НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

АКМЕОЛОГИЯ

2012, №3

(специальный выпуск)

по материалам акмеологических чтений,
посвященных 20-летию кафедры акмеологии
и психологии профессиональной деятельности

Москва
21 ноября 2012 г.

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ НАУК

АКМЕОЛОГИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
Издается с 2001 г.

2012, №3 (специальный выпуск)
по материалам акмеологических чтений, посвященных 20-летию
кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности
(Москва, 21 ноября 2012 г.)

Журнал входит в «Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий для опубликования основных научных результатов диссертаций»

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР – ***ДЕРКАЧ Анатолий Алексеевич***
Заслуженный деятель науки РФ, академик Российской академии образования,
Президент Международной академии акмеологических наук,
доктор психологических наук, профессор

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Бодалев Алексей Александрович – *председатель*,
Заслуженный деятель науки РФ, академик РАО,
доктор психологических наук, профессор
Сайко Эди Викторовна – *заместитель председателя*,
член-корр. РАО, доктор исторических наук, профессор

Члены редакционного совета

Абульханова Ксения Александровна – академик РАО,
доктор философских наук, профессор
Климов Евгений Александрович – академик РАО,
доктор психологических наук, профессор
Рубцов Виталий Владимирович – академик РАО,
доктор психологических наук, профессор
Фельдштейн Давид Иосифович – академик РАО,
доктор психологических наук, профессор
Зимняя Ирина Алексеевна – академик РАО,
доктор психологических наук, профессор
Купцов Владимир Иванович – академик РАО,
доктор философских наук, профессор
Кузьмина Нина Васильевна – член-корр. РАО,
доктор психологических наук, профессор
Михайлов Геннадий Степанович –
доктор психологических наук, профессор
Перелыгина Елена Борисовна –
доктор психологических наук, профессор

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Гагарин Александр Валерьевич – *первый заместитель главного редактора (шеф-редактор),* академик МААН,
доктор педагогических наук, профессор
Раскова Людмила Федоровна – *ответственный секретарь*, кандидат психологических наук

Члены редакционной коллегии

Асеев Владимир Георгиевич – академик МААН,
доктор психологических наук, профессор
Агапов Валерий Сергеевич – академик МААН,
доктор психологических наук, профессор
Москаленко Ольга Валентиновна – академик МААН,
доктор психологических наук, профессор
Соловьева Наталья Викторовна – ак2адемик МААН,
доктор педагогических наук, профессор
Галицейская Лидия Анатольевна –
кандидат философских наук, профессор

Журнал зарегистрирован в Министерстве печати и информации РФ
Регистрационный номер 012108

Адрес редакции: 119606, Москва, проспект Вернадского, 84
Телефоны: **+7** (495) 436 95 31, +7 (495) 436 98 82
E-mail: akmeology@akmeology.ru ***Сайт:*** www.akmeology.ru
Редакционный совет, редколлегия и редакция не располагают возможностью вести частную переписку, рецензировать и возвращать не заказанные им материалы

Индекс журнала в каталоге подписных изданий
Агентства «Роспечать» – 42119

ISSN 2075-7577

© Международная академия акмеологических наук, 2012

СОДЕРЖАНИЕ
CONTENTS

От редколлегии
.....12

Деркач А.А., Москва
Акмеология: современный этап и перспективы развития
Derkach A.A., Moscow
Akmeology: the Current Stage and Prospects of Development
.....13

Актуальные проблемы акмеологических исследований
Actual Problems of Akmeological Research

Антонов В.М., Антонова-Рафи Ю.В., Украина
КИБЕРНЕТИЧЕСКАЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНО-РЕСУРСНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА
Antonov V.M., Antonova-Rafi Yu.V., Ukraine
CYBERNETIC AKMEOLOGY INFORMATION SYSTEM IMPROVEMENT POTENTIAL RESOURCE OPPORTUNITY HUMAN
.....18

Багаревский Э.А., Москва
КЛАССИФИКАЦИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Bagarevskij E.A., Moscow
AKMEOLOGICAL TECHNOLOGY DEVELOPMENT CLASSIFICATION OF LAW ENFORCEMENT PROFESSIONALS
.....24

Батарчук Д.С., Москва
ПОЛИКУЛЬТУРНАЯ ЛИЧНОСТЬ КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН
Batarchuk D.S.
THE MULTICULTURAL PERSONALITY AS AKMEOLOGICAL PHENOMENON
.....26

Бехтер А.А., Москва
РАЗВИТИЕ РЕФЛЕКСИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ ПОСРЕДСТВОМ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА
Bekhter A.A., Moscow
REFLEXIVITY DEVELOPMENT OF PERSONALITY THROUGH AKMEOLOGICAL TRAINING
.....32

Ванкович А.Ю., Москва
АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ
Vankovich A.Yu., Moscow
AKMEOLOGIC KNOWLEDGE IN MANAGING ORGANIZATIONAL RELATIONSHIPS
.....34

Гагарин А.В., Глазачев С.Н., Москва
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ АКМЕОЛОГИЯ: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ
Gagarin A.V., Glazachev S.N., Moscow
ECOLOGICAL AKMEOLOGY: EDUCATIONAL ADAPTATION
.....38
Гришунина Е.В., Рябчин А.М., Смирнова Л.В., Москва
СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ В СЛОЖНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ
Grishunina E.V., Ryabchin A.M., Smirnova L.V., Moscow
MANAGEMENT STYLE IN COMPLEX PROFESSIONAL SITUATIONS
.....43
Залотуха П.В., Москва
АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Zalotuha P.V., Moscow
AKMEOLOGIC READY FOR PROFESSIONAL TEACHING
.....49
Иващенко А.В., Пилишвили Т.С., Москва
СТРАТЕГИИ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ
В СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМАХ КОММУНИКАЦИИ
Ivashchenko A.V., Pilishvili T.S., Moscow
PERSONAL ACTIVITY STRATEGIES IN MODERN
COMMUNICATION SYSTEMS
.....53
Казаков Ю.Н. ,Казакова Ю.Ю., Москва
АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
Kazakov Y. Kazakov Yu.yu., Moscow
AKMEOLOGIC METHODS TO IMPROVE SUSTAINABILITY
OF PUBLICSERVANTS' MENTAL HEALTH
.....58
Кириченко А.В., Москва
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
Kirichenko A.V., Moscow
EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF TRAINING ACTIVITIES
AND THE POSSIBILITY OF ITS USE IN THE PUBLIC SERVICE
.....67
Кириченко А.В. Барложецкая Н.Ф., Москва
ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ
Kirichenko A.V., Barlozetskaya N.F., Moscow
EXPERT ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES
TUTOR HIGH SCHOOL
.....75
Кириченко А.В., Егорычев С.П., Свинов Е.А., Москва
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ
Kiritchenko A.V., Egorychev S.P., Svinov E.A., Moscow
DEVELOPMENT OF PROFESSIONALISM OF STAFF OFFICE OF THE MINISTRY
INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA
.....84

Кириченко А.В., Молодцов И.А., Москва
АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКОВ ГИБДД
Kirichenko A.V., Molodtsov I.A., Moscow
AKMEOLOGICAL TECHNOLOGIES OF FORMATION OF POSITIVE IMAGE OF THE TRAFFIC POLICE OFFICERS
..... 90
Кириченко А.В., Свинов Е.А., Москва
РАЗРАБОТКА ПРОДУКТИВНЫХ АЛГОРИТМОВ И ПСИХОЛОГО-ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ ЭКСПЕРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ
Kirichenko A.V., Svinov E.A., Moscow
DEVELOPMENT OF EFFICIENT ALGORITHMS AND PSYCHO-LEGAL MECHANISMS, EXPERTISE IN THE MANAGEMENT OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA
..... 97
Клыков И.А., Москва
ИССЛЕДОВАНИЕ ТВОРЧЕСТВА В СТРУКТУРЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
Klykov I.A., Moscow
THE STUDY OF CREATIVITY IN THE STRUCTURE OF AKMEOLOGICAL CULTURE
..... 105
Крупенина Н.С., Москва
АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ САМОРАЗВИТИЯ БАНКОВСКИХ СЛУЖАЩИХ
Krupenina N.S., Moscow
AKMEOLOGIC MODEL Of SELF DEVELOPMENT BANK EMPLOYEES
..... 109
Пауков В.К., Москва
ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ, ИМИДЖ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
Paukov V.K., Moscow
PUBLIC OPINION, IMAGE AND PROFESSIONALISM OF LAW ENFORCEMENT PERSONNEL
..... 111
Прокопьева Н.В., Москва
АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЖЕНЩИН
Prokopieva N.V., Moscow
AKMEOLOGIC COMPONENT Of SOCIAL SUCCESS Of WOMEN
..... 115
Рябчин А.М. Москва, Россия
ОСОБЕННОСТИ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ИССЛЕДОВАНИЮ СТИЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ
Ryabchin A.M. Moscow, Russia
THE FEATURES OF THE AKMEOLOGICAL APPROACH TO THE INVESTIGATION OF THE LEADERSHIP STYLES AND MANAGER MOTIVATION
..... 118
Смирнова Л.В., Москва
ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БИЗНЕС-РУКОВОДИТЕЛЯ
Smirnova L.V., Moscow
THE PROBLEMATIC FIELD OF AKMEOLOGICAL STUDIES OF LEADERSHIP POTENTIAL BUSINESS LEADER
..... 121

Старостин Д.Н., Москва
ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ РАБОЧИХ-МИГРАНТОВ
Starostin D.N., Moscow
PSYCHOLOGICAL AND PROFESSIONAL MOTIVATION AKMEOLOGIC ESPECIALLY
MIGRANT WORKERS
..... 124
Тихолаз Т.В., Москва
АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРЕОДОЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ
СТИГМАТИЗАЦИИ У ПАЦИЕНТОВ С ХРОНИЧЕСКИМ ЗАБОЛЕВАНИЕМ
Tikholaz T.V., Moscow
AKMEOLOGICAL APPROACHES TO OVERCOME SOCIAL STIGMA AMONG PATIENTS
WITH CHRONIC DISEASE
..... 132
Фетисова А.С., Москва
ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ОТНОШЕНИЯ
ЛИЧНОСТИ К ПРИРОДНОЙ СРЕДЕ
Fetisova A.S., Moscow
PSYCHOLOGICAL AND AKMEOLOGICAL FACTORS OF CONSUMER RELATIONSHIP
OF PERSONALITY TO THE ENVIRONMENT
..... 137
Черкасова Е.Н., г. Воронеж
СТРАТЕГИИ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И
ОСНОВНЫЕ ПРИЕМЫ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ РАБОТЫ
Cherkasova E.N., Voronezh
STRATEGIES FOR PSYCHOLOGY-AKMEOLOGICAL CONSULTATION AND BASIC
RECEPTIONS OF THE CONSULTATIVE WORKS
..... 141
Ярошовец Н.И., Москва
ВОЗМОЖНОСТИ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ
Yaroshovets N.I., Moscow
POSSIBILITIES OF THE SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL AND ADVICE
OF THE AKMEOLOGICAL
..... 145

ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ
POINTS OF CONTACT

Аревкин Ю.А., Москва
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ
Arevkin Y.A., Moscow
MAIN DIRECTIONS OF ECOLOGICAL CONSCIOUSNESS DEVELOPMENT
..... 150
Бажанова Е.П., Москва
РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ
КАК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ
Bazhanova E.P., Moscow
PERSONAL DEVELOPMENT SPECIALIST SOCIAL SERVICES PSYCHOLOGY AS A
PROBLEM
..... 154

Баранцева И.В., Москва
КРИЗИСНОЕ ОБЩЕНИЕ ЛИЧНОСТИ И КЛАССИФИКАЦИЯ КРИТИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ
Barantseva I.V., Moscow
CRISIS COMMUNICATION OF PERSONALITY AND CLASSIFICATION OF CRITICAL SITUATIONS
..... 159
Батарчук Е.А., Москва
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ КАК ФАКТОР КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
Batarchuk E.A., Moscow
SOCIAL REPRESENTATION AS A FACTOR OF CONFLICT INTERACTION
..... 161
Бирюкова О.А., г. Борисоглебск
РАЗВИТИЕ ЧЕСТОЛЮБИВЫХ УСТРЕМЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПЕДВУЗА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА
Biryukova O.A., Borisoglebsk
THE DEVELOPMENT OF THE AMBITIONS OF STUDENTS OF TEACHER TRAINING COLLEGES IN THE PROCESS OF TRAINING AS A PREREQUISITE FOR THE INCREASE OF THE EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF A FUTURE TEACHER
..... 167
Бронзова О.Н., Москва
МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ИНИЦИАТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА
Bronzova O.N., Moscow
LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL OF COLLEGE STUDENTS
..... 171
Буркина И.В., Москва
МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОСТРАНСТВА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ НА ОСНОВЕ ЭТНОКУЛЬТУРНЫХ ТРАДИЦИЙ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА
Burkina I.V., Moscow
SIMULATION OF SPACE ENVIRONMENTAL EDUCATION PRESCHOOL CHILDREN BASED ON ETHNO-CULTURAL BACKGROUNDS BY PLACE OF RESIDENCE
..... 175
Быстрякова Л.А., Москва
КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И УРОВНИ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
Bystryakova L.A., Moscow
CRITERIA, INDICATORS AND LEVELS OF INFORMATION AND COMMUNICATIONS EXPERTISE OF ENFORCEMENT
..... 180
Вичканова О.Ф., Хабаровск
ОПЫТ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПУТИ СМЫСЛООБРАЗОВАНИЯ
Vichkanova O.F., Khabarovsk
EXPERIENCE IN ENVIRONMENTAL ACTIONS: PROCEDURES FOR PERSONAL SENSE
..... 183

Гущин Д.М., Казаков Ю.Н., Москва
АЛГОРИТМЫ ВИРТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ «АКМЕ» БЕЗОПАСНОСТИ
Gushin D.M., Kaxakov Yu.N., Moscow
ALGORITHMS OF AKMEOLOGICAL PROGRAMMES VIRTUAL FORMATION OF THE STABILITY OF THE PSYCHE
..... *185*
Зырко А.А., Москва
ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЕЖИ
Zyrko A.A., Moscow
FACTORS OF VALUE FORMATION YOUTH
..... *189*
Иваненко К.А., Москва
ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЭЛЕКТОРАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ В РАБОТАХ ЗАПАДНЫХ И ОТЕЧЕСТВЕННЫХ УЧЕНЫХ
Ivanenko K.A., Moscow
THE MAIN APPROACHES TO STUDYING OF ELECTORAL BEHAVIOUR IN WORKS OF THE WESTERN AND DOMESTIC SCIENTISTS
..... *193*
Иваненко К.А., Москва
ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ КАК КОМПОНЕНТ ИНТЕГРАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ЭЛЕКТОРАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ
Ivanenko K.A., Moscow
PUBLIC OPINION AS A COMPONENT OF AN INTEGRATED MODEL OF ELECTORAL BEHAVIOR
..... *193*
Иванов В.В., Москва
СУЩНОСТЬ ЗНАКОВ И СИМВОЛОВ В ИНТЕРПРЕТАЦИИ Л.С. ВЫГОТСКОГО И К.Г. ЮНГА
Ivanov V.V., Moscow
THE ESSENCE OF SIGNS AND SYMBOLS IN THE INTERPRETATION OF L.S. VYGOTSKY AND K.G. JUNG
..... *201*
Казаков Ю.Н., Павлов А.А., Москва
АКЦЕНТУАЦИИ ЧЕРТ ХАРАКТЕРА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ ЛИЧНОСТИ УЧАЩИХСЯ
Kazakov U.N., Pavlov A.A., Moscow
ACCENTUATION OF PERSONALITY TRAITS, INFLUENCE THE FORMATION OF COMPETENCE ANDSOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION INDIVIDUAL STUDENTS
..... *203*
Казаков Ю.Н., Павлов А.А., Москва
ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УЧАЩИХСЯ НА ОСНОВЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА
Kazakov U.N., Pavlov A.A., Moscow
SECURITY AND COMPETENCE DEVELOPMENT OF ECOLOGICAL CULTURE OF STUDENTS
..... *210*

Карабущенко Н.Б., Сунгурова Н.Л., Москва
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОНСТРУИРОВАНИЯ СТУДЕНТАМИ ОБРАЗА «Я» В ИНФОРМАЦИОННОМ СЕТЕВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ
Karabushchenko N.B., Sungurova N.L., Moscow
PSYCHOLOGICAL FEATURES OF DESIGNING THE STUDENTS OF THE SELF-IMAGE IN INFORMATION NETWORKING
.....219
Касаткина Д.А., Москва
ВЗАИМОСВЯЗЬ ДИНАМИКИ НАМЕРЕНИЙ ЛИЧНОСТИ И ЗНАЧИМОГО ДРУГОГО
Kasatkina D.A., Moscow
INTERCONNECTIONS BETWEEN PERSON'S INTENTIONS AND SIGNIFICANT OTHER
.....228
Клыков И.А., Москва
ТВОРЧЕСТВО КАК МНОГОУРОВНЕВАЯ ЛИЧНОСТНО-СОЗИДАТЕЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ
Klykov I.A., Moscow
CREATIVITY AS A MULTILEVEL PERSONALIZED DEMIURGIC CATEGORY
.....232
Колобаев С.А., Москва
ТЕЛЕСНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В АСПЕКТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
Kolobaev S.A., Moscow
HUMAN CORPOREALITY IN THE ASPECT OF SOCIAL PERCEPTION AND PSYCHOLOGICAL SECURITY
.....235
Краснокутский И.В., Москва
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
Krasnokutskiy I.V., Moscow
THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE POLITICAL PROCESSES IN MODERN CONDITIONS
.....239
Кузин А.А., Москва
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В УСЛОВИЯХ НАРАСТАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ
Kuzin A.A., Moscow
DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL ECOLOGICAL CULTURE OF FUTURE POLICE OFFICERS AMID RISING ENVIRONMENTAL OFFENCES
.....241
Микушко А.Е., Москва
ИССЛЕДОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СУБЪЕКТОВ ТРУДА СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Mikushko A.E., Moscow
STUDY ON THE INNOVATIVE POTENTIAL OF LABOUR ORGANIZATION UNITS
.....247
Мухамедов Т.Н., Москва
НОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Muhamedov T.N., Moscow
NEW ORGANISATIONAL FORMS IN MANAGAMENT
.....251

Мяченков А.В., Москва
ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КИНОЛОГА СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ
Myachenkov A.V., Moscow
PSYCHO-AKMEOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF CANINE SECURITY SERVICE UNDER EXTREME CONDITIONS
.....253
Новиков С.А., Москва
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ СОВРЕМЕННОГО ВОЕННО-МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
Novikov S.A., Moscow
PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF THE HEAD OF MODERN MILITARY MEDICAL INSTITUTION
.....263
Панадин И.Е., Москва
ГОРНЫЕ ФИЛЬМЫ КАК ИСТОРИЧЕСКИЙ ИСТОЧНИК ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ВЕЙМАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
Panadin I.E., Moscow
MOUNTAIN FILM AS A HISTORICAL SOURSE ON SOCIAL PSYCHOLOGY OF THE WEIMAR REPUBLIC
.....267
Пилишвили Т.С., Москва
ОСОБЕННОСТИ ЮНОШЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ
Pilishvili T.S., Moscow
ESPECIALLY YOUNG PEOPLE'S UNDERSTANDING OF THE ACTIVITY OF THE INDIVIDUAL IN THE MODERN COMMUNICATIONS ENVIRONMENT
.....269
Романенко Ю.Е., Москва
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СЛУЖАЩИХ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ
Romanenko J.E., Moscow
SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS OF JOB SATISFACTION CUSTOMS OFFICERS
.....273
Сафонова О.М., Хабаровск
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ЭКОЛОГИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ПОДРОСТКОВ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ
Safonova O.M., Moscow
REALIZATION OF THE PRAKTIKO-FOCUSED APPROACH IN ECOLOGICAL EDUCATION OF TEENAGERS: FROM EXPERIENCE
.....275
Слободянюк Н.Г., Москва
ФОРМИРОВАНИЕ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНИКА
Slobodyanuk N.G., Moscow
FORMING SPIRITUAL AND MORAL QUALITIES OF A JUNIOR HIGH SCHOOL STUDENT'S PERSONALITY
.....277

Степанкина С.В., Москва
СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ
Stepankina S.V., Moscow
SOCIAL CAPACITY OF MODERN STUDENTS
.....280
Сторожева Ю.А., Астрахань
ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Storozheva J.A., Astrakhan
THE GENDER DIFFERENCES IN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF STUDENTS IN THE PROCESS OF GETTING HIGHER EDUCATION
.....284
Сунгурова Н.Л., Москва
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ К ИНФОРМАЦИОННО-КОМПЬЮТЕРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВА ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ
Sungurova N.L., Moscow
PSYCHOLOGICAL READINESS OF STUDENTS TO INFORMATION AND COMPUTER ACTIVITIES AS THE BASIS OF THE INFORMATION CULTURE PERSONALITY
.....285
Тархова В.С., Москва
МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И ОТНОШЕНИЕ К ИНОСТРАННЫМ СТУДЕНТАМ
Tarkhova V., Moscow
FEATURES OF PERSONAL WORLDVIEW AND ATTITUDES TOWARDS INTERNATIONAL STUDENTS
.....289
Татаринцев Н.А., Москва
МУЗЫКАЛЬНАЯ ОДАРЕННОСТЬ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МУЗЫКАНТА
Tatarintsev N.A., Moscow
MUSICAL GIFTEDNESS AS A FACTOR OF PROFESSIONAL FORMATION OF THE MUSICIAN
.....292
Усанова О.А., Москва
ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКОВ ОСН ПОМОЩЬЮ МНОГОФАКТОРНОЙ МЕТОДИКИ
Usanova O.A., Moscow
THE RATING (ESTIMATION) OF PROFESSIONAL SKILLS FOR EMPLOYES OF SPECIAL DEPARTMENT BY MEANS OF MULTIPLE METHODS
.....296
Фалина А.С., Москва
ДЕТЕРМИНИРУЕМЫЕ И РЕАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИИ
Falina A.S., Moscow
DETERMINED AND REAL VALUE AS A FACTOR IN INCREASING THE EFFICIENCY OF THE COMPANY
.....299
Хомичева В.Е., Москва
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБУЧАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ
Homicheva V.E., Moscow
FORMATION Of PROFESSIONAL LEARNING STUDENTS
.....301

Храмова О.Б., Москва
РОЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТОВ В ИХ КАРЬЕРНОМ РАЗВИТИИ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Khramov O.B., Moscow
ROLE OF THE INTERACTION BETWEEN TEACHERS AND STUDENTS IN THEIR CAREER DEVELOPMENT DURING THE PROCESS OF HIGHER EDUCATION
.....304
Цветков Н.А., Москва
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИМИДЖА РЕГИОНА
Tsvetkov N. A., Moscow
THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS FOR EFFICIENT IMAGE OF THE REGION
.....308
Штефанюк Д.О., Москва
ЦЕННОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КАК ОСНОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ PR-СПЕЦИАЛИСТА
Shtefanyuk D.O., Moscow
AXIOLOGIAL-PROFESSIONAL ORIENTATION AS FOUNDATION OF PR-SPECIALIST BEHAVIOR
.....311
Ярмонова А.А., Воронеж
ТРЕВОЖНОСТЬ КАК ДЕСТРУКТИВНЫЙ ФАКТОР В СТРУКТУРЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНТОВ-СПОРТСМЕНОВ
Yarmonova A.A., Voronezh
ANXIETY AS A DESTRUCTIVE FACTOR IN THE PSYCHOLOGICAL HEALTH OF THE ATHLETIC STUDENTS
.....310

Кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности 20 лет
.....318

ОТ РЕДКОЛЛЕГИИ

21 ноября 2012 г. в зале ученого совета Академии при Президенте РФ (РАНХиГС) состоялись традиционные (XX-е) акмеологические чтения, ежегодно организуемые кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности. В этом году чтения были приручены к 20-летию кафедры и проведены в рамках Международной научно-практической конференции с элементами научных школ «Фундаментальные науки и пути становления и развития новой экономики России».

Работой акмеологических чтений руководил академик Российской академии образования, лауреат премий Президента РФ и Правительства РФ в области образования, доктор психологических наук, заведующий отделением «Факультет психологии» Международного института государственной службы и управления, заведующий кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности профессор Анатолий Алексеевич Деркач. В качестве модераторов специальной секции в рамках указанной конференции выступили профессора Александр Валерьевич Гагарин и Сергей Алексеевич Анисимов.

В чтениях участвовало более 50 чел., в том числе состоявшиеся и молодые исследователи кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности, высших учебных заведений Москвы, других городов России и ближнего зарубежья, аспиранты и докторанты разных факультетов РАНХиГС при Президенте РФ.

Выступления участников секции были выслушаны с большим вниманием, в заключении состоялась оживленная научная дискуссия.

В предлагаемом номере журнала представлены материалы и тезисы выступлений участников акмеологических чтений.

Следует уточнить, что поскольку выпуск является специальным, по решению редколлегии тексты приводятся в авторской редакции, некоторые из них могут носить дискуссионный характер и не всегда совпадать с нашей точкой зрения.

Деркач А.А., Москва

АКМЕОЛОГИЯ: СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Derkach A.A., Moscow

AKMEOLOGY: THE CURRENT STAGE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

Во многих научных классификациях развитие человека в онтогенезе слагается из детства, взрослости и старости. За кругом наук, во взаимосвязи друг с другом изучающих человека на ступени детства, закрепилось название педологии. Науки, совокупно исследующие старение и старость, образуют геронтологию. Наука, предметом которой выступает взрослый человек, все чаще называется акмеологией. Эта наука возникла на стыке естественных, общественных, гуманитарных и технических областей научного знания, и она целеустремленно и последовательно выявляет феноменологию, закономерности и механизмы становления человека на ступенях ранней, средней и поздней взрослости как индивида (сложнейшего живого организма), как личности (в этом случае, прежде всего, имеются в виду усвоенные человеком отношения к разным сторонам действительности) и как субъекта деятельности (главным образом как профессионала). Поскольку взрослость человека очень часто отождествляется с его зрелостью как гражданина, как супруга, как родителя, как специалиста в какой-то конкретной области труда, то некоторые ученые, работающие в сфере акмеологии, заменяют понятие взрослости понятием зрелость, хотя, конечно, эти понятия неэквивалентны.

Большое внимание в акмеологии уделяется объективным и субъективным факторам, которые, взаимодействуя друг с другом, позволяют взрослому человеку достигать уровня акме. Понятие «акме» является одним из основных в новой научной дисциплине, о которой здесь идет речь. И хотя термин «акме» все чаще используется в публикациях, содержание которых соответствует профилю науки о развитии взрослого человека, он истолковывается в них очень неоднозначно. В одних случаях авторы, говоря об «акме», имеют в виду пик здоровья человека, или пик в развитии его как личности, или пик, когда человек как субъект, занимаясь какой-то деятельностью, добивается наибольших для себя результатов. При этом достигаемое человеком акме оказывается ограниченным небольшим временным промежутком.

Другая группа исследователей, освещая проблему акме, имеет в виду более длительный временной период в жизни взрослого человека, когда для последнего характерен высокий уровень работоспособности, и как личность он наиболее гражданственно активен и вместе с тем творчески продуктивно реализует свой профессиональный потенциал в главной для себя области труда.

И наконец, есть исследователи, например сначала Н.А. Рыбников, а затем Б.Г. Ананьев и его ученики и последователи А.А. Бодалев, А.А. Деркач и Н.В.

Кузьмина и др., которые термин «акме» включают в название раздела науки о развитии человека в онтогенезе. Именно они науку, комплексно изучающую развитие взрослого человека, назвали акмеологией, специально и настойчиво подчеркивая при этом, что как раз на ступени взрослости нормально формировавшийся на предшествующих стадиях онтогенеза человек обыкновенно проявляет себя как зрелый индивид, богатая своими связями с действительностью личность и как активный деятель, профессионал. А вершины, на которые поднимается в своем индивидном, личностном и субъектном развитии взрослый человек, представители этой научной школы обычно называют кульминациями или иногда оптимумами.

И поскольку в научной школе Б.Г. Ананьева при освещении всех составляющих процесса развития человека в онтогенезе применяется комплексный подход и соответственно при прослеживании изменений, происходящих в психике и внутреннем мире человека при переходе его с одной возрастной ступени на другую, для более глубокого объяснения причин этих изменений привлекаются данные из сопредельных с психологией научных дисциплин, то и движение взрослого человека к своему акме или оптимуму, идущее через достижение им на предыдущих возрастных ступенях микроакме, и само это большое акме со всеми его характеристиками рассматривается многонаправленно и многоуравнево, как результат взаимодействия очень многих объективных и субъективных условий и обстоятельств, включая и собственное жизнетворчество самого человека, суть которых акмеологией раскрывается в тесном содружестве с другими науками – естественными, общественными, гуманитарными и техническими.

К настоящему времени, помимо общей акмеологии, предмет которой был раскрыт выше, в связи с задачами профессионального формирования и развития человека в конкретных областях деятельности, имеющих всегда многоаспектный характер, стали оформляться такие ветви акмеологии, как управленческая, педагогическая, военная, спортивная и др.

Кроме того, названного понимания предмета акмеологии, которое центрируется на закономерностях и механизмах развития и саморазвития человека на ступени ранней, средней и поздней взрослости и особенно на достижении им вершины в своем физическом здоровье, в проявлениях в поступках своего духовного и гражданского потенциала и в деяниях в качестве профессионала, в последние годы была предложена и сейчас все сильнее утверждается в научных кругах более широкая трактовка содержания предмета акмеологии.

В него стали включать малые и большие общности людей, например управленческие команды, спортивные коллективы, производственные объединения, политические партии, этносы, государство и др., и также, как и при традиционном понимании предмета новой науки, искать и анализировать закономерности и механизмы их развития и саморазвития, результатом действия которых оказывается достижение ими акме. И в этом случае вершины, на которые они поднялись, или их акме тоже выступают одним из основных феноменов, общие, особенные и единичные характеристики которых целенаправленно, последовательно выявляются и описываются, когда изучаются изменения, вызванные в названных общностях объективными и субъективными факторами.

Конкретно ставится и решается задача, что, например, значит оптимум в деятельности управленческой команды, какие качества его характеризуют и каким критериям он должен отвечать, чтобы можно было утверждать о достижении этой командой своего акме, и, наконец, какие механизмы действуют или должны быть задействованы, чтобы названная команда смогла в своей деятельности подняться на

уровень оптимума или, что то же, своего акме. Или другой пример: что значит, что государство достигло своего расцвета, какие характеристики его политической жизни, его экономики и правовых отношений, его культуры, образования, физического и духовного здоровья его граждан, их нравственности и их благосостояния должны быть налицо, чтобы государство действительно переживало пору расцвета, и, конечно, какие механизмы должны быть запущены и действовать, чтобы этот расцвет состоялся.

Таким образом, как при ограничении предмета акмеологии лишь развитием человека на ступени взрослости и выяснением того, при каких условиях он может достичь оптимума в этом развитии и каким при этом будет его оптимум, так и при расширительном понимании ее предмета, когда в него включается и развитие различных типов общностей и выявление условий, способствующих достижению ими наивысших уровней в их развитии, в качестве базовой категории в этой новой науке выступает акме, конкретизирующееся в широчайшем континууме форм, в каждой из которых объективируются и интегрируются конкретные признаки той вершины, которую достиг в своем развитии тот или иной человек, или находят свое выражение пики, в которых аккумулируются достижения в развитии разных общностей.

И поэтому одной из первостепенных задач акмеологии являются отвечающие критериям строгой научности исследования, описание и классификация этих форм. И другой, такой же столь важной и представляющейся несравненно более трудной задачей для акмеологии выступает выявление совокупностей объективных и субъективных факторов, результатом взаимодействия которых оказывается достижение человеком или общностью «акме».

Содержательные и формальные характеристики акме у людей, подвизающихся часто в далеко различных друг от друга областях труда, сильно отличаются друг от друга по наиболее существенным параметрам (например, акме полководца и акме ученого – селекционера, занятого выведением новых сортов сельскохозяйственных культур). Чтобы проникнуть в суть этих акме и понять общее, особенное и единичное в них, а также постичь закономерности и механизмы, которые в каждом случае действовали, когда отдельные люди или общности достигали своего акме, необходима опора на знания, добываемые при изучении развития человека в онтогенезе (если нас интересует именно его акме) и получаемые при изучении образования и функционирования малых и больших общностей (если на этот раз интересует их акме) очень многими науками. Важна также отвечающая характеру решаемой задачи интеграция этих знаний.

При этом мы очень огрубили бы содержание предмета акмеологии в целом и содержание «акме», в которых материализуется результат развития человека или общностей людей, если б решили, что их акме – единственный глобальный общий итоговый пик или апогей процесса их развития, после которого начинается фронтально идущий регресс, инволюция и, может быть, стагнация, ведущие к умиранию человека или к распаду и исчезновению любой общности.

Конечно, в повседневной действительности именно такой финал и для отдельного человека, и для определенных общностей совершенно реален. Но, как известно, и человек, и многие общности часто за время своего бытия накапливают потенциал возможностей развития не по одному направлению. Достигнув пика в развитии одной своей ипостаси, они продолжают свое движение по восходящей, но уже в новом качестве. И здесь при благоприятном стечении объективных обстоятельств, продуктивно сопряженных с их собственными усилиями, они тоже часто поднимаются на уровень следующего «акме» в своем развитии. После чего

опять-таки в зависимости от конкретного стечения новых обстоятельств, в которых оказывается человек или общность, а также от особенностей специфических проявлений их как субъектов индивидуального или коллективного действия их развитие продолжается в прежнем направлении и подводит к новому акме. Новое «акме» все отчетливее начинает носить прогрессивный характер, или в каких-то случаях может выступить как обязательное условие или предпосылка ранее не бывшего направления развития человека или общности.

Вместе с тем, идя от реальной жизни, мы можем встретиться и с таким вариантом развития человека, а иногда и общности, когда одна линия развития и все приобретенное ими в ходе этого процесса как бы отставляются в сторону, и они продолжают свое развитие в совершенно новом для них направлении. Российская действительность последних лет дает много ярких подтверждений целесообразности именно такой модели развития, ориентирующей на новые формы организации деятельности людей, на достижение целей, кардинально отличающихся от тех, которые были у этих общностей ранее, и на целый ряд других не менее значительных трансформаций, коренным образом изменяющих их сущностные характеристики.

Естественно, что если иметь в виду главные задачи, которые нужно постоянно решать акмеологии, то они не сводятся лишь к выявлению и систематизации общего, особенного и единичного в «акме» людей как индивидов, личностей и субъектов деятельности (прежде всего, как профессионалов). И они не исчерпываются и выяснением сходного и различного в закономерностях и механизмах, которые действуют, когда люди в процессе своего развития выходят на уровень только одного «акме» или когда вслед за первым «акме» у них следуют и другие «акме». Аналогично обстоит дело у акмеологии с решением задач, когда она выявляет виды и формы акме у общностей и во взаимодействии прослеживает объективные и субъективные факторы, которые определяют достижение общностями их «акме».

Если бы акмеология ограничивала поле своих поисков объектированием характеристик оптимумов или кульминаций развития и саморазвития людей и общностей и даже получала достаточно полные знания обо всех детерминантах, которые стоят за этими оптимумами, она могла бы претендовать лишь на статус описательной и объяснительной научной дисциплины.

Однако сейчас уже с большим удовлетворением можно утверждать, что с самого начала своего становления она последовательно выходит за рамки такого статуса и, избегая дурного академизма, по мере получения ответов на поставленные выше вопросы целенаправленно формулирует, системно разрабатывает и постоянно на практике проверяет на эффективность, а затем активнейшим образом внедряет стратегию, тактику и технику оптимального формирования и последующего функционирования профессионалов высокого класса в таких важных областях деятельности, как сферы управления и образования, оборона страны, предпринимательство и др. Одновременно в таком же созидательно-творческом ключе она определяет общую методологию и конкретный инструментарий совершенствования проектирования, реальной организации и последующего продуктивного алгоритма действования различающихся по своему профилю больших и малых профессиональных объединений людей.

Таким образом, теоретико-методологический, экспериментально-эмпирический и практико-ориентированный уровни уже состоявшегося бытия акмеологии и ее последующего развития составляют одно нерасторжимое целое. Возникнув и интенсивно развиваясь, новая наука акмеология закрывает еще одно

«белое пятно», существовавшее в человекознании, а именно: она всесторонне освещает процесс развития человека на протяжении всей его жизни и особенно на ступени взрослости и выявляет объективные и субъективные условия, которые, действуя во взаимосвязи друг с другом, позволяют человеку оптимально состояться как многонаправленной социально активной личности и высококлассному профессионалу в основной для него области труда.

Одновременно столь же последовательно и целенаправленно она прослеживает и систематизирует факторы, наличие которых необходимо, чтобы по восходящей шло развитие малых и больших общностей людей и чтобы на высоком уровне социальной и индивидуальной полезности они реализовали свои главные функции.

Новаторство акмеологии заключается еще и в том, что, решая вышеназванные задачи, она в теснейшем сопряжении с ними, откликаясь на запросы практики, разрабатывает и эффективно внедряет стратегии, тактики и техники оптимального формирования и последующего функционирования профессионалов высокого класса, а также реализующихся по своему деятельностному профилю больших и малых объединений людей.

Литература

[1]. Акмеология 2000. Методические и методологические проблемы / Под ред. Н.В. Кузьминой, Э.М. Зимичева. СПб., 2000.

[2]. Ананьев С.Г. Человек как предмет познания. СПб., 2001.

[3]. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Введение в акмеологию. Калуга, 2001.

[4]. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. М., 1998.

[5]. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Методолого-прикладные основы акмеологического исследования. М., 2000.

Антонов В.М., Антонова-Рафи Ю.В., Украина

КИБЕРНЕТИЧЕСКАЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНО-РЕСУРСНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА

Antonov V.M., Antonova-Rafi Yu.V., Ukraine

CYBERNETIC AKMEOLOGY INFORMATION SYSTEM IMPROVEMENT POTENTIAL RESOURCE OPPORTUNITY HUMAN

Введение

Исследуется полиакмовая модель и ресурсная модель личности (РМЛ). Разрабатываются кибернетично-акмеологические информационные системы (**КА-ІС) или Акме-ІС.** Основой кибернетических Акме-ИС (КиберАкме-ИС, КА-ІС) являются комп'ютерные комплекси (КК) или акме-АРМ и их подмножество иіберакмеологические АРМ, а також синергетично-когнитологические акме-АРМ.

КиберАкме - АРМ – это компьютерно-технологический и інформационно-функциональний внутренний мир человек в памяти компьютера, который полностью и постоянко изменяется в процесе жизни Личности, то есть такие АРМ базаруються на определенных отображаемы в компьютере потенциально-ресурсних способностях человека. В зависимости от разных субьєктивно-обьєктивних обстаятелств и критериев акме - АРМ разделяются на три больших класа фактологические, киберакмеологические и гибридные. Данная работа является развитием исследований [1-7].

Решаемая в работе задача

Киберакмеология - это наука о технологическом моделирование развития и усовершенствования творческой индивидуальности человека (личности); методология проектирования новых знаний об технологии достижения желаемого результата; технологические модели и методах создания архитектоники креативного саморазвития личности на эволюционном пути творческой зрелости; термин, который вводится для обозначения нового направления в исследовании, анализе и внедрении технологических компьютерно-технологических акме-систем, которая базируется на основных принципах таких наук как кибернетика, нейрокибернетики, нейроинформатика, акмеология, синергетика, бихевиоризм и т.д.; понятие, позволяет анализировать любую компьютерно-математическую проблему с позиции неопределенности или слабой определенности и принимать эффективные компьютерные технологически-математические решения с применением акмевозможностей человека.

Термин киберакмеология возник вследствие соединения двух терминов: кибернетика и акмеология [1-6]. Акмеоло́гия (akme - расцвет, пик, вершина) - наука, возникшая на пересечении естественных общественных, гуманитарных и технических дисциплин, она изучает феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на этапе ее взрослости, особенно при достижении им наиболее высокого уровня в этом развития. Кибернетика (от греч. Kybernetike - «искусство управления», от греч. Kybernao - «правлю рулем, управляю) - наука об общих закономерностях процессов управления и передачи информации в машинах, живых организмах и обществе. Концепция киберакмеологии заключается в теоретическом и практическом (прикладном) компьютерном моделировании акме-талантов и акмеспособностей Личности на основе современных (новых, прогрессивных, инновационных) информационных технологий, за счет методологии достижения акме-точек человека в разных областях, ситуациях и реализация построенной киберакмеологичнои модели на основе фило-и онто-генеза (субьектогенезу. Концепция киберакмеологии заключается также в исследовании, реализации и моделировании потенциально ресурсных способностей личности, ее генотипа на нейрокомпьютере средствами современных информационных технологий с помощью киберакмеологичнои информационной системы (КиберАкме-ИС).

Принципы_киберакмеологии [1-2].

1.Структурирование собственного субъективного опыта на основе современных информационных технологий СИТ

2.Формирование_автокреативности

3.Конструирования внутреннего мира человека

4.Коммуникация и человеческое общение

5.Исследование интеллектуальной синергетичности личности

6.Анализ когнитологичной акмеологичности человечества

7.Изучение креативной бихевиористичности личности

8.Программирование быстрого интелектного обучения

9.Проектирование:

состояния согласованности (конгруентности) с собой (с окружающей средой);

внутренней_уверенности;

состояния_здоровья, успехов, благополучие;

нужного_эмоционального состояния;

нужного_нейрофизиологического состояния;

экологии взаимо отношений и т.п.;

10.Анализ генетичности и динамичности

11.Формирование индивидуальных карт мира за счет: человеческих фильтров, альтернативности и согласованности; позитивности и конструктивности в достижении цели; когнитологической трьохсторонности (трьохкреативности) и сбалансированности жизнедеятельности человека (интуиция, сознание, подсознание), креативной ресурсности и потенциальной энергии и возможностей моделирование успешной синергетически-креативной личности.

Объект исследования киберакмеологии - комплексные (интегрированные) суперсложные процессы управления и акселерации биологическими системами (человеком).

Предмет исследования - высококачественные высокопроизводительные кибернетично-акмеологические информационные системы для управления биологическими системами на основе принципов акмеологии и субьектогенетичности человека для креативного саморазвития этого человека, как личности на эволюционном

пути развития творческой зрелости путем внедрения математических киберакмесистем, которые базируется на основных принципах таких наук, как кибернетика, акмеология, синергетика, бихевиоризм, когнитология, нейроинформатика, нейрокибернетика т.д.

Цель киберакмеологии - состоит в реализации на нейрокомпьютере всех потенциально-ресурсных возможностей личности, программирование его способностей, интеллекта, состояния согласованности (конгруэнтности) с собой (с окружающей средой) с целью выдачи соответствующих индивидуальных рекомендаций, советов, методик, технологий, алгоритмов относительно поведенческой акселерации его акме-возможностей (конструктивных или деструктивных).

Методы киберакмеологии базируются на моделях и методах кибернетики, нейрокибернетики, акмеологии, синергетики, бихевиористики и имеют широкое применение при проектировании и реализации киберакмеологичних информационных систем (КА-ИС), киберакмеологичних медико-биологических информационных систем (КАМБИС), человеко-компьютерных комплексов (автоматизированных рабочих мест (АРМ) или индивидуальных программно-технологических систем.

Методика киберакмеологии - это совокупность взаимосвязанных способов и приемов целесообразного проведения работ в области совершенствования, акселерации и саморазвития потенциально ресурсных возможностей человека на основе современных информационных технологий.

Методика преподавания киберакмеологии - это новая наука о различных способах и формы передачи человеку киберакмеологичних знаний о целях, содержании и способы обучения и неразрывно связанные с этим вопросы - самосовершенствования и самовоспитания человека в процессе преподавания киберакмеологии.

Методология киберакмеологии - это учение о научных методах познания и преобразования мира (окружающей среды) человеком; совокупность приемов исследования, применяемых в киберакмеологии согласно специфике обьекта ее познания. Это, наконец, совокупность технологий, которые применяются в процессе разработки обеспечения киберакмеологичних информационных систем, объединенных единым философским подходом.

В основе киберакмеологии находится разработанная автором поли акмовая модель и ресурсная модель личности (РМЛ) [3-4].

Авторами исследуется 7 уровней РМЛ: 1. Ресурсный (потенциальный) уровень, ему соответствует закон единого, закон накопления творческой энергии. 2. Физический (физиологический) уровень или уровень выбора, ему соответствует закон драхмы (с греческого горсть, частичка чего), закон назначения, закон жизненной задумки. 3. Уровень расцвета (личностный), ему соответствует закон кармы, закон причин и следствий, системное программное обеспечение души. 4. Межличностный уровень (коммуникации, общения), ему соответствует закон отдавания - получение, закон дарения или закон установки на успех. 5. Профессиональный (акме-)уровень, ему соответствует закон стремления и желания. 6. Креативный (творческий) уровень, ему соответствует закон неопределенности, многовариантности, непривязаности. 7. Духовный уровень, ему соответствует закон наименьших усилий. Ресурсная модель личности для сверхсложных систем - проектируется и исследуется с целью: 1.Определение акме- точек человека. 2. Выработка: рекомендаций, методик, технологий, советов и т.д. для исследования акметочек. 3.Предвидения, прогнозирования поведения человека в различных ситуациях. 4.Построения: внутренней и внешней модели личности. 5.Определение гносеологических программ человека: Модель Личности можно представить тремя ос-

новными уровнями: 1. Биогенный уровень («для себя». 2. Психогенный уровень для рода «). 3. Социогенный уровень («для вида»).

