и чужими эмоциями, возможно здесь большую роль играет эмоциональный интеллект. Так-

же на этой стадии совершаются активные попытки самосовершенствования и самовоспитания, что также говорит о важности присутствия локуса контроля в личности спортсмена.

Стадия профессионального обучения предполагает целенаправленное освоение системы знаний профессии на основе развития профессионально важных качеств, переход к этой стадии возможен с помощью развития мотивов и целей будущей профессии. Спортсмен, который берет на себя ответственность за свои результаты на предыдущей стадии и, имея определенный уровень мотивации, может достичь высоких результатов, так как будет осознавать свои стремления и потребности.

На стадии профессиональной адаптации происходит приспособление к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности, дальнейшее развитие самоопределения в избранной профессии, самосознание правильности выбора профессионального пути, согласование жизненных и профессиональных целей и установок, формирование значимых черт личности профессионала, развитие профессионально важных качеств, специальных способностей [1].

Показатели интернальности игроков на стадии оптации интернальность в области неудач ($U=11,79$, $p=0,003$), интернальность в области межличностных отношений ($U=16,12$, $p=0,001$), а также в интернальности в области здоровья ($U=22,23$, $p=0,001$), выше, чем у игроков команд на стадии профессионального обучения и стадии профессиональной адаптации.

Интернальный локус контроля у хоккеистов на стадии оптации, возможно, объясняется тем, что начинающему хоккеисту приходится больше работать над своими ошибками и анализ результатов на этом этапе с помощью тренера ведется на высоком уровне. При интернальном локусе контроля спортсмен будет разбирать свои ошибки, больше тренироваться, что может способствовать успешному освоению профессии спортсмена. Высокий локус контроля у хоккеистов на данной стадии говорит о том, что посредством влияния своего тренера начинающие спортсмены опираются на собственные внутренние источники деятельности и в будущем могут сознательно управлять своим собственным развитием.

Подростки начинают осознавать ответственность как нравственный компонент, подчиняться которому заставляют и собственное желание соответствовать нравственному идеалу, а также другие люди и внешние обстоятельства. В этот период у них формируется внутренний локус контроля, как по шкале общей интернальности, так и по шкалам интернальности в области достижений и неудач. Но при этом повышается критичность к общепринятым моральным нормам». Возмож-

но, это дает основания говорить о том, что уровень интернальности в сфере неудач выше у спортсменов младшей команды, так как в именно этот период возникает преломление в оценке своих и чужих поступков.

Сравнивая команды по показателям интернальности локус контроля, у хоккейной команды гораздо выше, чем у баскетбольной и футбольной команд. Следовательно, игроки хоккейной команды, отличаются тем, что приписывает причины большинства жизненных событий собственной личности. Они в большей мере считают себя ответственным за происходящее с ними, устанавливают связь между собственными качествами и затраченными усилиями с результатами деятельности. Возможно, высокая интернальность у хоккеистов объясняется стажем и большим опытом тренера, в сравнении с тренером баскетбольной команды. Тренер команды Локомотива более опытен, он не только тренирует выносливость и физическую силу ребят, но и помогает им советами, как наставник. Тренер команды баскетболистов имеет небольшой стаж и еще только начинает карьеру тренера. Поскольку контакт с ребятами у него налажен не настолько хорошо, как у другой команды, то имеют место определенные трудности в воспитании.

Локус контроля формируется в процессе социализации и становится в дальнейшем устойчивым личностным качеством. В процессе становления личность имеет три сферы развития: деятельность, общение, самосознание. Освоение различных деятельностей в процессе социализации, а затем успешное воспроизводство освоенных деятельностей, с точки зрения отечественных социальных психологов, являются наиболее значимыми показателями эффективной социализации [6]. Поэтому принимая большую часть ответственности на себя человек наиболее включен в процесс социализации, имея множество контактов, отвечая за свои поступки во взаимодействии либо в деятельности, и тем самым более ориентирован на вхождение в различные социальные группы.

Список литературы:

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов [Текст] / Бодров В.А. – М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
2. Головин, С.Ю. Словарь психолога-практика / Сост. С. Ю. Головин. – 2-е изд., перераб. И доп. – Мн: Харвест, М.: АСТ, 2001. – 976 с.
3. Домкина, Е.В. Современные подходы к профессиональному воспитанию личности будущего специалиста в условиях образовательного процесса // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2011. №3.

4. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. и спец. "Психология", "Клиническая психология" – М.: Смысл: Academia, 2005. – 346 с.

5. Мацкевич, М.Г., Родионова, А.В. Локус контроля и атрибуция ответственности: общие и специфические аспекты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.pitersociology.ru/files/2009-15.pdf>.

6. Радина, Н.К. Психологические аспекты социализации личности: к вопросу о моделях классификации видов социализации // Психологическая наука и образование. 2005. № 1. С. 45–50.

7. Ушаков, Д.Н. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: Гос. ин-т "Сов. энцикл."; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов., 1935-1940. (4 т.).

УДК 378.147

Н.С.УСАНИНА, заведующая МДОУ «Детский сад № 109»,
кандидат педагогических наук.

N.USANINA, head of MDOU "the kindergarten № 109", candidate
of pedagogical Sciences.

**ИНКЛЮЗИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА:
ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ
ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
INCLUSIVE COMPETENCE OF A TEACHER: PREPARING
TEACHERS TO WORK IN CONDITIONS OF INCLUSIVE
EDUCATION**

Аннотация. В статье представлена сущность инклюзивной компетентности педагогов, ее содержание и структура применительно к системе дошкольного образования; приведен анализ точек зрения на готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования. Рассмотрен феномен «профессиональной готовности педагога к инклюзивному образованию детей дошкольного возраста» как фундаментального условия успешного осуществления инклюзивного образования детей дошкольного возраста.

Annotation. The article presents the essence of inclusive competence of teachers, its content and structure in relation to the system of pre-school education; an analysis of points of view on the willingness of teachers to work in conditions of inclusive education. Examines the phenomenon

of "professional readiness of a teacher for inclusive education of preschool children" as the fundamental conditions for the successful implementation of inclusive education of preschool children.

Ключевые слова: инклюзивное образование, инклюзивная компетентность, педагог, профессиональная готовность к инклюзивному образованию.

Keywords: The article presents the essence of inclusive competence of teachers, its content and structure in relation to the system of preschool education; an analysis of points of view on the its willingness of teachers to work in conditions of inclusive education. Examines the phenomenon of "professional readiness of a teacher for inclusive education of preschool children" as the fundamental conditions for the successful implementation of inclusive education of preschool children.

Анализ форм организации, программных и методических материалов, предлагаемых разными специалистами, свидетельствует, что не разработана структура инклюзивной компетентности педагога инклюзивного образования. Несмотря на наличие большого числа трудов, посвященных совершенствованию педагогического мастерства специалистов и определению условий их личностно-профессионального саморазвития, вопросы, касающиеся специфики подготовки педагогов к работе в условиях инклюзивного образования, по-прежнему остаются на периферии исследовательских интересов ученых. Не определены оптимальные формы и сроки подготовки педагогов к новым условиям профессиональной деятельности, ее содержание, учебно-методические материалы и др. Подготовка педагогов для реализации инклюзивного образования в основном направлена на формирование знаний об особенностях детей и подростков с нарушениями развития и учета их в педагогическом процессе. При этом значительно меньше внимания обращается на профессионально-личностную или инклюзивную компетентность педагога к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья [6].

Как правило, авторами не учитывается контингент детей, с которым работает педагогический состав образовательной организации. Не принимается во внимание наличие или отсутствие у ребенка нарушений в развитии, необходимость решения специалистами задач, связанных с удовлетворением особых образовательных потребностей обучающихся, воспитанников. При этом широкое включение новой категории детей в детские сады и общеобразовательные школы повлекло за собой изменения условий труда педагога. Значительно расширился спектр педагогических интересов учителей, возник социаль-

ный запрос на обновление содержательной стороны профессиональной подготовки, включающей вопросы инклюзивного образования [4].

В последние годы по данной проблеме проведен ряд диссертационных исследований, в которых рассматривается понятие «инклюзивная компетентность», освещаются этапы формирования инклюзивной компетентности будущих учителей, раскрываются особенности подготовки специалистов к коррекционной деятельности в образовательной организации, доказываются влияние правильно организованной инклюзивной образовательной среды на социализацию детей с ОВЗ (Л.М. Кобрина, О.С. Кузьмина, О.С. Панферова, М.М. Тавакалова, И.Н. Хафизуллина, А.Я. Чигрина, Ю.В. Шумиловская, E. Fitzsimons, Sh. Hardiman, J. Tossebro, С. Wendelborg и др.). Однако в данных работах акцент делается на подготовку будущего педагога, а профессиональные запросы педагога, уже работающего в системе образования и столкнувшегося с проблемами обучения детей с ОВЗ, остаются не решенными.

Анализ изменившихся требований, предъявляемых к профессиональной компетентности современного педагога, позволил выделить новую компетентность педагога – инклюзивную компетентность.

Инклюзивная компетентность педагогов относится к уровню специальных профессиональных компетентностей. Под инклюзивной компетентностью понимают интегративное личностное образование, обуславливающее способность осуществлять профессиональные функции в процессе инклюзивного образования, учитывая разные образовательные потребности обучающихся и обеспечивая включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья в среду образовательного учреждения и создание условий для его развития и саморазвития.

Идея инклюзивного образования предъявляет особые требования к профессиональной и личностной подготовке специалистов, которые имеют базовое коррекционное образование, и педагогов с базовым уровнем знаний и специальным компонентом профессиональной квалификации [5].

Под базовым компонентом авторы понимают профессиональную педагогическую подготовку, (психолого-педагогические и методические знания, умения и навыки).