В основе уровней - 1, 2, 3 лежит понятие зигота. Зигота - это оплодотворенная яйцеклетка; ячейка потенциальных ресурсных возможностей развития личности, она вполне определяет для лица наследственно-врожденные особенности; это основа развития личности на базе: био-, фило-, онто - генеза (индивидуального генотипа.

Биогенный уровень (БУ) - это иерархически низкий; наследственно-врожденный; самый простой. Ниже перечислены общечеловеческие «элементы» лица на БУ. 1. Физический вид, антропометрические особенности: расовые признаки, рост, телосложение и т.д., ощутимо влияют на будущее формирования лица, самооценку, взаимоотношения. 2. Способности, задатки, одаренность, талант, гений - это ресурсные возможности (потенциал). 3. Тяготение, стремление: врожденные тенденции (унаследованные и генетически закрепленные инстинкты. Например, стремление к сохранению жизни (пищевой и защитный инстинкт) с эмоциями и чувствами: голода, жажды, страха, гнева, боли, усталости. агрессивности, жадности, удовлетворения, лени и т.д. Стремление к продолжению рода (половой и родительский инстинкт) с чувствами: нежности, любви, ласки, ревности и т.д. Стремление к общению (стадный инстинкт, инстинкт стаи) с чувствами: товарищества, лидерства, вожака, подчиненности, сопереживание, эгоизма и т.д. Стремление к активности, реализация заложенных в организме потенциально ресурсных возможностей в кинетическую энергию деятельности. Стремление к: подражания и самоопределение. Действие «рабочих» рефлексов - инстинктов (по И. П. Павловым). Например, рефлекс исследования с чувствами: любознательности, увлечения, интереса к творчеству; рефлекс свободы с чувством протеста против ограничений; рефлекс цели с чувствами: достижения цели, удовольствие от психической и физической деятельности с конечной целью. Тяготения, стремления, «рабочие» рефлексы (инстинкты), врожденные наклонности, тенденции являются основой: стабилизации и выживания биологических видов и это называется генотип. Психогенный уровень (ПУ) - это второй уровень, он частично наследственно обусловлен и тесно связан с БУ (биопсихогенные элементы). Ресурсные элементы (потенция) ПУ - это память, чувства и эмоции, психические процессы, психические состояния, воля, характер, воспитание (внутреннее и внешнее), мышления и т.д. Их можно: развивать, совершенствовать: эти элементы в совокупности составляют «Характер». Биопсихогенные элементы у всех людей структурно подобные (биопсихогенний скелет), но индивидуально отличается: по силе, подвижности, выразительностью, переменностью, стойкостью. Социогенный уровень - третий уровень. Его элементами являются честь, совесть, ответственность, чувство достоинства личности, порядочность и т.д. - это выше моральные качества личности.

Разрабатываются КА-ИС или Акме-ИС - это информационная система для анализа и исследования потенциально ресурсных возможностей Личности на основе ее индивидуальной поли акмовой модели с целью выдачи рекомендаций, методик, технологий для исследований акме- точек Человека в отраслях физического, духовного, психического гармоничного развития на основе: самоанализа, Самосовершенствование, саморазвития, само креативности, само реализации, само актуализации, самоорганизации, самоопределение, само контроля, само заинтересованности, самоуправления, аутотренинга [5-7]. Концептуальная схема Акме-ИС представлена на рис. 1. Общая архитектура акме человека-компьютерного комплекса (АРМ) из которых построена киберакмеологическая информационная систем показана на рис. 2.

Концептуальна схема акме – ІС

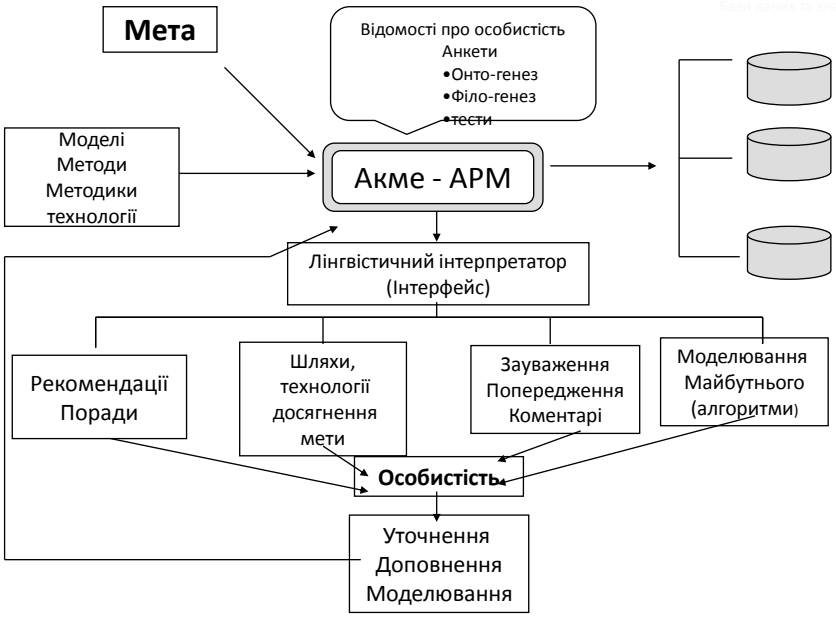


Рис. 1 Концептуальная схема Акме-ИС

Загальна архітектура Акме - ЛКК (АРМ)

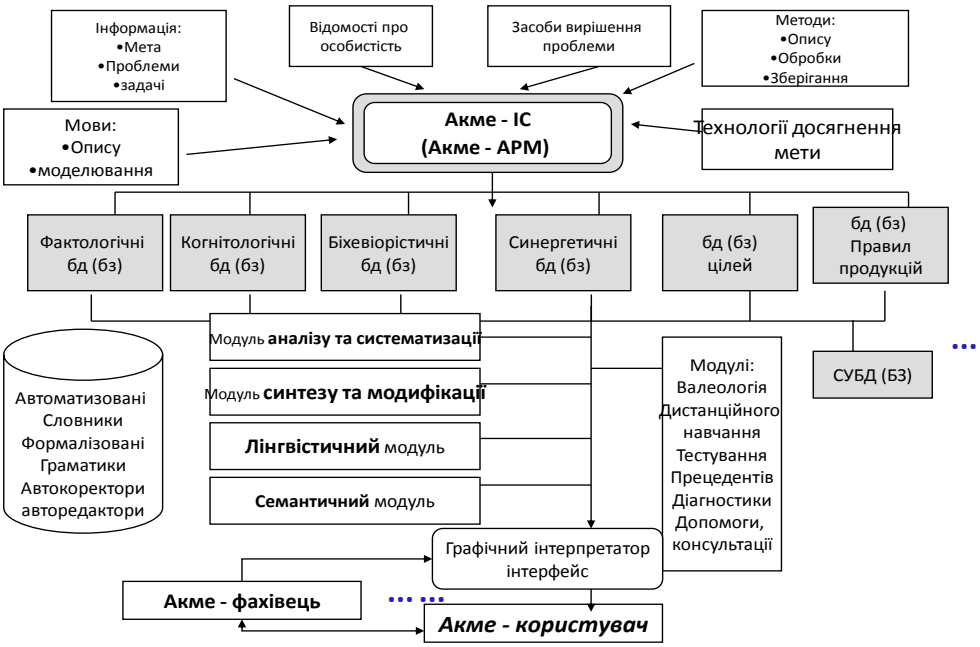


Рис. 2. Общая архитектура акме-комп’ютерного комплекса

Цель работы такой киберакмеологической информационной системы - выдать пользователю конкретные советы и рекомендации по определенному запросу. Это могут быть рекомендации относительно действий лица в конкретной ситуации, или общие советы по улучшению состояния здоровья, достижения профессионального успеха, приобретения желаемых личных качеств и т.д. Информация о лице должна быть получена информационной системой вследствие анализа результатов тестирования. Рекомендации выдаются с учетом всех доступных системе сведений о конкретном пользователе.

Выводы

Разработанная киберакмеологическая информационная система имеет большое значение для каждого, потому что она позволит любому пользователю получить научно обоснованные и математически выверенные ответы на спорные вопросы, и давать возможность получить рекомендации как на каждый день, неделю, месяц и на более длительное время.

В зависимости от различных субъективно-объективных обстоятельств и критериев акме - АРМ разделены на три больших класса фактологические, киберакмеологични и гибридные, которые и составляю основу КА-ИС.

Литература

[1] *Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В.* Кіберакмеологія: Концепція та принципи // Сб. научн. Тр. по матер. междунар. научно-практ. конф. «Персп. инновации в науке, произв. и транспорте -2007» , т. 2 – техн. науки – Одесса - 2007. – С. 3 - 4.

[2] *Антонов В.М.* Інтелектуально-математичний менеджмент: кіберакмеологічна концепція: Монографія – К.: КНТ. – 2007. – 528 с.

[3] *Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В.* АРМ – як інструментарій проектування та програмування складних систем на основі системного аналізу // Проблеми програмування. Спец. Випуск № 2. – 2010. - Матер. 7 – ої міжн. наук.-практичн. конф. з програмування. – УкрПРОГ-2010. – 25 – 27 травня 2010. – Київ. – С 216 – 222.

[4] *Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В.* Кіберакмеологічна концепція та принципи проектування програмно-технологічних систем та АРМ // Проблеми програмування. Спец. Випуск № 3. – 2010. - Матер. 7 – ої міжн. наук.-практичн. конф. з програмування. – УкрПРОГ-2010. – 25 – 27 травня 2010. – Київ. С. 271 – 276.

[5]*Антонов В.М.* Дистанційне навчання: Кіберакмеологічний підхід. – Монографія. – Херсон. – 2011. – 156 с.

[6] *Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В.* Кібернетична акмеологія: теорія та практика моделювання, акселерації та розвитку людини. – Київ: - КНТ. – 2011. – 280 с.

[7] *Антонов В.М.* Кібернетична акмеологія: технологія розвитку та удосконалення Людини. – Монографія. К.: ВПЦ «Київский ун-т». – 2011. 290 с.

Багаревский Э.А., Москва

КЛАССИФИКАЦИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Bagarevskij E.A., Moscow

AKMEOLOGICAL TECHNOLOGY DEVELOPMENT CLASSIFICATION OF LAW ENFORCEMENT PROFESSIONALS

Акмеологические технологии развития профессионалов правоохранительной деятельности важно построить согласно структуре этой деятельности, к анализу которой и перейдем.

Психологический анализ профессиональной деятельности юриста вместе с социально-психологическими особенностями охватывает также ее структурные компоненты (подструктуры деятельности). Выделение этих структурных образований позволяет дополнить профессиограмму правоприменительной деятельности, определить психограмму личности юриста и в конечном итоге создать надежную систему оценки и отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы.

Характерным для всех видов правоохранительной деятельности является то, что ее основные структурные элементы присущи и следственной, и прокурорской, и судебной, и другим видам юридической деятельности. Однако в зависимости от особенностей того или иного вида деятельности удельный вес, значимость каждой отдельно взятой подструктуры несколько меняется.

В наиболее обобщенном виде, основными подструктурами профессиональной деятельности юриста являются следующие.

Познавательная подструктура правоохранительной деятельности. Расследование преступлений, изучение причин совершения правонарушений, разработка рекомендаций по их устранению, разрешение гражданско-правовых споров представляют собой разновидность всеобщего процесса познания.

Характерная особенность познавательного процесса, осуществляемого дознавателем, следователем, прокурором, судьей, адвокатом, состоит в том, что главными объектами познания чаше всего являются события прошлого. Однако этим событиям, как правило, сопутствуют очень важные элементы настоящего, устанавливая которые, вышеуказанные субъекты познания выявляют их связи с прошлыми фактами и по этим связям ретроспективно познают событие, имевшее место в прошлом.

Составной частью познавательного процесса является **прогнозирование,** т.е. мысленное представление хода и результатов действия, а также планирование предстоящих действий. Характерной чертой познания, установления обстоятельств, подлежащих доказыванию по делу, является закрепление в строго определенной процессуальной форме получаемых результатов, т.е. совершение регламентированных, документально фиксируемых действий, с помощью которых можно проверить достоверность полученных знаний и законность принятых решений. *Проверяемость (верифицируемость)* - обязательная черта знаний, получаемых в процессе уголовного, административного, гражданского судопроизводства.

В этой связи справедливо замечание о том, что познавательная деятельность юриста «обязательно сопровождается выполнением удостоверительной функции». Эта удостоверительная функция познавательного процесса проявляется в составлении особого рода процессуальных документов, которые отражают весь ход и ре-

зультаты поиска истины по делу, что, несомненно, придает **доказательственный характер** всему процессу познания.

Особенностями познавательных процессов, имеющих место в деятельности юристов и требующих от них определенных личностных качеств, являются: ретроспективный характер процесса познания, мысленное моделирование событий прошлого;

Коммуникативная подструктура профессиональной деятельности юриста. Профессиональная деятельность юристов в значительной своей части протекает в условиях общения, которое нередко составляет основное содержание их деятельности, становится особым видом труда - **профессиональным общением.**

Способность устанавливать межличностные контакты с различными участниками общения, коммуникативная компетентность являются качествами, в значительной мере влияющими на эффективность груда юристов, одним из важнейших факторов их профессиональной пригодности.

Организационно-управленческая подструктура правоохранительной деятельности. Значительный удельный вес в деятельности юриста занимают организационно – управленческие вопросы, от правильного разрешения которых во многом зависит эффективность его труда в целом. Причем в некоторых видах юридической деятельности значение организационно-управленческих вопросов значительно возрастает и нередко управленческий аспект становится одним из ведущих, оказывающих существенное влияние на деятельность других лиц.

Умение работать с людьми - важнейшее качество, которым должен обладать юрист. Особое значение это качество имеет для юриста, являющегося по своему должностному положению руководителем, который, помимо установления официальных и межличностных контактов с представителями различных государственных органов, предприятий, учреждений, должен эффективно, с учетом индивидуально-психологических особенностей подчиненных, распределять между ними обязанности, координировать и контролировать ход выполнения ими служебных заданий. Ему необходимо поддерживать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, своевременно устранять условия, способствующие возникновению конфликтных ситуаций. Важную роль в организационно-управленческой деятельности юриста играет способность в любой конфликтной ситуации, сохраняя самообладание, принимать оптимальные решения организационного, тактического, психологического характера, прогнозируя их последствия.Поэтому многим юристам, особенно управленческого звена, помимо глубоких профессиональных знаний и опыта, необходимо иметь **организаторские качества***:* умение оказывать управляющее воздействие на коллектив, сплачивать его для решения стоящих задач, мотивировать подчиненных на достижение поставленных целей, должная требовательность к ним и к самому себе; активность, инициативность, находчивость, распорядительность; смелость, решительность, настойчивость; умение выделять главное, прогнозировать последствия принимаемых решений; самостоятельность, ответственность за свои действия и поступки.

Воспитательная подструктура правоохранительной деятельности. Воспитательная функция в деятельности сотрудников правоохранительных органов определяется целями и задачами правосудия, их участием в проведении профилактических мероприятий в ходе борьбы с правонарушениями, при разъяснении законодательства различным категориям граждан, в том числе и с помощью средств массовой информации. Участие юристов в правовоспитательной работе предполагает наличие у них высокого общеобразовательного уровня, культуры, широкого

кругозора, эрудиции. Они должны уметь выступать перед аудиторией, свободно владеть средствами общения.

Рассмотренная структура профессиональной правоохранительной деятельности позволит построить акмеологические технологии, которые помогут как специалистам в их личностно-профессиональном развитии, так и будущим юристам.

Литература

[1] Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников ОВД - М. 1999.

[2] Васильев В.Л. Юридическая психология. - СПб., Питер, 2000.

[3] Еникеев М.И. Основы общей и юридической психологии: В двух частях. - М., 1996.

[4] Романов В.В. Юридическая психология. - М., ВЛАДОС, 1999

[5] Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология. - М., 1999.

[6] Ермолович И.Ф. Психология профессиональной деятельности сотрудников ОВД. - М., 1997.

Батарчук Д.С., Москва

ПОЛИКУЛЬТУРНАЯ ЛИЧНОСТЬ КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

Batarchuk D.S.

THE MULTICULTURAL PERSONALITY AS AKMEOLOGICAL PHENOMENON

Поликультурность личности выступает сегодня как необходимое свойство, позволяющее ей по иному воспринимать многонациональную среду, тем самым формируется мировоззрение личности, в котором значение приобретает жизненно-важный личностный смысл межэтнического взаимодействия.

Проблема развития личности в траектории межнационального взаимодействия изучается психологами, педагогами, философами, однако в науке еще недостаточно выработано единое понимание сущности понятия человека, обладающего поликультурностью, на основе определенных критериев оценки с учетом природы и специфики поведения в социальной структуре этнически диверсифицированного общества.

В разных науках, в философии, психологии, естествознании, культурологии даны свои акценты в имплицитном понимании характеристик поликультурной личности. Можно утверждать, что «поликультурная личность» - понятие общенаучное. В зависимости от точки зрения система координат поликультурной личности может быть рассмотрена в разных аспектах: философском, социологическом, психологическом, акмеологическом и педагогическом и др., в зависимости от чего она наполняется особым смыслом.

В акмеологическом контексте, поликультурная личность – это человек - участник историко-эволюционного процесса, выступающий носителем этнических, социальных ролей и обладающий возможностью выбора жизненного пути, в ходе которого он преобразует природу, этнически диверсифицированное общество и самого себя.

Поликультурная личность, как субъект общественных отношений этнически диверсифицированного общества и сознательной деятельности подразумевает собой понимание человека с четко сформированными социальными (отношение к этнически диверсифицированному обществу) и психологическими (внутреннее духовное составляющее) качествами и свойствами, позволяющими поликультурной личности на основе рефлексии собственных действий формировать позитивные общественные и межличностные отношения с представителями этнических групп не зависимо от национального языка, религии, цвета кожи, менталитета, этнокультурных установок, этнических стереотипов.

Проблема поликультурной личности является сложной, многоаспектной, порожденной тенденциями исторического развития общества. Являясь предметом изучения различных социальных дисциплин, она представляет собой область исследований, расположенную на стыке различных отраслей знания о человеке – философии, социологии, психологии, акмеологии, педагогики, этнологии, этнографии, этносоциологии и др.

Вопрос развития духовно-нравственной, свободной, толерантной, граждански активной, высокоинтеллектуальной и здоровой поликультурной личности в условиях этнической диверсификации общества приобретает первостепенную значимость.

К. Юнг отмечал: «Личность как полная реализация целостности нашего существа – недостижимый идеал. Однако недостижимость не является доводом против идеала, потому что идеалы – не что иное, как указатели пути…» [7, с. 191]. Этнически диверсифицированное общество прокладывает путь развития поликультурной личности. Поликультурная личность выступает своеобразной моделью функционирования общества как новый тип многонационального мира.

Н. Бердяев говорил: «Истоки человека лишь частично могут быть понятны и рационализированы. Тайна личности, ее единственности, никому не понятна до конца. Личность человека более таинственна, чем мир. Она и есть целый мир. Человек – микрокосм и заключает в себе все» [2, с. 11]. Так, поликультурная личность – это своеобразный синтез множества этнических культур, поликультурная личность – это отражение бытия этнически диверсифицированного общества.

Очевидно, что при таком употреблении термина «поликультурная личность» его значение практически совпадает с понятием конкретного, отдельного человека как субъекта этноса и одновременно этнически диверсифицированного общества. Такое понимание поликультурной личности близко к точке зрения этнического, этнотолерантного самосознания, с характерным для него акцентом на неповторимость, уникальность облика каждого представителя этноса.

Образование поликультурной личности порождается специфически межнациональными отношениями. В поликультурной личности с рождения заложены генотипические и другие составляющие личности, однако ее признаки проявляются и развиваются только во взаимодействии с этнически диверсифицированной средой.

Поликультурная личность подразумевает совокупность свойств, как индивидных, так и личностных, готовность к общественно значимому поведению, соответствующему правилам (традициям) конкретного этноса, а также общим правилам адекватных взаимовосприятию субъектов этноса.

Рассмотрение поликультурной личности также в качестве *субъекта деятельности* (С.Л. Рубинштейн) позволяет нам поставить вопрос о «психологических содержаниях» поликультурной личности. Ядро личности

составляют мотивы сознательных действий, однако личность характеризуют также и неосознаваемые тенденции, или побуждения. Следовательно, субъект деятельности и межнационального общения – это, прежде всего субъект социокультурного бытия – поликультурная личность.

В основе теоретико-методологических построений С.Л. Рубинштейна лежит идея неразрывного единства человека и мира (осознания и действительности этнического разнообразия общества). Мир рассматривается ученым как общающаяся друг с другом совокупность людей и вещей, организованная иерархия различных способов существования. Человек вступает во взаимодействие с поликультурным миром, с одной стороны, как его часть; с другой – как познающий и преобразующий его этносубъект. Благодаря человеку в многонациональный мир приходит сознание, наполняющее его смыслом. Весь жизненный путь человека определяется системой базовых жизненных отношений: к самому себе, Другому и миру в целом.

Поликультурная личность с этой позиции также представляет собой относительно устойчивую психологическую систему высшего интегративного уровня. В структуре процесса развития поликультурной личности осуществляется развитие аффективно-потребностной сферы, которое проходит тот же культурно-исторический путь, что и познавательные процессы.

Согласно Л.С. Выготскому, личность, «…есть понятие социальное, она охватывает надприродное, историческое в человеке. Она не врожденна, но возникает в результате культурного развития, поэтому личность есть понятие историческое» [4, с. 315]. Учитывая понимание личности Л.С. Выготским, мы разделяем данную точку зрения и считаем, что поликультурная личность является результатом этнокультурного развития и в то же время это развитие обусловлено этническим разнообразием общества, обладающим коллективным межнациональным сознанием в котором личность живет. Данному утверждению мы находим основание в культурно-исторической психология Л.С. Выготского.

Этнически диверсифицированное общество представляет собой источник, питающий развитие личности, непосредственно определяющий поведение. Будучи условием осуществления деятельности человека, такое общество несет те общественные нормы, ценности, роли, церемонии, орудия, системы знаков, с которыми сталкивается индивид. Движущей силой развития поликультурной личности выступают совместная деятельность и общение людей различных национальных принадлежностей, посредством которых осуществляется движение поликультурной личности в этнически диверсифицированном обществе, приобщение ее к культуре. В рамках системно-деятельностного подхода поликультурная личность рассматривается как относительно устойчивая совокупность психических свойств, как результат включения индивида в пространство межэтнических связей.

Поликультурная личность как объект акмеологического изучения рассматривается нами как продукт развития этнически диверсифицированного общества, то есть содержит элементы личностной динамики [5] .

Психологические особенности личности, содержание ее внутреннего мира – взгляды, социальные установки, отношения, ценности, эмоциональность, характер и другие – всегда проявляются или прямо, или в разнообразных косвенных формах в тех или иных действиях, поступках, в целостной линии поведения принятых в этнически диверсифицированном обществе.

Итак, поликультурная личность выступает как субъект жизненного пути, социокультурного бытия (К.А. Абульханова), система (А.Н. Леонтьев, С.Л.

Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, В.Я. Ядов и др.): ядро, ценностная ориентация (Б.В. Зейгарник); побудительная регуляция (С.Л. Рубинштейн) – потребности, мотивы; «операционально-технический, исполнительский момент активности», проявляющаяся в деятельности, этнокультурных знаниях, способностях.

Таким образом, поликультурная личность – это гармоничная личность – это усвоенная форма культурного бытия. Гармоничный человек – это тот, у которого сформированы все три подсистемы отмеченные В.Н. Сагатовским. По мнению В.Н. Сагатовского, «идеал гармоничного человека предполагает одновременно формирование трех подсистем, чтобы каждый шаг в развитии потребностей и субъективных возможностей, с одной стороны, закреплялся в установках подсистемы готовности к выбору определенной траектории поведения, а с другой направлялся изнутри уже сформировавшимся уровнем жизненной позиции».

Так, анализ научных теорий, подходов изучающих феномен поликультурной личности позволяет обнаружить дополнительно характеристики, которые вытекают из проблемы отношений личности к Себе, Миру и Другим, то есть систему его базовых жизненных межнациональных отношений.

Это позволяет нам рассматривать понятие «поликультурная личность», как индивида у которого сложилась иная, особая, ценностная система базовых жизненных межнациональных отношений: к Другой культуре, ее носителям, адекватной оценке своей и Другой культуры.

В современном мире многие люди оказываются вовлеченными одновременно в две, три и больше культур. Этому способствуют разные ситуации – длительные зарубежные командировки, межнациональные браки, образовательные программы, иммиграции, а также проживание в поликультурных странах. Знание нескольких языков нередко становится залогом успеха не только в деловых отношениях, но и в личной жизни. В смешанных браках, и особенно в семьях мигрантов, родители стремятся к тому, чтобы дети с ранних лет говорили на двух языках. Во всем мире растет количество подростков и студентов, которые овладевают иностранными языками. Следовательно, появляется все больше двуязычных и трехязычных людей разного возраста, и многоязычие становится важным фактором социальной и межкультурной мобильности, способствующим тому, что мир все более перемешивается.

Мысль о поликультурной личности имеет исторические корни. Еще Сократ декларировал: «Я – не грек, я не – афинянин, я – гражданин мира!». Личность с этим качественно новым типом идентичности должна обладать особыми свойствами, необходимыми для успешной самореализации в этнически диверсифицированной среде.

На рубеже веков психологами и социологами широко обсуждалась проблема поликультурной личности, создавалось множество моделей ее оценки: «Модель ориентации на универсальное-специфическое» (universal-diverse orientation) (M.L. Miville, C.J. Gelso, R. Pannu), «Модель поликультурной личности» (K. van der Zee, J.P. van Oudenhoven), «Модель совладания с культурными различиями» (Coping with cultural diversity) (H.K. Coleman et al). Основные личностные свойства поликультурной личности – открытость, гибкость, жажда приключений, чувство юмора, культурная эмпатия, ориентация на действие и др., а основные стратегии аккультурации – стратегии интеграции и сбалансированного бикультурализма а также билингвизм.

В связи с идеей поликультурного образования в науке возникли понятия «поликультурная личность», «человек культуры», «человек поликультурен».

По В.С. Библеру, *человек культуры* – это человек, сопрягающий в своем мышлении и деятельности различные, несводимые друг к другу культуры, формы деятельности, ценности, смысловые спектры [3, с. 25].

Позицию человека на высшем этапе развития Дж. Беннет называет *конструктивной маргинальностью*, то есть человек является посредником между культурами, этот человек поликультурен.

И.Л. Плужник отмечает, что «поликультурная личность» – это новый тип личности, чьи ориентации и взгляды на мир подразумевают, что он принимает жизненные образцы, отличающиеся от его собственных и психологически и социально готов принять различные культурные реальности. Такая личность будет интеллектуально и эмоционально привязана к основополагающему единству всех человеческих существ, при этом, признавая, принимая и оценивая основные различия, которые лежат между людьми различных культур. Поликультурная личность – это та личность, чья идентичность включает другие жизненные принципы, помимо ее собственных. Такой человек психологически и социально готов понять множество реальностей, а не просто действует в соответствии с нормами своей культуры. Поликультурная личность способна выйти за рамки своей этничности в процессе социокультурного самоопределения и в то же время обладать этнической спецификой.

Поликультурная личность - индивид с развитым лингвистическим сознанием. Поликультурная личность - индивид с рельефным историческим сознанием. Именно историческое сознание есть основа и этнического, и общегосударственного сознания. Национальный менталитет, складывающиеся у этноса за тысячелетнюю историю, мифы, символы, образы, стереотипы могут быть познаны только через знание истории народа.

Поликультурность личности выступает сегодня как необходимое свойство, позволяющее ей по иному воспринимать многонациональную среду, тем самым формируется мировоззрение личности, в котором значение приобретает жизненно-важный личностный смысл межэтнического взаимодействия.

Ведущим признаком поликультурной личности является ее направленность на готовность и способность жить и активно взаимодействовать с представителями различных национальностей. Поликультурная направленность личности проявляется в потребностях, интересах, доминирующих мотивах, убеждениях, лежит в основе приобретения этнокультурных знаний, навыков и умений.

Таким образом, отношение к другому неразрывно связано с отношением человека к себе, к своей этнической принадлежности и с характером его этнического и гражданского самосознания. Следует отметить, что психологическим основанием поликультурности личности является, прежде всего, личностное или субъектное отношение к другому, в котором «этот другой» выступает как уникальный и равноправный субъект своей жизни, а не обстоятельство собственной. Свобода от фиксации на себе (своих ожиданиях и представлениях) открывает возможность видеть другого во всей его целостности и полноте. Способность увидеть и услышать именно другого человека, а не себя в нём является основой нравственно-этнотолерантного отношения к другому.

Это особое отношение А.А. Ухтомский называл «доминантой на лице другого». Оно так неоднократно обсуждалось и описывалось в русской религиозной философии в терминах «принятия», «любви», «приобщённости», «единства с другим» (Н.А.Бердяев, Б.П. Вышлавцев и др.). Показательно, что отказ от интерпретаций другого, отношение к нему как к самоценной и независимой личности лежит в основе гуманистической экзистенциальной концепции.

На основании теоретико-методологичесого анализа, определяя понятие «поликультурная личность», мы понимаем его как акмеологический феномен духовно-нравственного развития личности в этнически диверсифицированном обществе, как личность, усвоившая социокультурную форму бытия при условии сохранения и развития своей этнической идентификации; поликультурная личность является отражением социокультурного определения, проявляет положительное ценностное отношение и готовность к активному взаимодействию с представителями различных национальностей на основе этнотолерантности, гуманизма, личностного смысла межэтнического взаимодействия.

Следовательно, поликультурная личность – это творческий, гуманистический, билингвальный, толерантный индивид, со сформированными культурообразовательными ценностями, обладающий культурной компетенцией, самоидентификацией, навыками интеркультурной коммуникации в условиях этнической диверсификации общества, адаптации к иным культурным ценностям, способный создавать материальные и духовные богатства.

Поликультурная личность обладает, прежде всего, целостным мировоззрением. Это означает, что знания и умения у такого индивида сформированы в систему, позволяющую отразить сложный, взаимосвязанный и взаимообусловленный характер связей и отношений в мире, социуме, культуре. Целостность - параметр высокоразвитого и рационально организованного мировоззрения.

В современном этнически диверсифицированном обществе развитие поликультурной личности должно стать сознательно формируемой моделью взаимоотношений людей, народов и стран.

Поликультурная личность становится сегодня неотъемлемой частью не только многонационального общества, но и Мира в целом, наполняя смысложизненной ориентацией межэтнические отношения людей.

Литература

[1]. Батарчук Д.С. Мультикультурное самосознание старшеклассников: монография / Д.С. Батарчук. – Астрахань : Издательский дом «Астраханский университет», 2008. – 175, [3] с.

[2]. Бердяев Н. Самопознание: (Опыт философской автобиографии) / Н. Бердяев. – М., 1990.

[3]. Библер В. С. От наукоучения – к логике культуры. Два филосфских введения в XXI в. / В. С. Библер. – М. : Политиздат, 1990. – 413 с.

[4]. Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.3. проблемы развития психики / Под ред. А.М. Матюшкина. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.

[5]. Деркач А.А. Общекультурные параметры личности / А.А. Деркач // Общая и прикладная акмеология: в 2 ч. – М., 2001. – Ч. 1.

[6]. Медведев Д.А. Психология развития субъективной реальности. Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2004. 350 с.

[7]. Юнг, К. О становлении личности / К. Юнг // Конфликты детской души: Пер. с нем. – М., 1994.

Бехтер А.А., Москва

РАЗВИТИЕ РЕФЛЕКСИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ ПОСРЕДСТВОМ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Bekhter A.A., Moscow

REFLEXIVITY DEVELOPMENT OF PERSONALITY THROUGH AKMEOLOGICAL TRAINING

В последнее время перед людьми все чаще возникает необходимость в умении противостоять различным стрессам. Большое значение в этих вопросах принадлежит изучению способности человека к преодолевающему поведению. Преодоление рассматривается как стабилизирующий фактор, который может помочь человеку поддерживать психосоциальную адаптацию во время стрессовых ситуаций. Психологическое значение преодолевающего поведения состоит в том, чтобы как можно лучше адаптировать человека к требованиям сложившихся ситуаций путем овладения, ослабления или смягчения требований, снижая тем самым ее стрессовое воздействие [3].

На данный момент выделяют несколько факторов, от которых зависит поведение человека. Прежде всего, это тип личности и ее личностные свойства или характеристики. Также большое влияние имеет социальная среда и ситуация, в которой находится конкретный человек. Но до сих пор открыт вопрос о главном ресурсе совладающего поведения личности. И в этом отношении вопрос о развитии рефлексивности как одного из фаторов совладающего поведения личности является **актуальным**.

Само понятие рефлексии означает «всякое высвобождение сознания из любой поглощенности; … процесс рефлексирования есть некоторый путь установления человеком собственного существования, который не есть наперед или окончательно данный» [2,с.35]. Рефлексия – это уникальное свойство, присущее лишь человеку, и состояние осознания чего-либо, и процесс репрезентации психике своего собственного содержания [3]. Именно такое понимание позволяет дифференцировать основные модусы рефлексии - процесс, свойство и состояние.

Рассматривая рефлексию как категорию «*психическое свойство»,* мы предполагаем, что рефлексивность должна быть представлена как качественно особое свойство индивида. Рефлексивность обуславливает такие личностные качества как принятие себя, других окружающей действительности, а также понимание того, как необходимо действовать в этой понимаемой реальности. Следовательно, рефлексивность как психическое свойство также должна иметь определенный диапазон различий в *индивидуальной мере выраженности* [2]. Поэтому это свойство может быть определено с помощью психодиагностических методик, а также иметь тенденцию к развитию.

Рефлексия определяет отношение человека к себе как субъекту своей жизнедеятельности. Рефлексивно-аналитическая позиция пронизывает все аспекты акмеологического тренинга. Развитая рефлексивность способствует развитию децентрации творческого мышления, т.е. способности объективно и отсраненно оценивать свою точку зрения, преодолевать односторонние установки, что очень важно при построении и выборе способа совладания.

По нашему мнению, акмеологический тренинг - это форма специфического «развивающего режима», включающего комплекс взаимосвязанных упражнений, ситуационно-ролевых игр, моделируемых проблемных ситуаций и групповых дис-

куссий, участвуя в которых человек приобретает знания, навыки и умения гармоничного общения. Задача группы тренинга - помочь участнику выразить себя своими индивидуальными средствами, именно своими, т.е. характерными для каждого.

Обычно самовосприятие личности осуществляется по пяти основным направлениям, которые запускает процесс рефлексии (или осуществляется с помощью рефлексивности) [5]:

1. Восприятие своего «Я» через соотнесение с другим, т.е. человек, использует другого в качестве модели, удобной для наблюдения и анализа («взгляд со стороны»). Это дает прекрасную возможность идентифицировать, сопоставить себя с другими членами группы.

2. Восприятие себя через восприятие другими, т.е. человек, использует информацию, передаваемую ему окружающими (так называемый механизм обратной связи). Данный метод позволяет участникам узнавать мнение окружающих об их манере поведения, о чувствах, которые испытывают люди, вступающие с ними в контакт.

3. Восприятие себя через результаты собственной деятельности, т.е. человек сам оценивает то, что он сделал. Этот способ самооценки, который может помочь развитию личности или помешать этому процессу. В группе тренинга необходимо осуществлять постоянное определение уровня самооценки каждого участника и ее необходимую коррекцию.

4. Восприятие себя через наблюдение собственных внутренних состояний, т. е. человек, осмысливает, проговаривает, обсуждает с окружающими свои переживания, эмоции, ощущения, мысли. В этом одно из принципиальных отличий тренинга от других форм работы - проникновение в свое «Я», получение опыта понимания собственного внутреннего мира.

5. Восприятие себя через оценку внешнего облика. В данном случае участники учатся принимать свой внешний облик таким, какой он есть, и на этой основе развивать себя и свои возможности.

Используя рефлексивный подход в организации тренинга, мы не формируем знания, умения и навыки (хотя их значимость очевидна), а создаем групповое пространство, в котором участники способны интегрировать рефлексивный опыт для решения постановленных задач. Цель создания этого пространства - снятие отчуждения от самого себя в различных жизненных ситуациях и возможность развиваться через самопознание, самоисследование и самокоррекцию. Возникающая в рефлексивно-развивающем пространстве неопределенность позволяет погрузить участника в состоянии напряженности, аналогичной напряженности в случае выбора или решения жизненной ситуации. Именно напряженность дает возможность через драматизацию усвоить новое знание.

Реализация такого тренинга требует наличие внутренних условий его участников - личностных ресурсов (самооценки, самоконтроля, эмпатии, критического мышления и т.д.). Также необходимыми являются требования к первоначальному уровню развития *рефлексивности* [5].

1. Достаточность рефлексивных знаний, способов и приемов рефлексии, отражающейся на уровне рефлексивности.
2. Отношение к рефлексии, рефлексивной деятельности, проявляющейся в динамике эмоциональных состояний и переживаний.
3. Рефлексивное поведение участников, обеспечивающее реализацию потребности в самопознании и саморазвитии.
4. Степень удовлетворенности актуализацией рефлексивных потенциалов, способствующая проявлению потребности в развитии рефлексии.

Принципиальным является то, что рефлексивность сопротивляется любому насильственному влиянию, попыткам манипулировать человеческим сознанием. С этой точки зрения, ее влияние на оптимизацию совладающего поведение может быть следующим:

1. Переход от механизма психологической защиты к осознаваемым активным и конструктивным стратегиям поведения – копингам.
2. Снятие отчуждения в трудной ситуации от самого себя и своих чувств, тем самым, обеспечивая понимание ситуации, избегание психологических защит.
3. Переосмысление ситуации, присвоение ей личностного смысла, осознание ее как развивающей в целом, а не давящей и стрессовой.
4. Обогащение и стимулирование других личностных качеств.

Таким образом, развитие рефлексивности является важным фактором в оптимизации совладающего поведения, потому что именно это свойство личности создает вектор и является побудителем активности самосовершенствования. Так как рефлексивность основана на процессах взаимоотражения в группе, акмеологический тренинг является наиболее оптимальной формой для ее стимулирования и развития.

Литература

[1]. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В. А. Бодров. – М.: Пер. СЕ, 2006. – 528 с.

[2]. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 424с.

[3]. Крюкова, Т. Л. Психология совладающего поведения: монография / Т. Л. Крюкова. - Кострома: Авантитул, 2004. – 256 с.

[4]. Семенов И.Н. Рефлексия в организации творческого мышления и саморазвития личности / И.Н.Семенов, С.Ю.Степанов //Вопросы психологии. – 1983. - №2.С.18-25.

[5]. Рыбакова Т.Т. Рефлексия как механизм развития компетентного специалиста: монография. – Хабаровск: Изд-во ДВГГУ, 2006. – 98 с.

Ванкович А.Ю., Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Vankovich A.Yu., Moscow

AKMEOLOGIC KNOWLEDGE IN MANAGING ORGANIZATIONAL RELATIONSHIPS

Исследование процесса оптимизации организационных отношений в различных сферах управленческой деятельности показало, что наиболее перспективные теоретико-методологические положения совершенствования этих отношений связаны с акмеологическими знаниями. Акмеологические знания - это совокупность идей представлений, взглядов, направленных на формирование установок субъектов управления на постоянный профессиональный рост, саморазвитие, самосовершенствование, самореализацию. В связи с этим понимание процесса управления

организационными отношениями связано с основополагающими положениями, раскрывающими основы акмеологического исследования в управленческой акмеологии и организационной психологии.

Необходимость нового понимания организационных отношений, связанного с акмеологическими знаниями, обусловлена возрастанием роли организационной составляющей в управленческом процессе. В современном управлении эта роль определяется двумя факторами. Прежде всего тем, что в конце двадцатого и в начале двадцать первого столетия успехи в области науки и техники, социального прогресса в большей мере связаны не только с творчеством отдельных личностей, но и с мощью организаций, которые объединяют усилия многих людей, концентрируют ресурсы на главных направлениях и добиваются выдающихся конечных результатов. И это в первую очередь связано с совершенствованием организационных отношений.

В результате к настоящему моменту организационные отношения в системе управленческих отношений приобрели особую значимость. Являясь их органической частью, они пронизывают все управленческие действия – от целеполагания до осуществления социального контроля, от оценки эффективности управления до осуществления регулирующих и корригирующих воздействий. Сохранить и поддержать состояние упорядоченности самой системы управления – важнейшая организационная функция, которая реализуется через регулирование, субординацию, координацию и высокий профессионализм кадров управления.

Помимо этого важно также учитывать, что организационная деятельность всегда осуществляется с учетом не только профессионально-деятельностных, но и личностных качеств субъектов управления, которые в своем единстве составляют основу того или иного стиля управления. Поэтому качество управленческой работы и ее организационной составляющей во многом зависит от личностно-психологических качеств субъектов управления, что является предметом особого внимания в акмеологической теории управления.

Акмеологические знания в совершенствовании организационных отношений ориентируют на понимание этих отношений с точки зрения системного анализа, на доказательство сложности их структуры, несводимости к какой-либо одной психологической характеристике (например, межличностному взаимодействию или взаимоотношениям и т.п.). Вызвано это специфическими условиями их детерминации организационно-нормативными и деятельностными факторами, а также особой целью и ориентацией на достижение организационного эффекта, особенностями должностных позиций и статуса работников. Акмеологическая теория сосредотачивает внимание на анализе организационных отношений прежде всего с точки зрения личностных качеств и личностного потенциала субъектов управления.

Важнейшим исходным положением акмеологической теории управления является постулат о присущем многим субъектам профессиональной управленческой деятельности стремлении к совершенству и достижению высоких результатов в личностно-профессиональном развитии, то есть достижению профессионального акмэ [1, с.305]. В акмеологии уже доказано, что профессиональное акмэ личности - это важное акмеологическое явление, которое проявляется в различных индивидуальных характеристиках и связано с действием акмеологических механизмов. Эти механизмы направляют активность субъекта на самосовершенствование, достижение высоких результатов в профессиональной деятельности. Профессиональное акмэ определяется высоким уровнем реализации способностей и потенциала субъектов, значительно выходящих за рамки принятых стандартов и выражено в пока-

зателях эффективности деятельности, удовлетворенности от этого процесса и достигнутыми результатами [3, с.29].

Так или иначе, базовые категории акмеологической теории применительно к управлению организационными отношениями касаются профессионализма в управлении. Они были разработаны на основе общих акмеологических знаний, их категорий, понятий, определений. Прежде всего таких, как «профессионализм личности и деятельности», «профессионал», «высокопродуктивная профессиональная деятельность» и пр.

Описание категорий акмеологической теории профессионализма в управлении связано с обобщающим исходным понятием — «субъект управления». Эта категория в настоящее время считается базисной вследствие обоснования методологического принципа субъектности как парадиг- мального для многих наук, но прежде всего для психологии и акмеологии. Проекция данной категории на деятельность субъектов управления заключается в следующем. Считается, что субъект управленческой деятельности отличается самостоятельным целеполаганием, высокой ответственностью за результаты управления, самостоятельностью в принятии и реализации управленческих решений, выбором стратегий и методов управления. Согласно акмеологическому подходу, развитие профессионализма личности и деятельности прямо связывается с повышением уровня субъектности. Субъектность - как важнейшее свойство стимулирует и направляет процессы продуктивного личностно-профессионального развития, формирует высокие стандарты и эталоны, повышает ответственность.

Акмеологические установки, касающиеся трактования концептуальных схем поведения в организации, связаны с пониманием уровня развития организационных ценностей, знаний, умений. В совокупности эти установки определяют особый пласт сознания (как индивидуального, так и группового), названн организационным сознанием. Организационное сознание имеет как бы «сквозной» характер, так как человек на протяжении жизни включен в различные организации (семья, школьный класс, студенческая группа, производственный коллектив и т. п.) и должен не только знать и понимать принципы, нормы и правила организационного поведения, но и уметь согласовывать усилия, оказывать поддержку, соблюдать определенную очередность работ и т.п., то есть упорядочивать совместную деятельность и организационное общение. Для этого ему необходимы знания психологии субъектов, участвующих в управленческом процессе.

Ученые, занимающиеся изучением личностно-психологических характеристик в организационном контексте, к наиболее важным из них относят: авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентацию на достижения, склонность к риску и догматизм [4, с.345].

При этом акмеологический подход к анализу психологической составляющей управления организационными отношениями в содержательном плане предполагает эффективное решение проблем и задач, прежде всего связанных с прогрессивным личностным развитием, развитием профессионализма личности и деятельности субъекта управления. Применительно к организационным отношениям их сущность прежде всего связывается с развитием ценностной сферы профессионала [2, с.25]. А одним из важнейших считается субъектность. Основные параметры субъектности в сфере управления организационными отношениями могут быть сведены к следующим характеристикам:

- понимание управленческой деятельности как совместной при наличии общей и единой цели деятельности (результата деятельности и последствий его

достижения); единое понимание «правил игры» субъектами управленческой деятельности;

- самоотношение человека к самому себе как к субъекту (развитая субъектность личности);

- психологическая готовность к контактам и трудностям;

- отношение к другим как к равным субъектам – партнерские, психологически равные отношения независимо от их масштаба и места в организационной структуре;

- преобладание горизонтальных связей, имеющих добровольный характер и исключающих какие-либо формы принуждения;

- «подстройка» субъектами деятельности личных, индивидуальных целей деятельности и развития к общей цели и к целям других субъектов;

- наличие обратной связи, ее оценка субъектами деятельности и при необходимости корректировка своих действий с учетом их социально-психологического состояния.

В конечном итоге профессионализм в управлении организационными отношениями определяется уровнем профессиональной компетентности. При этом под профессиональной компетентностью в управленческой деятельности понимается способность субъекта управления оптимально решать определенный круг профессиональных задач. Профессионализм складывается из многих видов профессиональной компетентности. Так, могут быть выделены группы профессиональной компетентности, а именно - компетентность профессиональной деятельности, компетентность в профессиональном общении и компетентность в развитии личности профессионала.

Компетентность в профессиональном общении определяется следующими показателями: коммуникативными (способность к сотрудничеству); социально-перцептивными; интерактивными; дифференциально-психологическими; диагностическими (способность к изучению окружающей действительности); этическими; эмпатийными; социокультурными (терпимость к другим культурам); противостояния к конфликтам и др. Показателями развитости профессионального общения являются: возрастание результативности профессиональной деятельности при ее совместном, коллективном выполнении; наличие высокопродуктивной профессиональной деятельности в профессиональном сообществе, владение приемами работы в команде и др.

Компетентность в развитии личности профессионала определяется показателями: психологическими (умение изучать другого человека); индивидуальными, аутопсихологическими (умение изучать себя); культурными (способность к усвоению культурных норм, принятых в данном обществе как эталонов для развития своей личности); рефлексивными и др.;

Принципиальная важность процесса личностного развития для организации заключается в следующем:

- во-первых, личное развитие субъекта управления расширяет возможности его влияния на персонал, что повышает вероятность позитивных организационных нововведений;
- во-вторых, личный фактор является решающим при формировании организационной культуры, а ее качество прямо влияет на успешность деятельности той или иной организации;
- в-третьих, развитие любого ресурса организации – одна из важнейших стратегических целей.

Литература

[1]. Акмеология. Учебник / Под ред. А.А.Деркача. М.: РАГС, 2002.
[2]. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека (акмеологические основы управленческой деятельности). М.: РАГС, 2000.
[3]. Зазыкин В.Г. Основы акмеологической теории профессионализма в управлении. М.: Эко, 2004.
[4]. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». 2-е изд. М.: Флинта: МПСИ, 2002.

Гагарин А.В., Глазачев С.Н., Москва

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ АКМЕОЛОГИЯ: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ

Gagarin A.V., Glazachev S.N., Moscow

ECOLOGICAL AKMEOLOGY: EDUCATIONAL ADAPTATION

Становление экологической акмеологии (экоакмеологии) как научного и прикладного направления, возникшего на стыке разных областей психологического, акмеологического, экологического и иных видов знания, обусловлено в современных условиях рядом проблем (экологических, социальных, методологических). При этом системообразующий характер в ряду указанных проблем носят проблемы экологические.

На фоне обострения взаимоотношений человека и природы учеными психологами и педагогами сегодня активно ведется поиск методологических оснований модернизации экологического образования, в связи с чем заметно активизировались исследования в области различных его технологий, в частности личностно-развивающих. И в данном случае неоценимую роль в разработке такого рода технологий играет экологическая акмеология. Кроме того, проблемы образовательного характера обусловлены сегодня акмеологическими проблемами профессиональной подготовки специалистов в экологической и природоохранной сферах; а также необходимостью изучения экологического сознания, культуры, самого способа мышления специалистов, оценивающих и принимающих решения по экологическим проблемам.

В качестве отдельной группы социальных проблем, обуславливающих необходимость активной разработки экологической акмеологии как научного направления, необходимо выделить проблемы, связанные с изучением особенностей влияния, оказываемого различными видами социальной среды – политической (политика как среда), образовательной, профессиональной, акмеологической – на жизнь и развитие человека, прежде всего, личностно-профессиональное.

С научной точки зрения сегодня существует необходимость систематизации различных направлений эколого-акмеологических исследований выявление теоретико-методологических особенностей каждого из них и в то же время таких методологических предпосылок, которые позволили бы говорить об экологической акмеологии как самостоятельной области акмеологических исследований, теории и практики.

Краткий анализ перечисленных проблем приводит с одной стороны к предположению, что современная теория и практика акмеологической науки уделяют недостаточное внимание изучению окружающей человека среды как совокупности факторов и условий во взаимодействии с которыми происходит проявление, развитие и изменение психики человека. С другой – ставит вопрос о необходимости включения окружающей среды в качестве одного из исходных оснований изучения закономерностей психического развития человека на этапе зрелости, его личностного и профессионального совершенствования.

На данном этапе под экологической акмеологией мы понимаем научное и прикладное направление акмеологии, развивающееся на стыке экологии, экологии человека, различных сфер психологии и акмеологии, педагогики, философии, других научных дисциплин.

Экологическую акмеологию мы рассматриваем как специальную область акмеологических исследований, занимающуюся изучением экологических аспектов акмеологического процесса (процесса личностно-профессионального развития человека).

Экологическая акмеология может быть представлена сегодня следующими направлениями исследований:

– акмеологические аспекты формирования и развития экологической культуры человека;

– экологические аспекты и технологии создания профессиональных сред;

– акмеологические аспекты профессиональной подготовки специалистов в экологической и природоохранной сферах;

– культура и технологии принятия управленческих решений с учетом экологического аспекта.

В первом случае предметная область экологической акмеологии − это закономерности, условия и факторы непрерывного формирования и развития экологической культуры человека, а также пути достижения ее высшего уровня субъектами различных направлений профессиональной деятельности («акмеология экологической культуры»). На сегодня данное направление обеспечено фундаментальными педагогическими разработками, прежде всего в сфере формирования экологической культуры учащихся и педагогов (С.Н Глазачев). Ряд серьезных психологических работ посвящен вопросам формирования и коррекции экологического сознания личности (С.Д. Дерябо, В.И. Панов, В.А. Ясвин). На стыке экологической психологии и педагогики выполняются исследования в области формирования и развития экологоориентированного мировоззрения личности в деятельности (А.В. Гагарин, А.В. Иващенко). Тем не менее, особого внимания и дополнительной разработки в рамках экологической акмеологии требуют психолого-акмеологические особенности формирования и развития экологической культуры взрослого человека, в связи с чем в рамках данного направления экоакмеологии необходимо рассмотреть экологическую культуру как новое измерение бытия человека, ее личностный и мировоззренческий аспекты, экологическую культуру как акмеологическое понятие, ее важнейшие особенности, акмеологические факторы, условия, методы и технологии формирования, достижения высшего уровня экологической культуры на разных возрастных этапах и в профессиональной деятельности, оптимизации процесса формирования экологической культуры будущего специалиста и др.

Во втором случае – это экологические аспекты профессиональных и других («сопутствующих» профессиональным) социальных сред (образовательной, информационной и др.), а также акмеологической как высокоорганизованной научно-профессиональной среды («акмеология среды»). Данное научное направление

сформировано активно разрабатывается сегодня в приложении к научно-профессиональной и профессиональной средам (Деркач А.А., Соловьева Н.В., Гагарин А.В.). Перспективные исследования могут касаться других видов сред, в частности образовательной, информационной, семейной и др.

В третьем – закономерности и механизмы достижения вершин в профессиональном и личностном развитии специалистов экологической и природоохранной сфер. До середины 90-х годов прошлого столетия подготовка специалистов экологов традиционно для России велась по отдельным направлениям, ограниченным пределами биологии, сельского хозяйства, геологии, химии и т.д. Однако решение современных многочисленных экологических проблем требовало универсальных специалистов, достаточно хорошо разбирающихся как в естественно-научных, так и в социально-экономических вопросах. В этой связи на современном этапе (Н.Ф. Реймерс, Н.Н. Марфенин и др.) речь идет о подготовке специалистов, обладающих знаниями и методами для всесторонней оценки экологических проблем: от локальных эффектов в любых экосистемах до глобальных крупномасштабных биосферных процессов; способных использовать полученные знания для организации экологического мониторинга, проведения экологической экспертизы, помощи предприятиям на всех стадиях экологической разработки проектов с учетом нормативных документов, законодательства, передового международного опыта. Тем самым в современных условиях сформировался спрос на профессионалов экологов-управленцев, ответственных за определение требований по экологической безопасности, осуществляющих контроль воздействия на природу и человека. В конечном счете, именно от них зависит правильный расчет нагрузки на биосферу, а значит и сохранение самой жизни на Земле. Для достижения такой цели экологам мало получить знания по биологии. Они должны обладать широтой комплексного видения биосферных процессов, включая знания о круговороте веществ и энергии в биосфере, для того чтобы правильно определять предел допустимого воздействия на природу при добыче полезных ископаемых, строительстве заводов и городов, работе заводов и электростанций, производстве продуктов питания в сельском хозяйстве и даже при отдыхе людей на курортах. Экологи-управленцы должны профессионально использовать существующее законодательство и разрабатывать новые законы для того, чтобы разработанные ими нормы и правила природопользования соблюдались повсеместно. Они должны использовать экономические рычаги воздействия на предпринимателей, чтобы направлять их деятельность по безопасному для природы и человека направлению. Экологам приходится много общаться, понимая при этом социальные и психологические мотивы различных групп населения. Наконец, именно экологи могут лучше кого бы то ни было разъяснить остальным людям почему им необходимо беречь природу и какой опасности они подвергают себя и окружающих, не думая о последствиях своих повседневных действий. В связи со сказанным представляются особо перспективными для дальнейшей разработки таких вопросов как акмеологические особенности профессиональной деятельности эколога, критерии и уровни профессионализма современного эколога, виды его профессиональной компетентности, творчество в профессиональной экологической и природоохранной деятельности, личностные качества, характерные для специалиста экологической и природоохранных сфер высокого и высшего уровня профессионализма, экологическая составляющая акмеограммы и ее использование в профессиональной самоорганизации акмеологические технологии в профессиональной деятельности эколога.

Наконец, в четвертом случае - культура и технологии принятия экологоориентированных управленческих решений, то есть решений, реализуемых на любом

уровне с позиций экологической целесообразности. Данное малоразработанное на сегодня, и в то же время актуальнейшее в современных условиях глобальных экологических проблем направление экоакмеологии можно рассматривать как частный случай предыдущего направления. С одной стороны, оно непосредственно связано с проблемой формирования и развития экологической культуры специалистов-профессионалов, управленцев и государственных служащих, прежде всего, потому, что последние выступают не только носителем властных функций и субъектом проведения государственной экологической политики, но и их профессиональная деятельность которых часто напрямую связана с обеспечением жизнеспособности государства и здоровья населения. С другой, представляет собой самостоятельное поднаправление экологической акмеологии, тесно связанное как с перечисленными выше, так и с управленческой акмеологией, а перспективным для осмысления в его рамках выступает теоретическое изучение проблемы формирования культуры принятия экологоориентированных решений специалистами и управленцами различного уровня и различных профессиональных сфер, разработка акмеологического сопровождения данного процесса. Весьма актуальным в данном отношении, и это уже было отмечено выше, представляется также изучение способа мышления специалистов, оценивающих и принимающих решения непосредственной по экологическим проблемам и диапазона его адекватного применения.

Очевидно, что представленные позиции не претендуют на всеобъемлемость, поскольку экологическая акмеология находится в начале своего становления. По каждому из выделенных направлений возможны и необходимы дальнейшие отдельные исследования, их дополнительная разработка и осмысление. В то же время, общим для этих направлений, на наш взгляд, является то, что в качестве исходного основания для определения объекта и предмета экологической акмеологии выступает системное отношение «Человек – Окружающая (природная, социальная) среда». При этом в различных направлениях эколого-акмеологических исследований могут быть использованы различные принципы (В.И. Панов, 2004) описания окружающей среды:

– экологический (окружающая среда, например профессиональная, рассматривается как среда обитания, предоставляющая возможности или препятствующая удовлетворения жизненных потребностей человека);

– предметно-содержательный (описание сред, свойства которых изначально заданы, в частности профессиональной, а также образовательной, информационной, акмеологической);

– деятельностный (окружающая среда рассматривается как пространство возможностей для овладения различными видами деятельности и их реализации: учебной, профессиональной и т.д.);

– функциональный (окружающая среда рассматривается исходя из функциональной роли, которую играет в системе «Человек – Окружающая среда»; например, как фактор, оказывающий воздействие на человека, как условие формирования и развития его личности и т.д.).

Вышесказанное позволяет нам предварительно определить основные цели экологической акмеологии как направления акмеологической науки, отражающие взаимодополняющий характер экологии и акмеологии:

– определение характера и направленности процессов, возникающих в результате взаимодействия человека с природной и социальной средой и непосредственно связанных с психическим развитием человека; оценка их роли в его личностно-профессиональном становлении;

– оптимизация процесса личностно-профессионального совершенствования с учетом экологической составляющей в условиях специально созданных акмеологоориентированных образовательных и профессиональных сред.

Перечисленные выше исследовательские направления, их краткое описание, исходные основания для определения объекта и предмета экологической акмеологии, сформулированные цели, обусловливающие соответствующие теоретические и прикладные задачи экоакмеологии, позволяют нам говорить об исключительной важности и актуальности включения экологической акмеологии как учебного направления в структуре профессиональной подготовки эколога, психолога, педагога, акмеолога.

В этой связи нами подготовлено учебное пособие, в котором рассматриваются:

− причины актуальности развития экологической акмеологии как научного и прикладного направления;

− исходные основания для определения ее объекта и предмета;

− основные направления экологической акмеологии, активно разрабатываемые на современном этапе и намеченные на перспективу;

− приводится общая характеристика учебного направления «Экологическая акмеология»;

− предлагаются оригинальные учебно-методические материалы, включая рабочую тетрадь для самопроверки.

В книге четыре главы.

В первой «Экологическая культура как вершинное достижение личности» раскрыт феномен экологической культуры как акмеологический, его важнейшие признаки, особенности становления и проявления у личности; рассмотрены аспекты мировоззренческого, аксиологического и компетентностного проявления экологической культуры.

Во второй «Акмеологические технологии и методы формирования экологической культуры личности» обозначена сущность и содержание указанных технологий, рассмотрены создание экологоориентированной профессионально-образовательной среды как пространства формирования экологической культуры личности, рефлексивные методы формирования экологической культуры личности на примере методологических диалогов, особенности включения личности в экологическую деятельность в формировании экологической культуры.

В третьей «Об экологическом образовании и самовоспитании экологической культуры личности» феномен экологического образования представлен в контексте современных научных подходов, раскрыта акмеологическая составляющая педагогического сопровождения формирования экологической культуры будущих специалистов, представлены возможности самовоспитания личности в формировании экологической культуры, обозначены общие причины затруднений и пути оптимизации процесса формирования экологической культуры.

Наконец, в четвертой главе «Учебное направление «Экологическая акмеология» дана общая характеристика указанного учебного направления, приведены необходимые учебно-методические материалы к основному курсу «Экоакмеология», а также дополнительные учебно-методические материалы к курсу «Экопедагогика», предложена рабочая тетрадь для самопроверки.

Пособие предназначено, прежде всего, для самостоятельной работы, поэтому при составлении теоретических параграфов, учебно-методического материала, в том числе рабочей тетради и входящих в нее вопросов, заданий, тестов, авторами был использован так называемый «школьный» подход, позволяющий читателю

изучить предлагаемый материал, повторить его и закрепить, а также оценить свои знания в процессе самотестирования.

Книга адресована студентам и магистрантам, обучающимся по экологическим, педагогическим и психологическим специальностям и направлениям. Она будет полезна как преподавателям высшей школы, так и широкому кругу читателей, интересующихся вопросами экологии человека, экологической психологии, педагогики, акмеологии.

Гришунина Е.В., Рябчин А.М., Смирнова Л.В., Москва

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ В СЛОЖНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

Grishunina E.V., Ryabchin A.M., Smirnova L.V., Moscow

MANAGEMENT STYLE IN COMPLEX PROFESSIONAL SITUATIONS

Весь жизненный путь представляет собой разворачивание потенциала человека [1]. Однако если представить жизненный путь как событийный ряд, как цепь ситуаций, в которых особого рода переживания толкают человека к развитию, к самореализации, то не все события являются равновеликими по влиянию на процесс развития и самореализации. Обыденность, рутинный характер ежедневности (как в лучшем, так и в худшем смысле этого слова) могут быть пустыми в плане развития. Рутина может иметь характер передышки, «инвестирования» в среду [7], однако сама по себе она не содержит аспекта инициирования развития и (или) трансформации. Сложные же ситуации требуют от человека проявления вершинных качеств личности, которые могут быть связаны с сущностью человека, идеей его самореализации. Человек в сложных ситуациях (личного и профессионального характера) имеет возможность активизировать свой акмеологический потенциал: повышаются возможности для роста личности, ее способность к рефлексии, самопознанию, определению новых ресурсов самореализации [4].

Теоретико-методологической базой представляемого исследования являются отечественные и зарубежные теории лидерства, руководства, мотивации, а также концепции, затрагивающие проблематику сложных, трудных, критических, экстремальных ситуаций. К настоящему моменту в отечественной психологии существуют определенные наработки в области, связанной с изучением стратегий поведения в сложных ситуациях: при тяжелой болезни в миграции, в разводе, в ситуации безработицы и т.д. [2; 3; 4].

Существует четыре основных подхода к изучению ситуации. Первый подход подчеркивает внешний характер ситуации по отношению к субъекту (В.Мишел, А.Н.Леонтьев, Л.Зейгарник, В.С.Мерлин, В.А.Ядов). Второй подход разрабатывался в рамках направления, известного как психология жизненного пути личности, где человек рассматривается как субъект собственной жизни (С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, А.В.Брушлинский, К.А.Абульханова, Е.В.Шорохова, Л.Ф.Бурлачук, Е.Ю.Коржова). В рамках третьего подхода ситуации и действия в них индивида анализируются в контексте его собственного жизненного мира, его субъективной внутренней реальности (Ф.Е.Василюк, Х.Томэ, Ю.Лер, Л.И.Анцыферова). Четвертый подход предполагает наличие в ситуации не столько элементов объективной

реальности, сколько активное взаимодействие личности и ситуации (Л.Росс, Р.Нисбетт, К.Левин, Г.Мюррей, У.Томас, Ф.Знанецкий, Д.Магнуссон, Н.Эндлер).

В отечественной психологической литературе существуют различные классификации ситуаций, которые можно охарактеризовать как сложные: патогенная ситуация (В.Н. Мясищев), аффектогенная жизненная ситуация (Ф.В. Бассин), эмоционально-трудная ситуация (А.С. Кочарян), напряженная ситуация (М.И. Дьяченко, Л.Н. Кандыбович), критическая ситуация (Ф.Е. Василюк, 1984, 1988), ситуация психологического кризиса (А.Г. Амбрумова), трудная ситуация (М. Тышкова, А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов). На основе анализа работы перечисленных авторов обобщим и выделим основные предпосылки, признаки и последствия сложности ситуации: наличие препятствия для удовлетворения потребностей, устремлений человека; факт и осознание невозможности реализации внутренних необходимостей своей жизни (мотивов, стремлений, ценностей и пр.); сильное эмоциональное, психическое напряжение, требование мобилизации духовных сил; нарушение адаптации человека к жизни; противоречие между множеством смысложизненных тенденций; дисбаланс в системе отношений субъекта с окружающим миром; разбалансированность системы «задача – личные возможности» и (или) «мотивы-условия среды»; трансформация личности, изменение Я-концепции

Неудовлетворительность указанных концепций для акмеологического анализа кроется в конкретности данных признаков и критериев. Междисциплинарный характер акмеологии позволяет нам обратится к синергетике, где сложность является парадигмальным понятием. Понятие «сложность» является парадигмальным для синергетики. В синергетических исследованиях показано, что основным отличием сложной системы от простой является невозможность применения в первом случае линейных закономерностей, и, следовательно, ограниченность прогностических возможностей в плане предсказания состояния системы в данный момент, контроль над функционированием системы со стороны случайных переменных, наличие точек бифуркации и фазовых переходов, а также образование новых неустойчивых (диссипативных) структур после фазового перехода.

Для руководителя, достигшего высшего, акмеологического уровня своих способностей принимать решения его профессиональная деятельность выступает как средство личностного развития. [6] Именно поэтому актуальным является изучение личностных качеств руководителя как факторов, определяющих его реакции на сложные профессиональные ситуации.

Особый исследовательский интерес в акмеологии наблюдается к феномену акмеологической готовности к управленческой деятельности в затрудненных условиях, которая рассматривается как результат действия механизмов, объединяющих в одну систему акмеологическую компетентность, аутопсихологическую компетентность, личностные смыслы и акме-мотивацию. [5] Как показано в диссертационном исследовании Гришуниной Е.В. успешность управленца зависит от комплекса его личностных качеств – психологических, профессиональных и т.д. (1995, Москва)

Выборка данного исследования состояла из 30 человек - руководителей среднего бизнеса. Методики исследования:

1. Тест-тренажер «Мотиватор». Данная методика является разработкой Дуйсбургского Университета (Германия) и адаптирована на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАНХиГС при Президенте РФ. Тест-тренажер «Мотиватор» по своей целевой направленности предназначен для изучения стиля управленческой деятельности именно в сложных управленческих ситуациях. Поэтому любой параметр деятельности, выявляемый с помощью симулятора

«Мотиватор» имеет прямое отношение к преодолению сложной профессиональной ситуации. Однако, мы выделили некоторые особо предикативные параметры преодоления сложной ситуации для более точного определения ресурсов руководителя и точек приложения усилий для развития. Предикторами преодоления сложных профессиональных ситуаций в управлении являются: 1) экономическая эффективность 2) умение влиять на мотивы сотрудников (стимулировать трудовые и нивелировать нетрудовые) 3) удовлетворенность сотрудников. Фактически, эти три главных предиктора отражают важнейшие задачи руководителя в сложный для организации период: сохранить коллектив и вывести компанию на уровень экономической эффективности.

2. Методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2).

3. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова).

4. Диагностика стилей руководства (А.Л.Журавлев).

5. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана).

6. Оценка стилей принятия управленческих решений

7. Семантический дифференциал «Какой я представляю себе сложную профессиональную ситуацию».

8. Личностный дифференциал по срезам: Я, Я в сложной профессиональной ситуации, Каким я должен быть в сложной профессиональной ситуации, Лидер, Каким должен быть лидер в сложной профессиональной ситуации.

9. Диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельнический).

Показатели эффективности преодоления сложных профессиональных ситуаций: 1) экономическая эффективность, 2) высокий уровень управления мотивами сотрудников 3) удовлетворенность коллектива 4) оптимальные представления руководителя о сложной профессиональной ситуации (отсутствие признаков катастрофичности этих представлений).

Как показало настоящее исследование, экономическая эффективность руководителя напрямую зависит от следующих факторов:

1) количества управленческих действий (любых – как информационного, так и коммуникативного плана) ($p<0,01$). Если руководитель активен, быстрее принимает решения, следовательно, возрастает количественная характеристика измерения его действий и далее, как следствие его экономическая эффективность. В данном случае подтверждаются наши более ранние данные о том, что в структуре личности эффективного руководителя должно быть выражено такое качество как активность, которое может выражаться даже на уровне гипертимной акцентуации характера (Гришунина Е.В., 1995).

2) бóльшей коммуникабельности по сравнению с ориентацией на экономическую информацию ($p<0,01$). То есть в относительном плане, коммуникационные действия руководителя (его общение с подчиненными) играют более важную роль в достижении экономического результата, чем его работа с документами и цифрами.

3) бóльшей доли внимания к информации о предприятии в целом, а не о состоянии каждого подразделения ($p<0,05$).

4) умения распознавать характер сотрудников (проницательность), их основные мотивы ($p<0,01$). Управленческая компетенция в области знания мотивации позволяет руководителю стимулировать нужные мотивы и сглаживать мешающие эффективной работе.

5) умения влиять на следующие мотивы: стимулировать мотивы результативности, упорядоченности, власти, сотрудничества ($p<0,01$), и нивелировать мотивы стремления к противоречию и социальному статусу ($p<0,01$). Данные нашего исследования показывают, что особенное значение для экономической эффективности приобретает умение работать с мотивами стремления к результату, порядку, к власти и сотрудничеству. Навыки управленца стимулировать эти мотивы, возвышать до оптимально необходимого уровня позволяют повысить производительность труда сотрудников. Также важно для целей экономической эффективности умение руководителя нивелировать негативные последствия мотивов стремления к противоречию и социальному статусу у своих сотрудников. Таким образом, управленцам необходимы знания, умения и навыки в области того, как коммуницировать с человеком, который часто стремится дискутировать не по существу, а ради самой дискуссии, а также с теми сотрудниками, которые любят «звездочки на погонах», зачастую так сильно сосредотачиваясь на своем статусе, что забывают о содержании и смысле профессиональной деятельности.

6) наличия в структуре мотивации стремления к стабильности места жительства и низкой мотивации к служению и вызову ($p<0,05$). Те руководители, которые видят в своей работе не вызов и не повод для проявления своей преданности, зато ценят стабильность своего жизненного пространства, будут более экономически эффективны.

7) ориентации в своем стиле управленческих решений на будущее ($p<0,01$).

8) направленности управленческих решений на тактические задачи деятельности организации ($p<0,05$).

9) отсутствия ориентации при принятии решения на межличностные отношения в коллективе ($p<0,01$). Таким образом, руководители, ставящие приоритетом стратегические задачи, а не социально-психологический климат и не задачи текущего момента, более экономически эффективны.

10) лидерских способностей ($p<0,01$). Чем выше лидерские способности, тем больше руководитель ориентирован на прибыль. В свою очередь тот, кто обладает высоким уровнем лидерских способностей, увереннее в себе ($p<0,05$), в его Я-концепции ярче выражены волевые качества ($p<0,05$).

Рассмотрим взаимосвязи показателя высокого уровня управления мотивами сотрудников. Наилучшее воздействие на мотив результативности оказывают те руководители, которые выбирают стабильность как мотив своей профессиональной деятельности ($p<0,05$), но не выбирают служение в качестве мотива ($p<0,05$). На мотив власти лучше всего воздействуют те, кто не признают риск и идейность своей профессиональной деятельности ($p<0,01$).

В процессе диагностики управленческих компетенций с помощью симулятора-теста «Мотиватор» выявлялась и способность нивелировать действие нетрудовых мотивов сотрудников (стремления к агрессии, статусу, агрессии, общению). Эти мотивы необходимо учитывать и в крайнем случае их канализировать в нетрудовой деятельности. Исследование показало, что те руководители, которые в своем стиле управления ориентируются на стратегические задачи, лучше всего могут нивелировать противоречия в коллективе ($p<0,01$), не давать разногласиям одержать верх. Их метапозиция, позволяющая нацеливать сотрудников на будущее, позволяет не замечать, сглаживать стремление людей поспорить о текущих мелочах.

Представления о сложной профессиональной ситуации взаимосвязаны с представлением о себе в этой ситуации: чем человек более позитивно оценивает себя в сложной ситуации, тем более отсутствуют признаки катастрофичности восприятия самой сложной профессиональной ситуации ($p<0,05$).

Характеристики Я-концепции также влияют на представления о сложной профессиональной ситуации:

- чем человек увереннее, тем позитивнее он оценивает сложную ситуацию и тем чаще он считает, что и идеальный лидер должен проявлять уверенность в сложных ситуациях ($p<0,01$);

- чем больше в Я-концепции актуализированы волевые качества, тем чаще будут представления о том, что лидер в сложной профессиональной ситуации тоже должен проявлять волевые качества и что сам руководитель тоже должен быть именно волевым ($p<0,05$);

Удовлетворенность персонала зависит от того насколько руководитель ориентируется на взаимоотношения в коллективе, на социально-психологический климат, а также от того, на каком уровне находятся его умения и навыки по управлению мотивами, напрямую не связанными с содержанием деятельности сотрудников. То есть персонал испытывает удовлетворение тогда, когда руководитель умеет просто пообщаться (чаще на темы, не связанные с работой) ($p<0,05$), сгладить противоречия ($p<0,01$), раздать (или пообещать) регалии ($p<0,01$), управлять конфликтными людьми ($p<0,05$).

В результате проведенного исследования было выявлено три основных стиля управления в сложных профессиональных ситуациях. Первый тип назовем «Активные»: они совершают большое количество действий в целом, однако прежде всего их действия направлены на настоящее и на будущее, а доля действий, ориентированных на взаимоотношения – мала. Этот тип управления в сложных профессиональных ситуациях самый экономически эффективный, умение управлять мотивациям сотрудников – высокая, превалирование в Я-концепции волевых качеств и уверенности, отсутствие катастрофичности в представлениях о сложной профессиональной ситуации.

Второй стиль можно обозначить как «Коммуникаторы». Они ориентируются на отношения, анализируют информацию чаще общего характера, о состоянии предприятия в целом, а не по подразделениям. Экономическая эффективность – средняя, так же как и умение управлять мотивами сотрудников, связанными с содержанием трудовой деятельностью, зато удовлетворенность персонала – высокая, а в Я-концепции превалирует фактор Активности (общительности). Имеют высокие коммуникативно-организаторские способности, в трудовой деятельности лучше всего мотивируются, если ощущают вызов своим способностям решить задачу, достичь результата, при этом предпринимательские возможности своей деятельности эти руководители не воспринимают как мотивацию к производительному труду.

Третий тип «Аналитики» предпочитают информацию глубокую, с погружением в конкретику подразделений предприятия. Они экономически неэффективны, недостаточно хорошо умеют управлять мотивами сотрудников, анализ Я-концепции показывает отсутствие уверенности, представления о сложной профессиональной ситуации обладают признаками катастрофичности (повышение оценок по фактору Сила/Доминирование).

Анализ результатов исследования показывает, что существует два основных кластера психологических источников экономической эффективности управленца. Первый – это лидерские качества (как данность). Если у руководителя выражены лидерские способности, то он даже не особенно сосредотачиваясь на будущем и на характере сотрудников, будет экономически эффективен за счет воли и уверенности в себе. Второй кластер психологических источников экономической эффективности - не столько лидерские качества, сколько лидерский потенциал, который предполагает, что направленность руководителя на стратегические задачи будуще-

го организации и на умение понять характер сотрудников, влиять на их мотивы, а также ценить в своей работе стабильность. И если предположить, согласившись с классическими представлениями, что лидерство воспитать нельзя, то лидерский потенциал развиваем. Повысить управленческую компетентность в области знания мотивов людей, умения на них влиять, а также компетентность в области стратегического мышления – это возможно.

Результаты исследования показывают, что необходимо обучать руководителей вырабатывать такое отношение к сложным профессиональным ситуациям, когда эти ситуации воспринимаются не как угрожающие, а как развивающие. И, как показывают наши данные, такое отношение связано с Я-концепцией (уверенностью в себе), а последняя в свою очередь связана с лидерскими качествами. Следовательно, актуализация лидерского потенциала, оптимизация Я-концепции (особенно в факторе оценки/уверенности) приведут к более эффективному преодолению сложной профессиональной ситуации.

Литература

[1] *Абульханова К.А.* Стратегия жизни. М: Мысль, 1991

[2] *Михайлова Н.Б.* Психологическое исследование ситуации безработицы// Психологический журнал, 1998, №6.

[3] *Гришунина Е.В.* Когнитивно-эмоциональная структура переживаний сложных жизненных ситуаций (на примере миграции и развода) / Консультативная психология и психотерапия. №4. 2011;

[4] *Гришунина Е.В.* Сложные личные и профессиональные ситуации как активизирующие акмеологический потенциал личности // Мир психологии, №3, 2011

[5] *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. М.: РАГС, 1998.

[6] *Самойлов В.С.* Акмеологические механизмы принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях., М., 2008

[7] *Соловьев И.О.* Развитие профессионала в акмеологической среде: Автореф. дис. психол. наук. М., 2011

Залотуха П.В., Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Zalotuha P.V., Moscow

AKMEOLOGIC READY FOR PROFESSIONAL TEACHING

Понятие «готовность» обозначает возможность и стремление человека осуществить какую-либо активность на основе наличия и актуализации определенных ресурсов. Категория «психологическая готовность» характеризует результат соотнесения особенностей субъекта деятельности (личностных, функциональных) с требованиями (целями, условиями) последней.

Готовность к профессиональной деятельности педагога рассматривается, с одной стороны, как условие достижения достаточного уровня профессионализма, а с другой стороны, – как его проявление, то готовность к деятельности является постоянным объектом акмеологических исследований. В рамках акмеологии исследуются различные аспекты проблемы готовности: от выявления ее сущности и структуры до конкретных методик ее формирования и развития. В то же время во многих работах указывается на недостаточную теоретическую и практическую проработку данной проблемы, что связывается со сложностью самого феномена и многообразием его конкретных проявлений.

В рамках акмеологии, рассматривая феномен готовности, исследователи соотносят его с деятельностью в самом широком ее значении. С точки зрения профессиональной деятельности рассматриваются в работах О.Н. Аллина, О.Б. Дмитриевой, И.П. Краснощеченко, А.К. Марковой, А.С. Мельничук, М.Е. Павловой, С.Н. Толстова, Е.В. Черепковой. Кроме того, в рамках исследований готовности к профессиональной деятельности объектом изучения становится готовность не только к отдельным видам профессиональной деятельности, но и готовность к деятельности в особых ситуациях (В.Г. Зазыкин, А.А. Касабов, В.Н. Кузнецов, М.О. Левадняя, А.Н. Лисняк). Наконец, разрабатываются вопросы психодиагностического обеспечения формирования психологической готовности личности к профессиональной деятельности (В.И. Виноградов), а также акмеологические технологии формирования и развития готовности к деятельности (О.И.Жданов, М.Ф.Секач, Л.А. Степнова и др.).

Однако на современном этапе развития акмеологии как науки и практики необходимо, продолжая исследования готовности к отдельным видам деятельности, дать общую характеристику готовности к деятельности как акмеологического феномена.

Готовность к профессиональной деятельности как акмеологический феномен – это объединяющее понятие, отражающее степень соответствия характеристик человека как индивида, личности и субъекта требованиям той или иной деятельности и оптимальным моделям функционирования человека в различных сферах его жизнедеятельности и обеспечивающее целенаправленную активность субъекта в преодолении внутренних и внешних противоречий и творческой реализации планов и программ деятельности, лежащих в области его профессиональных интересов.

Уровень готовности к профессиональной деятельности определяется сформированностью акмеологических инвариантов эффективности жизнедеятельности, вооруженностью общими и специальными знаниями, умениями, навыками и ком-

петенциями, совершенствованием индивидных, личностных и субъектных процессов, состояний и свойств, ответственностью за результаты деятельности.

Организация целенаправленного, комплексного акме-ориентированного процесса поэтапного формирования и развития готовности к профессиональной деятельности в рамках образовательной среды обеспечивает его существенное ускорение и значительную оптимизацию.

Готовность к профессиональной педагогической деятельности – это полимодальное состояние, отдельные модальности которого, существуя и проявляясь в единстве, взаимодействуют в процессе выполнения задачи и определяют возможность для педагога достичь заданного результата в заданных условиях, то есть возможность эффективно решить возникшую задачу. Уровнем готовности к профессиональной деятельности определяется выбор оптимального или неоптимального способа решения и достижение наиболее соответствующего запланированной цели результата при возможно минимальных энергозатратах, а сама готовность к деятельности выступает как оптимальное состояние для решения задачи и обеспечивает эффективность деятельности и саморазвития человека.

В рамках личностно-деятельностного подхода готовность к профессиональной деятельности рассматривается как проявление индивидных, личностных и субъектных особенностей свойств и качеств человека в их целостности, обеспечивающее человеку возможность эффективного выполнения своих функций (А.А.Деркач, М.И. Дьяченко, Л.А.Кандыбович и др.).

Психолого-акмеологическая готовность будущих педагогов к профессиональной деятельности выступает как целостное личностное образование, включающее следующие составные компоненты:

1) мотивационный — динамическая структура мотивации с преобладанием мотивов личностного роста, широких социальных и познавательных мотивов или же позиционных мотивов;

2) когнитивный — характеристики познавательных процессов, владение необходимыми знаниями, умениями, навыками, позволяющими реализоваться с условиях образовательного учреждения;

3) рефлексивный — анализ своего отношения к профессиональной деятельности, характеру и уровню ее выполнения, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию;

4) импровизационный — проявление креативности в учебных ситуациях и ситуации выбора способа взаимодействия с учащимися.

Таким образом, психолого-акмеологическая готовность к педагогической деятельности рассматривается как интегративное свойство будущего педагога, характеризующее его способность к самостоятельной деятельности и формирующееся не только в процессе профессиональной подготовки, но и на этапе вхождения специалиста в профессию и дальнейшей самореализации в ней. С точки зрения акмеологического подхода, процесс подготовки будущего педагога должен быть ориентирован на его профессиональный рост, т. е. применение соответствующих знаний, умений и навыков в ситуациях профессиональной деятельности.

По исследованиям О.В. Михайлова (2007) готовность к деятельности следует понимать как:

- многомерное и многокомпонентное системное образование, имеющее сложную динамическую структуру; активное состояние, в котором концентрируются возможности человека, достигающие высшей степени, и которое в зависимости от его индивидных, личностных и субъектных особенностей и условий деятельности проявляется как последовательное осознание целей, оценка

имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия, прогнозирование вероятности достижения результата и мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, необходимых для его достижения, мобилизация сил на достижение целей;

- устойчивое состояние, определяющее способность к деятельности (на личностном уровне); совокупность знаний, навыков, умений и компетенций, обеспечивающих продуктивность деятельности (на функциональном уровне); преднастройку к деятельности (на психофизиологическом уровне).

Общей функцией готовности к деятельности является адаптационная, обеспечивающая приспособление человека к окружающей среде и возникающей ситуации в целях оптимизации и достижения наивысшей продуктивности деятельности. Общая функция раскрывается через частные:

побудительную, обеспечивающую формирование мотивов, побуждающих к преодолению внешних и внутренних препятствий и целенаправленному решению возникающих задач; исполнительную, предполагающую, что оптимальное решение возникающих задач обеспечено, с одной стороны, сформированной системой знаний, умений, навыков, компетенций, а с другой, – до определенного уровня развитыми индивидными, личностными и субъектными качествами и свойствами регулирующую, обеспечивающую сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, связанное с преодолением внешних и внутренних препятствий, оптимизация процесса решения возникающих задач и достижение наилучшего результата за счет наименьших энергозатрат.

Реализация выделенных функций готовности к деятельности определяется сформированностью компонентов этого акмеологического феномена как системно-структурного образования.

Уровень развития готовности к профессиональной педагогической деятельности выступает как степень проявления ее критериев и показателей.

Наивысший уровень готовности к профессиональной деятельности, или полную готовность можно описать как состояние, когда субъект «знает, хочет, умеет и добивается». Для состояния полной готовности характерно ярко выраженное стремление успешно решать профессиональные педагогические задачи. Субъект деятельности принимает ее как личностно значимую, активно решает возникающие задачи. Он постоянно занимается самообразованием, развивает свои интеллектуальные способности, умеет осмысливать возникающие ситуации, принимать и исполнять оптимальные в данной ситуации решения, эффективно действовать в условиях неопределенности, проявлять творчество. Обладает развитыми навыками саморегуляции и самоконтроля.

Высокий уровень готовности к профессиональной деятельности, или состояние, приближающееся к полной готовности, можно описать как состояние, когда субъект «знает, хочет, умеет, но не добивается» либо «знает, хочет, добивается, но не умеет». В этом состоянии субъект деятельности принимает ее как личностно значимую, однако недостаточно стремится к активному решению возникающих задач. Он занимается самообразованием, развивает свои интеллектуальные способности, но не всегда умеет принимать и исполнять оптимальные в данной ситуации решения.

Средний уровень готовности к профессиональной деятельности, или состояние выраженной неполной готовности, можно описать как состояние, когда субъект «знает, хочет, но не умеет и не добивается» либо «знает, умеет, но не хочет и не добивается». При выраженной неполной готовности ее параметры значительно отклоняются от оптимума. Для этого уровня характерны относительно стойкие для

определения психологические барьеры: нежелание искать более совершенные способы деятельности, боязнь и неуверенность при необходимости принимать собственные решения.

Низкий уровень готовности, или состояние неготовности, можно описать как состояние, когда субъект «знает, но не хочет, не умеет и не добивается» либо «хочет, но не знает, не умеет и не добивается». Состояние неготовности характеризуется либо полным отсутствием каких-либо компонентов синдрома, либо их крайне слабой выраженностью или большими отклонениями от оптимальных границ.

Уровень готовности к профессиональной педагогической деятельности определяется сформированностью акмеологических инвариантов эффективности жизнедеятельности. Ретро- и антиципация в своем единстве обеспечивают эффективность анализа жизненного опыта и наличного уровня личностно-профессионального развития, а также прогнозирования на основе этого анализа возможностей акме-ориентированных самоизменений и повышения эффективности жизнедеятельности. Саморегуляция как механизм согласования всей системы особенностей человека с условиями его жизнедеятельности обеспечивает актуализацию возможностей человека, компенсацию недостатков, регуляцию его индивидуальных состояний в связи с задачами деятельности. Умение принимать решения обеспечивает эффективность жизнедеятельности в целом.

Для индивидов с высоким уровнем сформированности акмеологических инвариантов эффективности жизнедеятельности характерен высокий уровень готовности к деятельности.

Готовность к профессиональной педагогической деятельности выступает как системная характеристика конкурентоспособного специалиста и может быть использована в качестве интегрального критерия оценки прогнозируемой конкурентоспособности будущего специалиста.

Организация целенаправленного, комплексного акме-ориентированного процесса поэтапного формирования и развития готовности к профессиональной педагогической деятельности в рамках образовательной среды обеспечивает актуализацию потребности в повышении уровня своей готовности к будущей профессиональной деятельности и оптимизацию процесса развития этого акмеологического феномена и предполагает: разработку модели специалиста как акмеологического ориентира в профессиональной подготовке; разработку и внедрение акмеологического алгоритма оптимизации процесса развития готовности к деятельности; разработку и внедрение акмеологических технологий оптимизации процесса развития готовности к деятельности.

Литература

[1.] Акмеологический словарь / Под общ. ред. А.А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2004.

[2.] Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. - Минск: Изд-во БГУ, 1976.

[3.] Мельничук А.С. Готовность к обучению в вузе как психологический феномен //Акмеология, 2010, № 4 , с 55-57.

[4.] Михайлов О.В. Готовность к деятельности как акмеологический феномен: содержание и пути развития. Дисс... канд. психол. н. М., 2007

[5.] Шакирова Р.Ф. Структура и уровни психологической готовности учителя к профессионально-педагогической деятельности. Автореф... дисс... канд. психол. н. М., 1992

Иващенко А.В., Пилишвили Т.С., Москва

СТРАТЕГИИ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМАХ КОММУНИКАЦИИ*

Ivashchenko A.V., Pilishvili T.S., Moscow

PERSONAL ACTIVITY STRATEGIES IN MODERN COMMUNICATION SYSTEMS

В современных условиях проблема активности личности становится особенно актуальной в связи с возрастающим темпом жизни общества, а также появлением принципиально новых коммуникационных систем, в которых формируются особые отношения личности с другими людьми и объективной реальностью. Примерами таких систем являются все виды опосредованного общения, реализуемого с помощью мобильной связи, разнонаправленных виртуальных сетей, а также поликультурная среда, в которой реализуются отношения представителей различных этносов. Сегодня у каждого человека появляется все больше средств и способов самореализации посредством его активного участия в коммуникационных системах. Однако современная действительность также способна приводить скорее к иллюзорному, чем к действенному удовлетворению потребностей личности, что нередко становится причиной пассивности, инфантильности конкретного индивида.

В данном контексте акмеологические аспекты активности личности становятся основополагающими в процессе преодоления человеком различного рода трудностей, стрессовых факторов, жизненных дилемм, являющихся индикаторами реализации продуктивных/непродуктивных копинг-стратегий. Интенсивность современной жизни, ее нестабильность, слабая предсказуемость будущего предъявляет особые требования к активности личности. Новые условия существования человека в поликультурном пространстве, а также связанные с ним принципиально иные кризисы требуют быстрого отклика, мгновенной и максимально точной обратной связи. Становится понятным, что именно активность личности способствует сохранению ее психического и соматического здоровья при преодолении трудных жизненных ситуаций, способствует реализации субъекта, делая уникальным его жизненный путь.