Под специальным компонентом – следующие психолого-педагогические знания:

- представление и понимание того, что такое инклюзивное образование, в чем его отличие от традиционных форм образования;
- знание психологических закономерностей и особенностей возрастного и личностного развития детей в условиях инклюзивной образовательной среды;

– знание методов психологического и дидактического проектирования учебно-воспитательного процесса;

– умение реализовать различные способы педагогического взаимодействия между всеми субъектами образовательной среды (с учениками по отдельности и в группе, с родителями, коллегами-учителями, специалистами, руководством) [5]. В структуру инклюзивной компетентности педагогов входят ключевые содержательные (мотивационная, когнитивная, рефлексивная) и ключевые операционные компетенции, которые мы будем рассматривать как компоненты инклюзивной компетентности педагога. При этом функциональная сфера инклюзивной компетентности представлена системой операционных ключевых компетенций, причем каждая операционная компетенция содержит в своем составе полный цикл ключевых содержательных компетенций:

- *диагностическая* – способность постановки верного диагноза уровня развития ученического коллектива, развития личности, обученности и воспитанности отдельных учащихся, состояния педагогического процесса в целом и на отдельных его этапах в условиях инклюзивного образования;

- *прогностическая* – способность предвидеть результаты тех или иных педагогических действий в условиях инклюзивного образования;

- *конструктивная* – способность конструирования педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования путем постановки адекватных данным диагностики целей (как общих, так и индивидуальных) и грамотного планирования своей педагогической деятельности, с учетом разных образовательных потребностей учащихся, варьирования формами, методами и средствами обучения;

- *организационная* – способность организации педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования, творческое применение в профессиональной деятельности индивидуального подхода (например, обучение по индивидуальному образовательному маршруту);

- *коммуникативная* – способность устанавливать конструктивные отношения с субъектами педагогического процесса, способствующие эффективному осуществлению инклюзивного образования;

- *технологическая* – способность осуществления методик и технологий инклюзивного образования для детей с разными образовательными потребностями и различными видами нарушений в развитии;

- *коррекционная* – способность корректировать ход педагогического процесса на любом его этапе, учитывая результаты промежуточной и итоговой диагностики;

- *исследовательская* – способность изучать, анализировать педагогические явления, проводить опытно-экспериментальную работу.

Исходя из того, что инклюзивное образование пока не введено в широкую практику образовательных организаций, но закреплено законодательно, а работающие педагоги не обладают высоким уровнем развития инклюзивной компетентности, представляется целесообразным включение в программы курсов повышения квалификации модуля для отработки компетенций в условиях реализации инклюзивного образования.

Л.А. Хижняк считает, что педагогическая деятельность в системе инклюзивного образования требует у лиц, её осуществляющих, сформированности профессиональной компетентности: наличие определенных ценностных ориентаций, профессиональных и личностных качеств, а также обладание профессиональными компетенциями. К существенному снижению эффективности педагогического процесса приводит отсутствие хотя бы одного из этих компонентов [7].

В соответствии с этим можно выделить коррекционно-развивающую, дидактическую, воспитательную, социально-педагогическую и организационную деятельность в работах И.Н. Бойко [2].

В.В. Хитрюк определяет инклюзивную готовность (готовность к работе в условиях инклюзивного образования) как сложное интегральное субъектное качество личности педагога, опирающееся на комплекс академических, профессиональных и социально-личностных компетенций и определяющее возможность эффективной профессионально-педагогической деятельности. Структура готовности педагога к работе в условиях инклюзивного образования представлена комплексом взаимозависимых характеристик, среди которых значимое место занимает мотивационно-конативный компонент – непосредственное выражение установки в профессиональном поведении (последовательное поведение по отношению к субъектам инклюзивного образования), готовность к проявлению компетентности [8].

Рассмотрим еще одну точку зрения на готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования. С.В. Алёхина, М.А. Алексеева, Е.Л. Агафонова выделяют два основных показателя: профессиональная готовность и психологическая готовность [1].

Структура профессиональной готовности в данном исследовании выглядит следующим образом:

- информационная готовность;
- владение педагогическими технологиями;
- знание основ психологии и коррекционной педагогики;
- знание индивидуальных отличий детей;

- готовность педагогов моделировать урок и использовать вариативность в процессе обучения;
- знание индивидуальных особенностей детей с различными нарушениями в развитии;
- готовность к профессиональному взаимодействию и обучению.

Под психологической готовностью к работе с детьми с особыми образовательными потребностями понимается целостная развивающаяся система, комплексное психологическое образование, включающее в себя следующие взаимосвязанные компоненты (А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин): мотивационный, гностицический, функционально-деятельностный, оценочно-рефлексивный.

С другой точки зрения, в структуру психологической готовности входят следующие компоненты (Е.Л. Агафонова, М.А. Алексеева, С.В. Алёхина):

- эмоциональное принятие детей с различными типами нарушений в развитии (принятие-отторжение);
- готовность включать детей с различными типами нарушений в деятельность на занятиях (включение-изоляция);
- удовлетворенность собственной педагогической деятельностью [1].

Таким образом, профессиональная готовность педагога к инклюзивному образованию детей дошкольного возраста – фундаментальное условие успешного осуществления инклюзивного образования детей дошкольного возраста, динамическое, интегративное профессионально-личностное образование, характеризующееся наличием установки, предполагающей активную предрасположенность и потребность педагога в осуществлении инклюзивного образования детей дошкольного возраста, проявляющееся в наличии и мобилизации специальных знаний, умений и навыков реализации инклюзивного образования.

Обобщая результаты исследований по данной проблеме, можно представить структуру инклюзивной компетентности педагога дошкольного образования следующим образом:

1. Мотивационный компонент инклюзивной компетентности педагога дошкольного образования характеризуется личностной заинтересованностью, положительной направленностью на осуществление педагогической деятельности в условиях включения детей с ограниченными возможностями здоровья в дошкольную образовательную среду, совокупность мотивов (социальных, познавательных, профессиональных, личностного развития и самоутверждения, собственного благополучия и пр.).

2. Когнитивный компонент инклюзивной компетентности педагога дошкольного образования включает представление и понимание педагогом того, что такое инклюзивное образование, в чем его отличие от традиционных форм образования; знание психологических закономерностей и особенностей возрастного и личностного развития детей в условиях инклюзивной образовательной среды; знание методов психологического и дидактического проектирования учебно-воспитательного процесса; знание анатомо-физиологических, возрастных, психологических и индивидуальных особенностей детей в норме и детей с различными нарушениями в развитии.

3. Коммуникативный компонент включает способность устанавливать конструктивные отношения с субъектами педагогического процесса, способствующие эффективному осуществлению инклюзивного образования.

4. Коррекционно-диагностический компонент инклюзивной компетентности педагога дошкольного образования характеризуется способностью постановки верного диагноза уровня развития коллектива, развития личности, обученности и воспитанности отдельных детей, состояния педагогического процесса в целом и на отдельных его этапах в условиях инклюзивного образования; способностью предвидеть результаты тех или иных педагогических действий в условиях инклюзивного образования; способностью корректировать ход педагогического процесса на любом его этапе, учитывая результаты промежуточной и итоговой диагностики.

5. Организационно-конструктивный компонент инклюзивной компетентности педагога дошкольного образования характеризуется способностью организации педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования, творческое применение в профессиональной деятельности индивидуального подхода (например, обучение по индивидуальному образовательному маршруту); способностью конструирования педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования путем постановки адекватных данным диагностики целей (как общих, так и индивидуальных) и грамотного планирования своей педагогической деятельности, с учетом разных образовательных потребностей учащихся, варьирования формами, методами и средствами обучения.

6. Технологический компонент инклюзивной компетентности педагога дошкольного образования характеризуется способностью осуществления методик и технологий инклюзивного образования для детей с разными образовательными потребностями и различными видами нарушений в развитии.

7. Рефлексивный компонент инклюзивной компетентности педагога включает способность к рефлексии деятельности в условиях подготовки и осуществления инклюзивного образования.

Список литературы:

1. Алехина, С. В., Алексеева, М. А., Агафонова, Е. Л. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании // Психологическая наука и образование. 2011. – 1. – С. 83-92.

2. Бойко, И. Н. Особенности процесса формирования контрольно-оценочных умений учащихся в младшем школьном возрасте // Гуманитарное пространство. 2016. – Т. 5. – № 1. – С. 19-24.

3. Бугайчук, Т.В., Усанина, Н.С. Проблема профессиональной компетентности педагогических работников ДОО: сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья в инклюзивной среде // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации материалы восьмой всероссийской научно-практической интернет-конференции (с международным участием). под науч. ред. М.В. Новикова. – 2016. – С. 101-103.

4. Коряковцева, О.А., Бугайчук, Т.В. К проблеме развития кадрового потенциала региональной системы образования в условиях внедрения профессионального стандарта // Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном образовании: материалы международной заочной научно-практической конференции. Ярославль – Минск. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2017. – С.157-159.

5. Романовская, И.А., Хафизуллина, И.Н. Развитие инклюзивной компетентности учителя в процессе повышения квалификации // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4; URL: www.science-education.ru/118-14333 (дата обращения: 12.04.2015).

6. Усанина, Н.С., Бугайчук, Т.В. Внедрение инклюзивной практики в ДОО: система сопровождения // Социально-педагогическая поддержка лиц с ограниченными возможностями здоровья: теория и практика: материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Социально-педагогическая поддержка лиц с ограниченными возможностями здоровья: теория и практика», 19-21 мая 2016 года. – Ялта: РИО ГПА, 2016. – С.299-303.

7. Хижняк, Л. А. Инклюзивное образование лиц с ограниченными возможностями здоровья // Вестник Московского государственного областного университета. – 2015. – № 2. – С. 21-31.

8. Хитрюк, В. В. Формирование профессиональной готовности педагогов к работе в условиях образовательной интеграции на основе компетентностного подхода // III Всероссийские педагогические чте-

ния по вопросам коррекционной педагогики и специальной психологии. Москва, 2010.