Современные коммуникационные системы представляют собой постоянно изменяющиеся условия существования личности, ее активной представленности в пространстве различного рода коммуникации. Они, с одной стороны, предполагают наличие огромного множества способов для решения человеком возникающих проблем, что, условно облегчает процесс адаптации личности к миру высокоскоростных изменений. С другой стороны, личность, реализующая собственную активность в коммуникационных системах, сталкивается с кризисом, который вызван постоянной неопределенностью и острым требованием поиска решений. В этой ситуации акемеологические аспекты активности личности приобретают особую значимость. Именно благодаря устойчивому ориентиру конкретного человека на собственное саморазвитие с учетом его индивидных и личностных особенностей, оказывается возможным баланс субъекта в мире, где неконтролируемо быстро ускоряются не только научно-технические, но и социально-психологические изменения.

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант №12-06-00488а.

Компетентные решения, адекватная оценка собственного соматического, психического и психологического состояния становятся критериями саморазвития субъекта, его устойчивости и здоровья в контексте конкретно взятого отдельного жизненного пути личности. Посредством активности осуществляется самодвижение деятельности; непрерывное взаимодействие субъекта с окружающей действительностью; творение и преобразование предметного мира и самого себя; порождение, проявление и саморазвитие человека как субъекта; выход за пределы наличных условий ситуации, разрешение противоречий между желанием и необходимостью; организация времени на протяжении жизненного пути личности; анализ автономности субъекта в ситуации выбора определенной сферы, вида взаимодействия; саморегуляция и саморефлексия поведения человека.

Особое значение изучение активности приобретает в исследовании преодоления стрессовых для человека ситуаций, причем не только в экстремальных условиях, но и в повседневной жизни, на протяжении которой складывается упорядоченная система представлений, отношений к миру и себе. Именно в процессе преодоления человеком обыденных ситуаций и более сложных стрессовых условий формируется определенная жизненная позиция личности, становится более зрелым представление о происходящем и о самой себе. Развитие, таким образом, это не только уровень и качество психических процессов, но и конструктивный творческий характер способа жизни. Исследование структурно-содержательных и функциональных компонентов активности является поиском тех оснований, которые оказываются связанными с успешным совладанием со стрессовыми ситуациями повседневной жизни, когда личность способна балансировать между внешней необходимостью и собственными желаниями, выходить за рамки ситуации и находить принципиально новые, творческие решения, тем самым изменяя действительность и саму себя. Новизна поставленной задачи состоит в теоретико-методологическом, а также эмпирическом исследовании личности, действующей в принципиально новом коммуникационном пространстве взаимодействия между социо-культурными и этническими системами, целью и основным содержанием которого является преобразование имеющейся информации у субъектов взаимодействия.

Проблема активности личности в зарубежных исследованиях является достаточно сложной с точки зрения терминологического поиска ее аналогов. Возникнув в отечественной науке в рамках сначала деятельностного, а потом системного и субъектного подходов, данная категория заняла важное место в отечественной психологической науке. В ходе обзора ряда современных англоязычных источников стало ясным, что, хотя «активность» и присутствует в понятийно-категориальном аппарате зарубежных исследований, она все же не является тождественной отечественной точке зрения на активность по содержательным характеристикам. В связи с вышесказанным обзор воззрений современных зарубежных психологов на проблему активности личности в большей мере осуществляется через рассмотрение локуса контроля, а также копинг-стратегий, которые включаются в проявление активности личности на уровне отдельных структурно-содержательных и функциональных компонентов (Г. Гартман, В. Франкл, К. Меннингер, Р. Моуз, Р. Лазарус, С. Фолькман).

В отечественной науке наиболее полно изучены проблемы психической активности как темпераментального свойства (Б.М. Теплов, В.Д. Небылицын, В.М. Русалов, В.Ф. Мерлин, Э.А. Голубева, Н.С. Лейтес, А.И. Крупнов); соотношение активности и деятельности (А.Н. Леонтьев, А.Г. Асмолов, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн, И.А. Джидарьян и др.); структура и динамика познавательной (А.Р.

Лурия, М.И. Лисина, В.В. Давыдов), интеллектуальной (Д.Б. Богоявленская, М.Р. Гинзбург), волевой (В.И. Селиванов), надситуативной активности (В.А. Петровский); соотношение активности и пассивности личности (В.Д. Небылицын, Б.А. Вяткин, А.И. Крупнов и др.). Важнейшими теоретическими основами изучения активности личности являются: концепция системно-функциональной организации свойств личности и индивидуальности А.И. Крупнова, концепция психической саморегуляции и субъекта целенаправленной активности В.И. Моросановой, концепция человека как субъекта активности А.В. Брушлинского, субъектно-личностная концепция активности К.А. Абульхановой-Славской и др.

На основе интеграции подходов к активности различных авторов нами условно выделяются следующие структурно-содержательные и функциональные компоненты активности личности:

– содержательно-когнитивный (система усвоенных и осознанных знаний о сущности активности, представление о себе как об активном субъекте, принятие на себя ответственности за происходящее);

– деятельностно-мотивационный (движущая сила активного поведения, то, ради чего выполняется та или иная деятельность);

– оценочно-поведенческий (уровень выраженности активности в поведении, оценка и контроль поведенческих усилий в процессе реализации активности);

– личностно-результативный (степень личностной значимости активности, уровень продуктивности усилий по преодолению наличных условий ситуации).

Исследование проводилось на базе аграрного, филологического, экологического, инженерного и физико-математического факультетов Российского университета дружбы народов (РУДН). В уравненную по половому составу выборку для исследования структурно-содержательных и функциональных компонентов активности личности вошли 228 юношей и девушек (114 девушек и 114 юношей 19-23 лет). С целью диагностики структурно-содержательных и функциональных компонентов активности личности применялись: «Шкала контроля за действием» Ю. Куля, методика «Когнитивной ориентации» Дж. Роттера, «Индикатор стратегий» Д. Амирхана, «Мотивация к успеху» Т. Элерса, «Мотивация к избеганию неудачи» Т. Элерса, «Шкалы копинг-стратегий» Р. Лазаруса, «Определение индивидуальных копинг-стратегий» Э. Хайма, «Методика рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга. Для обработки полученных эмпирических данных применялся математико-статистический и качественный анализ (X2 Пирсона, t-критерий Стьюдента, корреляционный, факторный анализ с использованием пакета SPSS Statistics 17.0).

В ходе сравнительного анализа при разделении испытуемых на уровне деятельностно-мотивационного компонента на низко- и высокомотивированных к успеху, а также избеганию неудачи выявлено, что высокомотивированные к успеху испытуемые в большей мере чувствуют авторскую позицию, контролируют активность на этапе планирования, регулируют эмоциональное состояние и склонны к большему противостоянию происходящим событиям, оптимистическому взгляду на возникшую проблему. Высокомотивированные к избеганию неудачи испытуемые склонны к принятию на себя ответственности, они в меньшей степени способны контролировать ситуацию в случае неудачи, выбирают более разумные стратегии поведения, разрешая проблемы, скорее, осторожно, чем наступательно.

В результате корреляционного анализа выявлено, что активное совладание связано на уровне содержательно-когнитивного компонента с интрапунитивной направленностью реакции, готовностью к принятию на себя ответственности. На уровне деятельностно-мотивационного компонента разрешение проблемы предполагает мотивацию к успеху, но, с другой стороны, связано с мотивацией к избега-

нию неудачи, что характерно для более разумных, предвидящих негативные последствия испытуемых. На уровне оценочно-поведенческого компонента активно совладающие со стрессовой ситуацией испытуемые способны лучше контролировать деятельность на этапе ее планирования и реализации.

Факторный анализ позволил на уровне личностно-результативного компонента выделить факторы, связанные с продуктивным, относительно продуктивным и непродуктивным преодолением стрессовой ситуации в когнитивной, эмоциональной и поведенческой сферах, а также провести общую факторизацию переменных активности. Общая факторная структура групп испытуемых с высоким уровнем активности включает в себя фактор усилия по изменению ситуации, фактор самостоятельного активного разрешения ситуации, фактор активного контроля планируемой и совершаемой деятельности. Фактор усилия по изменению ситуации, фактор самостоятельного активного разрешения ситуации и фактор фиксации на помощи со стороны и чувстве безопасности являются составляющими факторной структуры групп с относительно продуктивным копингом. Показателями непродуктивного совладания являются фактор бегства от активного разрешения проблемы, фактор защитной рационализации и фактор фиксации на помощи со стороны. Факторы общей продуктивности совладания показывают, что активность личности обусловливается на уровне содержательно-когнитивного компонента принятием на себя ответственности и осознанием авторской позиции. На уровне деятельностно-мотивационного компонента для продуктивного преодоления стрессовой ситуации требуется ориентация на действия с готовностью к их изменению, а также позитивное принятие возможного несовпадения реального и ожидаемого результата. На уровне оценочно-поведенческого компонента необходим широкий диапазон стратегий, постоянный контроль активности с тем, чтобы последняя отвечала требованиям среды и способствовала ее адекватному восприятию. На уровне личностно-результативного компонента продуктивное совладание выражается в успешном разрешении проблемной ситуации и благоприятной эмоциональной обстановке в среде ее участников.

Интересны также выявленные нами стратегии реализации активности посредством вербальных знаков. С точки зрения проявления содержательно-когнитивного компонента активности в речевой деятельности наблюдаются следующие особенности. Стратегия принятия на себя ответственности за случившееся как в ситуации препятствия, так и в ситуации обвинения выражается в «я»-высказываниях, направленных в будущее. С точки зрения проявления в речи деятельностно-мотивационного компонента более активные студенты с преобладанием мотивации к успеху описывали себя скорее как смелых, предприимчивых, упрямых, решительных, непостоянных, бойких, удалых, стремительных, неустойчивых, опрометчивых, неблагоразумных, быстрых, взволнованных, готовых к риску, храбрых, оптимистичных. В то же время студенты с преобладанием пассивной мотивации к избеганию проблем характеризовали себя как бдительных, робких, осторожных, предусмотрительных, нерешительных, трусливых, внимательных, колеблющихся, исполнительных, разумных, предвидящих, пессимистичных, добросовестных, терпеливых, безразличных. С точки зрения проявления в речи личностно-результативного компонента более активные студенты говорили о себе: «Стараюсь все проанализировать, все взвесить, объяснить себе случившееся», «сейчас есть что-то важнее, чем трудности» (когнитивная сфера); «уверен, что есть выход из трудной ситуации» (эмоциональная сфера); «использую сотрудничество со значимыми мне людьми для преодоления трудностей» (поведенческая сфера).

Студенты с относительно продуктивными копинг-стартегиями описывали свое поведение в процессе совладания со стрессовой ситуацией скорее как отстраненное: «Это несущественные трудности, не все так плохо, в основном все хорошо». Причем в данном случае отстранение, уход от проблемы осуществляется не только в пространственной плоскости (устранение проблемы из поля сознания), но и во временной (перенос решения трудной ситуации из настоящего в неопределенное будущее: «Сейчас я не могу справиться с этим, но со временем смогу справиться с ситуацией»). Студенты данной группы выражали в высказываниях высокий уровень самоконтроля: «Я не теряю самообладания», «стараюсь никому не показывать своего состояния», кроме того, они обесценивали возникшую проблему: «По сравнению с проблемами других людей – это пустяк», (когнитивная сфера). В эмоциональной сфере студенты данной группы выражали протест, несогласие со случившимся или переносили ответственность решения проблемы на других людей, доверяясь и эмоционально раскрываясь перед ними. В поведенческой сфере относительно продуктивный копинг выражался в ориентации на расслабление, отвлечение, поиск новых ощущений, помощь другим людям.

Студенты с непродуктивными копинг-стратегиями в когнитивной сфере выражали в речи смирение, убежденность в безвыходности ситуации: «Временами кажется, что мне не выпутаться из этих трудностей». В эмоциональной сфере студенты данной группы были склонны впадать в отчаяние, состояние безнадежности, самообвинения или становились более агрессивными: «Я впадаю в отчаяние, рыдаю и плачу», «получаю по заслугам», «впадаю в бешенство». В поведенческой сфере студенты данной группы изолировались от проблемы: «Стараюсь остаться наедине с собой» или избегали возникшую проблему: «Стараюсь не думать». Таким образом, можно отметить общую направленность на будущее более активных студентов и фиксацию на настоящем с уходом в прошлое более пассивных учащихся, что выражается в речи в использовании глаголов соответствующего времени.

Итак, продуктивное копинг-поведение, характеризующееся высокой степенью активности личности, связано с позитивной переоценкой ситуации, обучение которой возможно осуществлять в психологической работе. В частности, при разработке программы тренинга по преодолению вербальной агрессии сирийскими студентами, которая предположительно оценивалась нами как реакция на военные действия на родине, акцент делался именно на том, чтобы как можно более позитивно вербально истолковать последствия случившегося и переоценить роль каждого из участников в своей собственной жизни и судьбе всей страны. Словесная формулировка играла при этом важную роль для раскрытия более далекой временной перспективы, позволяющей восстановить внутреннее равновесие. Задача смещения акцента с безобвинительной пассивной позиции («так угодно Богу») на активную позитивную точку зрения также осуществлялась посредством изменения когнитивных схем, выражающихся в речи. Таким образом, с помощью вербализации и языковой трансформации когнитивных схем, стало возможным повышение уровня активности личности в процессе совладания с трудной жизненной ситуацией.

Литература

[1]. Абульханова-Славская К.А. Психология и сознание личности. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 1999. − 216 с.

[2]. Васильева О.С., Демченко Е.А. Изучение основных характеристик жизненной стратегии человека // Вопросы психологии. – 2001. –№ 2. – С. 74–85.

[3]. Деркач А.А., Сайко Э.В. Деятельность как основание акмеологического развития субъекта и надситуативная активность как действенный фактор ее развития // Мир психологии. – 2008. – №2 (54). – С. 193–204.
[4]. Иващенко А.В. Особенности теоретической реконструкции идеи личности в зарубежной психологии // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2003. –№ 1. – С. 48-65.
[5]. Карабущенко Н.Б., Бабаева Е.С. Конфликтная психологическая дистанция в системе межкультурного взаимодействия // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2010. – № 1. – С. 20-24.
[6]. Медведская Т.С. Психологические детерминанты стратегии разрешения проблемы как составляющей оценочно-поведенческого компонента активности личности // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. − 2011. − № 2. – Том 17. – С. 225−228.

Казаков Ю.Н., Казакова Ю.Ю., Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Kazakov Y. Kazakov Yu.yu., Moscow

AKMEOLOGIC METHODS TO IMPROVE SUSTAINABILITY OF PUBLICSERVANTS' MENTAL HEALTH

Для реализации системного акмеологического подхода в повышении устойчивости психического здоровья государственных служащих, находящихся в экстремальных ситуациях, требуется соучастие многих отраслей обществоведения, естествознания, гуманитарных и технических наук. Акмеология как интегративная наука, сформировавшаяся на основе сотворчества обозначенных дисциплин, использует систему собственных познавательно-развивающих методов и привлекает исследовательский инструментарий других наук.

В нашем акмеологическом исследовании одной из главных проблем, которая еще не решена, но уже осмыслена, является диагностика противоречий, которые могут выступать как в тормозно-блокирующей, так и в развивающей форме. Как отмечали Л.Г. Лаптев, В.Г. Михайловский, В.А. Пономаренко, Н.Т. Селезнева, В.Д. Шадриков, во многих акмеологических исследованиях противоречия выявляются для самой постановки проблемы исследования. Это противоречие системы подготовки кадров, образования и отвечает современным социальным условиям и задачам сохранения здоровья. Но важную роль играют методы, направленные на выявление внутриличностных, профессиональных противоречий, главное, способность-неспособность личности удерживать противоречие в своем сознании.

Большую проблему акмеологии представляет собой подбор методов для алгоритмизации деятельности. Важно отметить, что понятие алгоритма, разработанное в педагогике (П.Я. Гальперин, С.В. Невзоров, Р.С. Сафин, М.Я. Виленский и др.), было определено как нормативное, необходимое для трансляции другому способа действия. В акмеологии, в частности А.А. Деркачем, понятие алгоритма приобретает не нормативный, а конструктивный характер, где *критерием нахождения алгоритма является оптимальность способа действия.*

Именно с этих позиций оказываются существенным подтверждением эмпирические данные, полученные В.А. Пономаренко на исключительных случаях деятельности, – «возможной надежности действий человека в экстремальной ситуации». Алгоритм деятельности задан всеми условиями обучения и опытом, но поиск и достижение алгоритма как оптимального решения в нестандартных ситуациях предполагает вовлечение в него всех психических, физических и собственно личностных ресурсов, их концентрацию. В этом контексте особое значение приобретает построение алгоритмов продуктивного использования акмеологических методов, обеспечивающих повышение устойчивости психического здоровья государственных служащих к стрессам и экстремальным ситуациям.

По мнению автора, к выше упомянутым методам, прежде всего, следует отнести развитие когнитивной сферы профессионала, развитие профессиональной составляющей центральной Я-функции и формирование рефлексивной культуры здоровья личности, саморегуляцию психических состояний, формирование ценностных ориентаций профессионала, акмеологический тренинг.

Развитие когнитивной сферы профессионала является необходимым инструментом повышения устойчивости психического здоровья государственных служащих. Прежде всего, данный метод включает в себя развитие санационного мышления и профессиональной памяти.

Санационное мышление в основе является обобщенным и опосредованным познанием рисков действительности, как и любой другой вид мыслительной деятельности. Оно осуществляется через решение задач самосохранения своего здоровья. В процессе постоянного оперирования специальным профессиональным материалом и под воздействием этого оперирования мыслительная деятельность специалиста специфически структурируется навыками противостояния рискам. Однако мышление это не только решение задач сохранения здоровья, но и развитие действительности, которая раскрывается, на основе возможностей здоровья, для мыслящей личности как пространство для новой деятельности.

Формирование санационного мышления госслужащих позволяет выявлять причинно-следственные связи преодоления стрессов управленческого процесса, анализировать и объективно оценивать результаты своей работы, планировать применение наиболее эффективных приемов, методов воздействия на окружающих [1].

В процессе профессиональной деятельности государственного служащего его мышление приобретает ряд качественно своеобразных особенностей, отражающих специфику этой деятельности.

Выявлены профессионально значимые свойства мышления госслужащего: инновационность, рефлективность, интуитивность решений; гибкость, прозорливость, способность к прогнозированию; конструктивность, представляемость будущих решений; индивидуализированность, применение заданного принципа; самостоятельность, инициативность, способность к конкретизации; оперативность, способность к обобщению; комплексность, совмещенность мыслительных действий [1].

Формирование этих профессионально значимых свойств и взаимосвязей мышления госслужащего может позволить повысить и устойчивость психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям.

Не менее важным процессом когнитивной сферы санационного мышления госслужащих является развитие его *профессиональной памяти*. Оптимальные свойства профессиональной памяти госслужащих формируются в процессе профессиональной деятельности и способствуют ее успешному выполнению. Профессио-

нальная память госслужащего должна быть эффективной вне зависимости от неблагоприятных внешних воздействий и стрессов. Поэтому формирование устойчивости мнемических процессов по существу является одним из важных условий повышения устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям.

Кроме того, одним из способов повышения устойчивости психического здоровья государственных служащих является *развитие профессиональной Я-функции.* В.С. Мерлин выделяет четыре компонента в структуре самосознания: сознание тождественности, сознание Я как активного начала, осознание своих психических свойств и социально-нравственную самооценку. В акмеологической модели формирования профессиональной Я-концепции государственного служащего (А.А. Деркач) выделяют шесть основных элементов, содержащих информацию, ориентированную на формирование определенной группы профессионально и личностно значимых качеств и способствующих повышению устойчивости психического здоровья. Это – личностно-гуманная ориентация, акмеологическое видение профессиональной реальности, овладение акмеологическими технологиями, развитие способности к интеграции с профессиональным опытом других, формирование рефлексивной культуры.

При чем *рефлексивная культура сохранения здоровья* позволяет проявлять готовность и способность творчески, по-новому осмысливать и преодолевать проблемные моменты, выходить из внутренних и внешних конфликтных состояний и ситуаций, умение обретать новые силы, смыслы и ценности, вовлекать и вовлекаться в непривычные системные межличностные и деловые отношения, ставить и решать неординарные практические задачи, особенно в экстремальных ситуациях. От уровня развития рефлексивной культуры сохранения здоровья зависит эффективность развития его творческого потенциала, что способствует повышению устойчивости психического здоровья личности.

Формирование ценностных ориентаций санационного мышления связано с проблемой профессионализма и зрелости человека. В профессиональной деятельности ценности здоровья трансформируются в цели его сохранения в условиях риска. Ценностное отношение к сохранению здоровья рассматривается как единство объективного и субъективного, где объективное состояние здоровья личности является основой ее избирательной профессиональной направленности на ценности профессиональной деятельности, стимулирующее активность специалиста. Ценностное отношение к здоровью оказывает общее стимулирующее воздействие на протекание мыслительных процессов и становится источником интеллектуальной активности; мобилизует творческие силы на поиск и решение познавательных задач; положительно влияет на качество знаний, их глубину и действенность, широту и систематизацию.

В целом ценностное отношение к здоровью является условием развития стремления к самообразованию и профессиональной самореализации.

Кроме того, ценное отношение к профессионализму служит показателем развития многих важных качеств личности: целеустремленности, сознательности, трудолюбия, широты и устойчивости [2, 3, 4, 5, 6].

В целом, ценностное отношение к здоровью как целенаправленно организованный процесс характеризуется формированием положительного отношения к профессиональной деятельности и может способствовать повышению устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям.

Распространенным *акмеологическим методом* повышения устойчивости психического здоровья является *саморегуляция психических состояний.* Саморегуляцию личности можно назвать одним из самых сложных уровней саморегулирования. Она, прежде всего, сазана с мобилизацией личностных уровней регуляции жизнедеятельности, когда надо переделывать не сложившиеся обстоятельства, а непосредственно себя, свои личностные ценности и психологические установки [6].

Выделяют эмоционально-волевой, мотивационный и личностный (смысловой) компоненты саморегуляции.

При этом, самокоррекция наиболее остро необходима госслужащим в экстремальных ситуациях для стабилизации эмоционально-волевого состояния, что способствует повышению устойчивости психического здоровья государственных служащих, успешности их профессиональной деятельности.

К эмоционально-волевому уровню саморегуляции состояний относят комплекс свойств, особенности и возможности человека, реализующихся с участием волевых процессов. Использование эмоционально-волевого компонента возможно в различных целях в зависимости от содержания задачи сохранения здоровья.

Основной целью эмоционально-волевой саморегуляции является уравновешенность эмоционально-волевой сферы личности (В.Д. Севостьянова, Ю.А. Шаранов, В.А. Кулганов, П.И. Юнацкевич), что является важным фактором, обеспечивающим продуктивность других акмеологических методов повышения устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям.

Стиль саморегуляции функционального состояния складывается из совокупности природных свойств и сложившейся в течение жизни системы приемов и способов саморегуляции состояния. Он обусловлен психофизиологическими ресурсами человека, его личностными особенностями, объективными условиями среды и особенностями профессиональной деятельности государственного служащего [4].

Различают психическую саморегуляцию как функцию психики, средство и метод регулирования психики. Целью саморегуляции является приведение себя в норму. Она осуществляется на двух уровнях: гомеостатического (адаптивного) типа и на высшем уровне (акмеологическом), когда инициатива исходит от самого субъекта. Саморегуляция произвольной активности является одним из способов повышения устойчивости психического здоровья государственных служащих и понимается как системно-организованный процесс по инициации, построению, поддержанию и управлению всеми видами и формами внешней и внутренней активности, которые направлены на достижение субъектом цели. Это сознательная активация определенных возможностей личности для осуществления профессиональной деятельности. Принцип саморегуляции раскрывает личностные способы организации управления психикой относительно объективных и субъективных условий деятельностей [1].

В.И. Щедров в структуре саморегуляции выделяет следующие компоненты: активационно-энергетический, эмоциональный, когнитивный. Последний включает в себя оценку ситуаций, выбор способа произвольной саморегуляции.

Система психической саморегуляции состояния включает в себя два уровня: произвольный и непроизвольный (безусловные рефлексы).

Произвольная саморегуляция состояния – сознательная саморегуляция, которая всегда индивидуально и личностно окрашена. На этом уровне реализуется личностная регуляция состояния. Важная роль в произвольной саморегуляции состояния принадлежит мыслительным процессам, которые являются необходимым усло-

вием реализации любого способа саморегуляции. Мышление может выступать как самостоятельный способ саморегуляции в форме самоубеждения.

Выделяют несколько методов саморегуляции. Это – мотивационная саморегуляция, эмоциональная саморегуляция, саморегуляция внимания, саморегуляция общего психофизиологического тонуса и операциональной активности.

К способам саморегуляции можно отнести аутокоммуникацию (самоубеждение, самовнушение и др.), когнитивную регуляцию (управление памятью и воображением, изменение направленности мышления, рационализация), установочную регуляцию, изменение обменных процессов и притока нервной импульсации в головной мозг (дыхательные и психомоторные упражнения, мышечно-сосудистая релаксация и тонизация, самомассаж и др.).

К активным формам повышения уровня санационного мышления в устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям следует отнести метод *акмеологического тренинга*.

Принципы акмеологического тренинга были разработаны под руководством А.А. Деркача (А.С. Гусева, В.В. Козлов, А.А. Деркач, А.П. Ситников). Основные методические описания акмеологического тренинга можно сгруппировать в методические комплексы по признаку их принадлежности к определенному типу методик и направленности на решение однородных задач.

В частности, методический комплекс психотехнологического анализа включает предваряющие собственно тренинговые процедуры исследования технологий, традиционно применяемых работниками определенной профессии, оптимизацию технологических цепочек, установление взаимосвязей между различными психотехнологиями, в том числе и относящимися к смысловой сфере личности, построение математической модели пространства данного вида деятельности, а также идеальной модели технологического строения, обеспечивающей высокую технологическую культуру.

Необходимым условием проведения акмеологического тренинга является предварительное тестирование и входное анкетирование участников тренинга для последующего соотнесения полученных данных с предварительно построенной математической моделью, коррекции данной модели, корректировки общего курса тренинга и построения индивидуально построенной программы для каждого участника тренинга. При построении такой программы учитываются также выполняемые на предварительном этапе индивидуальные медицинские, в том числе психиатрические, и психологические особенности участников тренинга и связанные с ними возможные ограничения в интенсивности тренинговых занятий и возможности применения отдельных методик. Если тренинг проводится с членами определенного коллектива, то необходимо проведение комплексного социально-психологического исследования данной группы с целью диагностирования групповых характеристик, которые могут оказать существенное влияние на уровень продуктивности деятельности всей группы и последующего внесения в структуру тренинга методических компонентов, необходимых для оптимизации соответствующих характеристик группы.

Методический комплекс тренинговых процедур состоит из собственно тренингов и групповых практических занятий по освоению ранее описанных психотехнологий.

Немаловажным является и рассмотрение акмеологического тренинга как комплексной обучающей игры, которая включает в себя три аспекта, связанных с формированием трех различных технологических компонентов профессионализма. В частности, ролевой аспект игры связан с межличностным компонентом профес-

сионализма, дидактический аспект связан с инструментальным компонентом профессионализма, а ситуационный аспект игры связан с гностическим компонентом профессионализма (А.А. Деркач).

Использование игровых методик с целью повышения уровня санационного мышления и устойчивости психического здоровья личности позволяет: создать необходимый контекст, моделирующий ситуацию профессиональной деятельности, которая требует применения предлагаемых и эксплицитно описываемых психотехнологий; создать более комфортную обстановку, способствующую эффективности усвоения внедряемых технологий; организовать занятия таким образом, чтобы активизировать поиск и имплицитное усвоение новых эффективных психотехнологий, необходимых для решения возникающих в игровом контексте задач самими участниками тренинга.

Кроме того, акмеологический тренинг включает в себя следующие методические комплексы: методический комплекс психотерапии, интеграции культуры здоровья, психофизического и медицинского обеспечения.

Применение этих методических акмеологических комплексов в сочетании с социально-психологическим тренингом может способствовать повышению устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям [7].

Существенную роль в оценке критериев, показателей, уровней оценки акмеологических методов повышения устойчивости психического здоровья кадров государственной службы имеют *эмпирические исследования*, которые отвечают комплексному, интегральному характеру акмеологии и направлены: на выявление связей и отношений разных систем, качеств; на поиск оптимальных связей систем; на поиск возможных, но отсутствующих в настоящем связей, которые могут быть установлены специальными практическими, технологическими средствами; на выявление в данный момент не реализованных, имплицитных свойств (на сферу возможного, но еще не действительного), а также на компенсаторные механизмы; на выявлений связей, имеющих ценностный для человека и его деятельности характер, причем не только положительных, но и отрицательных.

Практическое акмеологическое знание, а, следовательно, и эмпирическое исследование, характеризует «отсутствие серийности» (как в научном эксперименте) (А.С. Гусева, А.А. Деркач).

Известно, что в акмеологии немаловажную роль играют среднестатистические данные, и редко учитываются случайности, неожиданности и неудачные решения, которые имеют чрезвычайное значение для акмеологического исследования. Принцип индивидуализации и типологизации также характерен для акмеологических исследований, которые ориентированы на дифференциацию, а не универсализацию. Акмеология ориентирована и на полярности, и на исключения из правил, и на регрессивные случаи, которые в своей совокупности позволяют выявить реальные механизмы и закономерности развития личности, индивида, субъекта и индивидуальности [9 -12].

Кроме того, эмпирические методы акмеологического исследования характеризуются комплементарностью или взаимодополняемостью (например, метод, который применяется для диагностики, одновременно служит средством развития мышления, расширения сознания, самооценки и активации самосознания личности - К.А. Абульханова, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, Л.Г. Лаптев). Комплементарные методы, задавая смысловое, координатное пространство, в котором должен «разместить» в себя субъект, одновременно дают направление и актуализируют его самосознание и сознание в целом, происходит операция «объективации»

по Д.Н. Узнадзе, что служит сильным толчком потребности самосовершенствования [11]. Таким образом, *акмеологические методы из тестов превращаются в развивающие методы, что дает возможность развитию, выводя сознание из ограниченной зоны* (А.А. Деркач).

Для достоверной оценки методов повышения устойчивости психического здоровья государственных служащих к стрессам и экстремальным ситуациям в акмеологии здоровья может быть представлена следующая классификация эмпирических методов исследования, которая имеет различные уровни.

На первом уровне оценок состояния здоровья и санационного мышления выделяют:

а) эмпирические процедуры, которые подразделяются на: констатирующие, измерительные, изменяющие, совершенствующие, прогнозирующие, проектирующие;

б) эмпирические схемы исследования, устанавливающие последовательность эмпирических процедур и рассматриваемых систем, между которыми выявляются связи – социально-психологические, личностные, профессиональные;

в) лонгитюдные исследования изменений, происходящих в результате тех или иных нацеленных акмеологических или педагогических воздействий;

г) математические модели и математические методы установления связей, прямых и косвенных зависимостей, иерархий, уровней; социальные и профессиональные методы (анкетирование, опрос и т.д.), направленные на выявление акмеологически важных параметров и критериев; метод типологизации и классификаций.

Второй уровень включает в себя методы, адаптированные к акмеологическим задачам, из психологии, социологии, педагогики и других наук, а также методы исследования, разработанные непосредственно в рамках акмеологии. К данному уровню можно отнести:

1. Общие-диагностические и коррекционные методы (тесты личности, интеллекта, специальных способностей, уровня притязаний и достижения); биографические (личностные опросники, анкеты; проективные; рефлексивные; семантические; перцептивные; моторные и др.). Они обеспечивают мониторинг готовности личности, коллективов к профессиональной деятельности и профобучению, программно-целевое моделирование и прогнозирование профессиональной деятельности, определение компетентности кадров; отслеживание процессов профадаптации, профессионального роста, аттестации кадров и создание банка данных их профпригодности.

2. Экспертные оценки профессионального здоровья личности и проектирования карьеры, овладение алгоритмами продуктивного решения профессиональных задач и достижения профмастерства.

3. Развивающие методы стимуляции самопознания, самокоррекции здоровья кадров в процессе профессионального самопознания, тенденции рефелкесивной саморегуляции и самоорганизации профессиональной и творческой составляющей центральной «Я-функции» специалиста.

4. Психолого-акмеологические технологии:

а) психологического консультирования кадров и подготовки их к профессиональной деятельности на основе выявления системы факторов (психологических, психофизических, медицинских, психогенетических и др.), определяющих эффективность профподготовки;

б) формирование культуры санационного, социального и профессионального мышления, развития профессионального творчества, опыта работы, обеспечения психологической поддержки специалистов;

в) выработка эффективных алгоритмов деловой и личностной коммуникации, самоорганизации профессиональной и информационно-интеллектуальной деятельности, стилей лидерства и формирования управленческих команд, подбора и расстановки кадров: обучения технологиям рекламы, «паблик рилейшинз» и «тайм-менеджмента», прикладным способам воздействия (социально-психологическим, рефлексивным, когнитивным, организаторским, проектным и др.) на индивидуальное и общественное сознание;

г) выработка новых стратегий смены профессий и непрерывного профессионального образования, обеспечения внедрения научных (в том числе психолого-акмеологических) знаний в практику.

5. Собственно оригинальные методы акмеологии: акмеометрии, обеспечивающие компьютеризированную рейтинговую оценку психофизиологических, психических, личностных и профессиональных качеств персонала и кадров управления; акмеограммы, анализирующие различные виды профессиональной деятельности, ее цели, мотивы, средства, структуру, функции, алгоритмы действий и операций; акмеоигротехники, обеспечивающие интенсификацию профессионального самостановления и саморазвития в деловых и организационно-деятельностных играх; акметехнологии активизации резервных возможностей личности в профессиональной деятельности и в системах управления; акмеигрорефлексии, обеспечивающие раскрытие творческого потенциала личности, интенсификацию самосознания, критического и эвристического мышления, самосовершенствования в рефлексивно-инновационном акмеотренинге; гибкие автоматизированные экспертные и обучающие акмесистемы.

Третий уровень классификации эмпирических методов и процедур является конкретизацией выше приведенной по функции методов в самой акмеологии.

К *констатирующим методам* относятся различные способы диагностики: а) диагностирующее направление эмпирических исследований выявляет спектр психологических позиций (личностные особенности; психические состояния; способности, интеллект; психофизиологические состояния; жизненный путь, биография); б) диагностика выявляет профессиональные новообразования и степень соответствия профессии, успешность в профессии: диагностика профессионально важных качеств; диагностика для целей отбора – образовательного, обучающего, профессионального, иначе говоря это профессионально-целевая диагностика;

диагностика успешности обучения, тренинга, профессиональных проб; диагностика компетентности и экспертиза; аттестация кадров.

К *развивающих методам относятся*: а) методы совершенствования и саморазвития (методы духовного самосовершенствования, работа с ценностями сохранения здоровья; методы личностного и профессионального совершенствования, личностного роста; рефлексивные методы (рефлексия и рефлексика) как методы развития профессионального мышления и личностно-профессионального совершенствования; аутотренинги – саморегуляция; б) игротехники и различного рода групповые тренинги как акмеолого-психологические технологии и личностного, и психологического, и профессионального совершенствования; в) методы нейролингвистического программирования и метод «расширения сознания»; г) даптированная к акмеологическим целям психотерапия (разные виды) и др.

Субъектно-деятельностное направление методов и процедур, включающее сбор характеристик и требований профессиональной деятельности, ее средств, объектов, условий, ситуаций, видов, составления профессиограмм. Данное направление обеспечивается с помощью следующих методов: информационных, моделирующих, контролирующих, аттестационных, обучающих, алгоритмизирующих.

Воспользовавшись данным потенциалом акмеологических методов формирования санационного мышления, представляется возможным вскрывать комплексный характер взаимосвязей изучаемого *объекта – устойчивость психического здоровья* государственных служащих, осуществляющих свою работу в экстремальных ситуациях, и излагать выявленные закономерности более емко и системно.

Проведенный теоретический анализ акмеологических методов, способствующих формированию, оценке и повышению устойчивости психического здоровья личности, позволил выделить группу акмеологических методов повышения устойчивости психического здоровья. На взгляд автора, к данной группе следует отнести: психологические, социально-психологические, педагогические, санапсихологические методы, так как по нашим данным они повышают устойчивость психического здоровья и являются основой оптимизации профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях. Следовательно, психолого-акмеологические, социально-психологические, аутопсихологические воздействия на личность можно рассматривать как методы, способствующие повышению устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям.

Литература

[1]. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. – М.: РАГС, 1999 –2001.

[2]. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. – М.: РАГС, 1998. – 178 с.

[3]. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения профессионализма. – М.: Луч, 1993. – 23 с.

[4]. Деркач А.А., Маркова А.К. Профессиограмма государственного служащего. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 94 с.

[5]. Деркач А.А., Михайлов Г.С. Методология и стратегия акмеологического исследования. Монография. – М.: МПА, 1998. – 148 с.

[6]. Деркач А.А., Секач М.Ф., Михайлов Г.С. Акмеологические основы саморегуляции психической устойчивости руководителя. Монография. – М.: МПА, 1999. – 366 с.

[7]. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге. – М.: Совершенство, 1998. – 208 с.

[8]. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.:РАГС, 1996. — 308с.

[9]. Небылицин В.Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. – М.: Наука, 1976. – 336 с.

[10]. Секач М.Ф. Психическая устойчивость руководителя. – М.: КВАНТ, 1997. – 245 с.

[11]. Узнадзе Д.Н. Психология установки. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.

[12]. Щербина А.В. Психологические характеристики экстремальных ситуаций в управленческой деятельности. – М.: МААН, 1997. – 184 с.

Кириченко А.В., Москва

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Kirichenko A.V., Moscow

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF TRAINING ACTIVITIES AND THE POSSIBILITY OF ITS USE IN THE PUBLIC SERVICE

Современная практика государственной службы отмечает резкий рост научного и практического интереса к проблеме оценки эффективности профессиональной деятельности. Это обусловлено целым рядом причин, целенаправленно стимулирующих интерес к данной научной проблематике.

Анализ научной литературы по правовым, организационным, социологическим, психологическим и акмеологическим составляющим профессионализма специалистов различного профиля проблема оценки разрабатывается различными науками весьма интенсивно.

Вопросы подготовки, профессионального становления и форм оценки государственных служащих находятся в центре внимания различных наук: менеджмента (Н.А. Волгин, Ю.И. Иванов, А.А. Модин), социологии (В.Н. Воронин, В.Н. Князев, Ю.Д. Красовский, Б.К. Лисин, В.П. Горянов), психологии и акмеологии управления (А.А. Деркач, А.Л. Журавлев, В.Г. Зазыкин, В.И. Лебедев, Г.И. Марасанов, И.Н.Носс, Ю.В. Синягин, А.В. Филиппов и др.), прикладные исследования деятельности государственных служащих в отдельных регионах России (М.Г. Малькова, Л.В.Свиридова, Е.И.Швецова, С.Г.Косякова).

В научных исследованиях последних лет наиболее результативным выступает психолого-акмеологический подход к процессу оценки (С.А. Анисимов, А.А.Деркач, Ш.Н.Дроздов, И.Н.Носс, Л.В.Свиридова Ю.В.Синягин, Е.В.Селезнева, Л.А.Степнова, А.А. Суворова и др.), который позволяет комплексно рассматривать личность специалиста и руководителя в процессе становления его профессионализма и повышения уровня профессионального мастерства, выявлять акмеологические условия и факторы такого развития, которые могут быть обеспечены в процессе оценки.

Психодиагностические методы отбора и развивающе-коррекционные методы подготовки и переподготовки управленцев в системе государственной службы рассматривались в психологических и акмеологических работах (С.А. Анисимов, С.Н. Епифанцев, С.В. Иванова, Е.С.Жариков, А.М.Князев, Е.П. Кондратьева, Н.И. Конюхов, Е.П. Костенко, К.И. Лысенко, В.Н. Марков, Г.И. Марасанов, А.С. Мельничук, О.В. Овчинников, М.Ф. Секач, Ю.В. Синягин, А.А. Суворова, М.Л. Шаккум, Е.Г. Чирковская и др.). Вопросы аттестации, формирования резерва и в целом кадровой работы рассматривали А.В. Беляев, И.Н. Дроздов, С.С. Жидаев, Л.И. Катаева, Е.Б. Касьян, М.А. Ковалева, Т.В.Ковалева, Е.А. Могилевкин, Л.В. Свиридова и др.

Анализ показывает, что существующие традиционные подходы в оценке госслужащих в рамках конкурсного отбора, проведения аттестации, формирования управленческого резерва затрагивают оценку эффективности профессиональной

деятельности только косвенно и не выделяют его как основной, базовый, главный показатель в процедуре оценки профессиональной деятельности.

Однако анализ современной практики государственной службы показывает, что именно оценка эффективности профессиональной деятельности является основополагающим критерием. При этом следует особо подчеркнуть, что оценка эффективности профессиональной деятельности является одной из наиболее сложных проблем теории управления. От корректности проведения процедуры оценки эффективности зависит научность и валидность диагностики управленческого процесса, точность анализа управленческих проблем, обоснованность и адекватность применения технологий управления мотивацией профессиональной деятельности специалистов, обоснованность выводов, в конечном итоге успешность самой профессиональной деятельности.

В этой связи рассмотрим некоторые подходы в решении данной как научной, так и практической проблемы.

Прежде всего, следует отметить подход, получивший широкое распространение за рубежом, ключевым компонентом которого являются базовые (ключевые) показатели эффективности профессиональной деятельности (БПЭПД), представляющие собой технологию диагностики достижения стратегических и тактических целей, прежде всего, коммерческих структур.

Анализ научных источников показал, что проблема формирования система базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности разработана слабо. В нашей стране система ключевых показателей деятельности применяется не более десяти лет, а зарубежные специалисты используют данную систему в организации уже несколько десятков лет. Отечественные специалисты выделяют показатели отчетности, статистические критерии или нормативные требования. Одно из направлений теории управления персоналом включает в себя понятие «ключевые компетенции сотрудников», что в некоторой степени перекликается с понятием системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности. В последние годы в нашей стране консалтинговые структуры начали активно разрабатывать технологии, основанные на системе ключевых показателей деятельности, однако единой, общепринятой, универсальной системы до сих пор нет.

Данный подход предполагает инновационные средства и методы управления, ориентированные на постановку стратегических целей и определение персональной ответственности сотрудников за их выполнение. Технология управления по целям, подкрепленная выверенными материальными стимулами, позволяет мотивировать персонал на целенаправленное самосовершенствование и достижения «акме». Предложенная система служит, прежде всего, для оценки эффективности персонала, она позволяет проанализировать положение структуры в целом и каждого отдельного работника на момент исследования с точки зрения соответствия стратегическим целям структуры.

К сожалению, в практике российских коммерческих и государственных структур внедрение системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности не всегда дает ожидаемый результат. К ряду факторов, которые могут быть причиной неудачного применения системы базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности можно отнести некорректность применяемой методологии и, как результат, ошибки в выборе критериев, индикаторов и показателей, а также организационные просчеты на этапе разработки и внедрения данной технологии в систему профессиональной деятельности.

Анализ содержательной стороны технологии оценки показывает, что основное отличие ключевых показателей деятельности и критериев, по которым принято на Западе оценивать результаты работы является ориентация системы базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности на стратегические цели организации и их достижение, в то время как отечественные критерии не соотносятся со стратегией структуры, и оценивают преимущественно процесс реализации тактических задач.

Как показывает практика, эффективным инструментом стратегического и оперативного управления, который позволяет соотнести стратегические цели структуры с повседневной практикой на каждом уровне управления является система сбалансированных показателей. Данная система, разработанная Р. Капланом и Д. Нортоном, позволяет интегрировать различные показатели профессиональной деятельности, использование которых нацелено на определение степени эффективности, уровня сбалансированности целей, выявление причинно-следственных связей между ними с точки зрения практического продвижения в решении стратегических задач.

Основное противоречие, заложенное в организации процессов разработки и внедрения системы базовых показателей, заключается в том, что стратегия структуры, определение ее целей и задач являются прерогативой высшего управленческого звена структуры, в то время как реализация стратегии возлагается на конкретных исполнителей. Недостаточный обмен информацией между руководством структуры и сотрудниками, обусловленный, прежде всего, неэффективной системой прямой и обратной связи, крайне затрудняет реализацию персоналом стратегических задач.

С другой стороны, отсутствие конкретных стратегических целей у персонала отражается на системе мотивации их профессиональной деятельности и приводит к тому, что исполнители не координируют свои действия со стратегическими целями структуры. Несовершенство этого информационного канала вызывает острую необходимость в разработке эффективных технологий в системе управления, формирующих прочную основу при принятии управленческих решений, на основе валидной оценки эффективности деятельности структуры, соотнесенных с достижением ее стратегических целей. Таким инструментарием как раз и является система ключевых показателей деятельности, равно как и система сбалансированных показателей.

Использование базовых показателей эффективности профессиональной деятельности позволяет оценивать эффективность сточки зрения соответствия уровню достижения стратегических целей. Персонал, формируя отчеты о результатах своей работы по заданным показателям, имеет возможность сравнить итоги с ключевыми показателями и оценить реальную эффективность своего вклада в дело достижения глобальных целей конкретной структуры. Данная особенность системы базовых (ключевые) показателей эффективности профессиональной деятельности ложится в основу системы мотивации сотрудников структуры, технологий управления мотивацией профессиональной деятельности персонала.

Таким образом, задача системы ключевых показателей деятельности и системы сбалансированных показателей состоит в переводе стратегии структуры в комплексный набор показателей ее деятельности, определяющий основные параметры системы измерения и управления. Система показателей задает основу для формирования стратегии структуры и включает количественные характеристики для информирования сотрудников об основных факторах успеха, как на тактическом, так и на стратегическом уровне.

Данный подход позволяет осмысленно управлять мотивацией профессиональной деятельности, направлять энергию, способности и знания сотрудников на решение задач стратегического развития структур управления.

Основным критерием определения базовых показателей эффективности профессиональной деятельности является их соотнесение со стратегической траекторией развития бизнес структуры. Таким образом, базовый показатель эффективности профессиональной деятельности является производным от целей и стратегических задач бизнес структуры.

Система базовых (ключевые) показатели эффективности профессиональной деятельности является инструментом измерения, прежде всего стратегических целей и задач. Технологии диагностики, контроля и реализации целей и задач легли в основу концепции, которая стала основой современного управления и называется «управление по целям». Как известно, стратегическое управление - это комплексная система постановки и реализации стратегических целей, основанная на прогнозировании среды и выработке способов адаптации к ее изменениям, а также воздействия на нее. Разработка системы сбалансированных показателей является важным этапом в стратегическом управлении и реализации стратегии.

Система ключевых показателей деятельности является, по сути, комплексным подходом к эффективному управлению, и обеспечивает претворение в жизнь стратегии структуры. Управление по целям представляет собой метод управленческой деятельности, разработанный П.Друкером[2,8], предусматривающий вероятностное моделирование результатов деятельности и определение стратегических и тактических направлений их достижения. В соответствии с данным подходом, базовые (ключевые) показатели эффективности профессиональной деятельности даже на уровне решения тактических задач аккумулировать мотивацию сотрудников на реализацию стратегических целей. Современной системой управления по целям, является система базовых показателей эффективности профессиональной деятельности и включает в себя множество управленческих концепций, которые появились за последние несколько десятилетий[2,8,19]. Система базовых показатели эффективности профессиональной деятельности является прочной основой разработки и внедрения совершенной и эффективной системы управления мотивацией профессиональной деятельности сотрудников структур, формирования устойчивой мотивация персонала.

В зависимости от стратегии структуры различают разные базовые показатели эффективности профессиональной деятельности. В основном их применяют для определения результативности работы административно-управленческого персонала. Ключевые показатели эффективности делят на запаздывающие, которые отражают результаты деятельности по истечении периода и опережающие, позволяющие управлять ситуацией в пределах отчётного периода с целью достижения заданных результатов по его истечении.

Базовые (ключевые) показатели эффективности профессиональной деятельности являются частью системы сбалансированных показателей, устанавливающих причинно-следственные связи между целями и показателями, выявления закономерностей, закономерных зависимостей и тенденций, детерминант, условий и факторов влияющих на достижение стратегических целей.

Структура системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности определяется в зависимости от стратегии структуры. А также в зависимости от цели внедрения системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности. Для каждой выработанной стратегической цели разрабатываются базовые показатели эффективности профессиональной деятельности. С

помощью подбора системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности, которые являются, по сути, индикаторами соответствия уровня текущих показателей деятельности стратегическим целям структуры, измерителями достижимости этих целей, управленческий аппарат получает хорошо сбалансированную картину кратко- и среднесрочных целей, дифференцированных показателей профессиональной деятельности.

Количественные и качественные ключевые показатели, позволяющие оценивать деятельность, строить среднесрочные и долгосрочные прогнозы, для каждой структуры должен быть определен индивидуально, с учетом отраслевой специфики, решения стратегических и тактических, на основе следующих рекомендаций[2,8,]: определенные количественные параметры; единый алгоритм построения системы; измеримость заданных параметров; прямая корреляция с достижением стратегического результата; управляемость процедуры измерения; высокая мотивация профессиональной деятельности.

При разработке методов управления по системы базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности необходимо классифицировать индикаторы на[2,8,19]: системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности, которые имеют стратегический характер; системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности, которые имеют нормативный характер.

Отнесение показателя к стратегическому или нормативному типу зависит от выбранной руководителями стратегии структуры. И если достижение целевых значений системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности, носящих стратегический характер, существенно изменяет положение структуры, то значения системы базовых показателей эффективности профессиональной деятельности, носящих нормативный характер, нужно поддерживать на том или ином уровне в рамках выбранного краткосрочного периода. Показатели стратегического типа должны отражать конкурентные преимущества структуры.

Количество индикативных базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности соотносится с целями соответствующих служб и структурных подразделений. Примерами таких базовых показателей эффективности профессиональной деятельности могут быть показатели Скорость документооборота, Количество специализированных семинаров за сезон и т. д. Таким образом, индикативные показатели носят как опережающий, так и отсроченный характер.

Контрольные базовые показатели эффективности профессиональной деятельности задаются на верхнем уровне управления и своим числом соответствуют количеству проекций (перспектив), в рамках которых выделяются все показатели. Контрольные базовые показатели эффективности профессиональной деятельности носят исключительно отсроченный характер и являются основными показателями, с помощью которых вышестоящий уровень управления контролирует работу нижестоящего уровня.

Для интерпретации данных, полученных за определенный промежуток времени по ключевым показателям деятельности, анализируются фактические результаты работы по нескольким параметрам[2]: Эффективность: соотношение результата к использованным ресурсам. Относительная эффективность работы: по балльной шкале (недопустимый, низкий, плановый, лидерства). Соответствие целям. Соответствие эталону. Анализ динамики.

Ключевые показатели эффективности должны основываться на достоверных данных. Ключевые показатели деятельности должны быть понятны и просты в ис-

пользовании. Количество ключевых показателей должно быть ограниченным, небольшим. Система ключевых показателей деятельности должна соответствовать корпоративной культуре структуры. Для того чтобы построить эффективную систему ключевых показателей деятельности, она должна опираться на корпоративную культуру структуры, ее ценности. Это означает, что необходимо вырабатывать единую терминологию, однозначно понятную всем сотрудникам и не вызывающую противоречий и непонимания, кодекс стандартов поведения и непременно связать его с вознаграждением.

Благодаря использованию системы ключевых показателей эффективности сотрудники получают дополнительные полномочия, позволяющие улучшать уровень выполнения базовых показателей эффективности профессиональной деятельности, а также результативность и уровень компетентности, планировать свою карьеру. Использование технологии ключевых показателей деятельности позволяет предпринимать действия для повышения эффективности конкретной структуры.

Сама по себе, система ключевых показателей не изменит текущий результат и не начнет приносить доход, так как это всего лишь один из инструментов, с помощью которых сотрудники структуры могут способствовать достижению намеченных стратегических целей и, в конечном итоге, продвигаться по карьерной лестнице. В соответствии с результатами проведенных исследований [2,8,19], большинство компаний испытывает трудности с определением тех ключевых показателей деятельности, которые положительно влияют на работу сотрудников. Если ключевой показатель деятельности структуры сформулирован верно, и адаптирован к существующей стратегии структуры, это мотивирует сотрудников и приводит к увеличению производительности и общей эффективности структуры. Использование технологии базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности позволяет выстроить справедливую и прозрачную систему оплаты труда. Система ключевых показателей делает возможной дифференциацию вознаграждения, величина которого должна быть совместима с ценностью результата (цели) для структуры. Практика показывает, что невозможно переоценить эффективность системы, которая построена на зависимости вознаграждения, как от индивидуальных, так и от коллективных результатов деятельности.

Как показывает практика, базовые показатели эффективности должны сохранять свою валидность. После внедрения системы базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности необходимо постоянно проверять, продолжает ли она эффективно функционировать. Оценка на соответствие критериям ключевые показатели деятельности необходимо проводить по балльной либо процентной измеримой системе. Необходимо определять удельный вес того или иного базового показателя эффективности профессиональной деятельности по бальной шкале выраженности, учитывая, сколько баллов получает показатель при анализе. Чем больше баллов показатель набирает, тем более вероятно, что он относится к ключевому показателю деятельности. При соответствии ключевых показателей работы критериям, а также при анализе показателей с помощью выделенных критериев, система базовых (ключевых) показателей эффективности профессиональной деятельности способна привести к значительному увеличению эффективности структуры.

Однако соответствие выделенным критериям также не дает гарантии правильности и эффективности полученной системы ключевых показателей. Система ключевых показателей должна разрабатываться экспертами структуры. Экспертное распределение ключевых показателей деятельности по организационной структуре структуры является гарантией, что текущая деятельность в каждом структурном

подразделении осуществляется в нужном направлении, и способствует достижению стратегической цели.

Кроме обозначенного подхода, как альтернативную, можно поставить в один ряд с базовыми (ключевыми) показателями эффективности профессиональной деятельности, экспертную оценку профессиональной деятельности, которая занимает прочные позиции в системе государственной службы.

Экспертные оценки с успехом применяются в различных областях человеческой деятельности и находят свое отражения в работах таких известных ученых, как Б.Г. Литвак, О.И. Ларичев, Ю.В. Сидельников и др. [9, 10, 13, 15, 17, 18].

В русле психолого-акмеологической науки экспертная оценка рассматривалась при исследовании проблем повышения профессионализма специалистов в сфере управления человеческими ресурсами, психологического сопровождения процедур кадровой работы, акмеологической оценки, диагностики и мониторинга (Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, А.В. Жаринов, А.Л. Журавлев, В.С. Скворцов, К.М. Ушаков, А.В. Филиппов, В.М. Шепель и др.), а также в рамках управленческой акмеологии (О.С. Анисимов, С.А. Анисимов, И.В. Бухтиярова, А.А. Деркач, В.Г.Зазыкин, Н.И.Конюхов, Е.П. Кондратьева, Г.И.Марасанов, В.Н. Марков, В.Н. Маркин, А.Н. Морозов, А.С. Огнев, Ю.В. Синягин, С.А. Смирнов), индивидуально-психологические особенности экспертов изучались в работах Т.Г.Новиковой, Р.Р. Енакаевой и др.

В соответствие с существующими подходами «эксперт – это человек, которого лицо, принимающее решение (ЛПР), или проводящая экспертизу аналитическая группа считает профессионалом высокого уровня в каком-то вопросе, чьи оценки и суждения по поводу объекта экспертизы учитывается при принятии решений» [9,10].

Экспертиза (от франц. expertise, от лат. expertus-опытный) – это исследование специалистами (экспертами) каких-либо вопросов, решение которых требует специальных познаний (СЭС. М.:1989, С.1559).

Экспертная оценка – количественные и (или) порядковые оценки процессов и явлений, которые не поддаются непосредственному измерению.

Обобщеный теоретический подход по проблемам экспертной деятельности, данное понятие рассматривает как: обязательное получение информации, ее исследование (анализ), оценка, выработка предложений и возможных путей по направлению развития в виде заключения, при наличии специальных знаний у эксперта (привлеченного специалиста).

При этом акмеологическая экспертиза в профессиональной деятельности государственного служащего является междисциплинарным многофункциональным диагностическим методом изучения кадровых вопросов с точки зрения обнаружения в них потенциала акмеологического развития. Для реализации данной акмеологической стратегии в качестве особых средств создаются акмеологические комплексно-целевые программы, обладающие совокупностью таких свойств, как актуальность, прогностичность, рациональность, контролируемость, охватывающие все направления инновационной деятельности.

Акмеологическая экспертная деятельность – это особый вид экспертной деятельности, направленный на развитие социального субъекта (индивидуального или группового), включающий диагностику развития профессионально значимых параметров, оценку эффективности профессиональной деятельности, учет условий, факторов и детерминант, оказывающих на нее существенное влияние, а также построение траекторий и разработку психолого-акмеологических технологий личностного и профессионального развития.

Акмеологическая экспертиза в профессиональной деятельности в качестве инструментов реализации включает акмеологические технологии диагностики, оценки, мониторинга, коррекции и развития профессионализма кадров государственной службы и эффективности инновационных административных проектов[3,5].

Например, процедура отбора экспертов для оценки персонала предполагает, что эксперт должен обладать определенным набором качеств, которые ему помогут сделать валидное оценивание, а именно: стаж в подобной оцениваемой должности не менее 10 лет; успешное владение всеми компетенциями, которые необходимы для этой должности; постоянное совершенствование своих знаний по данным компетенциям, изучение новых методов, подходов; наличие ученой степени; необходимый набор личностных и профессиональных качеств, успешный опыт экспертной деятельности.

При этом инструментами оценки могут быть [9, 10, 16, 18]: беседа; тесты; интервью; кейсы; самооценка.

Подготовка экспертами стимульного материала для оценки испытуемого по компетенциям предполагает: разработку кейса, опросника, анкеты, теста, компьютерного симулятора по компетенции; определение критериев оценки стимульного материала экспертами; разработку математического аппарата для оценки экспертами стимульного материала; оценку стимульного материала; применимость разноплановых шкал для оценки стимульного материала; решение проблемы согласованности мнений экспертов. Для согласованности мнений экспертов возможно использование имеющегося математического аппарата[9, 10, 13. 15, 17, 18], так и разработка нового с учетом развития новых подходов в использовании экспертных оценок. Интерпретация результатов экспертной оценки должна полностью соответствовать требованию структуры.

Предоставление стимульного материала испытуемому по компетенциям может осуществляться либо по электронной почте, либо через сайт организации (в форматах Word, Excel).

Таким образом, сложившаяся система экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности, которая опирается на выверенный аппарат отбора экспертов, валидную систему технологий реализации процедур экспертной оценки, занимает центральное место в системе принятия управленческих решений. При условии построения научной модели субъекта экспертной деятельности оценки, корректного проведения процедуры отбора экспертов, экспертной оценки, анализа и систематизации полученных данных, учете возможных ошибок, полученные результаты являются добротной научной основой управленческих решений в системе государственной службы.

Какой из описанных подходов является наиболее продуктивным, с точки зрения решения стратегических задач в системе государственной службы, покажут целенаправленные исследования в этой области и широкая социальная практика, выступающая в качестве критерия истины.

Литература

[1]. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: Учебное пособие. Изд. второе, перераб. и доп. /Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007.

[2]. Ветлужских Е. Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей. М., 2008.

[3]. Галантэ М.В. Акмеологическая оценка как средство оптимизации профессиональной деятельности кадров государственной службы. Автореф. дисс…канд. психол. наук. – М. 2009, С.11.
[4]. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Синягин Ю.В. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих: Монография. М. 1998.
[5]. Енакаева Р.Р. Пути повышения точности экспертных оценок в процессе акмеологических экспертиз. - М,; 1999. - 38 с.
[6]. Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация/ Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2002.
[7]. Китаева Н.Н. Групповые экспертные оценки. Москва,1975.
[8]. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М, 2010.
[9]. Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении: Учебн. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:Дело, 2004. – 400 с.
[10]. Сидельников Ю.В. Теория и организация экспертного прогнозирования. М.: ИМЭМО АН СССР, 1990.
[11]. Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2009.
[12]. Сошников А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. – М.: Эксмо, 2009.
[13]. Статистические методы анализа экспертных оценок. Москва, 1977
[14]. Трояновский В.М. Математическое моделирование в менеджменте. Учебное пособие. – М.: Русская Деловая Литература. 1999. – 240 с.
[15]. Френкель А. А. Анализ факторов роста производительности труда с помощью экспертных оценок. Статистические методы анализа экспертных сценок. Москва, 1977.
[16]. Черепанов Б.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. Москва, 1989.
[17]. Шор Я.Б. Статистические методы анализа и контроля качества и надежности. Москва, 1962.
[18]. Экспертные оценки и их применение в энергетике. Под ред. Р.М.Хвастунова. Москва, 1977.
[19]. Эккерсон У.У. Панели индикаторов как инструмент управления: ключевые показатели эффективности, мониторинг деятельности, оценка результатов. М, 2007.

Кириченко А.В., Барложецкая Н.Ф., Москва

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Kirichenko A.V., Barlozetskaya N.F., Moscow

EXPERT ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES TUTOR HIGH SCHOOL

В условиях вхождения России в Болонский процесс, разработки и внедрения ГОС ВПО третьего поколения, проблемы формирования новой системы оценки ка-

чества образования в нашей стране приобретает особую актуальность. В рамках этого процесса проблема оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы выдвигаются на первый план.

Разработка и использование методологии в процессе исследования профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, представляющих научный, либо практический интерес, предполагает, прежде всего, использование имеющихся концептуального и инструментального аппаратов или разработку новых, в большей степени отражающих предмет изучения.

Построение моделей изучаемых явлений в этом процессе играет одну из ключевых ролей. Это обусловлено целым рядом оснований. С одной стороны, процесс моделирования является составным элементом построения концептуальных основ любой науки или практики, а сама процедура моделирования имеет концептуальную направленность, так как в ней используются категории, понятийно-терминологический аппарат, система теорий, законы, закономерности, отражающие предметные области знаний, занимающихся изучением объекта моделирования. С другой стороны, разработка инструментального аппарата в виде валидных методов, методик или технологий невозможна без использования моделей изучаемых явлений, выступающих в качестве теоретических ориентиров реализации практических исследований.

Построение психолого-акмеологической модели оценки профессионализма преподавателя высшей школы состоит в организации целостной, устойчивой, инвариантной, связанной с природой, с особенностями системы, зависящей как от свойств целого, так и от свойств, составляющих ее элементов. Ряд исследователей, в частности А.А. Деркач и А.С. Гусева (1997), О.В. Москаленко (2000) считают, что обращение к модели позволяет в наглядной форме не только представить акмеологический образ исследуемого явления, но и изучить его внутренние отношения, свойства, принципы строения и описать как единую систему.

Разработка психолого-акмеологической модели оценки профессионализма преподавателя высшей школы состоит в организации процедуры, в рамках которой воспроизводятся свойства, связи исследуемых систем и процессов, что позволяет оценить их состояние, сделать прогноз, принять обоснованное решение о внедрении в широкую педагогическую практику. Формирование психолого-акмеологической модели, по нашему мнению, учитывает три аспекта оценки профессионализма преподавателя высшей школы: социальный, личностный и деятельностный.

Анализ современной практики показывает, что потребность в специалистах-экспертах велика в различных областях профессиональной деятельности: начиная от международной политики, международного права, межнациональных отношений, образования, науки, культуры и заканчивая прикладными отраслями, такими как, например, проведение экспертизы инновационной педагогической деятельности.

В последние десятилетия экспертная деятельность стала распространенным явлением в образовательной практике: «экспертиза урока», «экспертиза инновационного проекта», «экспертиза опытно-экспериментальной работы», «экспертиза авторских программ», «экспертиза учебно-методических материалов». Формируется многоуровневая система экспертной службы: экспертные советы функционируют в отдельных образовательных учреждениях, районных органах управления, институтах повышения квалификации. Экспертные функции вводятся в должностные обязанности целого ряда специалистов: педагогов-психологов, методистов, заместителей директоров школ по научной работе и т.д.

Целенаправленный анализ научных первоисточников по проблеме экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы показывает, что профессиональная деятельность преподавателя высшей школы рассматривается как творческий процесс с целью воспитания, образования и обучения подрастающих поколений и взрослых [3].

Н.Ф.Талызина и В.С.Черепанов рассматривают педагогическую экспертизу как часть педагогической квалиметрии, занимающейся вопросами экспертизы учебной и методической литературы, структурирования и планирования учебного материала, построения профессиограмм, оценки личности ученика и рядом других вопросов, связанных с технологией обучения; Т.Г.Новикова рассматривает теоретические основы экспертизы инновационной деятельности в образовании.

В научных исследованиях последних лет, по нашему мнению, наиболее результативным выступает психолого-акмеологический подход к процессу оценки (С.А. Анисимов, А.А.Деркач, Ш.Н.Дроздов, И.Н.Носс, Л.В.Свиридова Ю.В.Синягин, Е.В.Селезнева, Л.А.Степнова, А.А. Суворова и др.), который позволяет комплексно рассматривать личность специалиста и руководителя в процессе становления его профессионализма и повышения уровня профессионального мастерства, выявлять акмеологические условия и факторы такого развития, которые могут быть обеспечены в процессе оценки. В этом контексте важны работы по профессиографированию, профессиограмме, акмеограмме (А.К.Маркова, В.Г.Зазыкин, Л.И.Катаева и.др.)

В соответствие с существующими подходами «эксперт – это человек, которого лицо, принимающее решение (ЛПР), или проводящая экспертизу аналитическая группа считает профессионалом высокого уровня в каком-то вопросе, чьи оценки и суждения по поводу объекта экспертизы учитывается при принятии решений» [4, С.134].

Экспертиза (от франц. expertise, от лат. expertus-опытный) – это исследование специалистами (экспертами) каких-либо вопросов, решение которых требует специальных познаний (СЭС. М.:1989, С.1559).

Под «экспертизой обычно понимают проведение группой компетентных специалистов измерения некоторых характеристик для подготовки принятия решения. Особенность такой процедуры измерения, как экспертиза, в том, что в качестве измерительных приборов выступают люди. Причины привлечения людей для оценивания объектов просты: либо сами объекты или их характеристики субъективны, либо нет соответствующих приборов, либо объекты и их характеристики предстоит создать (как это имеет место при составлении прогнозов развития какой-либо системы)[4, С.149]. Экспертная оценка – количественные и (или) порядковые оценки процессов и явлений, которые не поддаются непосредственному измерению.

Обобщеный теоретический подход по проблемам экспертной деятельности, данное понятие рассматривает как: обязательное получение информации, ее исследование (анализ), оценка, выработка предложений и возможных путей по направлению развития в виде заключения, при наличии специальных знаний у эксперта (привлеченного специалиста).

При этом акмеологическая экспертиза в профессиональной деятельности является междисциплинарным многофункциональным диагностическим методом изучения кадровых вопросов с точки зрения обнаружения в них потенциала акмеологического развития. Для реализации данной акмеологической стратегии в качестве особых средств создаются акмеологические комплексно-целевые программы, обладающие совокупностью таких свойств, как актуальность, прогностичность,

рациональность, контролируемость, охватывающие все направления инновационной деятельности.

Акмеологическая экспертная деятельность – это особый вид экспертной деятельности, направленный на развитие преподавателя высшей школы, включающий диагностику развития профессионально значимых параметров, оценку эффективности профессиональной деятельности, учет условий, факторов и детерминант, оказывающих на нее существенное влияние, а также построение траекторий и разработку психолого-акмеологических технологий личностного и профессионального развития.

Акмеологическая экспертиза в профессиональной деятельности преподавателя высшей школы в качестве инструментов реализации включает акмеологические технологии диагностики, оценки, мониторинга, коррекции и развития профессионализма кадров и эффективности инновационных проектов.

Таким образом, акмеологическая экспертная оценка – «это не только констатация факта соответствия и демонстрация отношения, но и проекция на будущее. На основании именно такой комплексности содержания оценки следует строить кадровую работу - влиять на мотивацию, интересы, склонности, чтобы наиболее полно реализовать потенциал руководителя для него самого и органа» [1, С.11].

Анализ научной литературы показал, что оптимизация акмеологической экспертной оценки состоит в:

- использовании психолого-акмеологических показателей (самосовершенствование, самосознание, самореализация, способности к адекватной самооценке, самоконтролю и саморазвитию);

- применении профессиограмм и акмеограмм, что позволяет решить проблему оценки профессиональных «акме» кадров управления в профессиональном развитии на каждой ступени карьерного роста;

- создании благоприятных акмеологических условий и факторов в процессе оценки руководителя, что вызывает у него заинтересованность в личностно-профессиональном развитии, активную творческую самореализацию, самосовершенствование и восхождение к профессиональному акме.

Вместе с тем проблема акмеологической экспертной оценки как средства оптимизации профессиональной деятельности преподавателя средней школы изучалась не достаточно и требует разработки в связи с практическим ее применением как в целях разработки и совершенствования целостной системы оценки эффективности профессиональной деятельности.

Критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности выражают основные признаки ее проявления через восприятие, понимание и оценивание. Например, анализ категориальной структуры семантического пространства личности преподавателя высшей школы, отнесенных к категории успешных в плане профессионального развития, свидетельствует о характерном для них: позитивном самовосприятии; высоком уровне интегрированности личности; наличии инициативы и ответственности; стремлении к высоким профессиональным достижениям; высоком уровне развития механизмов саморегуляции; позитивной Я-концепции; высокой степени удовлетворенности своим трудом и жизнью. Данные показатели могут быть отнесены к интегративному критерию успешности преподавателя высшей школы.

Проведенный нами научных первоисточников показывает, что возможно выделение шести внешних критериев оценки уровня развития профессиональной компетентности преподавателя высшей школы: ценностная ориентация на преподавательскую деятельность; степень развития профессиональных качеств и спо-

собностей (в там числе нравственных); творческая активность в процессе преподавания и воспитания; способность к профессиональному саморазвитию; признание компетентности преподавателя высшей школы; рефлексивная саморегуляция.

Классифиция акмеологических критериев и показателей акмеологической успешности преподавателя высшей школы, соответствующие разработанной структуре акмеологической успешности: 1) субъективный, ориентирующий на оценку степени осознания себя субъектом преподавательской деятельности; 2) деятельностный, ориентирующийся на оценку уровня развития педагогических способностей и личностно-профессионального потенциала; 3) объективный, ориентирующийся на выраженность и адекватность самооценки и оценки уровня его профессионализма руководителем, коллегами и студентами; 4) акмеологический, ориентирующийся на оценку уровня развития акмеологической составляющей личностно-профессионального развития преподавателя высшей школы.

В акмеологических исследованиях показано, что наиболее передовым является психолого-акмеологический подход к оценке эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, который позволяет в процессе оценки определить профессиональные «акме» в профессиональном развитии, достижение преподавателем высшей школы высоких уровней профессиональной деятельности, профессионального общения; овладение передовыми знаниями, умениями и навыками; определение личностно-профессиональных качеств преподавателя высшей школы (самосовершенствование, самообразование, самореализация, самоконтроль и др.); формирование новой системы ценностей и мотивов; становление психологической готовности к педагогической деятельности.

Акмеологической сущностью оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы является создание объективных и субъективных акмеологических условий для продуктивного раскрытия личностного потенциала преподавателя высшей школы, обеспечение прогрессивного личностно-профессионального развития, преумножение личностного потенциала.

В ситуациях оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы предполагается использование следующих методик.

Методика разработки критериев и показателей эффективности деятельности преподавателя высшей школы включает: обобщенный опыт зарубежных разработок в области оценки эффективности педагогической деятельности; обобщенный опыт отечественных разработок в области оценки эффективности преподавателя высшей школы; ориентировочную схему профессиограммы преподавателя высшей школы; консультации со специалистами; разработка проектов типовых должностных регламентов на основе системы критериев и показателей; проведение апробации критериев и показателей деятельности преподавателя высшей школы. В результате анализа должностных анкет и их корректировки в процессе обсуждения непосредственный руководитель составляет проект должностного регламента преподавателя высшей школы, который представляет руководителю ВУЗА для дальнейшего обсуждения, согласования и дальнейшего утверждения.

Должностные регламенты преподавателя высшей школы должны включать:

Профессиональные знания, необходимые для преподавания конкретной научной дисциплины: области знаний, в которых должен быть компетентен преподаватель высшей школы и которые он должен применять на практике. Профессиональные умения, навыки и деловые качества: организаторские способности, способность руководить людьми; способности к постановке целей и задач, стимулированию и мотивации учебной деятельности; умение самостоятельно принимать решения; аналитические способности, навыки по планированию деятельности; твор-

ческий подход к решению поставленных педагогических задач, способность к саморазвитию; умение готовить учебные материалы (подготовка тематических планов, курса лекций, учебных пособий, учебников и методических материалов) и профессионально проводить лекции, семинары, практические занятия, тренинги, зачеты и экзамены; опыт педагогической деятельности; навыки работы с организационной и вычислительной техникой; знание основ делопроизводства и др.

Показатели эффективности и результативности:

а) качество преподавания учебной дисциплины; б) профессионализм: умение в полном объеме применять знания, умения, навыки для выполнения должностных обязанностей и получения требуемого результата педагогической деятельности; использование системного подхода в решении поставленных задач; в) соблюдение сроков выполнения конкретной работы: соблюдение сроков разработки УМК; соблюдение плановых сроков написания учебников и учебных пособий; г) объем учебной и научной нагрузки, выполненной за год: выполнение плановых заданий в соответствии с должностными обязанностями в полном объеме; выполнение внеплановых и оперативных поручений.

Изучение методологической базы исследования проблемы акмеологических технологий экспертной оценки показало, что методы акмеологической оценки в системе профессиональной деятельности преподавателя высшей школы разделяются на качественные, комбинированные и количественные.

Качественные методы позволяют характеризовать оцениваемых преподавателя высшей школы, результаты их деятельности и поведения на описательном уровне (например, биографический метод, личная беседа, метод групповой беседы, матричный метод, анализ рекомендаций, интервьюирование и т.п.).

Количественные методы с определенной долей объективности дают характеристики уровня развития качеств оцениваемого преподавателя высшей школы и результатов их деятельности в числовых выражениях (например, метод бальной оценки, метод рангового порядка). В основу комбинированных методов положены как описательный, так и некоторые количественные измерения, вытекающие из первоначальных, качественных описаний (например, тестирование, анкетирование, метод суммируемых оценок, деловые игры.).

По направленности методов оценки можно выделить прямые и косвенные методы.

Прямые, или непосредственные - направлены на оценку результатов деятельности преподавателя высшей школы, проявлений его личности в поведении, взаимоотношениях в обычных, естественных условиях. При этом сам преподаватель высшей школы может не принимать участие в процедуре его оценки.

Косвенные, или опосредованные методы направлены на оценку деятельности и поведения руководителя в специально созданных условиях и ситуациях.

По целевому назначению методы оценки можно разделить на прогностические и практические.

Прогностические методы (групповая дискуссия, матричный метод, деловые игры и т.д.) позволяют построить модель профессионального становления, развития, модель профессионализма преподавателя высшей школы.

Практические методы (тестирование, анкетирование, метод балльной оценки) оценивают профессионализм преподавателя высшей школы по достигнутым результатам.

Акмеологическая оценка является средством реализации технологий оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы.

Критериальная база определяется спецификой деятельности преподавателя высшей школы, характером работы и целями профессиональной деятельности.

Обобщенно она состоит из следующих интегральных показателей: качественных и количественных характеристик выполнения профессиональной деятельности;

личностных и личностно-профессиональных качеств, влияющих на педагогическую деятельность, профессиональные взаимодействия, отношения с коллегами и студентами; потенциала для дальнейшего личностно-профессионального развития.

Для оценки профессиональной компетентности преподавателя высшей школы используется методика «Экспертная оценка профессиональной компетентности преподавателя высшей школы». По результатам оценки составляется персональный профиль профессиональной компетентности преподавателя высшей школы, который соотносится с эталонным, и на этом основании делаются выводы о его соответствии занимаемой должности, продлении и не продлении с ним контракта.

Дополнительно к анкетным, экспертным и тестовым методам оценки преподавателя высшей школы предлагается использовать проведение оценки преподавателя высшей школы в форме ассессмент-центра на основе вовлечения преподавателя высшей школы в ситуации, имитирующие преподавательскую деятельность. Оценка моделей поведения преподавателя высшей школы в ходе выполнения тренинговых заданий позволит наблюдателям зафиксировать показатели профессиональных компетенций по каждому преподавателю высшей школы, на этой основе составить интегративную оценку по каждой компетенции, дать рекомендации по их развитию до уровня соответствия требованиям профессиональной деятельности.

Организационно-технологическая структура экспертизы состоит из формулировки цели экспертизы, формирования на основе выверенных технологий отбора экспертов, экспертной группы, определения способа экспертного оценивания и способа выражения экспертами своих оценок, проведения экспертизы, обработки и анализа результатов экспертизы, повторные туры экспертизы, если есть необходимость уточнить или сблизить мнения экспертов, формирования вариантов рекомендаций.

В целях решения искомой задачи могут быть проведены следующие разновидности экспертизы: индивидуальные и коллективные; одно туровые и много туровые; с обменом информации между экспертами и без; анонимные и открытые.

По способу оценивания экспертный инструментарий делится на следующие виды:

- морфологический экспертный метод (в объекте, предмете оценивания выделяются в первую очередь основные структурные компоненты, элементы на определенной ступени их развития, в определенных ситуациях, (более подробно см.: Григорьева Е.А.,1974);
- метод рейтинга (объекты, предметы ранжируются по степени выраженности в них того или иного оцениваемого параметра);
- метод проективного оценивания;
- метод парного сравнения;
- метод ролевого списка и др.

По соотношению качественных и количественных параметров в оцениваемом явлении: - методы экспертной оценки качественно разнородных явлений,

- методы оценки качественно однородных явлений (в этом случае возможно широкое использование количественных показателей).

Экспертные оценки бывают различными по степени проявления творческого компонента.

1) Экспертные оценки, даваемые по заданному алгоритму, по заданной методике с использованием репродуктивных знаний, умений.

2) Экспертные оценки с элементами творчества. Нередко такой тип экспертных оценок продуцируется ситуациями, когда разработанные алгоритмы, методики экспертных оценок в силу тех ли иных причин не срабатывают,

3) Экспертные оценки творческого типа, это чаще всего бывает, когда не ясен алгоритм, методика оценок, шкалы, которые при этом должны применяться, когда качественные и количественные параметры оценок должны быть выбраны, обоснованы.

При этом следует заметить, что далеко не всегда можно уложиться в какую-либо широко известную и часто используемую схему. К экспертизе следует привлекать экспертов, принадлежащих к различным направлениям в соответствующей области знаний. Метод опроса (способ составления анкеты, число вопросов, повторные опросы) зависит от времени и средств, имеющихся в распоряжении группы экспертов.

В настоящее время существует достаточно мощный арсенал специально разработанных технологий получения экспертной информации.

При этом наблюдается следующая тенденция: усложнение методов, как результат усложнения задач, при помощи которых они решаются, и как результат этого усложнение структуры, их технологическая оформленность, обязательная выдержанность процедурных этапов: подготовка, сама процедура исследования, обработка полученных данных, их интерпретация, формулирование выводов, их реализации на практике; увеличение персонала, участвующего в процедуре, широкое использование мощного математического аппарата и компьютерных систем для обработки получаемых данных, позволяет говорить о постепенном перерастании методов и методик в технологии.

1. Интервью – метод получения экспертной информации, в рамках которого реализуется односторонний процесс формулирования поросов перед экспертами. Перечень вопросов заранее готовится организаторами экспертной процедуры, в соответствии с задачей всестороннего изучения объекта экспертизы.

2. Беседа – это один из наиболее распространенных методов получения экспертной информации в процессе общения с отобранным для этой процедуры экспертом. Беседа - двухсторонний процесс, в ходе которого идет свободный обмен мнениями между исследователем и экспертом.

3. Анкетирование – один из широко используемых методов в практике анализа управленческой деятельности для получения информации об анализируемом объекте. По мнению Б.Г.Литвака: «Профессионально проведенное анкетирование позволяет получить представление о состоянии объекта управления до и после реализации управленческих решений, об использованных управленческих технологиях и их результатах. Оно позволяет получать оценки объекта анализа, использованных управленческих технологий» [2, С.86].

4. Метод комиссий – технология получения экспертной информации, посредством выработки единого мнения группы экспертов. Как правило, проводится в форме открытой дискуссии по конкретной проблеме профессиональной деятельности. Единое групповое мнение вырабатывается посредством открытого или тайного голосования.

5. Метод суда – технология получения экспертной информации, калькированная с процедуры судебного процесса. По аналогии с судебным заседанием, все

участвующие в процедуре эксперты делятся на три группы: 1.»Сторона обвинения», 2. «Сторона защиты», 3. «Судья».

6. Метод «мозговой атаки» - один из наиболее применяемых в практике методов получения экспертной информации. Основная цель данной экспертной процедуры - генерирование экспертами новых идей по исследуемой проблематике.

7. Метод Делфи – широко используемая технология получения экспертной информации. Метод разработан О.Хелмером и Н.Делки и предусматривает реализацию сложной, многоступенчатой процедуры, состоящей из нескольких этапов.

8. Технология комплексной экспертной оценки

Технология комплексной экспертной оценки разработана на основе метода оценки 360 градусов, описанный Вордом в 1997 году. Данная технология подразумевает целенаправленный сбор разно уровневой информации относительно результатов индивидуума или группы, получаемый от окружения. Информация обычно имеет форму рейтинга, определяемого по различным компетенциям.

Таким образом, сложившаяся система экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы опирается на выверенный аппарат отбора экспертов, валидную систему технологий реализации процедур экспертной оценки, занимающей центральное место в системе высокоэффективной, комплексной организации труда преподавателя высшей школы. При условии построения научной модели субъекта экспертной деятельности оценки, корректного проведения процедуры отбора экспертов, экспертной оценки, анализа и систематизации полученных данных, учете возможных ошибок, полученные результаты являются добротной научной основой повышения эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы.

Литература

[1]. Галантэ М.В. Акмеологическая оценка как средство оптимизации профессиональной деятельности кадров государственной службы.– М. 2009.

[2]. Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении: Учебн. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:Дело, 2004.

[3]. Профессионализм педагогического труда в вузе. – М. 2006.

[4]. Трояновский В.М. Математическое моделирование в менеджменте. Учебное пособие. – М.: Русская Деловая Литература. 1999.

[5]. Френкель А. А. Анализ факторов роста производительности труда с помощью экспертных оценок. Статистические методы анализа экспертных сценок. М.1977.

[6]. Черепанов Б.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. М.1989.

[7]. Эккерсон У.У. Панели индикаторов как инструмент управления: ключевые показатели эффективности, мониторинг деятельности, оценка результатов. М, 2007.

Кириченко А.В., Егорычев С.П., Свинов Е.А., Москва

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ

Kiritchenko A.V., Egorychev S.P., Svinov E.A., Moscow

DEVELOPMENT OF PROFESSIONALISM OF STAFF OFFICE OF THE MINISTRY INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA

В условиях коренной реорганизации и формирования эффективной системы управления МВД России наиболее остро проявляется проблема формирования и развития профессионализма кадров управления МВД РФ

Разработка проблемы психолого-акмеологических особенностей развития профессионализма кадров управления МВД РФ напрямую связана с исследованием закономерностей формирования и развития профессионализма как акмеологического явления. Под профессионализмом понимается интегративная качественная характеристика специалиста-профессионала, которая отражает не просто новый высший уровень знаний и результативность человека в конкретной области деятельности, а определенную организацию сознания, психики человека (4). Это, прежде всего, комплексная характеристика специалиста, который в своем профессиональном развитии стремится достичь качественно более высокого уровня, и становится, по сути дела, качественно иным по своим личностным и профессиональным параметрам человеком – мастером своего дела.

Анализ научной литературы показывает, что профессионализм субъекта деятельности состоит из двух взаимосвязанных подсистем (3): профессионализма личности и профессионализма деятельности.

Профессионализм личности субъекта деятельности – это качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных умений и навыков, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами профессионального труда, что позволяет осуществлять профессиональную деятельность с высокой и стабильной подуктивностью.

Профессионализм личности субъекта деятельности определяется как качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень личностно-профессиональных и личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, креативности, отличающаяся высоким уровнем притязаний, состоянием мотивационной сферы и ценностных ориентаций, необходимых для осуществления деятельности с высокой стабильной эффективностью.

Известно, что акмеологическая наука ориентируется на исследование основополагающих характеристик профессионала в конкретном направлении профессиональной деятельности. С этих научных позиций профессионал трактуется как человек (специалист), «который овладел нормами профессиональной деятельности, профессионального общения и осуществляет их на высоком уровне, добиваясь профессионального мастерства, соблюдая профессиональную этику, следуя профессиональным ценностным ориентациям; который изменяет и развивает свою личность и индивидуальность средствами профессии; который стремится внести творческий вклад в профессию, обогащая опыт профессии; который стремится и и

умеет вызвать интерес общества к результатам своей профессиональной деятельности, способствует повышения веса и престижа своей профессии в обществе, гибко учитывает новые запросы общества к профессии» (5).

Исследуя феноменологию профессионализма как акмеологического явления, В.Г.Зазыкин отмечает, что «настоящий профессионал существенно отличается от обычного субъекта труда в данной профессии развитостью своих профессиональных свойств, качеств и умений, творческим подходом к делу, высокой отдачей в труде и его результативностью» (3).

Анализ литературы по разрабатываемой проблематике показал, что в равной степени учеными и практиками используются понятия «компетентность» и «компетенция», что затрудняет исследование данной проблемы, внося определенную путаницу.

Однако большинство авторов, в частности Дж. Равен, А.К. Маркова, М.А. Холодная, В. Руус, Ю. Веймер, СВ. Петрушин, А.В. Хуторской, А.А. Пинский, А.М. Саранов при употреблении данных понятий имеют в виду общие качественно-сущностные характеристики компетентности. Прежде всего, в данных подходах речь идет о признании психической природы компетентности, которая определяется мотивацией, поведением (в виде различных видов и способов деятельности) и ценностно-смысловыми ориентациями индивида. При этом, рассматривая сущность и структуру компетентности, указанные авторы по-разному определяют и ее компоненты: «виды компетентности» (Дж. Равен), «компетенции» (В. Руус, А.В. Хуторской), «компетентности» (А.К. Маркова, СВ. Петрушин, А.А. Пинский).

Компетентность (competentia - принадлежность по праву) - обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское, авторитетное мнение, осведомленность, авторитетность в определенной области. Следует отметить, что существует еще один аспект трактовки этой научной категории: competence - законно принятая способность общепринятого авторитета как личности или социального института совершать определенные акты или действия в конкретных условиях, круг полномочий. В соответствии с данными определениями считается, что компетентным (competens - принадлежащий, соответствующий, способный) является знающий, сведущий в определенной области; имеющий право по своим знаниям и полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо, имеющий право решать вопросы как подведомственные.

В рамках специализированных исследований акмеологическая компетентность понимается, как интегральная способность человека строить свое поступательное личностно-профессиональное развитие с постоянным усложнением задач и возрастанием уровней достижений, наиболее полно реализующих имеющиеся у человека психологические ресурсы (1). Акмеологическая компетентность применительно к оценке развития психологической готовности личности к саморазвитию может быть представлена необходимыми знаниями, актуализированными в таких умениях как: понимание задачи саморазвития и принятие выверенного решения (А.А. Деркач, Е.В. Селезнева).

Традиционно категория «профессиональная компетентность» в общепринятом понимании означает высокий уровень специальных профессиональных знаний и овладение разными сферами служебной деятельности, глубокое понимание насущных профессиональных проблем, деловую надежность и способность успешно и безошибочно решать широкий круг профессиональных задач (5). Это определение является описанием содержания данной категории на уровне общего в соответствии с методологическим принципом выделения трехуровневого знания: общего, особенного и единичного (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.Н. Мясищев). По мне-

нию указанных авторов, профессиональная компетентность специалистов проявляется в конкретных сферах: правовой, управленческой, информационной, социально-психологической и многое здесь зависит от уровня и направлений их деятельности. Поэтому очевидное преобладание этих проявлений в данных сферах деятельности является основанием для определения ее конкретных видов. В исследованиях подчеркивалось, что профессиональная компетентность и профессионализм тесно связаны между собой, но профессионализм как категория значительно шире. По этой причине правильнее рассматривать профессиональную компетентность как условие профессионализма.

Целенаправленный анализ диссертационного фонда по указанной проблематике показал, что в рамках психологических исследованиях профессиональная компетентность редко была объектом специальных исследований, в основном изучались ее отдельные проявления или стороны, которые рассматривались, главным образом, в контексте развития профессионального мастерства, повышения деятельности как необходимые знания, соответствующие квалификации, внимание уделялось им и в описаниях (Г.Г. Голубев, М.М. Дмитриева, Е.С. Кузьмин, А.К. Маркова, К.К Платонов и др.).

Проблема профессиональной компетентности и ее отдельных видов разрабатываемая в психолого-акмеологических исследованиях, проведенных в последние годы, рассматривалась преимущественно в прикладном аспекте. Однако, при этом не было обобщающих исследований ее видов, структуры и характеристик. В основном высказывались аргументированные суждения относительно ее структуры и содержания.

А.К. Марковой профессиональная компетентность трактуется не только как обладание знаниями, позволяющими высказывать авторитетное мнение, но и как «сочетание качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать ответственно, умение выполнять определенные трудовые функции» (5). Судить о наличии компетентности предлагалось по деятельности. В данной работе указывалось, что имеются различные подвиды профессиональной компетентности: специальная компетентность, проявляющаяся во владении собственно профессиональной деятельностью, способностью проектировать дальнейшее профессиональное развитие; социальная компетентность как ответственность за результаты своего труда, высокий уровень профессионального взаимодействия и общения; личностная компетентность - владение приемами личностного самовыражения, противостояния профессиональной деформации; индивидуальная компетентность - владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии.