УДК 159.9.07

М.И.ФАЕРМАН, доцент кафедры консультационной психологии Ярославского Государственного университета им. П.Г. Демидова, г. Ярославль

M.FAERMAN, associate professor of consulting psychology Yaroslavl State university of P.G. Demidov, Yaroslavl

ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД В ПСИХОЛОГИИ ЖИЗНЕННЫХ ДОСТИЖЕНИЙ INTEGRATIVE APPROACH IN PSYCHOLOGY OF LIFE ACHIEVEMENTS

Аннотация. В статье раскрывается сущность интегративного подхода к сопровождению жизненных достижений и личностного развития. Приведены несколько базовых глубинных личностных конфликтов, являющихся потенциально источником жизненных достижений и личностного развития.

Annotation. The article reveals the essence of an integrative approach to supporting life achievements and personal development. Given a few basic deep personal conflicts, which are potentially a source of life achievements and personal development.

Ключевые слова: путь волевого достижения, путь чувственного воплощения, интегративный подход, базовые личностные дуальности.

Keywords: the path of willed accomplishments, the path of sensual embodiment, the integrative approach, the basic personal duality.

Стратегические профессиональные и жизненные задачи, связанные с успешностью, благополучием, карьерным самоопределением, социальным статусом в современном западном обществе, ориентированном на успех, чаще всего принято решать с помощью технологий достижения. К ним можно с уверенностью отнести целеполагание и планирование, так успешно разработанное в коучинге, консалтинге, бизнес-сопровождении. Условно этот путь можно назвать «западным» или *путем волевого достижения*.

С другой стороны, уже давно в наше сознание и культуру вошли технологии, так называемой материализации желаемого, основанные на древних учениях, эзотерике, успехах квантовой физики и теории

относительности, открытиях о природе Вселенной и вполне научных психологических школах. К примеру, достаточно представить образ, или создать коллаж, или погрузиться в состояние медитации, чтобы запустить энергию воплощения желаемого. Так же популярно сейчас представление о жизни в потоке и идея потока, который сам укажет нам «правильный путь». В основе этих и схожих концепций лежат восточные традиции даосизма, буддизма, мистицизма и вполне научные исследования трансперсональных психологов, позитивной психологии [1], [5], философских традиций. Условно, этот путь можно назвать «восточным», или *путем чувственного воплощения*. И этот путь не слишком популярен на данный момент в деловом сообществе, хотя безусловно набирает последователей и в этой жизненной сфере.

Сопровождая через психологическое консультирование и групповую тренинговую работу как бизнес-процессы, обучение персонала, социально-значимые проекты, так и вопросы самоопределения, личностные изменения и развитие, решение трудных жизненных ситуаций, личностные и межличностные отношения, мы отмечаем важность и пользу как первого, так и второго пути. При этом в след за великим учителем древности Буддой Шакьямуни предпочитаем «срединный путь», объединяющий, взаимодополняющий и обладающий уникальностью в сравнении с волевым и чувственным. Этот путь можно назвать *интегративным* или *целостным* [2], [4].

Некоторые признаки интегративного подхода:

1. Человек рассматривается как целостное био-психо-социо-культурно-духовно-средовое существо, то есть одновременно проявляющееся в этих сферах и требующее целостной реализации в любых жизненных сферах: будь то бизнес, личная жизнь, здоровье или увлечения. Целостность может проявляться и в соотношении других сфер внутренней природы человека: социальное Я – материальное Я – духовное Я; личностное – межличностное – надличностное и др.

2. В качестве объяснительных концепций и прикладных инструментов сопровождения интегративный подход использует наработки различных подходов современной науки и практики, досовременной мысли (то есть огромный пласт духовных, целительских, социальных и философских традиций мира, возникших в древних цивилизациях), и постсовременных взглядов, то есть тех концепций, которые опережают свое время и являются некими гипотезами и прогнозами. Такая концептуальная целостность позволяет подбирать наиболее соответствующие объяснительные модели и практические инструменты сопровождения целостной природе человеческого бытия в разных сферах жизни.

3. Уникальные законы человеческого развития, предполагающие раскрытие собственного потенциала, формирование жизненного целостного пространства, использование внутренних конфликтов и кризисов как источников ресурсов для нового витка своего развития. Каждый новый виток предполагает большую целостность, гармоничность, чем предыдущий [2], [3], [4].

Уникальные законы развития как раз могут выступать основой для принятия жизненно-важных решений, выборов и определения жизненного пути. Мы можем через самопознание и осознание открывать эти универсальные и уникальные механизмы, и, как следствие, превращать их в ресурс, энергию для жизненных достижений и воплощений. В практике интегративного подхода существуют так называемые интегративные психотехнологии (методики), работающие на эмоциональном, рациональном, поведенческом уровнях; с настоящим, прошлым и будущим; на телесном, энергетическом, ментальном, образном, волевом, ценностном, мотивационном, смысловом полях; с сознательными, бессознательными и надсознательными структурами; в индивидуальном, групповом, организационном и общественном форматах – позволяющие ускорить и оптимизировать естественное развитие и стремление человека к целостности. Интегративные психотехнологии позволяют человеку проживать опыт функциональных состояний [1], или оптимальных переживаний [5], в ходе которого и происходит расширение личностных границ, актуализация ресурсов и интеграция личностной структуры.

Как уже говорилось выше одним из важных способов интеграции и формирования энергии достижения является осознание и проживание внутренних базовых, то есть присущих фактически любому человеку на глубинном психическом уровне конфликтов. Конфликт мы понимаем здесь с позитивной стороны, как напряжение или дуальность, формирующую ресурс, психическую энергию развития. Важно отметить, что осознание напряженности предполагает не подавление какой-то одной стороны, а принятие целостности энергетического, смыслового, ценностного поля данной дуальности и личности вообще.

Приведем несколько таких базовых личностных дуальностей:

- Автономность – принадлежность. Осознано и неосознанно человек одновременно стремиться к независимости, самостоятельности, самоидентичности и к отношениям, привязанностям, связям, ощущению частью чего-то большего, чем он сам. Эта дуальность, как и многие другие глубинные конфликты, закладывается еще на уровне генетической программы, подкрепляется в утробе матери и процессе рождения, а затем во взаимодействии с ближайшими близкими (кризис

младшего возраста «сам»), социализации и социальных институтах (профессиональная деятельность, государство, религия, субкультура, этническая принадлежность и так далее);

- Конечность – бесконечность. Точно так же человек одновременно находится между энергией своей смертности, ограниченности (физической, психической, духовной жизни, сознания, возможностей, достижений, бытия вообще) и своего бессмертия и безграничности (в том числе и физической). Многие духовные и философские учения построены именно на этом фундаментальном конфликте.

- Хаос – структурированность. Кто-то более организован и педантичен, кто-то более неряшлив и спонтанен. При этом данный базовый конфликт, как и другие, заложен как естественная природа человеческого бытия. Две стороны одной силы могут перевешивать в конкретный период жизненного пути и в конкретной ситуации, или даже в конкретном состоянии и при этом присутствовать в полном спектре. Мы мыслим, чувствуем, действуем и организуем вокруг себя пространство то с преобладанием хаоса (беспорядок, импульсивность, случайность, неопределенность, спонтанность), то с преобладанием структуры (четкость, упорядоченность, прогнозируемость, ясность, однозначность).

Фактически во всех сферах жизни, даже если нам кажется иначе, важны проявления полного спектра базовых глубинных конфликтов. Именно эти силы дают гибкость, стремление и развитие.

Список литературы:

1. Гроф, С. Холотропное сознание [Текст] / С. Гроф. – М.: АСТ и др., 2002. – 267 с.
2. Козлов, В. Интегративная психология: пути духовного поиска, или освещение повседневности [Текст] / В. В. Козлов. – Москва: Психотерапия, 2007. – 520 с.
3. Уилбер, К. Интегральная психология [Текст] / К. Уилбер, М.: АСТ и др., 2004. – 231 с.
4. Фаерман, М. Интегративная концепция в групповом и индивидуальном консультировании [Текст]. Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки 2011. № 3 – 5 с.
5. Чиксентмихайи, М. Поток. Психология оптимального переживания. [Текст] / М. Чиксентмихайи, Москва, 2011. – 1122.

П.С.ФЕДОРОВА, к.псх.н., заместитель директора по организационно-методической работе ГБУ СО ЯО Красноперекопского психоневрологического интерната, г.Ярославль, **Т.В.БУГАЙЧУК**, доцент кафедры теории и методики профессионального образования, кандидат психологических наук, Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, Ярославль, Россия

P.FEDOROVA, Ph.D., deputy director of the organizational and methodological work SBD SB NW Krasnoperekopsky neuropsychiatric boarding, Yaroslavl, Russia, **T.BUGAYCHUK**, assistant professor of theory and methodology of professional education, Ph.D., Yaroslavl State Pedagogical University after K.D. Ushinskogo, Yaroslavl, Russia

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ИНВАЛИДА:
ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE DISABLED:
VOCATIONAL EDUCATION**

Аннотация. В статье представлен авторский опыт профессионального образования инвалидов с нарушением интеллекта в условиях психоневрологического интерната. Отмечаются особенности обучения лиц с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами по программам профессиональной подготовки с учетом формирования их личности и специфика организации образовательной среды в интернате.

Annotation. The article presents the author's experience of vocational education of persons with intellectual disabilities in conditions of psycho-neurological boarding school. Features of training of persons with intellectual disabilities and mental disabilities to vocational training programmes taking into account the formation of their personality and the specific organization of the educational environment in the school.

Ключевые слова: профессиональное образование, инвалид, профессиональное развитие лиц с ОВЗ, психоневрологический интернат, образовательно-реабилитационная среда.

Keywords: vocational education, disability, professional develop-

ment of persons with disabilities, institutionalization, educational and rehabilitation environment.