В соответствии с акмеологическим подходом, компетентность рассматривается как элемент в системе закономерностей, условий и факторов, которые обеспечивают высший уровень в какой-либо профессиональной области деятельности (А.А.Деркач). В рамках акмеологических исследований компетентность определяется как одна из сторон профессионализма, отражающая степень соответствия специалиста требованиям профессии (А.К.Маркова, С.А.Комаров) и как доминирующий фактор, влияющий на эффективность деятельности (А.А.Деркач).

Психолого-акмеологической основой развития профессионализма руководящих кадров МВД РФ является система социально-психологических и профессиональных параметров личности, определяющих высокую эффективность правоприменительной деятельности.

Исследование показало, что профессионализм деятельности кадров управления МВД РФ обеспечивается следующими общими параметрами профессионализма личности.

Прежде всего, высоким уровнем социализации личности руководителя МВД РФ. Данный, профессионально обусловленный, параметр, напрямую связан с нормативностью поведения руководителя МВД РФ в любых, в том числе в сложных, экстремальных условиях юридического труда. Поэтому он является одним из главных факторов его профессиональной успешности.

К числу профессионально значимых свойств личности руководителя МВД РФ, составляющих данный параметр и обеспечивающих высокую эффективность профессиональной деятельности необходимо отнести:

- высокий уровень развития правосознания (как общего, так и профессионального);

- доминирование социально значимых мотивов в сфере мотивации профессиональной деятельности (стремление помогать людям, отстаивать их права, добиваться справедливости, противостоять преступности, непреклонно защищать законность, стремиться к достижению успеха в работе, наиболее полной реализации своих возможностей, завоеванию профессионального авторитета и уважения среди коллег и др.);

- честность, принципиальность, гражданское мужество, чувство долга, совестливость; ответственность, обязательность, добросовестность, исполнительность, дисциплинированность, аккуратность.

При этом отсутствие профессионализма характеризуется наличием у руководителя МВД РФ полярно противоположных качеств: низкий нравственный облик, нечестность, безответственное отношение к делу, недисциплинированность, склонность к алкоголизму.

Кроме этого развитие профессионализма личности кадров управления МВД РФ обеспечивается эмоционально-волевой устойчивостью личности руководителя МВД РФ. Данный параметр представляет собой систему психических свойств и качеств, обеспечивающих эмоционально-волевую устойчивость личности субъекта юридического труда и включает в себя: высокую работоспособность, выносливость в ситуациях длительных, интенсивных физических и психических перегрузок, способность сохранять целеустремленность и продуктивность деятельности в этих условиях; умение выдерживать стресс-факторы, высокий уровень самоконтроля над эмоциями и поведением, самообладание, способность сдерживать спонтанно возникающие импульсивные реакции; развитые адаптивные свойства нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность, активность, динамичность нервных процессов).

Отрицательно оцениваются следующие качества личности: низкий порог устойчивости к стрессу, избыточная эмоциональная напряженность; агрессивность, импульсивность поступков; невротические симптомы, быстрая истощаемость нервных процессов.

Ителлектуальной основой развития профессионализма кадров управления МВД РФ выступают когнитивные способностями руководителя МВД РФ, а также высокий уровень интеллектуального развития, что обеспечивается следующими психическими качествами:

- аналитико-синтетический склад ума, высокий интеллект, способности к абстрагированию, рефлексии;

- глубина, оперативность, широта, самостоятельность, продуктивность, гибкость, критичность, прогностичность мышления;

- широкий кругозор, эрудированность, разносторонняя культура;

- развитое воображение, наблюдательность, проницательность, интуиция;

- емкая память, способность к быстрой актуализации необходимой информации;

- способности к сосредоточению, высокой концентрации внимания и его быстрому переключению с одного объекта на другой;

- точное и адекватное восприятие;

- высокая умственная работоспособность.

Напротив, как качества, несовместимые с эффективностью профессионального труда, исследователями оцениваются: низкая умственная работоспособность, сниженная познавательная активность, низкий интеллект, неразвитое воображение, слабая память.

Кроме обозначенных, базовым параметром развития профессионализма кадров управления МВД РФ выступает профессиональной компетентностью как свойство личности руководителя МВД РФ. Составными ее частями являются: научно-методологическая, общеправовая, коммуникативная, социально-перцептивная, интерактивная, дифференциально-психологическая, аутопсихологическая компетентности. Данный параметр включает следующие свойства личности:

-способности устанавливать и поддерживать психологический контакт и развивать, в условиях правовой регламентации, межличностные отношения с различными субъектами интер и полисубъектного взаимодействия, преодолевать психологические и социальные коммуникативные барьеры в процессе общения;

- высокий уровень проницательности, способность правильно интерпретировать поведение, невербальные проявления собеседника и понимать его внутренний мир, психологические особенности, потребности и мотивы поведения, актуальное психическое состояние, дифференцировать правдивые и ложные показания; свободное владение вербальными и невербальными средствами общения;

- умение оказывать целенаправленное высокоэффективное психологическое воздействия, как в межличностном взаимодействии, так и во время публичных выступлений;

- развитая культура речи: правильность, четкость, точность, ясность, понятность, гибкость, убедительность, выразительность и образность устной речи, свободное владение письменной речью;

- вежливость, тактичность, чуткость, уважительное, внимательное, доброжелательное отношение к людям, умение слушать партнера по диалогу, эмпатийность (способность эмоционально отзываться на переживания собеседника);

- умение в конфликтных ситуациях избирать и проводить адекватную линию поведения, стратегию взаимодействия, гибкость, способность изменять, в зависимости от складывающихся обстоятельств, стиль общения;

- адекватную самооценку;

- чувство юмора.

Качествами, существенно затрудняющими процесс взаимодействия, снижающими его результативность, являются: замкнутость (аутизм), эгоцентризм, легкоранимое самолюбие, повышенная обидчивость, конфликтность, агрессивность; эмоциональная неустойчивость, слабое владение вербальными и невербальными средствами профессионального общения.

Базовой основой развития профессионализма кадров управления МВД РФ выступают организаторские способности руководителя МВД РФ. Организаторские способности позволяют руководителю МВД РФ, независимо от специализации его профессиональной управленческой деятельности, оказывать управляющее акмеологическое воздействие на различные субъекты, с которыми приходится взаимодействовать в процессе решения профессиональных задач.

По этой причине руководитель МВД РФ, особенно высшего управленческого звена, помимо глубоких профессиональных знаний и опыта должен иметь следующие качества:

-активность, энергичность, повышенную работоспособность;

- самостоятельность, инициативность, предприимчивость;

- настойчивость, целеустремленность, уверенность в себе;

- в мотивационной сфере, доминирование мотивов достижения успеха;

- высокую стрессоустойчивость;

- чувство ответственности за свои действия;

- развитые аналитические способности: рефлексивность, гибкость мышления, умение прогнозировать и планировать совместную деятельность, распределять задания с учетом возможностей и психологических особенностей каждого члена группы;

- социально-психологическая компетентность: умение устанавливать психологический контакт с людьми, проницательность, способность прогнозировать поведение подчиненных, понимать мотивы их поступков, доброжелательность к окружающим, психологический такт во взаимоотношениях с ними;

- умение контролировать ход и результаты совместной деятельности, критичность, требовательность к подчиненным;

- умение оказывать управляющее воздействие на коллектив, мотивировать и побуждать подчиненных к выполнению работы, направлять их и «заряжать» своей энергией. Последняя группа качеств является центральной среди других качеств, составляющих организаторские способности.

При этом качествами, существенно снижающими организаторские возможности руководителя МВД РФ, эффективность его воздействия на других лиц, являются: повышенная агрессивность, эмоциональная неустойчивость, пассивность, безответственность, избыточная мнительность, тревожность, сниженный интеллект, завышенная самооценка, властолюбие, пренебрежительное отношение к людям.

Высоко значимая роль творчества в развитии профессионализма кадров управления МВД РФ субъекта юридического труда продиктована профессионально-акмеологическими особенностями деятельности. Профессиональная деятельность руководящих кадров МВД РФ характеризуется чрезвычайным разнообразием предъявляемых к ней требований. С одной стороны, вся она, как это было показано выше, протекает в рамках правового регулирования, а субъекты этой деятельности - руководители, осуществляющие ее в силу своих служебных полномочий, неуклонно подчиняются требованиям закона, а также согласуют свою деятельность с требованиями юридической этики.

С другой стороны, профессиональная деятельность современного руководителя МВД РФ соотносится с самыми разнообразными сторонами жизнедеятельности. Предметом ее исследования являются различные эмоциональные состояния, конфликты, интриги, структуры социальных групп, лидерство и борьба за него, все многообразие проявлений потребностно-мотивационной сферы, которые обусловливают генезис человеческого поведения. Деятельность руководителя МВД РФ - многоуровневое, иерархическое явление. На каждом уровне достижение свойственных данному уровню целей обеспечивается соответствующими личностными структурами, что дает возможность перехода к достижению целей более высоких уровней деятельности (2).

Таким образом, акмеологическая парадигма достижения профессионализма кадров управления МВД РФ предполагает не только профессионально успешную

реализацию на уровне профессионального мастерства, но и с развитие личностно-профессиональных качеств, черт характера, раскрытием творческого управленческого потенциала личности руководителя МВД РФ, его нравственным совершенствованием. По этой причине становление настоящего профессионала в системе управления МВД РФ и развития его профессионализма, по нашему мнению, должно быть связано с личностно-профессиональным развитием, ориентированным на высокие профессиональные достижения в процессе саморазвития, самосовершенствования и самореализации. В процессе личностного и профессионального развития профессионализма кадров управления МВД РФ целенаправленно формируются, развиваются и совершенствуются личностные и деятельностные структурные подсистемы профессионализма управленческой деятельности, основанного на высокой нормативности профессионального поведения руководителя, эффективной Я-концепции, устойчивой мотивации на саморазвитие, самосовершенствование и самореализацию, профессиональных достижениях, рефлексивной самоорганизации и нацеленного на полное раскрытие творческого управленческого потенциала руководителя.

Литература

[1]. Деркач А.А. Методология и стратегия акмеологического исследования. – М., 1998.
[2]. Васильев В.Л. Юридическая психология. – М., 2008.
[3]. Зазыкин В.Г. Основы акмеологической теории профессионализма в управлении. – М.: Эко, 2004.
[4]. Климов Е.А.. Образ мира в разнотипных профессиях.. М.: МПСИ, 1995.
[5]. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.

Кириченко А.В., Молодцов И.А., Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКОВ ГИБДД

Kirichenko A.V., Molodtsov I.A., Moscow

AKMEOLOGICAL TECHNOLOGIES OF FORMATION OF POSITIVE IMAGE OF THE TRAFFIC POLICE OFFICERS

Имидж сотрудников ГИБДД является важнейшей составляющей профессионализма, значимо влияющей на эффективность профессиональной деятельности. Анализ правоприменительной деятельности показывает, что имидж субъекта юридического труда напрямую зависит от системы отношений и оценок, доминирующих в социуме по отношению к системе правоохранительных органов вообще и ГИБДД в частности. Соответственно отдельные сотрудники ГИБДД воспринимаются гражданами как часть правоохранительной системы, как представители Закона, находящиеся на службе у государства и выполняющие очень важные государственные функции обеспечения безопасности дорожного движения.

Анализ правоприменительной деятельности сотрудников ГИБДД показывает, что она относится к сложным видам высокоинтеллектуальной деятельности. При этом, по своему социальному значению, профессиональная деятельность выступа-

ет как общественная (государственная) деятельность, направленная, прежде всего, на защиту интересов личности, общества и государства [3]. Профессиональная деятельность сотрудников ГИБДД представляет собой разновидность государственной службы, с присущими этой деятельности специфическими особенностями.

По своему содержанию профессиональная юридическая деятельность, особенно в части касающейся правоприменения, представляет собой конфликтное взаимодействие. Анализ практической правоприменительной деятельности показывает, что для правоприменительной деятельности сотрудников ГИБДД характерна необходимость преодоления сопротивления отдельных лиц, а в некоторых случаях и организованных групп. Практика правоприменительной деятельности свидетельствует о том, что сотрудник ГИБДД в поисках истины нередко наталкиваются на пассивное или активное сопротивление со стороны заинтересованных лиц.

По условиям деятельности юридическая деятельность сотрудников ГИБДД по большинству ключевых направлений является экстремальной деятельностью. Экстремальность деятельности определяется особенностями борьбы с преступностью, ненормированным графиком работы, огромным, иногда чрезвычайным, объемом выполняемой работы, реализуемой в условиях дефицита времени, испытываемыми сотрудниками нервно-психическими перегрузками.

Негативный имидж сотрудников ГИБДД, сложившийся в современных условиях, отрицательно влияющий на эффективность профессиональной деятельности, определяет высокую актуальность разрабатываемой проблематики.

Анализ научных первоисточников показывает, что научные теоретико-методологические предпосылки исследования имиджа как социально-психологического явления были созданы к началу XX века. Теоретическая и методологическая разработка проблемы имиджа велась в разных направлениях: имиджа личности, корпоративного имиджа, имиджа товаров, имиджа политики и т.д. Среди зарубежных авторов, занимающихся исследованием имиджа личности, важную роль сыграли научные разработки К.Болдинга, П.Берда, Ф.Баури, Ж-П.Бодуина, Д.Бурстина, П.Вейла, Т.Д.Свана, М.Спиллейна, Р.Хоффа, П.Чисхольма, Б.Швальбе и др. Проблемы формирования корпоративного имиджа, имиджа учреждения, организации разрабатывали А.Дейян, Б.Карлоф, Х.Маккей, М.Мескон, Ф.Роджерс, Ф.Хедоури, Ли Якокка и др.

На разработку теоретических основ имиджа, в значительной степени повлияли психологические исследования социальных представлений (С.Московичи), исследования символического интеракционизма и символической природы имиджа (Г.Блумер, Дж.Мид, Т.Шибутани и др.), теория мотивации (Ф.Герцберг, Д.Мак Клелланд, А.Маслоу).

В отечественной науке проблема имиджа разрабатывалась Е.В.Авериным, В.М.Герасимовым, И.Н.Гомеровым, О.И.Гордеевой. Г.А.Гульбинским, П.С.Гуревич, Е.В.Егоровой-Гантман, А.Н.Жмыриковым, В.Г.Зазыкиным, О.В.Иванниковой, И.А.Носковым, А.Ю.Панасюком, Е.Б.Перелыгиной, О.А.Феофановым, Р.Ф.Фурсом, Е.Б.Шестопал и др.

Основополагающую роль в исследовании имиджа сотрудника ГИБДД сыграли труды основоположников акмеологической науки: К.А.Абульхановой. Б.Г.Ананьева, О.С.Анисимова, А.А.Бодалева, А.А.Деркача, Н.В. Кузьминой, А.К.Марковой, И.Н.Семенова и других. При этом, как отмечает Костенко Е.П.[4], в психологии главной составляющей исследования феномена имиджа являлась его трактовка как образа. Разработка представлений об имидже в этом понимании осуществлялась в двух направлениях. Д.Мид анализирует образ как способ самовыражения, самосознания, самореализации субъекта. И.Гофман, Ч.Кули

рассматривают его как специфический продукт для воспринимающих этот образ субъектов. Схожие идеи, повлиявшие на современные теории имиджа, представлены в работах Морено, который в разрабатываемом им социометрическом методе соединил идеи самореализации и самопрезентации с ролевой игрой. Он полагал, что коллективная «игровая деятельность», осознанная участниками, повышает эффективность самопрезентации личности и служит инструментом социального конструирования, играющего важную роль в процедуре социализации личности, выработке психологических механизмов построения эффективных интер и полисубъектных отношений в социуме.

Теоретическая разработка исследуемой проблематики показала, что концепции массового сознания Д.Жоделе, П.Кодола, С.Московичи и других ученых, анализирующих в своих работах процессы формирования различных образов в социальных установках и представлениях массового сознания, оказали значительное влияние на разработку современной теории имиджа. При этом под социальными представлениями они понимали совокупность понятий, утверждений и объяснений, рождающихся в повседневной жизни в ходе межличностной коммуникации. Образы в интерпретации этих исследователей выступают как некие символы в типологии личностей и событий. Данные идеи создали теоретическую основу исследования образов массового сознания, включая аспекты, касающиеся проблемы имиджа.

Особого внимания заслуживает анализ имиджа в психоаналитических исследованиях. Исследуя типы социального характера разных эпох, и раскрывая их черты, Э. Фромм описал как неэффективную рыночную ориентацию личности, при которой доминирующую роль играют не ее профессиональные качества, а способность, что очень характерно для рыночных отношений, продавать себя на рынке труда. Современные зарубежные исследования имиджа профессионала в научной литературе представлены достаточно широким спектром концептуальных подходов в трактовке изучаемого явления. Квинтэссенцией этого разнообразия подходов, с точки зрения понимания его сущностных оснований, является трактовка исследуемого явления имиджа, описанная П.Бердом, как «полная картинка вас, которую вы представляете другим. Она включает то, как вы выглядите, говорите, одеваетесь, действуете; ваши умения, вашу осанку, позу и язык тела; ваши аксессуары, ваше окружение и компанию, которую вы поддерживаете».

В соответствии с точкой зрения А.Ю.Панасюка «Ваш имидж – это то мнение о Вас, которое сложилось у определенной группы людей…»[5], «имидж характеризуется не только знаком «+» или «-», но и весьма заметной субъективностью» [5,С.13].

Особо следует подчеркнуть, что, в нашей стране активные специальные исследования имиджа профессионалов стали реализовывать только в середине девяностых годов прошлого столетия. Это было связано с обострением политической борьбы, процессами демократизации общества, с развитием демократических институтов выборов в законодательные и исполнительные органы власти, породившим острую конкуренцию в системе выборов, что вызвало потребность в технологиях формирования привлекательных образов, как эффективного инструмента политической борьбы.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что трактовка категории «имиджа» в современном русском языке не является синонимом понятия «образ». По нашему мнению, корректнее было бы определить имидж как разновидность образа, основанием формирования которого является не любое явление действительности, а явление, имеющее субъектные свойства. Например, данными свойствами может обладать человек, организация, коллектив, группа и, наконец, любой пред-

мет, если ему в процессе создания и восприятия приписываются субъектно значимые качества. В этом случае можно говорить об имидже города, страны, фирмы, определенного печатного издания, того или иного товара и т.д. [4].

Целенаправленный анализ научных первоисточников показывает, что в последнее время стало активно развиваться новое направление в исследовании феноменологии имиджа через призму интерсубъектного взаимодействия [2]. Его основу составили как психологические, так и акмеологические концептуальные подходы: субъектно-деятельностный, который исследует технологические основы, комплексную систему построения позитивного имиджа конкретного субъекта профессиональной деятельности; коммуникативно-перцептивный, отражающий процесс восприятия, понимания и оценки имиджа, и рефлексивно-символический, который анализирует символическую природу имиджа. Предложенная концепция имиджа значительно расширила спектр феноменологического анализа, сформировала методологические основы комплексного исследования этого явления в акмеологической науке.

Следует особо отметить, что понимание имиджа субъекта правоприменительной деятельности с позиций современной акмеологической науки предполагает рассмотрение этого явления, как сложного с точки зрения дифференциации структуры и психологических механизмов, лежащих в его основе, психологического образования, формирование, развитие и совершенствование которого детерминировано правоприменительными особенностями и спецификой профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД, характером ее содержательной стороны, определяемой разнообразием функциональных обязанностей. При этом теоретически возможны различные варианты соотношения структурных компонентов имиджа, детерминированные профессиональной деятельностью сотрудника ГИБДД.

Особенности акмеологического содержания имиджа субъекта профессиональной деятельности определяются в значительной степени его субъектной составляющей, а именно комплексными психолого-акмеологическими характеристиками личности субъекта. Важнейшей из них является профессионализм в правоприменительной деятельности как интегральная правовая и социально-психологическая характеристика, отражающая уровень овладения профессией сотрудником ГИБДД, которая означает, что сотрудник выполняет функциональные обязанности, возложенные на него, на уровне высоких стандартов, сложившихся в профессиональной деятельности. Конкретные акмеологические показатели профессионализма сотрудника ГИБДД выражаются в следующих характеристиках: качественной характеристике профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД; акмеологической компетентности - высоком уровне подготовленности сотрудника ГИБДД к решению не только профессиональных, но и человековедческих задач, в конечном итоге – в способности сотрудника ГИБДД придавать правовому решению акмеологическое содержание.

Исследование имиджа сотрудника ГИБДД в акмеологическом аспекте предполагает определение не только объективных и субъективных характеристик профессиональной деятельности и личности субъекта правоприменительной деятельности, но и возможностей и предпосылок их развития как основы развития его имиджа. Выяснение возможностей такого развития с акмеологических позиций предполагает:

- определение акмеологических критериев, уровней и показателей, влияющих на имидж сотрудника ГИБДД;

- выявление акмеологических условий и факторов, способствующих развитию профессионализма профессиональной деятельности и личности сотрудника ГИБДД как объективного и субъективного оснований развития имиджа;

- выяснение правовых, акмеологических и социально-психологических механизмов развития имиджа сотрудника ГИБДД.

В акмеологическом понимании критерии, показатели и уровни имиджа определяются, прежде всего, сущностью профессиональной деятельности и сотрудника ГИБДД как субъекта этой деятельности, его личностных качеств, уровня профессионализма.

Анализ критериев, показателей и уровней оценки имиджа связан с тем, что в рамках обозначенных выше акмеологических подходов мы неизбежно должны рассматривать явление имиджа с точки зрения таких категорий, как субъектность, эффективность и оптимальность профессиональной деятельности и личности сотрудника ГИБДД.

Качественной характеристикой акмеологичности деятельности с точки зрения субъектности является способность сотрудника ГИБДД выстраивать отношения различного уровня на основе субъект-субъектной парадигмы.

Проведенный анализ результатов социологических исследований имиджа сотрудника ГИБДД выявил, что по совокупности показателей, оказывающих непосредственное или опосредованное влияние на имидж современного сотрудника ГИБДД, реальная и оптимальная модели имиджа не совпадают, а некоторые из характеристик прямо противоположны друг другу.

При этом самое главное, принципиальное противоречие между ними выражено в показателях приоритета у современных сотрудников ГИБДД личных и корпоративных интересов над общественными и государственными интересами. Это дает основание для вывода, что современные сотрудники ГИБДД в профессиональной деятельности не полностью реализуют свою главную функцию, а именно – служение интересам гражданского общества и государства. Именно это, на наш взгляд, является главной причиной невысокого имиджа сотрудников ГИБДД в глазах значительного числа граждан.

Кроме того, проведенное исследование, а также результаты исследований, полученные в рамках диссертационных и других научных работ, выполненных на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности, в которых анализировались различные стороны профессиональной деятельности и личности субъекта профессиональной деятельности, позволили выявить и другие конкретные характеристики, негативно влияющие на имидж сотрудников ГИБДД. К ним относятся показатели эффективности профессиональной деятельности с точки зрения акмеологических критериев (социально-психологическое состояние общества, субъект-субъектность, идентичность деятельности и личности сотрудника ГИБДД, доверие к правоохранительным органам и другие).

Сопоставление результатов теоретического анализа и данных, полученных в эмпирических исследованиях, позволяет сделать общий вывод о необходимости коррекции имиджа современных российских сотрудников ГИБДД и разработки системы его оптимизации, в основу которой положено совершенствование различных сторон профессиональной деятельности и личности сотрудника ГИБДД посредством системы разработанных для этой цели *психолого-акмеологических технологий*.

Эта система включает:

- технологическое обеспечение психолого-акмеологического сопровождения правоприменительной деятельности ГИБДД;

- внедрение специально разработанных технологий повышения эффективности профессиональной деятельности и психолого-акмеологической компетентности сотрудников ГИБДД;

- организацию психолого-акмеологической службы ГИБДД, одной из главных задач которой должно стать формирование положительного имиджа службы в целом и каждого сотрудника;

- разработку и реализацию теоретической и прикладной подготовки кадров ГИБДД.

С содержательной точки зрения теоретическая и прикладная подготовка сотрудников ГИБДД должна строиться на основе специально разработанной акмеологической концепции и программы и включать разделы, связанные, с одной стороны, с раскрытием содержания, специфики, функций и т.д. профессиональной правоприменительной деятельности, с другой, - личностных (психологических свойств и качеств) и профессиональных характеристик (специальных знаний и умений), необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

Вариант такой программы акмеологической подготовки с содержательной точки зрения может включать следующие блоки:

- характеристика специфики акмеологического содержания профессиональной деятельности ГИБДД как таковой;

- раскрытие акмеологических социально-профессиональных качеств сотрудников ГИБДД;

- анализ психологических основ личностно-деловых качеств сотрудника ГИБДД, соответствующих эффективной реализации профессиональной деятельности;

- исследование реальных индивидуально-психологических качеств сотрудника ГИБДД (объективность самооценки, эмоционально-волевых, коммуникативных качеств, степень психологической устойчивости);

- развитие показателей правовой и общей культуры.

Сравнительный анализ теоретических представлений об акмеологическом содержании имиджа сотрудника ГИБДД с результатами эмпирического исследования свидетельствует о существенных расхождениях в главных характеристиках, влияющих на имидж, а именно: в требованиях к сотруднику ГИБДД, таких как, обладание высокими нравственными качествами, чувством гражданской ответственности, наличие устойчивых морально-нравственных ориентиров, развитых организаторских способностей, правовых и психологических знаний, обладание лидерскими качествами и реальном образе сотрудника ГИБДД, для которого характерно ориентация в своей профессиональной деятельности в первую очередь на личный и корпоративный интересы, отсутствие или слабая выраженность нравственной и гражданской позиции. Выявленные расхождения в интерпретации и оценках важнейших профессиональных, морально-нравственных, правовых, психологических и других характеристик сотрудника ГИБДД можно квалифицировать как феномен диверсификации имиджа сотрудника ГИБДД и является признаком его разрушения, девальвации и обесценивания.

Акмеологическая система оптимизации имиджа сотрудника ГИБДД базируется на выявленных в результате теоретического и эмпирического исследований закономерностях, а именно: влияние на имидж политика эффективности его профессиональной деятельности, выраженной в реальных достижениях в области обеспечения безопасности дорожного движения; высокая значимость лидерского

фактора; а также выстроенная система совершенствования и развития профессиональных качеств сотрудника ГИБДД.

Объективными акмеологическими условиями и факторами оптимизации имиджа современного сотрудника ГИБДД являются:

общественно-исторический запрос на профессионалов правоохранительных органов, обладающих способностью к саморазвитию, воспитание готовности сотрудника ГИБДД к личностно-профессиональному развитию и самосовершенствованию;

создание социальной и профессиональной развивающей среды, наличие научно-методической базы формирования и развития профессионалов;

особая организация учебного процесса, акмеологический, творческий тип профессиональной среды.

Субъективные условия оптимизации имиджа сотрудника ГИБДД определяются, прежде всего, преодолением следующих противоречий:

между теоретической и практической подготовкой в области правоприменительной деятельности;

между усвоенными научными знаниями в области права и неумением применять их в профессиональной деятельности;

между растущими требованиями к профессиональной деятельности и низкой эффективностью личностно-профессионального развития сотрудников ГИБДД;

между ростом информационной составляющей профессиональной деятельности и стереотипными подходами многих современных сотрудников ГИБДД в самореализации их как субъектов правоприменительной деятельности;

между стремлением сотрудника ГИБДД к овладению профессиональным искусством и необходимостью преодолевать при этом значительные трудности.

Преодоление этих противоречий должно, по нашему мнению, в значительной степени способствовать изменению модальности сложившегося в современных условиях негативного имиджа сотрудника ГИБДД, оказать положительное влияние на эффективность его профессиональной правоприменительной деятельности.

Литература

[1]. Деркач А.А., Перелыгина Е.Б. Закономерности формирования имиджа как феномена интерсубъектного взаимодействия. – М.: «Эко», 2002.

[2]. Деркач А.А., Перелыгина Е.Б. Имидж как феномен интерсубъектного взаимодействия: содержание и пути развития. Монография. – М.: Интеллект–Центр, 2003.

[3]. Кириченко А.В. Правовая акмеология. Учебное пособие. / Под научн. ред. Деркача А.А. - М.: РАГС, 2009.

[4]. Костенко Е.П. Акмеологическая концепция развития имиджа политика. М. 2008.

[5]. Панасюк А.Ю. Я – Ваш имиджмейкер и готов помочь сформировать Ваш профессиональный имидж. – М.: Дело, 2003.

Кириченко А.В., Свинов Е.А., Москва

РАЗРАБОТКА ПРОДУКТИВНЫХ АЛГОРИТМОВ И ПСИХОЛОГО-ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ ЭКСПЕРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МВД РОССИИ

Kirichenko A.V., Svinov E.A., Moscow

DEVELOPMENT OF EFFICIENT ALGORITHMS AND PSYCHO-LEGAL MECHANISMS, EXPERTISE IN THE MANAGEMENT OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA

Реформирование и развитие системы МВД Российской Федерации в условиях модернизации всех сфер экономики, управления и политической системы в значительной мере зависит от применения эффективных технологий и современных методов кадровой работы. Это требует более активного внедрения в практику деятельности органов внутренних дел достижений науки, выявления трудностей и негативных тенденций в развитии, поиска продуктивных возможностей их преодоления [2,5].

Наиболее важным условием реализации этого процесса является качественно новый уровень профессионализации деятельности отечественных органов внутренних дел, привлечение к ней ученых, наиболее опытных специалистов-практиков. Важную роль в этом призваны сыграть эксперты, лица, наиболее подготовленные в научно-теоретическом отношении в вопросах организации органов внутренних дел, опытных юристов-практиков. Как отмечает Трояновский В.М., «для нашего времени характерна возросшая сложность процесса управления. Это объясняется как усложнением объектов управления, так и осознанием необходимости учитывать не только объективные тенденции развития ситуации, но и реакцию участников развития событий на принимаемые решения. Другая черта принимаемых решений – отсутствие зачастую необходимой информации и четкого знания тенденции развития ситуации, экспертиза позволяет снизить риск принятия ошибочного решения» [7].

Следует особо подчеркнуть, что главной целью деятельности экспертов в работе конкурсных, аттестационных комиссий в системе МВД России является:

- повышение профессионального уровня кадров управления органов внутренних дел на основе объективной, комплексной оценки и научного обоснования путей их профессионального развития;
- формирование научной базы для принятия выверенных управленческих кадровых решений;
- обеспечение обновления руководящего состава органов внутренних дел с учетом новых потребностей построения современной, эффективной системы управления.

В этой связи существенно возрастает роль представителей научных организаций и образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования в проведении валидных экспертных кадровых процедур по отбору и профессиональной подготовке эффективных руководителей органов внутренних дел Российской Федерации. Достижение этих целей возможно на основе участия экспертов не только в заседаниях комиссий, но и в ходе всего процесса научно-методического сопровождения работы с руководящими кадрами МВД, развития взаимодействия науки и практики.

Как показывает практика, необходимым условием проведения конкурса, аттестации, формирования резерва на руководящие должности, является подготовленность нормативных правовых документов. Речь идет не только о наличии необходимых нормативных правовых актов, определяющих порядок организации кадровых процедур. Необходимы также положения о структурных подразделениях и должностных регламентах, методические рекомендации и критерии оценки кандидатов на вакантные руководящие должности, адаптированные к специфике деятельности органов внутренних дел, а также конкурсные задания для каждой группы должностей. Особенно важно оказание квалифицированной помощи в анализе деятельности руководителей органов внутренних дел и совершенствование должностных регламентов, должностных инструкций и профессионально-квалификационных характеристик для определения индикаторов, показателей и критериев оценки профессионального потенциала кандидатов на руководящую должность.

Анализ практики показывает, что при проведении аттестации управленческих кадров в настоящее время достаточно остро стоит вопрос о внедрении системы экспертной оценки и показателей результативности профессиональной служебной деятельности кадров управления МВД, дифференцированных по направлениям деятельности руководителей органов внутренних дел и уровням должностей, а также научно обоснованных методик объективной оценки профессиональных знаний и навыков руководителей органов внутренних дел. Введение должностного регламента позволило бы, в зависимости от замещаемой должности, устанавливать соответствующие показатели результативности деятельности руководителей и эффективности конкретных подразделений органов внутренних дел. Единая система профессиональной оценки, построение новых подходов, новых технологий проведения оценки личностных и профессиональных качеств, а также эффективности деятельности каждого руководителя органов внутренних дел в зависимости от особенностей, категорий, групп и функциональных обязанностей должностей, позволит обеспечить максимально возможную объективность и валидность результатов, достоверность и беспристрастность экспертной оценки, возможность ее оспаривания. Данная система оценок обеспечивает непосредственное влияние экспертных процедур на ее результаты.

Следует отметить, что в развитых странах имеется обширный опыт по использованию потенциала ученых в системе государственного управления. В США, Великобритании, Франции, Германии сотни учреждений заняты проведением научных исследований и предоставлением консультационных услуг по решению кадровых и управленческих проблем государственных структур [2].

Потребность проведения экспертами работы, респонденты, в рамках проведенного нами пилотного исследования, опрошенные руководители, выделили консультации по практике соблюдения этики, мотивации профессиональной деятельности, противодействия коррупции (42,3 %). Использование экспертов-практиков определяется острой потребностью в консультациях, тренингах по разработке и реализации индивидуальных планов личностного развития руководителей органов внутренних дел (45 % респондентов). Наибольшая потребность просматривается в оказании консультативной помощи экспертами высшей квалификации – учеными и специалистами, и больше всего в консультациях, тренингах по разработке и реализации индивидуальных планов личностного развития руководителей органов внутренних дел (32,4% респондентов); внедрении новых кадровых технологий и методик работы с руководителями органов внутренних дел (44,1 %

респондентов); экспертно-консультационных услугах кадровым комиссиям, научной обоснованности их работы (52,1 % респондентов).

Привлечение экспертов к таким формам работы может способствовать решению насущных проблем, связанных с открытостью, конкурентоспособностью, престижностью профессиональной деятельности органов внутренних дел.

Отрицательным фактором, снижающим результативность осуществляемой в рамках административной реформы служебной деятельности, явилось отсутствие единого комплексного подхода к проводимым преобразованиям, слабая проработанность методологической и методической базы. Привлечение независимых экспертов высшей категории к разработке или экспертизе уже имеющихся критериев результативности является не только формой контроля за эффективностью деятельности руководителей органов внутренних дел, но и формой научного сопровождения осуществляемых преобразований по: разработке методических материалов для проверки и оценивания уровня профессиональной квалификации руководителей органов внутренних дел; разработке проектов нормативных правовых актов, методик и методических рекомендаций работы комиссий органа органов внутренних дел; внедрению инноваций, новых кадровых технологий и методик.

Представляется целесообразным осуществление разработки таких материалов либо независимыми экспертами-членами кадровых комиссий органов внутренних дел, либо научными или образовательными учреждениями на условиях государственного заказа или аутсорсинга.

Одним из возможных механизмов участия экспертов является разработка методических материалов для проверки и оценивания уровня профессиональной квалификации руководителей органов внутренних дел. Данный вид деятельности направлен на решение проблемы повышения уровня научной обоснованности работы комиссий в части проведения оценки кандидатов на вакантную должность или оценки профессиональной компетенции аттестуемого руководителя органов внутренних дел.

Такая работа может быть выполнена экспертом высшей категории по поручению председателя комиссии или руководителя органа внутренних дел или учреждением высшего профессионального образования, ведущей профессиональную подготовку на условиях аутсорсинга по договору. В этом случае этим же организациям целесообразно передать разработку учебных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей органов внутренних дел, членов комиссий и независимых экспертов с правом их последующей реализации.

Как показывает практика, необходимо также целенаправленно готовить экспертов, способных решать задачи подобного уровня. Одним из подходов к реализации данной цели – введение специального учебного курса для членов комиссий в образовательном учреждении, ведущим подготовку руководителей органов внутренних дел (Академия управления), включая процедуру принятия соответствующего экзамена с выдачей сертификата эксперта в области кадровых технологий.

Этапами реализации данного подхода является, во-первых, описание компетенций каждой должности структурного подразделения с учетом показателей результативности деятельности каждого руководителя органов внутренних дел. В основе реализации процедуры может быть описание компетенций по группам должностей руководителей органов внутренних дел.

Проведенный нами анализ зарубежного опыта оценки профессиональной компетентности и эффективности деятельности кадров управления позволил выделить четыре метода оценки результатов деятельности: оценки личного профиля;

оценка поведенческого плана; оценки на основе анализа какого-либо сегмента результатов деятельности; оценки, опирающейся на анализ служебных обязанностей. Второй, основанный на поведении, метод оценки предполагает подбор образцов поведения для выбранного аспекта результатов. Эти образцы распределяют по элементам шкалы, которые будут считаться критическими на данной точке шкалы. Так формируется ориентир для последующей оценки поведения. Оценка, ориентированная на поведение – это шкала наблюдения за поведением, которая определяет характерные состояния для того или иного аспекта поведения и анализирует частоту их появления у оцениваемого руководителя органов внутренних дел.

Во вторых, необходима процедура оптимизации структуры и уточнение описания каждой руководящей должности. На основании разработанных компетенций в регламенте должности руководителя органов внутренних дел указывается перечень задач, по каждой из них определяются алгоритмы их решения, и, формируется перечень компетенций, необходимых для этого. Поведенческие характеристики должны быть уточнены и адаптированы к каждой конкретной должности.

В третьих, необходима разработка квалификационных тестов предназначенных для проверки профессиональных знаний и умений. Профессиональное тестирование повышает объективность экспертной оценки профессиональной компетентности руководителей органов внутренних дел. Тесты формируются применительно к условиям их заполнения и последующей обработки: на бланках или для заполнения в электронном виде на компьютере.

В четвертых, необходима разработка вопросов для квалификационного индивидуального собеседования профессиональных знаний. Собеседование предназначено для получения информации в процессе устного общения.

В пятых, необходима разработка вопросов для квалификационного экзамена. Проведение квалификационного экзамена инициируется приказом руководителя органа внутренних дел, в котором определяется состав государственной экзаменационной комиссии, список экзаменующихся руководителей, утверждаются экзаменационные билеты. В состав комиссии должны обязательно входить эксперты.

Кроме этого необходимо подготовить тематику рефератов и иных заданий для проверки особенностей выполнения должностных обязанностей профессиональных качеств. Подготовка реферата – одна из форм проверки аналитической компетенции руководителя органов внутренних дел или кандидата на вакантную должность руководителя, особенно полезно формировать тематику рефератов, имеющих творческую составляющую. Например, в первой части реферата «Система управления МВД Российской Федерации» можно дать установку на описание существующей нормативно-правовой базы, регулирующий данный вид деятельности. Во второй части – представить обоснованные творческие предложения по улучшению системы управления. При оценке реферата следует обращать внимание на системность изложения, обоснованность выводов, практическую реализуемость предлагаемых авторских решений, наличие ссылок на конкретные нормативные правовые акты, грамотность построения предложений и используемых грамматических форм.

И, наконец, необходима разработка рекомендаций для акмеологического тестирования личностного развития руководителей органов внутренних дел. Процедура выполняется экспертом высшей квалификации. В рамках специализированных исследований акмеологическая компетентность понимается, как интегративная способность человека строить свое поступательное личностно-профессиональное

развитие с постоянным усложнением задач и возрастанием уровней достижений, наиболее полно реализующих имеющиеся у человека психологические ресурсы.

Анализ исследований, проведенных на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности показывает, что личностно-профессиональными особенностями руководящих кадров являются базовые требования к вступающему в должность: зрелость, государственный подход, деловитость, компетентность, служебная этика. Профессионализм руководителя характеризуется наличием компетентности; организаторских способностей; четкости и дисциплинированности в работе, своевременного выполнения приказов вышестоящих органов. Личностными и деятельностными образованиями, которые могут выступать в качестве акмеологических ресурсов, обеспечивающих формирование профессиональной компетентности руководителя МВД, являются: интеллектуальные, управленческие, психологические и коммуникативные способности; профессионально важные качества (ПВК); рефлексивная организация деятельности и рефлексивная культура субъекта; профессиональная самооценка; креативность, творческая самореализация; высокая мотивация достижений и профессиональная самореализация, стремление к достижению вершин (акме) профессионала; формирование профессионального сознания; формирование индивидуального стиля и самоэффективности; профессиональный акмеологический потенциал, как совокупность акмеологических профессионально важных качеств, сформированных на базе акмеологической культуры личности и профессиональных акмеологических компетенций, реализующихся в форме акмеологического лидерства и акмеологического воздействия.

Акмеологические исследования показывают [1,3], что интегративным критерием и показателем оценки эффективности деятельности руководителей является высокая готовность и способность руководителя к профессиональной самореализации, умение использовать акмеологические ресурсы и внешние резервы в профессиональной деятельности. Показано, что наиболее надежным способом формирования системы критериев и показателей оценки является профессио- и психографирование, представляющее собой психологическое изучение и описание конкретных видов трудовой деятельности государственных служащих, включающее в себя характеристику профессии и требования профессии к человеку.

Группы показателей-компетенций по критерию «Профессионализм» для различных категорий и должностей государственных служащих представляют собой [1,3,4]:

– компетенции для должностей категории «Руководители» (высшая группа должностей:) стратегическое мышление; стратегическое планирование; управленческая подготовка: представительская; информационно-аналитическая; организационно-исполнительская; планирующая; регулирующе-регламентирующая; контролирующе-учетная; координирующая.

– компетенции для должностей категории «Руководители» (главная группа должностей)*:* оперативное планирование; управленческая подготовка; представительская; информационно-аналитическая; организационно-исполнительская; планирующая; регулирующе-регламентирующая; контролирующе-учетная; координирующая.

Акмеологическая компетентность применительно к оценке развития психологической готовности руководителя МВД к саморазвитию может быть представлена необходимыми знаниями, актуализированными в таких умениях как: понимание задачи саморазвития и принятие решения [4]. Акмеологическое тестирование дает возможность определить, прежде всего, пробелы в компетенциях аттестуемого

руководителя органов внутренних дел, а также направления возможных мер по устранению пробелов и слабые и сильные профессиональные качества.

Модель акмеологической экспертизы в профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел включает: выбор адекватного типа экспертизы, правильное функциональное соответствие экспертизы ее объекту, выбор целевой направленности экспертизы, развитие профессионализма экспертов через совершенствование их личностно профессиональных качеств и специальной квалиметрической компетентности, выбор адекватных критериев и показателей экспертного оценивания. В результате проведенного тестирования становятся возможными разработки индивидуальных планов руководителя органов внутренних дел и эффективное планирование его карьеры.

Анализ психолого-акмеологических исследований показывает, что в них дается трактовка, в соответствии с которой профессиональная компетентность – это главный когнитивно-регуляторный компонент системы профессионализма личности и деятельности, сфера профессионального ведения, постоянно расширяющаяся система знаний, круг решаемых проблем и вопросов, позволяющая выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью.

Критериально-оценочная база в профессиональной деятельности руководителя органов внутренних дел формируется на основе профессиографических экспертных исследований, результатом которых является ориентировочная профессиограмма руководителя органов внутренних дел и система профессиональных компетенций [6].

В ходе акмеологического мониторинга экспертиза, наряду с другими методами, позволяет реализовать следующие диагностическую, оценочную, рефлексивную, обратной связи, стимулирующую, прогностическую, развивающую, профилактическую, аутопсихологическую функции.

Развивающим эффектом экспертизы в ходе акмеологического мониторинга является высокий уровень развития руководителей органов внутренних дел, который отражает способность контролировать процесс саморазвития, готовность реализовать свой потенциал через самостоятельно поставленные цели и задачи в практической деятельности.

В результате такого подхода будут подготовлены адаптированные к условиям органа МВД документы по оценке уровня знаний и навыков в сфере профессиональной деятельности применительно к конкретным руководящим должностям. Рекомендации по применению в системе управления МВД разработанных документов.

Еще одним перспективным направлением является участие экспертов в разработке проектов нормативных правовых актов, методик и методических рекомендаций работы комиссий. Такие механизмы направлены на решение одной из актуальных проблем – повышение уровня научной обоснованности, практической организации и регламентации работы комиссий в части содействия осуществлению мер по повышению профессионализма руководителей органов внутренних дел, предупреждению коррупции, ограничений и запретов, требований к служебному поведению, предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Эксперту могут быть поручены следующие виды работ:

1. Разработка проектов нормативных правовых актов, конкретизирующих механизмы обеспечения действенного функционирования кадровых комиссий.

2. Разработка проектов нормативных правовых актов, конкретизирующих механизмы урегулирования конфликта интересов руководителей МВД, борьбы с коррупционными проявлениями, а также:

– Порядка формирования и подготовки резерва управленческих кадров;

– Порядка осуществления ротации руководителей органов внутренних дел;

– Порядка передачи подарков, полученных руководителей органов внутренних дел в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями;

3. Разработка и помощь в разработке и внедрении методических рекомендаций и методик реализации механизмов и процедур работы кадровых комиссий и общественных советов органов внутренних дел.

4. Разработка рекомендаций, касающихся системы:

– мер, направленной на соблюдение государственной и иной тайны, охраняемой законодательством Российской Федерации;

– мониторинга исполнения должностного регламенты, должностных обязанностей руководителей органов внутренних дел, подверженных риску коррупционных проявлений, и разработка системы мер по устранению таких рисков;

– мониторинга имущественного положения руководителей органов внутренних дел, а также сведений о соблюдении им ограничений, установленных федеральными законами;

– мониторинга коррупционных проявлений в деятельности органа МВД или его структурных подразделений;

– мониторинга эффективности деятельности общественных советов и комиссий;

– межведомственного взаимодействия с подразделениями правоохранительных органов, занимающихся вопросами противодействия коррупции.

5. Проведение экспертизы:

– содержания жалоб и обращений граждан и организаций, СМИ и информационных изданий в Интернет, содержащих сведения о проявлениях коррупции в МВД, в том числе проведение проверок информации, содержащей сведения о возможных проявлениях коррупции в МВД;

– на коррупциогенность действующих ведомственных и иных нормативных правовых актов, а также проектов нормативных актов в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции;

– договоров об аренде помещений и международных договоров, заключаемых МВД, на предмет выявления в них коррупционных проявлений.

6. Участие независимого эксперта в:

– мониторинге деятельности по размещению государственных заказов на предмет выявления в них коррупционных проявлений;

– проведении служебных проверок;

– деятельности по выявлению и устранению выявленных коррупционных рисков, устранению условий способствующих их возникновению;

– формировании списков кандидатов для включения в резерв управленческих кадров МВД для замещения должностей категории «руководители» высшей и главной групп должностей;

– формировании списков кандидатов для включения в резерв управленческих кадров для замещения должностей руководителей органов внутренних дел;

– формировании резерва управленческих кадров, в том числе формирование банка данных кандидатов для включения в резерв управленческих кадров для замещения должностей, перечней должностей, подлежащих замещению;

– разработке критериев оценки эффективности работы по формированию и использованию резерва управленческих кадров, осуществление ее мониторинга, разработка мероприятий по ее повышению.

Подводя итоги, следует отметить, что созданию действенного, эффективного института экспертизы, привлекаемой к решению кадровых в системе МВД мешает инерционный формальный подход и тенденция к упрощению процедур при решении кадровых вопросов в системе МВД. Поэтому институт экспертизы ,задействованный в работе комиссий по вопросам кадровой работы в системе МВД пока не дает ожидаемого результата в достижении поставленных задач.

На пути к развитию института экспертизы в системе МВД стоит ряд проблем, связанных с отсутствием механизмов непрерывного взаимодействия с экспертами; правового регулирования процедуры привлечения экспертов к текущей работе кадровых служб (комиссий); разработанной системы стимулов (материальных и моральных), учитывающих мотивацию экспертов, влияющую на качество экспертизы; механизмов информирования об участии экспертов в работе комиссий и о результатах деятельности экспертов в комиссиях органов МВД.

Для изменения ситуации, кроме представленных выше подходов, следует изменить не только формы работы, но и статус эксперта. Заключение эксперта должно в современных условиях играть более значимую роль, а работа иметь характер не разового мероприятия, а строиться на постоянной основе. Предложениям эксперта, имеющим в настоящее время исключительно рекомендательный характер, следует придать большую значимость. А роль эксперта в условиях становления новой системы управления МВД должна быть одной из главных.

Литература

[1]. Акмеология: Учебник /Под общ. Ред. А.А.Деркача. М.:. Изд-во РАГС, 2002. – 650с.

[2]. Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. М.: Эксмо, 2008.

[3]. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие. Кн.1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн.2. – М.: РАГС, 2000. – 536с.

[4]. Деркач А.А., Селезнева Е.В. Акмеология в вопросах и ответах. Учебное пособие. - М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2007. – 248 с.

[5]. Ефимкин С.В., Лапшин Е.В. Деятельность ГПФО образовательных учреждений МВД России по психологическому отбору кандидатов на учебу. Известия МЦПО и КНИ ГУК МВД России, №1, 1997.

[6]. Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении: Учебн. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:Дело, 2004, С.86.

[7]. Трояновский В.М. Математическое моделирование в менеджменте. Учебное пособие. – М.: Русская Деловая Литература. 1999, С.149.

Клыков И.А., Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ ТВОРЧЕСТВА В СТРУКТУРЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Klykov I.A., Moscow

THE STUDY OF CREATIVITY IN THE STRUCTURE OF AKMEOLOGICAL CULTURE

Развитие акмеологической культуры личности является ключевым системообразующим фактором достижения личностью акме. Поэтому в основу разработки содержания, методик и технологий, организационных форм акмеориентированного образования должна быть положена концепция развития акмеологической культуры. Такой подход определен тем, что в современных условиях конкурентоспособным ресурсом профессиональной деятельности специалиста в любой области являются не столько узкоспециальные знания, освоенные профессиональные методики, сколько общая и акмеологическая культура, обеспечивающая саморазвитие, выход за пределы нормативности, способность создавать новое и передавать акмеологические ценности. В решении проблем развития акмеологической культуры важно не только овладение культурно-психологическим наследием, но и становление личности как субъекта культуры.

Акмеологичность, как отличительная черта пика совершенства в реализации творческого потенциала субъекта - активного члена общества, проявлялась на протяжении всей истории человеческого рода. Умозрительные, мировоззренческие идеи о развитии и самосовершенствовании субъекта социума, полноты его самореализации и самоосуществления в жизнедеятельности и творчестве, являются такими же древними, как само научное знание. В то же время, акмеология является новой по своему типу наукой, объединяющей методологию и теорию, исследования и разработку методов и - одновременно — осуществляющая разработку технологий, способов, практик, которые обеспечивают реальное совершенствование человека. Как отмечал А.А.Деркач: «Возникновение акмеологии знаменует смену парадигмы в развитии целого ряда наук, в научном мировоззрении и социальной практике — осуществляется переход от рассмотрения человека как некоторой производной общественных явлений к его пониманию как субъекта, личности, способной решать личные и общественно значимые проблемы. Методология акмеологии опирается на совокупность идей о ценности человека и его духовного мира, *способности к творчеству* и самосовершенствованию»[5].

Проблема творчества относится к «вечным» проблемам, изучением которых занимаются науки о человеке - философия, социология, психология, педагогика, логика, история, физиология и др.), которые изучают отдельные аспекты творчества, особенности творческого мышления и личности, исходя из специфики своих наук. И если первоначально не было потребности в овладении механизмами творчества людей, то постепенно идея целенаправленного повышения эффективности созидания новых общественно значимых ценностей становилась все более актуальной [10].

Психологов, прежде всего, интересует исследование законов протекания творческого процесса, а также пути формирования творческой личности. Современных исследователей творчества все больше интересует изучение творческой деятельности не как исключительного явления, а как общечеловеческой законо-

мерности, присущей основной массе людей. По мнению ряда исследователей проблем творчества, развивается тенденция постепенного утверждения понимания творчества как формы развития личности и диалектика, будучи теорией развития, включает в себя и теорию творчества. И как следствие он также отмечает тот факт, что поднимается значимость изучения взаимодействия как элемента развития личности. «Все это способствует утверждению нового понимания творчества как развивающего взаимодействия. Психология творчества превращается, таким образом, в науку об одном из механизмов развития — в науку о психологическом механизме развития живых систем, построенном на сигнальном принципе их внутрисистемного взаимодействия» [10].

На рубеже 19-го и 20-го столетий стала складываться психология творчества. К психологии творчества «относился в нерасчлененном виде весь сгусток событий, связанных с созиданием чего-либо нового, оригинального.... Однако еще не было средств проникновения в сущность явлений: психологические методы получения исходных данных ограничивались самонаблюдением; центральным звеном творчества признавалась бессознательная работа.» [8].

Вместе с развитием экспериментальной психологии стали исследоваться эмпирические закономерности творчества. Психология творчества стала использовать знания, накопленные в философии, социологии, логике, этике, эстетике, психологии, физиологии, педагогике и других науках. В середине 20 века возникла необходимость в систематическом, сознательном управлении творческой деятельностью — прежде всего в науке и технике. Возникла необходимость мотивировать творческую деятельность, стимулировать успех творческого акта, формировать творческие коллективы и т.п. Противоречие между социальным заказом к психологии творчества и типом накопленного ею знания достигло большого разрыва. Сложилась ситуация, требующая перехода к новому, действенно-преобразующему типу психологического знания [3]. В развитии проблем творчества были сформулированы основные черты комплексного подхода [3]. Этот подход требовал объединения усилий многих наук. И ведущая роль в изучении творчества перешла к философии. «К полноценной творческой деятельности способен человек, обладающий оптимально развитой общей способностью. И не только потому, что иначе он не может ассимилировать сумму знаний, умений и навыков, необходимую для дальнейшего развития предмета его деятельности, но и потому, что иначе он не сможет полноценным образом сформировать свои убеждения, мотивы, интересы, притязания и т.п., т.е. те личностные особенности, без которых невозможно подлинное творчество в широких масштабах. Оптимальное интеллектуально-мотивационное развитие - необходимое условие успеха творческой деятельности в области науки и современной техники» [1].

Анализ философских представлений об источниках и смысле творчества показал, что в качестве источника творчества полагается «мистический дух» (Платон); «божья искра» (романтики, средневековая философия), удивление (Аристотель); активное сознание, внутренняя противоречивость (И. Кант); активность «Я», стремление субъекта к расширению собственных границ, противоречия, возникающие в процессе познания (Гегель); стремление к истине (М. Хайдеггер); общение, диалог человека с миром (С. Батшцев, М.М. Бахтин); видение проблем, способность к проблематизации внутреннего мира (Н. Бердяев); стремление души к слиянию с миром (П. Флоренский); личность как активный субъект (Н. Бердяев, Н.О. Лосский); томящая душу неосуществленная энергия (Н. Бердяев); стремление к самоопределению (А.А. Потебня, Д.Н. Овсянико-Куликовский, Б. Райнов). Смысл творчества видится философами в решении практических задач (Аристотель), в ре-

ализации заложенных в человеке потенций (Спиноза), воспевании красоты (романтики), в познании (Платон, Кант, Гегель), в соединении с абсолютным духом (Ф. Шеллинг), самодвижении «Я» (И. Фихте), полагании истины (М. Хайдеггер), преодолении действительности, гармонизации мира (К. Ясперс, Ж-П. Сартр, Н.Абаньяно, А. Шопенгауэр, А. Камю), преображение личности человека (Ф. Ницше), испытании себя (А. Камю), восхождении к всеединству (П. Флоренский), в полагании смысла, борьбе со злом (Н. Бердяев), осуществлении смысла (М.М. Бахтин), познании, понимании, нравственном развитии личности (А.А.Потебня), изживании избыточной энергии (Д.Н.Овсянико-Куликовский, И.Оршанский). Исходя из этого целостная психологическая концепция творчества должна воспроизводить в себе сущностные характеристики философской интерпретации этого феномена [1].

Наиболее широко творчество определяется как «...социально обусловленная целенаправленная созидательная деятельность, в которой полнее всего представлены продуктивные компоненты, присущие человеческому труду; эта деятельность направлена на порождение принципиально, качественно новых, нравственно оправданных и эстетически совершенных культурных ценностей. Творчество — процесс, благодаря которому происходит восхождение человека к высшим ступеням духовности, нравственности и свободы, развитие личности и культуры» [1].

Не противоречит этому определению творчества и взгляд С.И.Кащеева, который дает следующее определение творчества: «творчество - это вид человеческой деятельности, направленный на внесение конструктивных изменений в систему связей между миром и человеком». Такое определение будет охватывать самые разнообразные аспекты деятельности человека [8].

Творчество - это форма деятельности человека, направленная на создание качественно новых ценностей, новых идей, это открытие принципиально нового или же усовершенствованного решения той или иной задачи.

С.А.Букш [1] характеризует творчество как вид социальной деятельности. В результате деятельности возникающее новое основывается на старом и в то же время отрицает старое, новое же, создаваемое в творческой деятельности развивает это старое по пути его качественного обновления, становится более совершенным по сравнению с предыдущим. Таким образом, определяющая черта творческого процесса выражается в анализе репродуктивного и продуктивного т.е. в созидании более прогрессивного, обновление предшествующего и «прибавка» к существующему.

Ряд исследователей дает следующее определение: «Термин «творчество» указывает и на деятельность личности и на созданные ею ценности, которые из фактов ее персональной судьбы становятся фактами культуры» [3]. С.Л.Рубинштейн дал определение творчества, согласно которому творчество — это деятельность «созидающая нечто новое, оригинальное, что притом входит не только в историю развития самого творца, но и в историю развития науки, искусства и т.д.» [11]; «...в искусстве оседают результаты процесса познания человека человеком, т.е. процесса, в котором проявляются свойства характера, стиль поведения и мышления, пристрастия и страсти не только изображенных героев, но и автора их «словесных (живописных, музыкальных и т.п.) портретов»«[11]. «Великих писателей, постигших диалектику души, называют великими психологами. Но они явили ее миру в особой форме — в форме художественно-образной реконструкции» [11].

В многочисленных попытках определения творчества, как правило, присутствует указание на то, что это акт создания чего-либо нового и оригинального. Обычно данное понятие используют для характеристики деятельности, которая выражается во внешнем плане и связана с возникновением «продуктов» творчества,

имеющих известное общественное значение. На наш взгляд, понимание творчества и его предпосылок можно существенно расширить, если рассмотреть творчество в контексте личностного развития.

Литература

[1]. Букш, С.А. Творчество как вид социальной деятельности: Автореф. дис... канд. филос. наук. / С.А. Букш - М., 1998. — 23 с

[2]. Варламова, Е.П., Степанов, С.Ю. Психология творческой уникальности человека. / Е.П. Варламова, С.Ю. Степанов - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.- 204 с.

[3]. Вишнякова, Н.Ф. Психологические основы развития креативности в профессиональной акмеологии: автореф. дис... д-ра психол. наук. 19.00.13 / Н.Ф. Вишнякова - М. 1996 - 62 с.

[4]. Гиппиус, С.В. Тренинг развития креативности. / С.В. Гиппиус - СПб.: Речь, 2001.-346 с.

[5]. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала. / А.А. Деркач - М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004. - 752 с.

[6]. Деркач, А.А., Кузьмина, Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина - М.: РАУ, 1993. - 23с.

[7]. Зазыкин, В.Г. Психология творчества: учеб. пособие / Международная академия акмеологических наук. / В.Г. Зазыкин — М.: Университетская книга, 2008. - 170 с.

[8]. Кащеев, С. И. Творчество как процесс актуализации свободы // Вопросы психологии творчества. Вып. 2. — Саратов: Изд-во Саратовского пед. ин-та, 1998. — С. 11-14.

[9]. Лук, А.Н. Мышление и творчество. / А.Н. Лук - М.: Мысль, 1976. - 218 с.

[10]. Меерович, М.И., Шрагина, Л.И. Технология творческого мышления. / М.И. Меерович, Л.И. Шрагина - Мн.: Харвест, М.: АСТ, 2000,- 432 с.

[11]. Селезнева, Е.В. Развитие акмеологической культуры личности / Под ред. А.А. Декача. - М.: РАГС, 2004.-260 с.

Крупенина Н.С., Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ САМОРАЗВИТИЯ БАНКОВСКИХ СЛУЖАЩИХ

Krupenina N.S., Moscow

AKMEOLOGIC MODEL Of SELF DEVELOPMENT BANK EMPLOYEES

Современные тенденции в области банковского бизнеса связаны с повышением эффективности работы персонала, что отражено в лозунгах и стратегиях развития организаций. Однако на практике в крупных организациях, например в Сбербанке, у сотрудников по результатам диагностики рабочей среды персонала можно наблюдать: чувство достижения карьерного потолка, дисбаланс в мотивации к профессиональной деятельности, пассивность, низкий уровень развития навыков по построению целей личностно-профессионального развития и планированию своей карьеры.

В результате интервью с руководством УКПФ и сотрудниками Департамента по работе с крупнейшими клиентами Сбербанка России, а также анализа материалов внутренних исследований Сбербанка по персоналу, у сотрудников мной было выявлено противоречие между стремлением к профессиональному росту и стремлением сохранить «зону комфорта». Стремление к профессиональному росту выражается в совершенствовании личностных талантов и способностей, продвижению по карьерной лестнице, увеличению заработной платы и повышению социального статуса. Охранительная тенденция выражается в страхе перемен и неизвестности при смене должности/работы и возможности потери стабильной и высокой заработной платы, бонусов и престижности работы.

Я и И.А.Поляченко разработали проект создания акмеологической среды, позволяющей банковским служащим развивать навыки эффективного планирования карьеры, повышать интерес к работе, вырабатывать адекватную самооценку профессиональных достижений и, в итоге, побуждающей к личностно-профессиональному саморазвитию.

В акмеологии саморазвитие - целенаправленный процесс «развертывания» уже имеющихся, но «свернутых» до некоторой поры задатков, способностей, умений, качеств или «зарождения» и становления не бывших ранее свойств и качеств [3]. С точки зрения акмеологии, акмеологическая среда представляет собой совокупность условий, возникающих и создаваемых в процессе функционирования каждого ее структурного компонента: профессионального, образовательного, акмеологического сопровождения, и находящихся под влиянием мега-, макро- и микрофакторов, а также обеспечивает личности возможность продуктивно осуществлять каждый этап профессионального становления, реализовывать себя в профессии, достигать вершин профессионализма [2].

Для создания акмеологической среды в Департаменте по работе с крупнейшими клиентами Сбербанка России мы предложили следующую систему мер:

- диагностические методы (беседа с сотрудниками, беседа с руководством, анализ исследовательских материалов);
- методы информирования и получения обратной связи (почта доверия, информационная страница на внутреннем портале банка);
- стимулирующие методы по развитию акмеологической среды (построение индивидуальной траектории профессиональной карьеры, доска почёта (модернизация), вовлечение в новую деятельность);

• методы сопровождения сотрудников (поддержка в построении карьеры) (эксклюзивный метод).

Практическая значимость регулярных *бесед с сотрудниками и рукодстовом и анализ исследовательских материалов* состоит в регулярном мониторинге информации о потенциальных возможностях личностно-профессионального развития банковских служащих Департамента, о приоритетных методах стимулирования профессионального развития сотрудников посредством создания акмеологической среды и т.д.

Практическая значимость *почты доверия* заключается в развитии у банковских служащих рефлексии и чувства доверия к руководству, а также в обеспечении конструктивного диалога «руководитель-подчинённый» при сохранении конфиденциальности и чувства безопасности. Суть почты доверия заключается в том, что сотрудник, подписавшись или анонимно, пишет о своих актуальных затруднениях и пожеланиях к руководству департамента по оптимизации рабочей атмосферы.

Практическая значимость *информационной страницы на внутреннем портале банка* заключается в расширении знаний банковских служащих по актуальной для них проблематике (эффективное построение своей карьеры, личностно-профессиональное развитие и т.д.) и в возможности банковских служащих самим принять участие в обеспечении актуальной для них информации. Суть данного метода – оперативным и доступным способом обеспечить актуальной информацией.

Практическая значимость *построения индивидуальной траектории профессиональной карьеры* состоит в стимулировании банковских служащих к эффективной постановке целей в своей профессиональной деятельности и эффективному планированию своей карьеры. Суть данного метода заключается в том, что на встрече руководителя с подчинёнными именинников месяца просят назвать три свои жизненные цели, которые они ставят перед собой на год вперёд (через год – на три года вперёд, ещё через год – на пять лет), спустя год на подобном собрании сотрудник рассказывает о степени реализации своих профессиональных целей, в случае затруднений сотрудник получает поддержку от своего начальства в качестве рекомендаций. Публичное озвучивание своих целей накладывает ответственность за сказанные слова, что требует серьёзного отношения к постановке своих целей, развивая рефлексию и прогностический компонент мышления. Стоит отметить, что современная модель руководства карьерой связана с умением самим управлять своей карьерой [4] и личностно-профессиональным развитием посредством эффективного «прописывания» своих целей.

Практическая значимость *доски почёта (модернизация)* состоит в создании конкурирующей атмосферы и более ощутимого смысла (бонусы) своей работы, что предполагает личностно-профессиональное саморазвитие для качественного выполнения своей работы. Суть данного метода состоит в том, что по итогам месяца (критерии: объективные результаты деятельности и «оценка личной эффективности») на доске почёта размещаются имена и/или портреты лидеров месяца в профессиональной сфере. Сотрудникам, чьи имена оказывались на такой доске почета, выдаются сертификаты, позволяющие претендовать на повышение грейда и/или на высокое премирование (коэффициент А или В).

Практическая значимость *вовлечения в новую деятельность* состоит в «компенсации» реализации в служебной карьере самореализацией в профессиональной карьере [1], приобретении новых компетенций, создании института наставничества и увеличении связей между сотрудниками. Суть метода - создать дополнительный параметр эффективности сотрудника, который будет реализовываться вовлечением банковских служащих Департамента в новую деятельность (проведение учебных

занятий с другими сотрудниками, например, стоящими на более низких карьерных степенях и/или работающих в филиалах банка). Это позволит банковским служащим самосовершенствоваться в профессиональной карьере в условиях затруднённости самореализации в карьере служебной.

Практическая значимость *поддержки в построении карьеры* заключается в создании возможности для сотрудника адекватно оценивать свои профессиональные компетенции на рынке труда и вероятность кадровых перестановок. Данный метод является эксклюзивным (применяется только при разрешении руководства). Суть метода заключается в том, что если сотрудник в течение долгого времени получает одну и ту же зарплату (имеет один тот же грейд) и «исчерпал» себя на своём месте работы (продолжая ответственно выполнять свои должностные обязанности), то руководитель даёт возможность сотруднику попробовать себя на другом рабочем месте. Руководитель в личной беседе с сотрудником даёт ему понять, что его уход – не предательство, а возможность самореализации на новом месте, и что данный сотрудник может иметь возможность вернуться обратно в Банк.

Литература

[1] *Москаленко О.В.* Акмеология карьеры профессионала. – М.: РАГС, 2005.

[2] *Плугина М.И.* Акмеологическая концепция профессионального становления преподавателей высшей школы. Автореферат на соискание уч. ст. докт. псих. наук. – М., 2009.

[3] *Селезнёва Е.В.* Развитие акмеологической культуры личности. – М.: РАГС, 2004.

[4] *Управление человеческими ресурсами* / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.

Пауков В.К., Москва

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ, ИМИДЖ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Paukov V.K., Moscow

PUBLIC OPINION, IMAGE AND PROFESSIONALISM OF LAW ENFORCEMENT PERSONNEL

Исследование взаимодействия общественного мнения и особого образа, получившего в литературе название имиджа, подтвердило их тесную взаимосвязь и взаимозависимость. Имидж в этом контексте определяется как образ-представление, методом ассоциаций наделяющий объект дополнительными ценностями (социальными, психологическими, этическими и т.д.), не всегда имеющими основания в реальных свойствах самого объекта, но обладающими социальной значимостью для воспринимающего данный образ субъекта. Как отмечают исследователи, имидж блокирует рациональное познание объекта и в то же время своим внушающим воздействием создает специфическую социально-психологическую установку действия [1].

Анализ значимости общественного мнения в формировании имиджа правоохранительных органов позволяет прийти к выводу, что общественное мнение по

отношению к этой профессиональной группе связано с непосредственным или опосредованным влиянием различных объективных и субъективных факторов, к числу которых прежде всего относится опыт и профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов, а также влияние средств массовой информации, в результате чего возникает определенный образ этой профессиональной структуры в глазах общественности.

Обобщение исследований общественного мнения в связи с профессиональной деятельностью сотрудников правоохранительных органов показывает, что в этом плане существует ряд проблем, которые требуют особого внимания и изучения. Это связано с тем, что данная деятельность преследует цель не только предоставление информации для публичной оценки органов внутренних дел, но и дает возможность оценить результативность их работы, а также выработать эффективные пути решения проблемы совершенствования профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и коллективов по обеспечению правопорядка, защиты законных прав и интересов граждан [3]. Это прежде всего касается таких проблем, как взаимодействие населения и сотрудников органов внутренних дел в обеспечении правопорядка; снятие тревоги граждан по поводу личной безопасности, безопасности своих близких, безопасность личного имущества как главной задачи служебной деятельности. Это актуально в связи с тем, что в сегодняшних условиях, как показывают многочисленные исследования, явно выраженной является тенденция снижения доверия граждан к правоохранительным органам власти. Причем этот факт наблюдается не только со стороны граждан, имеющих непосредственный опыт общения с представителями этих органов, но и со стороны самих полицейских [2].

В связи с этим представляет интерес оценка реального уровня профессионализма в данной профессиональной сфере со стороны сотрудников правоохранительных органов и рядовых граждан. Данная ими оценка имеет следующие показатели (см. табл.1).

Таблица 1

Степень профессионализма полицейских в ответах сотрудников правоохранительных органов и населения (в количестве выборов)

Варианты ответов	***Показатели ответов полицейских***	***Показатели ответов населения***
Настоящими профессионалами	3	22
Имеют приемлемый уровень профессионализма	52	25
Уровень их профессионализма посредственный	20	22
Среди них мало настоящих профессионалов	26	18
Что можно добавить еще	-	-

Таким образом, исследование показало, что по оценке самих полицейских, настоящих профессионалов в их рядах очень мало. В то время как по оценке населения – их более 20%. На имеющих средний, то есть приемлемый уровень профессионализма, полицейские указывают более чем на половину в своих рядах, а по оценке населения такого уровня профессионалов в рядах полицейских в два ра-

за меньше. Иными словами, в результате исследования проблемы профессионализма кадров в правоохранительной сфере деятельности можно прийти к выводу, что как по оценке самих полицейских, так и рядовых граждан данная проблема является весьма актуальной.

В связи с этим, как указывает ряд авторов, исследующих данную проблему, ситуация усугубляется тем, что изначально, уже на этапе подготовки специалистов для органов внутренних дел, ряд факторов, таких как социальная напряженность в обществе, кризисные явления в экономике и политике, сложная криминогенная обстановка, противоречивые процессы, происходящие в самом социальном институте органов внутренних дел, привели к тому, что при анализе качеств специалистов в этой структуре понятие профессионализма трактуется очень ограниченно. Так, например, такие качества как интеллектуальный уровень и нравственность отодвигаются на второй план. И это в то время когда данный социальный институт стоит перед проблемой перехода от управления как закрытой системой, где главным качеством сотрудника-профессионала является исполнительность, к управлению ею как открытой системы, где меняется само содержание понятия «профессионализм». Под профессионализмом сотрудника правоохранительных органов в данном случае понимается качественная характеристика, определяемая мерой применения предписаний и ограничений правоохранительной деятельности на практике и включающая в себя критерии профессионализма деятельности, личности и общения.

Профессионализм деятельности характеризуется гармоничным сочетанием высокой профессиональной компетентности и профессиональных умений и навыков на уровне профессионального мастерства, а также акмеологических инвариант профессионализма, выступающих в качестве специальных базисных умений.

Профессионал в данном контексте – это сознательный, рациональный субъект правоохранительной структуры, способный учитывать многообразие интересов граждан и обеспечивать их взаимодействие. В этих условиях интеллектуальность и нравственность становятся важнейшими неотъемлемыми качествами сотрудника, так как от того, как распорядятся своими профессиональными навыками и физической подготовкой сотрудник, во многом зависит эффективность деятельности как отдельной личности, так и деятельности всей структуры. В связи с этим стоит задача коренной перестройки профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел, которая в современных условиях должна быть направлена на формирование в их правосознании установки на первостепенную защиту интересов личности с учетом новой социальной роли полиции, сориентированной как на искоренение преступности, так и на оказание эффективных и качественных услуг по защите прав человека.

Помимо этого, важно учитывать, что профессиональная деятельность полицейских представляет собой разновидность государственной службы с присущими этой деятельности специфическими особенностями. Такими особенностями являются:

- правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений;
- властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц органов налоговой полиции;
- экстремальный характер профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции;
- нестандартный, творческий характер труда;

- процессуальная самостоятельность, персональная (для многих – повышенная) ответственность сотрудников.

Важную роль в реализации профессиональных функций сотрудников правоохранительных органов власти играют также психологические качества, связанные непосредственно с общением с гражданами. Анализ оперативно-служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов позволил выявить следующие психологические особенности процесса общения. К ним относятся:

- необходимость преодоления возможного противодействия;
- наличие временного дефицита и дефицита информации о личности и замыслах субъектов общения;
- необходимость установления психологического контакта с нежелающими того лицами;
- поиск и установление доверительных отношений с людьми, являющимися или могущими быть как потенциальными, так и актуальными источниками оперативно-значимой информации.

Важную роль в их деятельности играет способность в любой конфликтной ситуации, сохраняя самообладание, принимать оптимальные решения организационного, тактического характера, прогнозируя их последствия. Поэтому, многим полицейским, особенно управленческого звена, помимо глубоких профессиональных знаний и опыта необходимо иметь организаторские и аналитические качества. Прежде всего это:

- активность, инициативность, находчивость, распорядительность;
- смелость, решительность, настойчивость, целеустремленность;
- умение выделять главное, прогнозировать последствия принимаемых решений;
- самостоятельность, ответственность за свои действия и поступки;
- организованность, собранность, аккуратность в работе.

Именно наличие и развитие этих качеств должно привести к изменению отношения граждан к сотрудникам правоохранительных органов и соответственно изменить их имидж в позитивную сторону.

Литература

[1]. Дьячкова Е.В., Зазыкин В.Г. Психологические особенности PR-управления. Иваново: СЗАГС, 2006.

[2]. Лисова О.Е. Личностные качества сотрудников МВД России как объект социально-профессиональной рефлексии и общественного мнения // Вестник университета. Москва: Издательский дом ГОУВПО «Государственный университет управления». 2011.-№5.

[3]. Самков А. П. и др. Изучение и формирование общественного мнения о деятельности органов внутренних дел (1998-2004 гг). Красноярск: Сибирский юридический институт МВД России, 2005.

Прокопьева Н.В., Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ЖЕНЩИН

Prokopieva N.V., Moscow

AKMEOLOGIC COMPONENT Of SOCIAL SUCCESS Of WOMEN

В условиях развития и модернизации общества особую значимость приобретает проблема внимания к женщинам, с одной стороны, как повышения качества их профессиональной деятельности, так и их личностно-профессионального развития, роли женщин в развитии общества в целом. Особенностью развитости общества является показатели участия женщин как в профессиональной деятельности, так и в управлении государством.

Это предполагает активное личностно-профессиональное развитие женщин, в рамках которого осуществляется формирование их социальной успешности. Наличие высокого уровня социальной успешности женщин обеспечивает соответствие быстро меняющимся и усложняющимся требованиям общества и профессии, дает возможность строить свое личностно-профессиональное развитие как поступательное восхождение, достигая новых вершин (акме), означающих возможно полную реализацию имеющихся у человека психологических ресурсов как самой женщины, так и ее окружения, детей.

Целью исследования является выявление акмеологических особенностей социальной успешности женщин. Объектом исследовании выступают личностно-профессиональное развитие женщин, предмет - социальная успешность женщин.

Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы, посвященный состоянию проблемы исследования показал, что категории «успех», «успешность», «ситуация успеха», «болезни успеха», «успешность деятельности», «профессиональная успешность специалиста», «успешность профессиональной деятельности» имеют большую историю исследования как в общетеоретическом плане, так и профессионально-практическом аспекте. Успех - это не только возвышенная сфера деятельности личности, но и основа совершенствования всех сущностных человеческих сил. Он пронизывает все сферы жизнедеятельности человека и выражает её качественную характеристику. В этой связи уместно вспомнить, что существует две формы объективности: природа и целеполагающая деятельность людей. Успех предполагает объективность второго вида и характеризуется реальной творческой деятельностью людей. Резюмируя сказанное, можно представить успех как динамичный творческий процесс, где гармоничное отношение человека к природе, обществу, к самому себе приводит к созданию личностью материальных и духовных ценностей.

Наиболее широко проблема успеха исследована в США и Западной Европе, ибо там её изучение началось на рубеже XIX - XX веков. Направленность исследований проблемы успеха обеспечивалась интегративным подходом, с разных точек зрения и с разных сторон: философской, социологической, психолого-педагогической, структурной и т. д. и каждый из этих аспектов правомерен. Однако, на наш взгляд, только общеметодологический, философский подход обеспечивает наиболее глубокое, полное знание сущности, содержания, структуры и, главное, закономерностей развития успеха.

Успешная деятельность – это деятельность, которая благополучно завершилась, имеет благоприятный и благополучный *исход,* избежала и обошлась без ошибок, *поражения,* увенчалась успехом или чудом. Отрицание удачи, неудача связывается с отсутствием результата деятельности, значит быть бесплодным. При этом отсутствуют желаемые результаты деятельности. Тогда личность, имеющая успех, получает заслуги, зарабатывает как материальные, так и моральные блага, приносит пользу, то есть заслуживает, совершает полезное, достигает что-либо. С точки зрения процесса успешная деятельность эффективна и может быть осуществлена специалистом, который имеет высокую квалификацию и владеет определенными компетенциями.

Из всех философских течений наибольшее внимание категории «успех» уделяет субъективный идеализм, а особенно такая его разновидность, как прагматизм. Для сторонников прагматизма успех человеческой практики допускает несоответствие наших представлений с объективной природой вещей, которые мы воспринимаем (У. Джемс).

А.В. Либин определяет вектор жизненного успеха человека как сумму векторов личностного успеха, рассматриваемого как степени самосовершенствования человека, и профессионального успеха. Т. Котарбинский успешность деятельности определяет с помощью таких критериев, как полезность, точность, искусность, чистота продукта. Успех, напротив, по Дж.В. Аткинсон, несомненное благо, к которому надо стремиться из-за наград, похвал, положительных эмоций, повышения социального статуса и самооценки. В современных условиях под успехом понимается достижение поставленной цели, превышение своих прежних результатов и норм. В тех случаях, когда ожидания человека совпадают или превосходят ожидания окружающих, наиболее значимых для человека, можно говорить об успехе. С психологической точки зрения успех – это переживание состояния радости, удовлетворения от того, что результат, к которому человек стремился, достигнут. С.А. Дружилов считает также важность различения понятий «успех» и «ситуация успеха». Важно изучить и заболевания после успеха (В.С. Ротенберг).

Особенно интерес представляют изыскания профессиональной успешности специалистов и ее структурных компонентов. Анализ литературы показывает, что помимо способностей личности и мотивации выбора профессии важное значение для успешности деятельности человека в избранной сфере имеет уровень развития у него профессионально важных качеств (И.А. Жданов, А.Т. Ростунов Г.М. Зараковский, В.Д. Небылицын, Ю.А. Борисов). По мнению С.А. Дружилова профессиональная успешность является интегральной характеристикой человека, проявляющейся в деятельности и в общении, а потому должна изучаться во взаимодействии индивидуальных, личностных и субъективных качеств. М.А. Галанина показала, что с понятием «профессиональная успешность» тесно связаны понятия «профессиональная устойчивость» и «профессиональная мобильность». К понятию «профессиональная успешность» вплотную примыкает понятие «профессиональная компетентность». Важное значение имеет и взаимосвязь понятия «профессиональная успешность» с понятием «адаптивность». Понятие «профессиональная успешность» связано и с понятием «качество деятельности», которое раскрывается через пять критериев: надежность, эффективность, разносторонность, гибкость, темп. В.В. Московский выделил следующую структуру профессиональной успешности преподавателя высшей школы: степень осознания себя субъектом своей профессиональной деятельности, уровень развития профессионального самосознания; уровень развития профессиональных способностей преподавателя высшей школы; знание и самопонимание преподавателем оценки самого себя социумом. Можно

говорить также о том, что профессиональная успешность обусловлена во многом успешностью студентов в учебной деятельности. Так, Н.Ю. Гришина показала, что успешность студентов *в мотивационно-целевом компоненте* учебной деятельности проявляется в постановке целей учебной работы и направленности на их достижение; успешность в *операционно-процессуальном компоненте* учебной деятельности проявляется, прежде всего, в овладении студентами способами достижения успеха в процессе обучения, что выражается в умении ее субъекта выполнять различные учебные задания, то есть в умении учиться; *контрольно-оценочный компонент* учебной деятельности представлен действиями контроля и оценки.

Анализ теоретического и экспериментального материала показал, что критерии успешности деятельности изучались многими авторами, однако, существуют принципиальные трудности количественного описания успешности, поскольку она зависит от многих внешних и внутренних факторов, не всегда поддающихся учету и контролю.

Понимая под социальной успешностью женщины – *интегральное состояние женщины, взаимодействие ее индивидуальных, личностных и субъективных качеств, отражающее высокую степень профессионализма, достижения уровня профессионального мастерства, удовлетворение этими результатами, и их соответствие требованиям социума, признания обществом успешности женщины;* мы можем выделить следующие сущностные характеристики и структуру *социальной успешности женщины*.

Во-первых, предпосылкой социальной успешности является сумма необходимых свойств, определенная структура способностей и одаренности, сенсомоторики, мнемических, логических, эмоционально-волевых и других компонентов (Б.Г. Ананьев).

Во-вторых, понимая, что женщина – это творчески саморазвивающаяся личность, которая выступает одновременно как субъект своего труда, а так же это – интеллигентная, духовно богатая, творческая, свободная, гуманная, гражданско активная, конкурентоспособная личность. Социально успешная женщина владеет высоким уровнем развития способностей, высоким уровнем профессионализма и развития своего личностно-профессионального потенциала. При этом личностно-профессиональный потенциал понимается как главная предпосылка успешной самореализации личности в профессиональной (и не только) деятельности и достижения высокого социального уровня в современных условиях, как индивидуальная система внутренних ресурсов человека, востребованных в социуме.

В-третьих, достичь социальной успешности может только субъект своей деятельности (профессиональной и другой), который самостоятельно ставит адекватные цели, мотивы и достигает их, оценивая при этом результаты. При этом женщина может, как скорректировать свои цели, мотивы, так и проявить при этом целенаправленную активность на процесс саморазвития, самообразования и самосовершенствования. Среди слагаемых, от которых зависит в конечном итоге успех в социуме, выделяются мотивы выбора и самоопределения занятия, деятельности.

В-четвертых, социально успешная женщина оценивает себя сама и получает удовлетворение этими результатами, а также его адекватно оценивает социум. При этом самооценка женщины в достаточной мере гомотетична оценкам его социумом, семьей, родственниками, друзьями, окружением.

В-пятых, социально успешная женщина обладает высоким уровнем развития акмеологической составляющей личностно-профессионального развития.

Под акмеологической составляющей личностно-профессионального развития женщины мы понимаем постановку акмеологических целей – целей саморазвития,

самообразования и самосовершенствования, развитие акмеологических способностей (А.К. Маркова, О.Н. Зубова) и личностно-профессионального потенциала, выработку самоуважения, которое определяется отношением действительных способностей к потенциальным, предполагаемым (то есть дробью, в которой числитель выражает действительный успех, а знаменатель притязания субъекта) Чем выше притязания, тем больше должны быть достижения, чтобы человек чувствовал себя удовлетворенным. Человеку для счастья нужно либо добиваться ощутимых жизненных результатов (стремление к успеху), либо снизить уровень собственных притязаний. Второй путь, конечно, проще — он не требует усилий. У. Джемс оправдывает этот путь: «Отказ от притязаний дает нам такое же желанное облегчение, как и осуществление их на деле, и отказываться от притязания будут всегда в том случае, когда разочарования беспрестанны, а борьбе не предвидится исхода».

Компонентами социальной успешности женщины выступают: осознания себя субъектом жизнедеятельности; уровень развития способностей и ее личностно-профессионального потенциала; адекватные самооценка и оценка социумом, ближайшим окружением; уровень развития акмеологической составляющей личностно-профессионального развития женщины.

Это позволит в перспективе разработать модель формирования процесса достижения социальной успешности женщины и внедрить ее в практику акмеологии.

Литература

[1] Акмеология: Учебник./Под общ. ред. А.А. Деркача. М.:РАГС 2002.

[2] Лаврова Н.А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек – человек» /Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития./ Под ред. Карелиной М.Ю. М.: МИССО, 2003/

[3] Москаленко О.В. Личностно-профессиональное развитие современного человека.// Мир психологии, 2004, № 4. С. 168-178.

[4] Московский В.В. Формирование профессиональной успешности преподавателя высшей школы. //Акмеология, 2007, №3. С. 25-28.

Рябчин А.М. Москва, Россия

ОСОБЕННОСТИ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ИССЛЕДОВАНИЮ СТИЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Ryabchin A.M. Moscow, Russia

THE FEATURES OF THE AKMEOLOGICAL APPROACH TO THE INVESTIGATION OF THE LEADERSHIP STYLES AND MANAGER MOTIVATION

Понятия стиля управленческой деятельности и мотивации руководителя входят в теорию менеджмента, психологию управления, социальную психологию. Эти понятия всегда привлекали внимание исследователей различных направлений знаний: психологии личности, социальной психологии, акмеологии, психологии управления и др.

Проблемы мотивации получили серьезное освещение в трудах как отечественных ученых (В.К. Вилюнас, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн, Ильин И.П. и др.), так и зарубежных (С.Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Ф. Херцберг и др.)[1,3]

Несмотря на то, что исследования трудовой мотивации личности как субъекта деятельности ведутся продолжительное время, наиболее интегрировано и системно они реализуются лишь в последнее время в области акмеологии и психологии профессиональной деятельности (В.Г. Асеев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова и др.).[1,2]

В психологии достаточно широко рассматривается тема стилей в управлении, их типология, структура и т.п. Одним из наиболее перспективных подходов к этой проблеме видится психолого-акмеологическое направление (К.А. Абульханова-Славская, О.С. Анисимов, С.А. Анисимов, В.С. Агапов, А.С. Гусева, Р.Л. Кричевский, В.Н. Маркин, А.С. Огнев, И.Н. Семенов, Ю.В. Синягин, В.А. Толочек, Е.А. Яблокова и др.).[2,4]

Также большое количество исследований зарубежных авторов посвящены стилю руководства или стилю управления. Это работы таких авторов как К. Левин, Ф.Фидлер, Д.Мак-Грегор, В.Врум, П.Херси, Р. Лайкерт, Р. Блейк, М. Муттон, Р. Липпит, Р. Уайт.

В научной школе кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности МИГСУ РАНХиГС при Президенте РФ в рамках акмеологических исследований (А.А. Деркач, Л.А. Степнова, В.Г. Зазыкин, Ю.В. Бруй, В.Г. Асеев, Г.С. Михайлов и др.) обобщены теоретические подходы, раскрывающие понятия: мотивация руководителя, стиль управленческих решений, и др., позволяющие уточнить влияние мотивации руководителя на эффективность принятия управленческих решений. [1,2,3]

Как пишет Г.С. Михайлов в своем исследовании базой для повышения эффективности управленческих решений «служит изучение и оптимальное использование личностно-профессиональных и психологических особенностей кадров управления, стратегий и тактик управленческой деятельности, соблюдение баланса и интересов субъекта и объекта управления».[5]

Также в работе Михайлова Г.С. подчеркивается, что продуктивность управленческой деятельности основана на стратегическом целеполагании, которое в своей структуре имеет следующие компоненты: содержательный, мотивационный, деятельностно-операционный, рефлексивно-оценочный, эмоционально-волевой. При этом отмечается, что учет ситуации управления, ее объективных условий является наряду с личностными качествами руководителя факторами продуктивности реализации принятого управленческого решения.[5]

В современных исследованиях стиль управленческой деятельности рассматривается «…как система устойчивых способов, стратегий и тактик поведения, на которые преимущественно ориентирован руководитель в своей управленческой деятельности».[6] При этом, как отмечает Морозов А.Н., на стиль управленческой деятельности влияют следующие факторы: система ценностей, мотивов, смыслов управленческой деятельности, базовых установок, общей жизненной стратегией руководителя.[6] Исследователи управленческого стиля ставят задачу поиска таких диагностических методов, которые эффективно выявляли как сам стиль управления, так и давали возможность субъекту управления осознать пути развития собственных стратегий и тактик «…отвечающих как его собственной индивидуальности, так и требованиям организационной реальности…»[6]

В акмеологии активно разрабатываются и изучаются стили управленческой деятельности в различных сферах общественной практики. Так, в работе Финашина А.В. показано, что стиль управления является фактором профессионального мастерства руководителя, и важнейшими компонентами индивидуального стиля управления являются: рефлексивный, социально-перцептивный, аутопсихологический.[7]

В современных исследованиях по психологии управления также отмечается, что «система реализации управленческих решений включает мотивационные механизмы блокирования успешной реализации управленческих решений. С одной стороны, это динамические механизмы блокирования, связанные с реальными объективными трудностями, а также психологическими трудностями (отсутствием волевых качеств, упорства, интеллектуальных возможностей, недостатком профессионализма). При этом рассматривается вопрос превышения требуемых затрат над функциональными возможностями. С другой стороны, складывается содержательно-смысловой механизм блокирования, связанный с недооценкой положительных и недооценкой отрицательных последствий реализации и нереализации принятых решений (отказ сознательный и неосознанный).»[8] Также в работах современников «определяется роль и характер контроля за выполнением решения и учитывается наличие и эффективность соответствующих санкций.»[8]

Мотивационные механизмы блокирования зависят от более или менее адекватного отражения в субъективной значимости объективных трудностей реализации управленческого решения, а также со значимостью последствий реализации и нереализации.»[8]

Исследуя особенности структуры мотивации достижения в профессиональной деятельности, Мурзабеков М.И. отмечает, что в основе продуктивности профессиональной деятельности лежит, с одной стороны, высокая мотивация достижения при умеренном уровне профессионализма, а с другой - сложившийся относительно высокий уровень профессионализма при умеренной мотивации достижения.[9]

Артемов Ю.С. определяет в своём исследовании «управленческое воздействие представляет собой сложное структурное образование, которое как своеобразная единица межличностного взаимодействия отражает все основные структурные компоненты мотивационной системы личности, основные механизмы и феномены стимульно-мотивационных процессов управленческой деятельности и мотивационной регуляции профессиональной активности.»[10]

Вместе с тем проблема влияния мотивации руководителя на эффективность принятия решения требует дальнейшей разработки в связи с практическим ее применением как в целях совершенствования системы оценки, отбора, развития, адаптации, мотивации руководителей и специалистов, так и для повышения потенциала предприятия в целом.