Образование лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью является одним из приоритетных направлений деятельности системы образования Российской Федерации. Усилия Минобрнауки России в настоящее время сосредоточены на том, чтобы в рамках модернизации российского образования создать образовательную среду, обеспечивающую доступность и качество образования для всех лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья на всех ступенях образования; в целях реализации права каждого человека на образование предусматривается создание необходимых условий для получения без дискриминации качественного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации, оказания ранней коррекционной помощи на основе специальных педагогических подходов и наиболее подходящих для этих лиц методов и способов общения и условия, в максимальной степени способствующие получению образования определенного уровня и определенной направленности, а также социальному развитию данной категории лиц, в том числе посредством организации инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья [5].

Важность обучения инвалидов с ограниченными умственными возможностями по основным программам профессионального образования обусловлена следующими причинами:

1. Необходимость овладения ими основами трудовой деятельности, востребованными в разных сферах жизнедеятельности; овладения технологиями, необходимыми для полноценной коммуникации, социального и трудового взаимодействия; овладения трудовыми умениями, умением адекватно применять доступные технологии и освоенные трудовые навыки для полноценной коммуникации, социального и трудового взаимодействия.

2. Необходимость формирования положительного опыта и установки на активное использование освоенных технологий и навыков для своего жизнеобеспечения, социального развития и помощи близким.

Таким образом, обучение лиц с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами по программам профессиональной подготовки заключается в том, чтобы сформировать личность, обладающую социально значимыми качествами, социальными компетенциями, определенными профессиональными знаниями

и навыками, способную успешно адаптироваться в трудовом коллективе и повседневной жизни [4].

Образовательная среда учреждения – это многоуровневая система условий, обеспечивающих оптимальные параметры образовательной деятельности в целевом, содержательном, процессуальном, результативном, ресурсном аспектах. С целью обеспечения реализации программы профильной трудовой подготовки в Красноперекопском психоневрологическом интернате для участников образовательного процесса создаются условия, обеспечивающие возможность:

- достижения планируемых результатов освоения программы профильной трудовой подготовки всеми обучающимися;
- выявления и развития способностей предполагаемых обучающихся через систему клубов, секций, студий и кружков, организацию общественно-полезной деятельности;
- расширения социального опыта и социальных контактов инвалидов;
- использования в образовательном процессе современных образовательных технологий деятельностного типа;
- специальное обучение «переносу» сформированных знаний умений в новые ситуации взаимодействия с действительностью;
- использование позитивных средств стимуляции деятельности и поведения;
- стимуляция познавательной активности, формирование позитивного отношения к окружающему миру;
- поэтапность овладения трудовыми навыками, начиная от социально-бытовых навыков, и заканчивая профессионально-трудовыми.
- с учетом индивидуальных возможностей обучающихся создаются алгоритмы действий, расписания в виде ряда графических изображений [9].

Создание специфических условий образования обучающихся должно способствовать реализации их потенциальных возможностей в овладении профессионально трудовой деятельностью, совершенствовании приобретенных трудовых навыков на уровне среднего профессионального образования.

Ввиду наличия у обучающихся особых потребностей, обусловленных имеющимися у них нарушениями, целесообразно говорить об организации образовательно-реабилитационной среды, под которой понимается организационно, методически, технически и технологически приспособленная к специальным потребностям инвалида в учреждении (образовательном) среда, обеспечивающая ему условия

для освоения профессиональных образовательных программ, охрану здоровья, создающая условия для реализации индивидуальной программы реабилитации, доступность информационного и социокультурного пространства заведения (учебного). Эта среда должна компенсировать, полностью или частично, ограничение жизнедеятельности человека в получении образования, позволяя ему выступать на рынке труда на равных конкурентных началах с другими людьми.

Создание образовательно-реабилитационной среды предполагает:

- создание специальных технологий профессионального образования;
- формирование безбарьерной среды общения;
- обеспечение охраны здоровья инвалидов;
- обеспечение этапного реабилитационного сопровождения образовательного процесса;
- создание условий для развития потенциальных способностей личности.

Основополагающими направлениями по созданию образовательно-реабилитационной среды в Красноперекопском психоневрологическом интернате являются:

– использование образовательных технологий: организационных, структурно-функциональных, учебно-методических, педагогических по отдельным профильным специальностям, а также коррекционных;

– архитектурно-планировочное и техническое обустройство образовательно-реабилитационной среды, включая формирование безбарьерной окружающей среды, обеспечение учащихся индивидуальными, групповыми и аудиторными вспомогательными техническими средствами, приспособлениями, способствующими компенсации имеющихся у них патологий здоровья;

– медицинская и социальная реабилитация, включающая: создание условий для реализации индивидуальной программы реабилитации и/или абилитации, своевременную медико-социальную экспертизу, психологическую поддержку, социально-правовое консультирование, оказание содействия в трудоустройстве, решение сопутствующих образовательному процессу социально-бытовых вопросов [6].

Под специальными условиями для получения образования обучающимися с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов,

специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ОВЗ.

Компонентами специальной образовательной среды для лиц с нарушениями интеллекта являются:

- обеспечение безбарьерности коммуникативной, информационной и дидактической среде;
- индивидуальный подход в удовлетворении общих и специальных образовательных потребностей человека с учетом его психофизиологических особенностей, состояния интеллектуальных, двигательных и речевых возможностей, образовательного уровня и образовательных запросов;
- наличие учебно-методического обеспечения и технического оснащения для обеспечения образовательного процесса;
- обеспечение специального психологического сопровождения учащегося с нарушением интеллектуального развития на всех этапах обучения;
- обеспеченность образовательного процесса кадрами преподавателей и мастеров производственного обучения, владеющих знаниями об особенностях познавательной деятельности, общения, социального взаимодействия обучающегося с нарушением интеллектуального развития и способных трансформировать и адаптировать учебный процесс, содержание, формы и методы учебной и воспитательной работы в соответствии с этими знаниями;
- наличие благоприятного психологического климата в учреждении, толерантных и доброжелательных отношений между педагогами и обучающимися.

В настоящее время значимым аспектом создания специальных условий для лиц с ограниченными возможностями здоровья является обеспечение доступности учреждения и услуг. В соответствии с действующим законодательством, каждому человеку, в том числе инвалиду или иному маломобильному гражданину, должен быть обеспечен, прежде всего, доступ к услуге в каждой сфере, определенной как приоритетная (внутренний круг на рисунке). При этом, доступность услуги может быть обеспечена как путем создания условий доступности объекта (обеспечение физической доступности, или архитектурно-планировочной), так и организационными мероприятиями (обеспе-

нием сопровождения инвалида до места предоставления услуги с оказанием помощи на объекте). В связи с этим важным является проведение инструктажа специалистов, работающих с инвалидами, информации, касающейся следующих вопросов:

- о порядке обеспечения доступа на объект, занимаемый организацией социального обслуживания, беспрепятственного перемещения по объекту к месту получения услуги (услуг);
- о порядке и формате предоставления услуг в организации;
- о порядке взаимодействия с инвалидами, имеющими различные виды нарушений, с учетом особенностей восприятия и общения;
- об основных видах нарушений функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов, а также значимых барьерах окружающей среды, с которыми могут столкнуться инвалиды в связи с имеющимися у них нарушениями;
- о перечне специального оборудования, обеспечивающего доступ инвалидов и вспомогательного оборудования для оказания помощи инвалидам на объекте, а также правилах работы с ним и др.

Учебно-познавательная деятельность обучающихся с особыми образовательными потребностями не всегда возможна и эффективна при использовании традиционных форм и методов обучения. Поэтому необходимо применение специальных образовательных технологий, методов и приемов. Оптимальным для этой категории лиц является обучение в несколько замедленном темпе (особенно на начальном этапе изучения нового материала) с более широкой наглядной, практической и словесной конкретизацией. В связи с отклонениями в умственном развитии у обучающихся значительно сужены возможности полноценного восприятия информации. Учитывая данный факт, предпочтение необходимо отдавать методам, помогающим наиболее полно передавать, воспринимать, удерживать и перерабатывать информацию в доступном для обучающихся виде, т. е. в соответствии с природой особых образовательных потребностей. Методы словесной передачи учебной информации являются лишь дополнением к практическим наглядным методам. Нарушение развития и затруднения в формировании словесно-логического мышления приводят к преобладанию наглядно-образного мышления, что значительно ограничивает возможности использования логических и гностических методов; в связи с этим отдается предпочтение индуктивному методу, а также методам объяснительно-иллюстративным, наглядным, репродуктивным и частично поисковым.

Ввиду особенностей восприятия и речи лицами с ограниченными умственными возможностями вытекает необходимость отказа от длительного и частого использования словесных методов; система лекционных занятий для данной категории обучающихся невозможна.

С целью развития речи полезно проговаривать ответы на вопросы вслух, причем проговаривать ответы следует, используя при этом элементы игры. Низкий уровень владения такими операциями, как анализ, синтез, особенно абстрагирование, требует опоры на практически-действенное мышление, однако при этом необходимо продолжать целенаправленно и постепенно развивать вышеназванные интеллектуальные операции. Отсутствие произвольности, целеустремленности, мотивации, любознательности и инициативы, низкая активность требуют постоянного побуждения к целенаправленной деятельности. Учитывая эмоциональную неуравновешенность, необходимо на занятиях необходимо поддерживать спокойную доброжелательную атмосферу без крайностей в проявлении как положительных, так и отрицательных эмоций; с пониманием, чуткостью и терпением воспринимать разные смены настроения, беспричинную злобность или эйфорию.

Отметим, что образовательная деятельность в отношении лиц с ограниченными умственными возможностями осложняется тем, что они практически не владеют общими учебными умениями и навыками, поэтому формирование их в процессе обучения является необходимым условием не только для усвоения содержания предмета, но и для социальной адаптации обучающихся.

При подготовке и проведении занятий необходимо помнить не только об особенностях восприятия обучающимися материала, но и о специфике мотивации их деятельности. Эффективное использование различного рода игровых ситуаций, дидактических игр, игровых упражнений, заданий способно сделать учебную деятельность более интересной и актуальной.

Таким образом, учитывая особенности учебно-познавательной деятельности лиц с умственной отсталости, наиболее целесообразными формами и методами обучения лиц с ограниченными умственными возможностями являются: беседа (вводная, аналитическая, итоговая); объяснение, инструктаж; демонстрация, наблюдение; моделирование коммуникативных ситуаций; рисование, графические задания; просмотр тематических фильмов; качественная оценка выполненных заданий.

Отметим основные моменты в реализации обучения лиц с ограниченными умственными возможностями:

1. В основе обучения лежит Программа трудового обучения и Профессиональный стандарт.

2. Материально-технической базой профессионально-трудового обучения являются лечебно-трудовые мастерские и учебные классы.

3. Теоретическое обучение сочетается с закреплением практических навыков на рабочем месте под контролем педагога.

4. В процессе занятий учитываются потенциальные возможности обучающегося.

5. Реализация программы профильной трудовой подготовки осуществляется исходя из региональных социально-экономических условий, ориентированных на потребность в рабочих кадрах, и с учетом индивидуальных особенностей психофизического развития, здоровья, возможностей, а также интересов лиц с ограниченными умственными возможностями на основе выбора профиля труда.

6. Занятия проводятся с группой, состоящей из 4-6 человек, 1 раз в неделю. Продолжительность учебных занятий не превышает 40 минут. Реализация образовательной программы – 34 часа.

7. При проведении обучения по программе профильной трудовой подготовки обязательно учитываются показания общего заболевания инвалида, показания к трудовой деятельности, желание участвовать в занятиях, подбор индивидуальных занятий для каждого проживающего, комплексность, нагрузку и увеличение времени занятий по обучению.

Трудовое обучение проводится в несколько этапов.

1. На первом этапе проводятся занятия, направленные на восстановление и компенсацию нарушенных функций, стимуляцию психического и физического развития с опорой на сохранные функции. Проводятся занятия по закреплению навыков самообслуживания, социально-бытовой ориентировки, развитию психомоторики и сенсорных процессов, ручного труда.

2. На втором этапе происходит общая ориентация клиентов в мире труда и профессий. Начинается обучение различным доступным видам труда с целью последующего выбора одного из них для более глубокой подготовки.

3. На третьем этапе происходит выработка умения проживать в обществе, коллективе, приобщение к производственному труду с формированием уже определенных профессиональных наклонностей; воспитание чувства ответственности и понимания необходимости труда.

В реализации образовательных программ участвуют педагогические и иные работники, имеющие необходимый уровень образования и квалификации для каждой занимаемой должности, который должен соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, с учетом особых образовательных потребностей разных групп

обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями). При необходимости в процессе реализации АООП возможно временное или постоянное участие тьютора и (или) ассистента (помощника). В процессе социально-психолого-медико-педагогического сопровождения обучающихся с умственной отсталостью и психическими расстройствами принимают участие медицинские работники, имеющие необходимый уровень образования и квалификации, социальные работники и специалисты по социальной работе.

Для оценки результатов развития профессиональных компетенций обучающегося по профильной трудовой подготовке предлагается использовать метод экспертной группы. Она должна объединить представителей всех заинтересованных участников образовательного процесса, тесно контактирующих с клиентом интерната. Задачей экспертной группы является выработка согласованной оценки достижений обучающегося по программе профильной трудовой подготовки в сфере профессиональных компетенций. Основой служит анализ профессиональных знаний, умений и навыков по специальности у обучающегося. Результаты анализа должны быть представлены в удобной и понятной всем членам группы форме оценки, характеризующей наличный уровень профессиональных компетенций.

Кроме того, для обеспечения успешного овладения обучающимися технологическим процессом необходимо создать условия, способствующие выполнению доступных трудовых действий и получения качественного продукта, а также овладение следующим основным социальным компетенциям:

1. Владение социально-бытовыми умениями, используемые в повседневной жизни:

- умение адекватно оценивать свои силы, понимать, что можно и чего нельзя: в еде, в приеме медицинских препаратов, поведении и др.;
- умение обращаться к другим с просьбой о специальной помощи («Можно я пересяду, мне не видно», «Повернитесь, пожалуйста, я не понимаю, когда не вижу Вашего лица»);
- самостоятельность и независимость в быту, имеются представления об устройстве бытовых электрических приборов.

2. Владение навыками коммуникации:

- умение решать актуальные житейские задачи, используя коммуникацию, как средство достижения цели (вербальная, невербальная);
- умение начать и поддержать разговор, задать вопрос, выразить свои намерения, просьбу, пожелания, опасения, завершить разговор;
- умение корректно выразить отказ и недовольство, благодарность и т.д.

– умение ориентироваться в пространстве социума, обращаться за помощью при затруднениях или происшествиях к окружающим людям.

3. Осмысление своего социального окружения и освоение соответственное возрасту системы ценностей и социальных ролей:

– адекватное поведение с точки зрения опасности (безопасности и для себя и для окружающих);

– использование вещей в соответствии с их функцией, принятым порядком и характером ситуации;

– умение устанавливать связи между природным порядком и укладом собственной жизни, поведением и действием в быту (помыть грязные сапоги, принять душ после прогулки в жаркий день);

4. Знание правил поведения в разных социальных ситуациях с людьми разного статуса, с близкими, с незнакомыми людьми в общественных местах.

Список литературы:

1. Архипова, С.В., Бибина, О.А. Современные технологии обучения и воспитания учащихся с ограниченными возможностями здоровья (материалы межрегионального семинара-практикума) / С.В. Архипова, О.А. Бибина // Гуманитарные науки и образование. – 2013. – № 2 (13). – С. 32-35.

2. Богданова, О.А. Организация социальной работы в психоневрологических интернатах. – Вологда, 2006. – 58 с.

3. Бугайчук, Т.В., Федорова, П.С. Особенности профориентационной работы с лицами с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами в условиях психоневрологического интерната // Личностное и профессиональное развитие детей, молодежи, взрослых: проблемы и решения Сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. Под редакцией Л.М. Митиной. 2017. – С. 236-241.

4. Бугайчук, Т.В., Федорова, П.С. Профессиональная реабилитация лиц с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами в условиях психоневрологического интерната: стратегии и технологии // Социально-педагогическая поддержка лиц с ограниченными возможностями здоровья: теория и практика Материалы Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией Ю.В. Богинской. -2017. – С. 16-20.

5. Бугайчук, Т.В., Федорова, П.С. Теоретико-методологические основы профессиональной реабилитации лиц с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами //

Вопросы теории и методики профессионального образования материалы конференции. 2017. – С. 110-118.

6. Бугайчук, Т.В., Федорова, П.С., Филиппова, М.В. Профессиональная реабилитация лиц с ограниченными умственными возможностями и психическими расстройствами: постановка проблемы // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации: сборник статей девятой международной научно-практической интернет-конференции. – 2017. – С. 208-213.

7. 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.

8. Степанова, О.А. Комплексная реабилитация лиц с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях среднего профессионального образования // Инновации в профессиональной интернате. 2012. – №8. – 60 с.

9. Федорова, П.С., Плаксин, А.Н. Профессиональное образование лиц с ограниченными умственными возможностями: практика организации социально-психологического сопровождения участников процесса.//Педагогика и психология современного образования: теория и практика: материалы научно-практической конференции «Чтения Ушинского». – Ч.2. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. – С.184-188.

УДК 159.9

**А.В.ФОМКИНА, руководитель экскурсионной компании «А-Тур»,
Ярославль,
A.FOMKINA, A-Tur excursion bureau director. Yaroslavl**

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В КРИЗИС PROFESSIONAL DEVELOPMENT DURING CRISIS

Аннотация. Научная статья раскрывает тематику профессионального развития в кризисные времена, опираясь на теоретический материал, публикации на специализированных ресурсах. Актуальность работы не будет потеряна, так как кризис – это цикличное явление. В статье сделан акцент на возможности для развития в кризис, несмотря на сложности кризисных времён, что обусловлено как психологиче

© Фомкина А.В., 2017

скими характеристиками работников, так и нестандартным подходом в вопросах труда и карьеры.

Annotation. The article dwells upon professional development during crisis based on theoretical material, thematic articles. The writing will retain its relevance as crisis tend to repeat. The article concentrates on possibilities for growth while being in crisis, notwithstanding difficulties crisis brings. That is both due to psychological phenomena and unusual concept of labor and career.

Ключевые слова: кризис, профессиональное развитие, творческий потенциал, конкурентные преимущества, закрытый сценарий, перспективные рынки.

Key words: crisis, professional development, creative capacity, competitive advantages, closed script, promising markets.

Согласно толковому словарю С.И. Ожегова кризис – это резкий, крутой перелом, а также обусловленное противоречиями затруднительное положение, как в обществе, так и в личной жизни [5]. В рамках данной статьи мы рассмотрим как личностные финансовые кризисы, когда личная финансовая ситуация не обусловлена общими тенденциями на рынке труда, так и финансовые кризисы общемирового, федерального или местного порядка.

Так, любой из вышеперечисленных кризисов для владельца бизнеса или управляющего является отправной точкой для развития при правильном подходе [2]. Кризис, как правило, означает меньше текущей «каждодневной» работы, следовательно, время и усилия можно направить и потратить на изучение новых перспективных рынков, освоение актуальных навыков и программного обеспечения, необходимого для более качественного выполнения работы, а, порой, и для выхода на совершенно новый уровень. Время кризиса выгодно и грамотно использовать для наращивания профессиональных теоретических знаний, расширения круга рабочих знакомств, предоставления более качественного сервиса каждому клиенту. Такой подход тем ценнее, что отраслевой кризис обычно затрагивает всех присутствующих на данном рынке, и далеко не все его участники смогут так же эффективно использовать возможности, которые предоставляет кризис. Очевидно, что по выходу из кризиса вы получите ряд конкурентных преимуществ [3].

Кризис является подходящим временем для аналитической деятельности, в той или иной мере присущей любой профессиональной сфере. В кризисные периоды можно сделать дополнительные подсчёты, проанализировать уже существующие и найти ответ на вопрос: «Почему кризис меня затронул?». Известно, что зачастую человек работает не по тому направлению, которое максимально раскроет его

таланты и будет соответствовать его потребностям. Период кризиса – отличное время проанализировать, подходящая ли у вас работа.

Кризис – это время для творческой реализации в профессиональной среде. В докризисный период многие компании используют годами отработанные схемы ведения дел, что часто не соответствует модным веяниям, новым стандартам, меняющимся вкусам потребителя и нельзя назвать передовым и уникальным. Кризисное время – это время сформировать новое уникальное торговое предложение, а, возможно, и период осознания того, что следует поменять нишу или уйти с рынка, так как вы не в силах угнаться за технологическими обновлениями в своей отрасли – и в итоге принять верное решение оптимизировать собственные усилия и финансы, как и поступают вы, казалось бы, тяжелые времена компании, в том числе крупные, в том числе государственные [2].

Методика действия в кризис, описанная в данной статье, и касающаяся профессиональной сферы, применима и к кризисам, вызванным проблемами личного характера, так как такой период подразумевает направление усилий и затрат времени на отвлеченную сферу, в нашем случае профессиональную. Человек, живущий по принципу «закрытого сценария» попадает в группу риска, поэтому в каждый жизненный период рекомендуется иметь несколько целей, и в случае тяжёлой жизненной ситуации на личном фронте концентрироваться именно на работе. В целом это не даст вам впасть в депрессию, и приближит вас к тому, чего вы хотите в жизни.

В мире существует множество сообществ, в которые объединяются люди с целью получить поддержку в кризисные времена как невостребованные специалисты. В менеджменте существует специальное направление – кризисный менеджмент, навыкам кризисного управления обучают передовые университеты мира, в том числе отечественные [1]. И всё же на примере данной статьи мы выяснили, что кризис – это не только стагнация и не регресс, но и период развития, не экстенсивного, а интенсивного.

Список литературы:

1. <https://www.facebook.com/Professional-Crisis-Management-Association-222972534380475/> (дата обращения 17.11.2017).
2. Государственный доклад Минздравсоцразвития РФ, РАМН, Госкомстата РФ 'О состоянии здоровья населения Российской Федерации в 2008 году', <https://www.lawmix.ru/medlaw/7334> (дата обращения 12.11.2017).

3. Данилова, М., Кризис как возможность роста <https://coachinstitute.ru/mediateka/razvitie-organizatsiy/krizis-kak-vozmozhnost-rosta.html> 2014 (дата обращения 12.11.2017).

4. Пономарев, П.Л. Психология человека в условиях экономического кризиса / П.Л. Пономарев. – URL:[http:// www.pavelp.ru/index.php/2011-08-12-09-07-46/2011-08-12-09-09-46/2...](http://www.pavelp.ru/index.php/2011-08-12-09-07-46/2011-08-12-09-09-46/2...) (дата обращения 11.11.2017).

5. Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова <http://ozhegov.textologia.ru/definit/krizis/?q=742&n=176861> (дата обращения 09.11.2017).

УДК 159.923

А.А.ХАРИТОНОВ, студент, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Е.В.ХАРИТОНОВА, профессор, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар, Л.М.ЧЕПЕЛЕВА, заведующий кафедрой, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар
A.KHARITONOV, student, FGBOU VO "Kuban State University", Krasnodar, E.KHARITONOVA, professor, FGBOU VO "Kuban State University", Krasnodar, L.CHEPELEVA, head of the chair, FGBOU VO "Kuban State University", Krasnodar

**КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН
С РАЗНЫМ СТИЛЕМ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ВОСТРЕБОВАННОСТИ
CAREER STRATEGIES OF UNEMPLOYED CITIZENS
WITH DIFFERENT STYLE OF SOCIAL PROFESSIONAL
URBANIZATION**

Аннотация. В статье кратко представлены результаты исследования карьерных стратегий безработных граждан с разным стилем социально-профессиональной востребованности с выделением психологических характеристик, определяющих направленность проявляемой активности и результативность их поведения.

Annotation. The article briefly presents results of a study of career strategies for the unemployed with different styles of a social professional demand with the allocation of the psychological characteristics that define the focus of the exercise activity and the impact of their behavior.

Ключевые слова: социально-профессиональная востребованность личности (СПВЛ), стили СПВЛ, карьерные стратегии.

© Харитонов А.А., Харитонova Е.В., Чепелева Л.М., 2017

Keywords: socio-professional relevance of personality (SPVL), styles SPVL, career strategy.

Глобализационные изменения, произошедшие во всем мире, привели к значительным изменениям рынка труда, что обусловило интерес многих исследователей к проблеме «избыточности», ненужности, неиспользуемости, невостребованности человеческих ресурсов. Признавая негативное влияние невостребованности человеческого потенциала и в частности недоиспользование трудового потенциала на динамику сферы занятости и всего общества в целом, основная масса исследований посвящена анализу внешних причин или индикаторов этого явления, часто без выхода на практическое применение результатов исследования. При этом в качестве основной причины невостребованности или недовостребованности трудового потенциала молодого поколения называется низкая конкурентоспособность, специалистов среднего возраста – несоответствие их профессионального потенциала требуемому содержанию и характеру труда в изменившихся условиях. По мнению ряда авторов, востребованность специалиста или профессии в целом необходимо использовать для дифференциации безработных или предлагаемых вакансий, для обеспечения повышения качества помощи, оказываемой людям, ищущим работу [1]. При этом нет сведений о мотивационных и ценностно-смысловых регуляторах поведения, а также результативных характеристик поведения этих граждан. Всё выше указанное обуславливает актуальность данного исследования, целью которого был анализ карьерных стратегий безработных граждан с разным стилем социально-профессиональной востребованности с выделением психологических характеристик, определяющих направленность проявляемой активности и результативность их поведения. В целом, под социально-профессиональной востребованностью мы понимаем метасистему отношений личности, социума и профессии, формирующуюся на основе осознания субъектом своей реализации в лично- и социально-значимой деятельности, а «востребованную личность» – как человека, способного к осознанию и своевременной объективации своих личностных, социальных и профессиональных ресурсов, способствующих его самореализации в лично- и социально-значимой деятельности [2]. В исследовании приняли участие 197 безработных граждан: 42 респондента состоят на учете в центрах занятости г. Краснодара, 85 – в центрах занятости Краснодарского края, 70 респондентов не состоят на учете. Параметры СПВЛ исследовались с помощью опросника СПВЛ. Утверждения опросника построены на принципе стандартизованного самоотчета оценки субъективного отношения к себе как значимому для других профессионалу и не имеют

непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной деятельности. Для выявления стилевых особенностей СПВЛ была применена процедура кластерного анализа (иерархическая кластеризация как наиболее гибкий метод кластерного анализа, позволяющий не только детально рассмотреть структуру различий между объектами, но и выбрать наиболее оптимальное число кластеров, метод К-средних). В процессе кластеризации было выделено четыре кластера.

Профиль Б1 (кластер 2) – самый распространенный, включает 91 респондента (46,19 %), из них 46,15 % состоят в браке и 43,96 % воспитывают детей. Анализ уровневых характеристик параметров СПВЛ с учетом среднего возраста респондентов (34,47 лет) показал, что все они находятся в средней зоне. Высокие показатели выявлены лишь по принадлежности к профессиональному сообществу. 43,96 % респондентов данного стиля состоят на учете региональных служб занятости Краснодарского края; имеют возможность частично реализовать свои силы на подсобных хозяйствах, в том числе часть из них занимается сезонным бизнесом; 20,88 % – служб г. Краснодара, а 35,16 % самостоятельно осуществляют поиск работы (из них 62,5% специалисты с высшим образованием, находящиеся в состоянии фрикционной безработицы). Данный профиль наиболее близок к стилю С2 «средневостребованная зрелая личность, в сложившихся условиях не имеющая возможности максимально реализовать свой профессиональный потенциал». Исходя из ранее полученных нами результатов [2], стиль С2 можно охарактеризовать как людей, избегающих неудачи: ориентирующихся в своем поведении на доброту, самостоятельность и безопасность, в общежитийской сфере на статус и отвержение общественной пользы, в рабочей сфере – на поддержание жизнеобеспечения, комфорта, мотивов творческой активности и общественной пользы. Выявлено преобладание пассивной личностной позиции и тенденция к избеганию неудачи. Профиль Б2 (кластер 1) – второй по распространенности, включает 71 респондента (36,04 %), из них 50,00 % состоят в браке и 44,29 % воспитывают детей. Анализ уровневых характеристик параметров СПВЛ с учетом среднего возраста респондентов (34,68 лет) показал, что все они находятся в средней зоне. 36,62 % респондентов данного профиля состоят на учете региональных служб занятости Краснодарского края, 22,54 % – служб г. Краснодара, а 40,85 % самостоятельно осуществляют поиск работы (из них лишь 34,48 % специалисты с высшим образованием). В целом данный профиль наиболее близок к стилям С1 «средневостребованная личность, стремящаяся к личностной и профессиональной самореализации» и Н1 «невостребованная личность в связи с невозможностью профессиональной самореализации,

ориентированная на самореализацию в семье», представляя нечто среднее между ними. Исходя из ранее полученных нами результатов стиль С1 предстает как созерцатель, стремящийся к самореализации; ориентирующийся в своем поведении на доброту, самостоятельность и безопасность при отвержении стимуляции и гедонизма; в общежитийской сфере – на статус при отвержении общественной пользы, в рабочей сфере – поддержание жизнеобеспечения, комфорта, творческой активности и общественной пользы. Выявлена обособленно-созерцательная личностная позиция, склонность к раздумьям над действенной активностью. Стиль Н1 – созерцатель, не готовый к изменениям, ожидает поддержки от других: ориентация в поведении на самостоятельность, доброту и безопасность при неготовности к новизне и глубоким переживаниям; в общежитийской – потребительская ориентация при значимости в рабочей сфере комфорта и производительной ориентации; неразвитость моделирования в связи с чем высокая чувствительность к неудачам, чрезмерно самокритичен, неустойчивый самоконтроль, сниженные показатели гибкости, не способен адекватно реагировать на быстрые изменения ситуации, затруднен самоконтроль в трудных жизненных обстоятельствах; обособленно-созерцательная личностная позиция, преобладание склонности к раздумьям над действенной активностью. Для такой личности значима самореализация в лично- и социально-значимой деятельности, но ввиду невозможности самореализации в рамках профессиональной деятельности на данный момент характерна большая ориентация на семью, воспитание детей. Низкие значения принадлежности к профессиональному сообществу и образовательный статус. Профиль Б3 (кластер 3) включает 14,72 % респондентов, из них 82,14 % состоят в браке и 68,97 % воспитывают детей. Анализ уровневых характеристик параметров СПВЛ с учетом среднего возраста респондентов (40,31 лет) показал, что все они находятся в высокой или средне-высокой зоне. Большинство респондентов (62,07 %) состоят на учете региональных служб занятости Краснодарского края (параллельно занимаясь сезонным бизнесом – сдача жилья в наем отдыхающим), 17,24 % – служб г. Краснодара, 20,69 % самостоятельно осуществляют поиск работы (из них 66,67 % специалисты с высшим образованием, ищущие лучшие должности в иных фирмах). В целом данный профиль наиболее близок к стилю В1 «востребованная личность зрелого возраста, активно преодолевающая трудности». Исходя из полученных нами ранее данных [2], таких респондентов можно охарактеризовать как зрелых личностей с выраженным социальным интересом, способных своевременно объективировать свою активность в неадаптивной активности. Они ориентированы на доброту, достижения и безопасность;

творческую активность и общественную пользу при выраженной производительной ориентации в рабочей сфере. Высокий уровень сформированности системы саморегуляции; стремление к избеганию неуспеха при выраженной affiliативной потребности и серьезного вдумчивого отношения к выполняемой работе, обращенность в мир внутренних переживаний, приверженность социальным интересам и социальной уступчивости. Профиль Б4 (кластер 4) включает 3,05 % респондентов; присущ респондентам первого периода среднего возраста, из них 1 мужчина и 5 женщин. По всем параметрам СПВЛ выявлены низкие показатели. Лишь две женщины (33,33%) замужем и воспитывают детей. Анализ эссе о смысле, демографического и профессионального статуса респондентов профиля Б4 свидетельствуют о выраженных конфликтных взаимоотношениях между тремя составляющими СПВЛ, поэтому для данной группы рекомендуется организация психологического сопровождения. Данный профиль можно обозначить как «личность, переживающая кризис социально-профессиональной востребованности».

Таким образом, проведенные анализы показали, что применение опросника СПВЛ позволяет дифференцировать респондентов на 4 группы, различающиеся по образовательному, семейному статусам, а также выраженности у них личностно-, социально- и профессионально-ориентированных характеристик. Разделение безработных граждан с учетом их отношения к себе как к значимому для других профессионалу не только позволяет дать им качественную характеристику (психологические компоненты СПВЛ), но и построить индивидуальную траекторию достижения ими социально-профессиональной востребованности.

Список литературы:

1. Козел, Т.А. Развитие рыночной инфраструктуры для повышения конкурентоспособности работников (на примере города Кемерово) // Электронный научный журнал «Исследовано в России» 1744. URL: <http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2006/186.pdf>.

2. Харитонов, Е.В. Структура и динамика социально-профессиональной востребованности личности: дис. д-ра психол. наук. – М., 2012. – 416 с.

А.Э.ЦЫМБАЛЮК, к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского

A. TSYMBALYUK, Candidate of Psychological Sciences, a senior teacher of the General and Social Psychology Department, Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КАРЬЕРЫ У СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ PSYCHOLOGICAL CONTENT OF CAREER OF STUDENTS AND YOUNG SPECIALISTS

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РГНФ №15-06-10290 "Системогенетическая концепция профессионального становления и сопровождения личности на современном этапе социально-экономического развития общества".

Аннотация. В данной статье приводится психологическое содержание понятия карьеры на основе системогенетического подхода, приводятся результаты эмпирического исследования целевого компонента карьеры у студентов и молодых специалистов.

Annotation. In this article the psychological content of the concept of a career is shown on the basis of a systemogenetic approach, the results of an empirical research of the goal component of a career among students and young specialists are given.

Ключевые слова: карьера, психологическое содержание карьеры, карьерная цель, карьера студентов, карьера молодых специалистов

Keywords: career, psychological content of career, career goal, career of students, career of young specialists.

Понимание собственной карьеры во многом определяет эффективность работы человека, поскольку карьера рассматривается в данный момент как один из основных мотивирующих нематериальных факторов. В настоящее время вопросы карьеры часто изучаются в современной науке, в учебных пособиях систематизируется информация о карьере (Д.П. Заводчиков, Р.А. Березовская и др.), но недостаточно четко определяется психологическое содержание карьеры и раскрываются методологические основания описания данного конструкта. При этом проводятся исследования частных проблем психологии карьеры, представленные в диссертационных работах: модели

профессиональной карьеры, успешная карьера, карьерные ориентации и карьерная готовность студентов, особенности женской карьеры и другие. При этом остаются недостаточно изученными вопросы карьерного развития, опирающиеся на определенную методологию исследования карьеры.

Цель данной статьи представить результаты исследования содержания карьеры на этапе обучения и вхождения в профессию с позиций системогенетического подхода. В связи с ограниченным объемом статьи мы представим результаты лишь по отдельным компонентам карьеры.

Отметим основные особенности в понимании карьеры в науке для прояснения ее психологического содержания. Понятие карьеры является междисциплинарным, рассматривается с позиций социологии, экономики, акмеологии, управления персоналом, психологии. Авторы, оперирующие данным понятием, рассматривают его содержание в рамках определенной дисциплины и раскрывают соответствующее аспекты.

Понятие карьеры является многоаспектным: раскрывается внешняя (объективная) составляющая карьеры в контексте жизненного пути, выражающаяся в определенных событиях, связанных со сменой ролей, должностей, профессионализма; и внутренняя (психологическая) составляющая.

В психологическое содержание карьеры авторы включают: мотивы, цели, план, стратегии (способы), результат и его критерии [1], [2]. Вместе с тем, стоит отметить, различное наполнение понятия карьера разными авторами, что может быть связано с недостаточной методологической проработанностью оснований для выделения элементов, компонентов карьеры.

В рамках наших исследований мы предлагаем опираться на системогенетический подход, как наиболее адекватный для рассмотрения психологического содержания карьеры и карьерного развития, поскольку позволяет выделить основные компоненты психологического содержания карьеры и основания для их эмпирического исследования [3].

На основе теоретического анализа карьера предварительно определяется нами как активность, в психологическом содержании которой выделяются следующие компоненты: 1) мотивы карьеры; 2) цели профессиональной карьеры; 3) программа (план) карьеры; 4) исполнительская часть (реализация); 5) результат и корректировка; 6) подсистема качеств, важных для карьеры. Цель карьеры понимается нами как образ желаемого результата в карьере.

В данной статье мы остановимся на особенностях карьерных целей у студентов и молодых специалистов, поскольку, опираясь на системогенетическую теорию профессиональной деятельности В.Д. Шадрикова, мы можем предположить, что цель является системообразующим блоком.

В статье используются результаты исследования, проведенного под нашим руководством Чистяковой Ю.С. Выборка составила 120 человек: 60 студентов (средний возраст – 20 лет; средний стаж – 2 месяца); 60 молодых специалистов на этапе вхождения в профессию (средний возраст – 25 лет; средний стаж – 14 месяцев).

Для исследования психологического содержания карьеры была разработана анкета. Вопросы анкеты, касающиеся карьерной цели: 1. Как бы Вы охарактеризовали словосочетание «карьерная цель»? 2. Есть у Вас на данный момент времени цель профессионального развития? Если «да», то какая? 3. На какой период рассчитана Ваша нынешняя профессиональная цель? 4. Оцените, по десятибалльной шкале, то насколько Вы смогли приблизиться к ее достижению на сегодняшний день? Результаты были обработаны технологией контент-анализа.

Обратимся к результатам исследования. На этапе обучения цель имеют 45 % респондентов, а на этапе вхождения в профессию 72 %. Данные результаты могут свидетельствовать о том, что большинство студентов не формулируют для себя цели, что может быть связано с недостаточным пониманием себя, своих интересов, желаний, способностей и особенностей рынка труда.

Если рассматривать содержание целей: на этапе обучения свою цель большинство респондентов (74 %) связывает с учебной деятельностью, 17 % отмечают связь карьерной цели с собственными увлечениями и лишь 9 % – с профессиональным развитием. На этапе вхождения в профессию 88 % связывают свои цели с карьерой и профессиональным развитием, остальные 12 % – поиск лучших вариантов для карьерного роста.

Достижение цели на этапе обучения имеет достаточно низкий уровень ($Mx=1,3$ по десятибалльной шкале) у молодых специалистов – ниже среднего ($Mx=3,64$ по десятибалльной шкале), различия значимы по критерию U-Манна-Уитни ($U=831,0$; $p < 0,001$). Это говорит о том, что степень достижения целей у молодых специалистов на этапе вхождения в профессию гораздо выше, чем у студентов на этапе обучения. При этом у студентов, ответивших что у них есть цель, 32 % – краткосрочная цель, 44 % – среднесрочная, 24 % – долгосрочная; у молодых специалистов 27,9 % – краткосрочная цель 58,1 % – среднесрочная

13,9 % – долгосрочная. Это свидетельствует о том, что большинство студентов и молодых специалистов не выстраивают стратегию своего карьерного развития, а решают ближайшие задачи. При этом проводился анализ целей по методике SMART (по четырем показателям, которые были доступны для анализа: конкретная, измеримая, достижимая, ограниченная во времени). У студентов на этапе обучения, так и у молодых специалистов ясность целей достаточно низкая (Mx студенты = 1,87; Mx молодые специалисты=1,97). При этом, чем более четко представляют и формулируют свои цели респонденты, тем выше степень реализованности данных целей (по критерию корреляции г-Спирмена: студенты – $r=0,83$; $p<0,001$; молодые специалисты – $r=0,599$ $p<0,001$).

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Проведенное эмпирическое исследование особенностей карьеры на различных этапах профессионального пути показало, что есть специфика в карьерных целях на этапе обучения и вхождения в профессию. Было показано, что большинство студентов, в отличие от молодых специалистов, не формулируют карьерные цели. Цели, в основном, и у студентов, и у молодых специалистов, являются краткосрочными и среднесрочными (рассчитаны не более, чем 1 год и 5 лет). На основе качественного анализа, было выявлено, что на этапе вхождения в профессию специалисты более четко представляют себе цель, чем на этапе обучения; количественный анализ показал, что степень достижения целей карьеры на этапе вхождения в профессию значимо выше, чем на этапе обучения. При этом степень реализованности цели связана с четкостью ее формулирования.

В данной статье была предпринята попытка представить структуру карьеры с позиций системогенетического подхода, на основе выделенных компонентов реализовать процедуру эмпирического исследования и описать результаты по целевому компоненту карьеры. В виду ограниченности объема публикации мы представим более подробный теоретический анализ в последующих статьях.

Список литературы:

1. Гнедина, Т.Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: На примере Забайкальской железной дороги : диссертация кандидата психологических наук : 19.00.13. [Электронный ресурс] / Т.Г. Гнедина. - Хабаровск, 2006. – 218 с. <http://www.dslib.net/psixologia-razvitija/dinamika-karenyh-orientacij-lichnosti-rukovoditelja-na-primere-zabajkalskoj.html#2190301> (дата обращения 07.03.2017).

2. Могилёвкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография [Текст] / Е.А. Могилёвкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.

3. Цымбалюк, А.Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития [Текст] / А.Э. Цымбалюк // Ярославский педагогический вестник, 2016. – №6. – С. 233-238.

УДК 332.143

Д.Е.ШУМИЛИН, Московский физико-технический институт (ГУ)

Центр инноваций и высоких технологий «КОНЦЕПТ»

D.SHUMILIN, Moscow Institute of physics and technology (state University) Center of innovation and high technology "CONCEPT"

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРИНИМАЕМЫЕ РЕШЕНИЯ

A CONCEPTUAL LOOK AT THE DECISIONS

Аннотация. В данной статье дано представление о концептуальных основах такого явления, как решение, о свойствах решений и о некоторых аспектах процесса выработки решений. Учет изложенных представлений при выработке и реализации решений относительно карьеры будет способствовать построению успешной и желаемой карьеры.

Annotation. In this article, given the understanding of the conceptual foundations of this phenomenon, as a solution, the properties of solutions and of certain aspects of the decision-making process. The light of the above views when formulating and implementing decisions about careers will contribute to building a successful and desirable career.

Ключевые слова: решение, карьера, принятие решения, выбор альтернативы.

Keywords: the decision, career decision making, selection of alternatives.

Все, что окружает человека, за исключением естественно созданных (природных) объектов и явлений, является результатом «материализации» принятых решений. Расписание авиарейсов из Москвы в Санкт-Петербург, стоимость проезда в метро, количество национальных природных заповедников, список фильмов в кинотеатрах Краснодара – все это решения, кем-то, когда-то и как-то принятые. Карьера также является следствием реализации совокупности решений.

В первую очередь необходимо отметить, что решение – это результат выбора субъектом альтернативы из множества альтернатив

при заданных ограничениях и заданных критериях выбора.

В первую очередь необходимо отметить, что решение – это результат выбора субъектом альтернативы из множества альтернатив при заданных ограничениях и заданных критериях выбора.

Ограничения – это имеющиеся у субъекта возможности, социальные, моральные, законодательные, физические нормы, которые нужно учитывать и соблюдать при выборе, тем самым «автоматически» исключая некоторые альтернативы из множества «потенциальных решений». Например, если решение субъекта противоречит законодательству, то реализация такого решения может привести к административным или уголовным санкциям для субъекта и «устранению» материального воплощения решения.

Критерии – это правила и желания субъекта, руководствуясь которыми, он выбирает альтернативу-решение из множества альтернатив. Примером критерия может стать желание субъекта уменьшить финансовые затраты на реализацию решения. Тогда самой приоритетной альтернативой станет альтернатива, не требующая финансовых затрат. Критерии должны устанавливаться и фиксироваться субъектом до осуществления выбора и не меняться в процессе выбора – «правила игры не меняются во время игры».

Множество альтернатив, из которых субъект выбирает альтернативу-решение, является важным фактором принятия эффективного решения, оправдывающего ожидания субъекта. Необходимо прикладывать усилия для формирования наиболее разнообразного множества альтернатив, чтобы обеспечить вариативность выбора. Случаи, когда у субъекта отсутствуют альтернативы для выбора, не являются ситуацией выбора и принятия решений, а описывают ситуации «принуждения» – когда субъект вынужден действовать определенным образом. В большинстве же случаев возможность выбора существует и альтернативами являются отказ и принятие того или иного действия или поступка.

Следующим элементом, который необходимо проверять при выработке и принятии решений, являются свойства решений. Свойства решений присуще каждому решению и позволяют отличать решение от «нерешения». Альтернатива из множества альтернатив для выбора станет альтернативой-решением, если она удовлетворяет свойствам измеримости, достижимости и возможности.

Измеримость решения подразумевает, что имеется возможность точно установить (пронаблюдать, измерить) достигнут предполагаемый результат решения или нет. Например, следующая формулировка «Снизить уровень финансовых издержек до приемлемого» не является реше-

нием, поскольку «приемлемый уровень финансовых издержек» не определен, и наверняка сказать является ли достигнутый уровень приемлемым или нет нельзя. Решение «Снизить уровень финансовых издержек до 10 тысяч рублей» является решением по критерию измеримости, поскольку здесь вместо «абстрактного» уровня издержек задан конкретный уровень желаемых издержек, достижение которого возможно пронаблюдать.

Достижимость решения означает, что законы физики, экономики и общества позволяют в принципе достичь предполагаемого результата решения. По критерию достижимости «Создание вечного двигателя» не является решением, поскольку это желание противоречит законам физики.

Решение будет обладать свойством «возможности», если субъект, принявший решение, имеет ресурсы и навыки для реализации этого решения. Решение «Покупка спортивного автомобиля за 10 млн. рублей» не будет удовлетворять свойству возможности, если данное решение принимает человек с финансовым недостатком меньше прожиточного минимума. Следовательно, это решение для данного субъекта не будет являться решением, несмотря на удовлетворение свойствам измеримости и достижимости. В свою очередь для крупного предпринимателя данное решение может стать «возможным» при определенном уровне достатка, то есть может стать решением.

Далее, для успешной реализации решений и достижения желаемых результатов необходимо контролировать, что решения вырабатываются субъектом по отношению к целостности. Целостность должна выделяться субъектом, принимающим решения в соответствии с поставленной целью и несущим ответственность за достижение/недостижение этой цели. Целостность определяется наличием всех элементов и отношений между ними, необходимых и достаточных для достижения определенной цели.

Например, субъекту поставлена цель увеличить урожай зерновых культур для увеличения производства хлебопекарной продукции. Для достижения этой цели субъект увеличил посев зерна, улучшил качество удобрений и сельскохозяйственной техники, обучил сотрудников последним технологиям и достижениям в сфере посева и сбора зерновых культур. В результате урожай зерна увеличился, а производство хлебопекарной продукции осталось на предыдущей отметке. Причиной этому явилось необеспечение дополнительных зернохранилищ, из-за чего «излишек» нового урожая сгнил, не «добравшись» до производства. То есть субъект вырабатывал и реализовывал решения относительно неправильно выделенной целостности для поставленной цели.

Подводя итоги, хочется отметить, что соблюдение описанных в данной статье свойств решений и процесса выработки (выбора) решения при формировании конкретных решений будет способствовать выработке

и реализации решений, приводящих к ожидаемому результату, и уменьшению числа нежелательных последствий от принятого решения.

Список литературы:

1. Кучкаров, З.А. Стратегическое планирование и управление организацией. – М.: Концепт, 2004. – 76 с. – ISBN 5-88981-056-1.

Научное издание

**КАРЬЕРНЫЙ УСПЕХ:
ЗАКОНЫ РАЗВИТИЯ**
**Материалы VI международной молодежной
научно-практической конференции**

Составители:

ответственный редактор кандидат психол.н., председатель
оргкомитета конференции
Евгения Александровна Ободкова,
кандидат психол. н.
Полина Сергеевна Федорова

Технический редактор выпускных сведений С.А. Сосновцева
Макет – А.Л. Гусев

Подписано в печать 06.12.2017 Формат 60х90/16.
Объем 9,0 п. л. Тираж 500 экз. Заказ № 277

Издано в ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический
университет им. К. Д. Ушинского» (РИО ЯГПУ)
150000, Ярославль, Республиканская ул., 108/1

Отпечатано в Типографии ЯГПУ им. К. Д. Ушинского
150000, Ярославль, Которосльская наб., 44.