Литература

[1] Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. Спб.: Питер, 2003. 256 с.

[2] Бодалёв А.А. «Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения», М., 1998.

[3] Асеев В.Г. »Мотивационная регуляция поведения личности» // Лекции к изучению курсов по специальности «Психология» (2004).

[4] Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.

[5] Михайлов Г.С. Акмеологическая концепция продуктивности принятия и реализации управленческих решений. Автореф. дис. ... докт. социол. наук. – Москва, 2004, стр. 8.
[6] Морозов А. Н. Формирование эффективного стиля управленческой деятельности руководителя. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 1998.
[7] Финашин А.В. Оптимизация процесса формирования индивидуального стиля управленческой деятельности руководителя правоохранительных органов. Дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 1998.
[8] Кирнарская С.В. Мотивационные условия успешной реализации управленческих решений Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2000.
[9] Мурзабеков М.И. Особенности структуры мотивации достижения в проф. деятельности гос. Служащих Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2002.
[10] Артемов Ю.С. Мотивация акмеологической компетентности управленцев Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2002

Смирнова Л.В., Москва

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БИЗНЕС-РУКОВОДИТЕЛЯ

Smirnova L.V., Moscow

THE PROBLEMATIC FIELD OF AKMEOLOGICAL STUDIES OF LEADERSHIP POTENTIAL BUSINESS LEADER

Необходимость оценки роли лидерского потенциала руководителя обусловлено непростой ситуацией развития рыночных отношений в России, остро поставившей вопрос о профессионализме и компетентности субъектов, реализующих власть и управление в бизнесе. Обязанности и функции профессиональной деятельности бизнесмена определяются Федеральным Законом об акционерных обществах, содержащим описание этических и профессиональных норм, которым должны следовать руководители-бизнесмены. Однако, как показывает практика, значительная часть руководителей, имея различный ресурс лидерского, психологического, профессионального и иных потенциалов, по существу не готова эффективно осуществлять профессиональные функции - затрачивает на вхождение на руководящие должности, адаптацию и профессиональное становление значительное время, иногда так и не достигая необходимых вершин мастерства. Многие руководители не осознают своей миссии и роли в организации, избирают в качестве приоритета обслуживание личных, а не корпоративных интересов, ставят во главу угла в основном карьерные цели, создавая в массовом сознании членов коллектива по многим характеристикам негативный образ власти в бизнесе, нанося ущерб ее роли, эффективности и укреплению.

В научном плане очевидна необходимость применения новых теоретических подходов и методов анализа процессов и явлений, имеющих непосредственное отношение к управлению бизнесом, производственной деятельностью организации, личности руководителя и его потенциала и его роли. Акмеология в этом плане имеет целый ряд перспективных наработок, которые могут быть использованы в стратегии обеспечения эффективности бизнеса не только как получение прибыли её

учредителями, но и как для повышения профессионализма персонала и его личностного роста в концепции Я. Так, например, общим проблемам управленческой деятельности посвящены работы таких авторов, как О. С. Анисимова, А. А. Деркача, Ю. В.. Синягина., С. С. Жидаева, А.Л.Журавлева, М. С. Игельника, Б.Ф.Ломова, Л.А. Степновой, В. А. Сергеева, Е.А. Яблоковой и др.

Поскольку управленческая деятельность относится к классу «субъект-субъектных» и процесс руководства осуществляется в формальных группах, то значимыми являются исследования, посвященные проблеме внутригрупповых отношений. Среди основных, можно отметить исследования таких авторов, как В. Г. Зазыкин, Е. А. Климов, Р.Л.Кричевский, Г. Левит, У. Дуаз, М. Хойт.

Психологическая компетентность руководителя, осуществляющего антикризисное управление, представляет собой комплекс гностических компонентов (знания о кризисах, их динамике, закономерностях групповой деятельности и др.), умений осуществить мотивирующее консолидирующее влияние на группу и личнопрофессиональных качеств (устойчивость, нравственность). Особо подчеркивается, что именно комплекс личностно-профессиональных качеств способствует доверию последователей лидера, у которых во время кризисных ситуаций возникают характерные признаки стихийных форм поведения.

Влияние ценностей самого лидера на то, как он подбирает команду последователей рассматривалось в современных акмеологических исследованиях (Деркач А.А., Калинин И.В., Синягин Ю.В.). В частности, был выявлен проективный характер подбора команды в зависимости от ведущих жизненных ценностей лидера – руководитель, ориентированный на ценности здоровья и семьи будет подбирать таких последователей, которые смогут создавать обстановку безопасности, комфорта; руководитель, имеющий в иерархии жизненных ценностей на первых местах творчество и свободу, будет заинтересован в реализации командой своих идей; ориентация на ценность работы делает руководителя заинтересованным в команде, которая направлена на дело, на решение задачи. Индивидуальный стиль работы с командой также зависит и от индивидуальной стратегии управленческой деятельности руководителя. Если руководитель ориентирован в своем стиле управленческой деятельности на профессионализм своих последователей (партнерский стиль), а плюс к этому стремится к реализации собственных оригинальных идей (объединяющий стиль), то результатом станет демократический стиль работы с командой в целом. В случае же ориентации лидера на роли «мыслителя» и «наставника», будет формироваться покровительствующий стиль работы с командой, который ставит во главу угла власть авторитета, имиджевые характеристики команды, ее репутация вовне, контролируемость последователей, непрозрачную, достаточно субъективную систему мотивации. Необходимо отметить, что именно такой стиль чаще всего производит впечатление харизматичного, зачастую являясь прототипом неэтичной харизмы.

В рамках проблем межличностных отношений в коллективе правомерно акцентировать вопросы, связанные с различного рода конфликтами межличностного и делового характера, которые являются одним из специфических атрибутов управленческой деятельности. В названном аспекте наиболее важными являются исследования отечественных психологов (А. Г. Асмолов, Анцупов А.Я., А. А. Ершов, А. С. Кармина, Е. Н. Климова, Л. И. Анцыферова, Ф. Е. Василюк, В. В. Козлов и др.). Среди зарубежных авторов в данной сфере можно отметить работы Д. Дэна, Д. Г. Скотта, Р. Фишера, Т. Новака, В. Вундта, Г. Гербера, и др.

Значительное число исследований посвящено подготовке управленческих кадров – например, работы В. М. Дьячкова, Э. А. Манушина, А. К. Марковой, Г. В. Суходольского, Е.А. Яблоковой и др.

В настоящее время существует достаточно большое количество разработок по психолого-педагогическому обеспечению эффективности управления и профессиональной подготовки управленцев в контексте развития отдельных аспектов их личности: мировоззренческих, ценностных, мотивационных, волевых, коммуникативных и др. личностных качеств. Развитие данных качеств необходимо для осуществления управленческой деятельности, эффективного принятия управленческих решений, повышения уровня профессионализма управленца (О.С. Анисимов, В. Г. Асеев, И.В. Байер, В. В. Давыдов, Д. Н. Завалишина, А. В. Карпов, Ю. К. Корнилов, Б. Ф. Ломов).

Весьма ценными для разработки проблематики лидерского потенциала бизнес-руководителя являются работы, посвященные проблемам успешности личности в различных сферах, в том числе и в профессиональной деятельности. Наиболее значимыми для исследования лидерского потенциала бизнес-руководителя являются работы Н.А. Алюшиной, Н. А. Батурина, Г. Вайзера, Е. П. Ильина, А.В. Лосева, М. Л. Кубышкиной, др.

Потенциал происходит от латинского слова Potentia (сила, мощь) и является общенаучной, универсальной категорией и означает совокупность имеющихся ресурсов, средств и возможностей в чем-либо.

В акмеологии базовым подходом к потенциалу личности можно считать концепцию В.Н. Маркова, где потенциал представляет собой систему: биологический потенциал, психологический потенциал и собственно личностный потенциал.

Лидерский потенциал – «это совокупность профессионально важных качеств руководителя (профессионализм личности и профессионализм деятельности), позволяющих ему: вобрать в себя наибольшее количество желаемых личностных характеристик; выражать ценностную доминанту групповой жизни; увлекать к новой цели; мотивировать; выступать носителем концепта *влияния и следования*, выражением общей власти в одном лице».

В работе Медведевой Т.А. подчеркивается особенность личностного потенциала, который выступает как «интегративное многоуровневое образование и складывается оно в процессе жизненного и профессионального пути». Становление лидерского потенциала руководителя происходит на основе потенциалов личности – профессионального и акмеологического. Профессиональный потенциал состоит из двух относительно независимых составляющих: общей подготовленности к управленческой деятельности (профессиональный потенциал) и подготовленности к исполнению управленческой должности (управленческий потенциал). Творческий и инновационный потенциалы составляют акмеологический потенциал.

При наличии такой непростой модели и учета взаимосвязи всех потенциалов ясно необходимость оптимизации лидерского потенциала-руководителя и необходимости разработки новых акмеологических технологий. Все эти технологии должны быть ориентированы на самореализацию и саморазвитие личности.

Это могут быть технологические работы по следующими направлениям:

-самопознания, самоопределения,самореализация руководителя;

- взаимодействие с персоналом (коммуникация, делегирование, перцепция)

- управленческое воздействие на персонал

- технологии по «обратной связи», рефлексии руководителя (самоидентичность, самость).

В результате анализа проблемного поля, связанного с ролью руководителя и его лидерским потенциалом можно констатировать, что в настоящее время многие аспекты лидерства исследованы, однако актуальным остается понимание условий, при которых потенциал становится реальностью, знания и способности переходят в умения. В бизнесе понятие лидерского потенциала и его влияния на корпоративные отношения как в период процветания предприятия так и в период его кризисного состояния оценен слабо, а на практике используются отдельно взятые разрозненные теории. Следовательно, необходимы исследования реализации лидерских стратегий в условиях конкретных ситуаций управления (или ситуаций, максимально приближенных к реальности, имитирующих ее), так как именно в таких ситуациях можно выявить алгоритм реализации акмеологического потенциала лидера, связанного с творческим и инновационным, а также усилить практикоориентированность акмеологических исследований в направлении к реалиям бизнеса.

Литература

[1] *Игельник М.С.* Психологическая компетентность руководителя в условиях антикризисного управления автореферат, 2002

[2] *Гольников Р.В.* Ценностные детерминанты формирования руководителем управленческой команды, автореферат, 2000

[3] *Мишуровский Л.Э.* Индивидуальный стиль руководителя в формировании управленческой команды, 2001

[4] *Медведева Т.В.* «Оптимизация процесса развития лидерского потенциала руководителя», автореферат, 2010

Старостин Д.Н., Москва

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ РАБОЧИХ-МИГРАНТОВ

Starostin D.N., Moscow

PSYCHOLOGICAL AND PROFESSIONAL MOTIVATION AKMEOLOGIC ESPECIALLY MIGRANT WORKERS

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации. Человек включается в общественное производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом самых разных побуждений и интересов.

Ситуация обостряется еще и тем, что многие работодатели в силу разных причин предпочитают труд рабочих мигрантов.

По данным «Новой газеты» на сегодняшний день в России находится 7108538 иностранных граждан (по другим оценкам около 10 млн.). Только в 2010 г. за 10 месяцев иностранными гражданами было совершено 43431 преступление. Миграционный прирост составляет 250-260 тыс. человек [6].

Все это говорит о том, что хотим мы этого или нет, но такой социальный феномен имеет место быть и он, особенно в психологическом контексте изучается недостаточно. Для общества, в том числе и правоохранительных структур, весьма ценно иметь не только общие представления о тех людях, которые приезжают к нам и работать, и просто жить, но и прогнозировать их поведение, что лежит в основе их поступков. Именно в этом контексте важна проблема изучения мотивации.

С другой стороны, результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Для того чтобы все задачи, поставленные перед организацией, были достигнуты, недостаточно только набрать квалифицированные кадры и разработать эффективную структуру их взаимодействия. Продуктивная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, то есть желания работать.

В связи с всевозрастающим пониманием необходимости учета психологических особенностей человека для эффективной работы организаций основу современного управления составляет изучение не только управленческих, но и психологических аспектов трудовой мотивации персонала.

По мнению А.А.Реана одной из наиболее запутанных, сложных не только для исследовательской, но и для систематизаторской работы, областей психологического знания является психология мотивации человека [7].

В своем исследовании мы исходили из того, что мотив – внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение) связанное с удовлетворением определенной потребности. В качестве мотивов могут выступать идеалы, интересы личности, убеждения, социальные установки, ценности, за которыми также стоят потребности личности во всем их многообразии (от биологических до социальных).

В связи с чем, исходя из современных психологических представлений по поводу категории мотивация (В.Г. Асеев, В.К.Вилюнас, Е.П.Ильин, В.И.Ковалев и др.) [1;2;3;4] мы понимаем под мотивационной сферой личности совокупность стойких структурированных мотивов, выражающую направленность личности.

Для изучения особенностей мотивов профессиональной деятельности нами использовалась экспресс-диагностическая методика (прил.1). Изучению подвергались 200 человек (это в основном рабочие-мигранты из бывших союзных республик возрастной категории 25 – 50 лет, 15% из них имеют высшее образование; около 60% - среднетехническое и среднеспециальное, остальные - среднее), которые были сведены в три группы в соответствии с их опытом работы: 1 гр. (70 чел.) – рабочий стаж до 5 лет; 2 гр. (65 чел.) – до 10 лет и 3 гр. (65 чел.) – до 20 лет. Полученные результаты отражены в табл.1 (данные указаны в ср.ст.ед.).

Таблица 1

Выраженность особенностей мотивов профессиональной деятельности работников строительной фирмы

Виды ориентаций	1 гр.	2 гр.	3 гр.	Ср.
Профессиональная компетентность (Пк)	4,6	6,1	6,6	5,7
Управление (У)	6,7	6,1	6,0	6,4
Служение значимой цели (Сц)	7	7,2	7,3	7,1
Предприимчивость (Пр)	3,6	3,8	3,4	4,2
Автономия (независимость) (А)	5,6	5,4	5,8	5,6
Стабильность работы (Ср)	7,1	8,4	8,8	8,1
Стабильность места жительства (См)	7,6	7,7	7,8	7,7
Вызов (соперничество) (В)	5,4	5,5	5,6	5,5
Интеграция стилей жизни (И)	7,1	7,0	7,5	7,2

Требуют некоторого пояснения общие представления о видах ориентаций, представленных в таблице. В частности возрастание уровня профессиональной компетентности (4,6; 6,1; 6,6) свидетельствует об имеющейся установке и стремлении развивать свои профессиональные навыки и умения в процессе трудовой деятельности. Правда, для группы молодых рабочих повышение уровня профессиональной компетентности не является ведущим мотивом деятельности.

Исследуемые работники-мигранты строительной фирмы находят свое призвание в профессиональной сфере, что позволяет развивать свои способности. Но как раз средние показатели (а цифры не очень высоки относительно максимума) указывают, что карьерный рост, в т.ч. управленческая деятельность не представляет особого интереса для них.

Как ни странно, но для обследуемых относительно высокие показатели по ориентации служение значимой цели (7,1 средний) дифференцируют личность, преданную определенным нравственным целям (например: помогать другим, добиваться гармонии и т.д.).

Если ориентация состоит в этом, то человек будет искать возможности, дозволяющие ему работать в этом направлении.

При работе в организации, враждебной его целям, труд его будет низкопродуктивным, и, наоборот, при совпадении направленности организации с личными ценностями сотрудник может достичь успеха и вносить большой вклад в общее дело. Кроме того, предпринимательство не представляет интереса для личности обследованных строителей-мигрантов (3,6; 3,8; 3,4).

Показатели по ориентации автономия (независимость) предполагают стремление к освобождению от организационных правил и ограничений. Человек предпочитает, сам решать, когда работать, над чем работать и как работать. Нельзя забывать, что каждый человек до некоторой степени нуждается в автономии, но если это основной мотив, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей, чтобы сохранить независимость. Оценки участников эксперимента говорят о том, что автономия и независимость имеют средние значения для них.

Высокие оценки по ориентации стабильность здесь означают, что для личности важно чувствовать себя в безопасности и иметь гарантии определенной стабильности. Это касается в одном случае работы, а в другом — места жительства (места, в котором человек решает «пустить корни»). Личность, ориентированная на стабильность работы, склонна перекладывать часть ответственности за свою карье-

ру на организацию, поэтому эффективнее работает там, где четко определен срок контракта, имеется хорошая репутация организации в целом, отсутствует практика увольнений и сокращений, гарантирована хорошая социальная программа. При этом передвижения в области деятельности, а также географические перемещения воспринимаются достаточно безболезненно. Если для человека важна стабильность места жительства, он всегда будет стремиться предотвратить свое «срывание с места».

Средние оценки по ориентации вызов (соперничество) подчеркивают, что для личности первостепенной задачей не является разрешение кажущихся неразрешимыми проблем, достижение превосходства над своими оппонентами, преодоление различных препятствий. Такого человека увлекают больше конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов не представляют для него большую ценность. Другими словами вызов и соперничество не характерны для рабочих-мигрантов.

Высокие оценки по ориентации интеграция стилей жизни у принявших участие в эксперименте предполагают стремление интегрировать различные стороны жизни в единое целое так, чтобы поддерживать баланс между работой и личной жизнью, семьей. Для них благоприятна работа или организация, позволяющая поддерживать это равновесие.

Таким образом, присутствие в качестве ведущего мотива профессиональной деятельности стремления к профессиональной компетентности, стабильности работы и интеграции стилей жизни является скорее благоприятным прогнозом в отношении устойчивости профессиональной направленности рабочих-строителей.

Доминирование ориентации на служение требует уточнения личностных ценностей. Остальные виды ориентации для обследованных нежелательны.

Использование полученных результатов факторного анализа позволил нам выявить более значимые, ведущие, доминирующие группы мотивов (табл. 2).

Таблица 2

Результаты факторного анализа изучения мотивов профессиональной деятельности рабочих-мигрантов (n=200, p-level < 0,05)

Виды ориентаций	1гр.	2 гр.	3 гр.
Профессиональная компетентность	0,89	-	0,73
Служение значимой цели	0,76	0,8	0,9
Автономия (независимость)	0,85	0,8	-
Стабильность работы	0,76	0,75	0,76
Стабильность места жительства	-	-	0,78

Мы можем констатировать, что устойчивой профессиональной направленности ни в одной из изучаемых категорий рабочих-мигрантов нет, значит, есть огромное поле для комплексной деятельности по коррекции мотивационной сферы.

Зависимость между переменными нами определялась через коэффицент корреляции Спирмана, при этом учитывались результаты факторного анализа (табл.3).

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа мотивов профессиональной деятельности рабочих-мигрантов

Зависимость между переменными	1 гр.	2 гр.	3 гр.
У и А	0, 61	-	-
А и Ср	0,67	-	-
А и См	0,52	-	-
Сц и См	-	-	0,65
Сц и Ср	-	0,65	-

Сравнивая результаты факторного и корреляционного анализа, мы можем как бы «нарисовать» некий мотивационно-ценностный портрет рабочего-мигранта строительной фирмы.

Для рабочих 1 группы - усиливаются «карьерные желания», понимание ответственности за конечный результат с сохранением осознания социальной значимости деятельности, появление стремления к освобождению от организационных правил и ограничений, самому решать, когда работать, над чем работать и как работать при сохранении важности чувствовать себя в безопасности.

Для рабочих 2 группы – на фоне сохранения социальной значимости службы и желания самому решать, когда работать, над чем работать вновь актуализируется мотив стабильности и безопасности.

Для рабочих 3 группы – человек начинает задумываться о том, чего достиг, поэтому вновь пробуждаются желания карьерного роста, основанного на опыте, осознания важности профессиональной компетенции, где в целом главный мотив – безопасность и стабильность.

Приведенный анализ как раз показывает главные ключевые точки приложения усилий в формировании и развитии устойчивой профессиональной направленности.

Эти результаты перекликаются с результатами, полученными в ходе реализации одной из позиций констатирующего эксперимента, который включал исследование ценностных ориентаций с использованием адаптированного варианта методики М.Рокича [8].

Испытуемым предлагалось ранжировать (пронумеровать) ценности-цели в порядке убывания значимости их для собственной жизни. При этом после прочтения перечня всех 21 ценностей-целей рабочим экспериментальных групп было предложено выбрать сначала три ценности, которые являются самыми главными в их жизни, присвоив им 1-е, 2-е и 3-е места, затем из оставшихся ценностей-целей выбрать две, стремление к которым, по их мнению, не имеет смысла, и присвоить им 20-е и 21-е места. И после этого распределить места оставшихся ценностей в порядке убывания предпочтения.

Исследование проводилось с использованием бланков и было анонимным. Обработке подверглись данные, полученные в экспериментальных группах.

При обработке полученных данных, кроме качественного сравнения (индивидуального восприятия), использовался количественный анализ, в котором учитывались две переменные: принимаемые ценности-цели, стоящие на 1-м, 2-м, 3-м местах в индивидуальных анкетах (то есть ценности, являющиеся самыми главными в жизни конкретного человека), и отвергаемые ценности-цели, занимающие последнее место (20-е, 21-е) в иерархии жизненных ценностей данного человека (суще-

ствование ради которых просто недостойно). Данные бланков отдельной выборки сводились в таблицу.

Суммарное наполнение всех выбранных принимаемых ценностей-целей при подсчетах в группе приравнивалось к 100 процентам, и по количеству выборов, сделанных рабочими, находился процент каждой ценности-цели по формуле:

$$Ц_i\ (\%) = (R_i / 3n) * 100\ \%,$$

где $Ц_i$ (%) — процентное содержание выборов *i*-той ценности;

R_i — суммарное количество выборов *i*-той ценности;

n — объем выборки (количество рабочих),

3 — коэффициент, связанный с тремя позитивными выборами одним рабочим.

Таким же образом определялось процентное содержание отвергаемых ценностей-целей (соответственно вводился коэффициент 2), которым присваивались 20-е и 21-е места (табл.4).

Таблица 4

Суммарное наполнение всех выбранных принимаемы и отвергаемых ценностей-целей рабочими-мигрантами (в% от общего числа опрошенных при n=200)

№№	Виды ценностей-целей	Главные			Отвергаем.		
		1	2	3	1	2	3
1	Активная, деятельная жизнь	8	9	10	-	3	2
2	Физическое и психическое здоровье	23	22	24	5	3	1
3	Жизненная мудрость, здравый смысл и зрелость суждений	7	-	6	5	-	-
4	Жизнь, полная приключений, риска и опасности	2	7	2	5	3	17
5	Интересная работа по специальности	3	5	3	3	8	2
6	Переживание красоты природы и произведений искусства	3	3	1	10	-	13
7	Любовь, духовная и физическая близость с любимым человеком	17	2	16	-	8	1
8	Отсутствие материальных затруднений	2	3	16	5	13	1
9	Наличие хороших и верных друзей, общение с ними	13	3	9	3	15	1
10	Политическая стабильность в стране, в обществе	-	-	2	3	10	7
11	Общественное признание, авторитет, уважение окружающих	2	5	1	8	8	1
12	Познание неизвестного, интеллектуальное развитие	2	3	2	15	10	8
13	Наличие равных возможностей для всех	-	3	1	13	3	14
14	Свобода как независимость в поступках и действиях	2	-	2	-	3	8
15	Счастливая семейная жизнь	16	8	18	5	13	1
16	Независимость в оценках и суждениях	2	8	1	-	8	4
17	Возможность творческой деятельности	2	5	1	13	3	15
18	Уверенность в себе, свобода от внут-	3	3	4	-	5	5

	ренних противоречий						
19	Приятное проведение времени, чувство комфорта	2	3	1	5	8	2
20	Профессиональный рост, более высокое служебное положение	-	2	5	8	13	5
21	Отсутствие споров и конфликтов в общении с окружающими	-	-	1	13	5	9

При анализе полученных данных в первую очередь хотелось бы остановиться на общих тенденциях формирования нравственных ценностей, представленных в выборке.

В соответствии с принятыми в психологии понятиями природы и особенностей функционирования ценностных ориентаций личности ценности, составляющие их структуру и содержание, разделяются на две основные группы (М. Рокич) с точки зрения целей и задач, которым служит та или иная ценность.

Первую группу составляют ценности – цели (терминальные ценности), вторую – ценности средства (инструментальные). Важнейшими являются терминальные ценности – это основные цели человека, они отражают долговременную жизненную перспективу. Терминальные ценности как бы определяют смысл жизни человека, указывают, что для него особенно важно, значимо, ценно.

Рассматривая принятые ценности-цели как нравственные ориентиры в формировании и реализации жизненной стратегии, мотивов профессиональной деятельности можно выделить две абсолютно принимаемые ценности-цели: здоровье и счастливую семейную жизнь.

Процент выбора этих ценностей либо преобладает над другими, либо очень высок (ценности 1,2,15). И это достаточно, как нам кажется, хороший результат, ибо именно терминальные ценности соотносятся с так называемыми смыслообразующими мотивами по А.Н. Леонтьеву, которые являются решающими, так как важно не только то, что необходимо субъекту, и не только в том, что и как делается для достижения первого, но и то зачем необходимо человеку все ранее названное [5].

Смыслообразование осуществляет личность посредством своих мотивов, а точнее всей иерархизированной структуры направленности человека, которая соотносится внутри себя так и с различными внешними явлениями.

С точки зрения ценностного подхода к изучению особенностей формирования сознания личности все явления действительности (включая и поступки людей) могут быть представлены в виде набора ценностей, выражающего субъективную оценку индивидом этих явлений с позиции их необходимости при удовлетворении его потребностей и интересов.

Общая тенденция отвергаемых ценностей-целей не носит столь абсолютного характера, и в то же время можно выделить ценности-цели, имеющие различный процент отвержения по всей выборке. К ним относятся: политическая стабильность в стране, в обществе; наличие равных возможностей для всех; отсутствие споров и конфликтов в общении с окружающими; возможность творческой деятельности.

В равной степени отвергаемые и принимаемые такие ценности, как приятное проведение времени, чувство комфорта; профессиональный рост, более высокое служебное положение.

Наиболее отвергаемой ценностью выступает политическая стабильность в стране, в обществе. Эти же результаты подтверждены использованием метода описательной статистики (табл.5).

Ценности являются высшим уровнем человеческих потребностей. Можно сказать так же, что личные, индивидуальные потребности соотносясь с общественной значимостью и осознаваясь личностью, становятся ценностями и регулируют поведение человека.

Таблица 5

Результаты анализа методом описательной статистики ценностных ориентаций рабочих-мигрантов

№	Ценности	**1 гр.**		**2 гр.**		**3 гр.**	
		U	Med	U	Med	U	Med
1	Активная, деятельная жизнь	8,0	7,0	8,8	7,0	8,1	6,0
2	Физическое и психическое здоровье	4,5	1,0	10,8	10,0	3,7	1,5
3	Жизненная мудрость, здравый смысл и зрелость суждений	9,7	8,5	11,2	10,5	9,1	9,0
4	Жизнь, полная приключений, риска и опасности	13,2	13,5	9,7	10,5	14,0	17,0
5	Интересная работа по специальности	9,0	8,0	12,3	12,5	7,8	7,0
6	Переживание красоты природы и произведений искусства	15,7	18,0	11,6	11,5	16,5	17,0
7	Любовь, духовная и физическая близость с любимым человеком	4,8	3,5	15,2	16,5	5,7	4,0
8	Отсутствие материальных затруднений	9,4	8,0	14,5	18,0	6,8	5,0
9	Наличие хороших и верных друзей, общение с ними	5,6	4,0	14,7	17,0	6,8	6,0
10	Политическая стабильность в стране, в обществе	17,3	18,5	12,7	11,5	13,3	14,0
11	Общественное признание, авторитет, уважение окружающих	13,1	13,5	11,8	13,5	10,8	10,0
12	Познание неизвестного, интеллектуальное развитие	15,2	16,5	11,6	13,0	13,8	14,5
13	Наличие равных возможностей для всех	16,2	16,0	13,5	16,0	14,8	17,0
14	Свобода как независимость в поступках и действиях	10,6	12,0	11,8	10,0	13,2	12,0
15	Счастливая семейная жизнь	5,6	3,5	12,1	15,0	5,3	3,0
16	Независимость в оценках и суждениях	12,7	13,5	10,2	10,0	13,6	14,0
17	Возможность творческой деятельности	15,6	17,0	10,7	11,5	15,7	17,0
18	Уверенность в себе, свобода от внутренних противоречий	8,4	7,5	12,0	12,5	11,0	12,0
19	Приятное проведение времени, чувство комфорта	12,5	12,0	14,1	15,5	11,5	12,0
20	Профессиональный рост, бо-	11,3	10,0	13,3	14,5	10,6	10,5

	лее высокое служебное положение						
21	Отсутствие споров и конфликтов в общении с окружающими	13,6	14,0	11,7	12,5	12,2	11,0

Сопоставляя эти данные с моделью личности и системой идеалов и ценностей, можно видеть определенную степень расхождения между желаемым и действительным, что приводит к несогласованности, разорванности сознания и деятельности, социального поведения работников и ее социальных ожиданий. Молодой рабочий, возможно, желает быть более гуманным, ориентирован на саморазвитие, но жизнь вынуждает его к реализации более жестких и прагматичных форм поведения и социальной деятельности.

Такова общая картина особенностей мотивов профессиональной деятельности рабочих мигрантов в нашем исследовании.

Литература

[1] *Асеев В.Г.* Мотивация поведения и формирование личности. – М., 1976.

[2] *Вилюнас В. К.* Психологические механизмы мотивации человека. - М.: МГУ, 1990.

[3] *Ильин Е.П.* Мотивы и мотивация. – М., 1996.

[4] *Ковалев В.И.* Мотивы поведения и деятельности . – М., 1989.

[5] *Леонтьев А.Н.* Потребности, мотивы, эмоции. Конспект лекций. - М.,1971.

[6] Новая газета, выпуск №137 от 6.12.2010.

[7] Общая психология и психология личности/под ред.А.А.Реана. – М.: АСТ, 2009., с.415.

[8] *Rokeach M.* (*Рокич М.)* Beliefs attitudes and values - San Fransisco, Josey-BassCo, 1972.

Тихолаз Т.В., Москва

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРЕОДОЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ СТИГМАТИЗАЦИИ У ПАЦИЕНТОВ С ХРОНИЧЕСКИМ ЗАБОЛЕВАНИЕМ

Tikholaz T.V., Moscow

AKMEOLOGICAL APPROACHES TO OVERCOME SOCIAL STIGMA AMONG PATIENTS WITH CHRONIC DISEASE

При наличии у человека хронического социально значимого заболевания перестраивается иерархия мотивов, формируя так называемый «мир болезни»; внешние жизненные цели перестают существовать, как значимые. Поиск и оптимизация новых подходов к улучшению социальной адаптации пациентов с хроническим заболеванием дает необходимый ресурс для борьбы с этой проблемой. В последние десятилетия в мировой практике применяется комплексный подход к лечению хронических заболеваний – реализуется принцип комплексности, последовательности, этапности в диагностике и реабилитации, требующего совместного подхода к лечению со стороны различных специалистов.

Преодоление уровня «мира болезни» и возможность раскрытия жизненного потенциала, удовлетворение потребности самоактуализации - с точки зрения основной парадигмы акмеологии, позволят перевести пациента с хроническим заболеванием с уровня объекта воздействия на уровень субъекта деятельности, способного эффективно решать личные и общественно значимые задачи.

Эпилепсия – хроническое, распространенное и социально значимое заболевание головного мозга; это одно из наиболее распространенных заболеваний нервной системы, встречающееся у 0.5-1 % населения развитых стран; т.е. во всем мире около 50 миллионов человек страдают эпилепсией.

Эпилепсия часто вызывает негативные социальные последствия в сфере семьи, образования, профессиональной деятельности. У пациентов с эпилепсией могут возникать социально-трудовые ограничения: ограниченная доступность социальных институтов общества (детских дошкольных учреждений, домов отдыха, санаториев и пр.), трудовые ограничения. Существенной проблемой является тот факт, что эпилептиков могут призывать на военную службу – тогда как здоровые призывники нередко избегают службы в армии под прикрытием фиктивной эпилепсии. Пациенты с эпилепсией до сих пор испытывают на себе бремя *социальной стигматизации*, что особенно характерно в тех странах, где в обществе и в медицинской среде не распространены современные знания об этом заболевании (к сожалению, Россия до сих пор относится к числу этих стран).

Стигматизация может вести к дискриминации, т.е. к реальным действиям, ограничивающим права какой-либо группы. Часто стигматизация является главным способом манипуляции и возможности поддержания одной из сторон доминирующей роли со всеми вытекающими выгодами и преимуществами.

Социальная стигматизация не является прерогативой пациентов с эпилепсией – практически любое общество насыщено стигмами (культурными, институциональными); в т.ч. это касается многих хронических неврологических и психиатрических заболеваний.

Традиция стигматизации пациентов с эпилепсией ведет свое начало из глубины веков – когда в обществе, наряду с представлением о заболевании, как о « священной болезни»; с другой стороны предполагалось, что на заболевших лежит проклятие богов, а приступы являются расплатой за «грешную жизнь». Например, в древней Греции эпилепсия считалась заразной болезнью – больные не могли жить в семье и становились изгоями общества.

Более существенной и даже опасной для пациентов является проблема самостигматизации (внутренней стигматизации), когда предубеждение направляется против самого себя и вырабатывается негативная жизненная установка. При этом пациент может пренебрегать возможностями для приобретения контроля над заболеванием, выбирая самые примитивные механизмы психологической защиты. Опасно, когда самостигматизация зачастую является причиной преждевременного отказа от приема антиэпилептических препаратов и возникновения псевдорезистентных форм эпилепсии.

Такое подробное рассмотрение проблемы социальной стигматизации продиктовано тем, что данное явление можно рассматривать не просто, как мощный сдерживающий фактор, а как процесс, серьезно препятствующий процессу социальной адаптации пациентов с эпилепсией.

Существующие психологические теории отводят пациенту роль объекта, подверженного влиянию независящих от него условий и факторов, что формирует у пациентов ощущение «жизненного тупика», безысходности – а главное, беспо-

лезности каких-либо усилий по поиску путей и ресурсов совладания с заболеванием и становлением, как полноценного члена общества.

Психиатры и клинические психологи в основном уделяют внимание идентификации и констатации существующей проблемы (в случае депрессии – профилактике суицидальных попыток). В их задачи не входит целенаправленное формирование осознанного отношения пациента к заболеванию. Переломить сложившуюся ситуацию поможет только изменение образа мышления пациентов с хроническим заболеванием и членов их семей – что позволит осознанно выбирать активные технологии совладания с заболеванием.

Одной из важнейших совместных задач эпилептологов, психологов и родственников пациента - это способствование формированию у него положительной «Я-концепции». Чем в большей степени человек принимает себя – тем больше вероятность позитивного принятия других людей; он открыт для переживания (без избыточной защиты) и принимает ответственность за свое поведение.

Понятие «здоровый образ жизни» достаточно высокую степень организованность и работоспособность человека с целью сохранения здоровья – здоровый человек должен прилагать достаточное количество усилий, чтобы сохранить стабильное состояние. Человек с хроническим заболеванием должен быть в несколько раз организованнее, чтобы преодолеть негативное воздействие заболевания и стать полноценным членом общества.

Целесообразным является применения синтеза традиционных представлений и методов (позволяющих грамотно определить степень тяжести психологического состояния пациента) с современными подходами к управлению мышлением.

Мы живем в очень непростое время, в условиях постоянного реформирования системы здравоохранения (и изменения не всегда в интересах пациентов). Это не является поводом для пассивного ожидания реализации негативных сценариев-контроль над собственной жизнью получит тот, кто видит смысл жизни в работе (в том числе и над собой) и во взаимопомощи.

Это позволит пациентам с эпилепсией и родственникам пациентов с эпилепсией избавиться от иждевенческих настроений, выработать в себе необходимые компетенции и, таким образом, повысить вероятность принятия правильных решений.

Освоение пациентами навыков управления своей жизнью повышает степень осознанности своих действий. Это позволит выбрать правильные варианты реагирования на заболевание и значительно снизить влияние таких негативных тенденций, как социальная стигматизация и самостигматизация пациентов с эпилепсией и преодоление трудностей во взаимодействии с системой здравоохранения, а также поможет в поиске новых и усовершенствовании имеющихся путей взаимодействия «врач-пациент» и внутрисемейных отношений.

Школы для пациентов с эпилепсией позволяют решать целый комплекс экономически- и социально-значимых задач; призвана поднять на новый уровень вопросы решения психо-социальных проблем больных с эпилепсией и их родственников, их успешной адаптации в обществе. Сущность данного комплекса мероприятий сводится к постулату «Человек с эпилепсией – такой же, как и все» и направлена на дестигматизацию пациентов с эпилепсий.

Можно назвать эти мероприятия (по аналогии с расхожим выражением «школа жизни») - *«школами образа жизни»*, одна из основных целей которых – интегрировать в социальную жизнь потенциально трудоспособный контингент пациентов с эпилепсией, существенно снизить бремя социальной стигматизации и избежать опасных осложнений данного заболевания.

Для группы пациентов с резистентными формами и неблагоприятным прогнозом – большое внимание уделяется профилактике и коррекции внутрисемейных проблем, психологической помощи и просветительской деятельности для опекунов и родственников.

Реализация данной концепции в последующих мероприятиях позволит перевести на новый уровень интеграцию врачей и пациентов и повлиять на эффективность лечения за счет повышения комплаентности пациентов.

По итогам данных мероприятий принимаются итоговые резолюции, которые не только выявляют текущие серьезные потребности пациентов, но и позволяет разработать, систематизировать и реализовать комплекс мероприятий по социально-психологической реабилитации. Резолюции затем транслируются в административные органы (по ним ведется работа - в каждом отдельном случае решается вопрос льготного обеспечения, улучшения диагностики, амбулаторной и стационарной помощи).

Социальная значимость данных мероприятий заключается в том, что пациенты имеют возможность задавать самые злободневные вопросы (на обсуждение которых не остается времени из-за плотного графика приема врача) не только специалистам-эпилептологам, но и психологам и педагогам; общения с другими пациентами, обмена мнениями и опытом успешного преодоления проблем взаимодействия с региональной системой здравоохранения и др.

Общение пациентов со специалистами, взаимодействие пациентов между собой с целью повышения информированности и обмена мнениями способствует повышению мотивированности пациентов к достижению контроля над заболеванием и более тщательному выполнению врачебных предписаний .

Тематика занятий должна объединять в себе сведения о заболевании (этиология, патогенез, диагностические стандарты, эпилепсия у детей, особенности ведения беременности и грудного вскармливания при эпилепсии, перспективы профессиональной реализации), а также строго выверенную и дозированную психологическую информацию (навыки планирования, постановки целей, саморегуляция эмоционального состояния, развитие коммуникативных навыков и др.).

Поиск оптимальных форм групповой и индивидуальной работы с пациентами проводится с учетом особенностей личностных изменений, типичных для пациентов с эпилепсией; учитывается также локализация поражения, длительность заболевания и др.

Пациенты с сохранными когнитивными функциями отрабатывают адекватность самооценки и оценки других, навыки планирования и постановки целей и разрабатывают оптимальные жизненные стратегии для достижения успехов во всех сферах жизнедеятельности (семья, работа, творческие интересы).

Основная мысль, которую лечащий врач должен донести до пациента – если есть перспектива для установления контроля над приступами, надо использовать любой, даже самый небольшой шанс. В настоящее время многие специалисты-эпилептологи интуитивно руководствуются этой, по сути, акмеологической установкой. Но чаще всего способ подачи носит характер просьб и рекомендаций; тогда как это было бы целесообразно формулировать, как один из пунктов информированного согласия пациента на лечение.

Это является потенциалом к дальнейшему прогрессу в использовании акмеологических технологий в дестигматизации пациентов с эпилепсией, оптимизации использования индивидуального подхода к пациенту – что послужит более эффективному выделению потенциально трудоспособного контингента и его максималь-

но возможной самореализации; а также послужит стимулом для разработки программ для пациентов с другими социально-значимыми заболеваниями.

Акмеологический подход должен вывести на новый уровень целеполагание и целеосуществление пациентов с эпилепсией из разряда эпизодических рекомендаций на уровень «объективной реальности» их существования.

Если в жизни пациента нет четко определенной личностно или социально значимой цели, приоритета, выходящих за пределы «мира болезни» - то влияние внешних факторов (социальная стигматизация, трудности во взаимоотношениях с обществом, проблемы взаимодействия в семье пациентов с эпилепсией и др.) не позволят стать полноценным членом общества, т.к. исключается важнейшая предпосылка психического развития личности – мотивы и цели.

Постановка личной цели в одной или нескольких сферах жизнедеятельности является необходимым и обязательным условие адаптации к непростым условиям социума и возможность выжить в конкурентной среде; это и есть «акме» человека с хроническим заболеванием. Различие с процессом достижения и сохранения «акме» здоровым человеком является достижения определенного уровня компенсации (для каждой группы заболевания он определяется отдельно).

Литература

[1]. Акмеология в вопросах и ответах: Учеб.пособие/ А.А. Деркач, Е.В. Селезнева – М.Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2007.- 248 с.

[2]. Барашкова Т.В. Качество жизни больных эпилепсией подростково-юношевского возраста // Вестник эпилептологии.-2011,№1- с.21-с.29

[3]. Башктанский В.Л., Жданов О.И. Менеджмент жизни: Стратегия личной эффективности – М.Беловодье,2008. – 464 с.

[4]. Воронкова К.В. Эпилепсия: коротко о главном// Эпилепсия.- 2011,№ 1- с. 4-7

[5]. Воронкова К.В., Михайлов В.А., Королева Н.Ю., Петрухин А.С. Северо-западная конференция с международным участием. Объединение врачей-эпилетологов и пациентов «Содружество врача и пациента» // «Эпилепсия. Меди. Ру».- 2012, №2- с.2-с.8

[6]. Гехт. А.Б. Проблемы эпилепсии глазами специалистов// Эпилепсия.-2011-№1- с.12-13

[7]. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию: курс лекций – М.: АСТ:Астрель, 2009., 352 с.

[8]. Гольберг Е.В. Проблемы эпилепсии глазами специалистов// Эпилепсия.-2011- №1- с.18-20

[9]. Деркач А.А. Самореализация – основание акмеологического развития: монография/А.А.Деркач, Э.В. Сайко.- М.:МПСИ; Воронеж:МОДЭК,2010.-224с.

[10]. Деркач А.А., Селезнева Е.В. Акмеология в вопросах и ответах. Учебное пособие. - М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2007. – 248 с.

[11]. Князев А.М., Одинцова И.В. Архитектура судьбы ,2010, изд-во «Принт Он-Лайн», 2010 – 272 с.

[12]. Крысько В.Г. Социальная психология: Схемы и комментарии.- М.: Изд-во ВЛАДОС ПРЕСС,2001.- 208 с.

[13]. Мухин К.Ю. Найдите врача, которому сможете доверять// Эпилепсия.-2011-№1- с.36-41
[14]. Основы психологии. Практикум/ред.-сост.Л.Д. Столяренко. Ростов/изд-во «Феникс», 2000. – 576 с.
[15]. Петрухин А.С. Проблемы эпилепсии глазами специалистов// Эпилепсия.-2011- №1- с.15-17
[16]. McKenna P. et al. Psychotic Symptoms in epilepsy/Almer.J.Psychiatry.-1985/-vol.142.-P.895-904.
[17]. Robertson M. et al. The phenomenology of depression in epilepsy
[18]. // Epilepsia. – 1987. - vol.28. – P. 364-372.
[19]. 18. Trimble M.R.&Tompson P.R. Anticonvulsant drugs,cognitive function and behaviour// Epilepsia. - 1983. - Vol.24. - Suppl.1. - P.55-63.

Фетисова А.С., Москва

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ОТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ К ПРИРОДНОЙ СРЕДЕ

Fetisova A.S., Moscow

PSYCHOLOGICAL AND AKMEOLOGICAL FACTORS OF CONSUMER RELATIONSHIP OF PERSONALITY TO THE ENVIRONMENT

Сейчас деятельность человека всё чаще рассматривается исключительно как борьба с природой во всеоружии. Тревожное нарастание жестокости и нарушения допустимых пределов человеческого вмешательства, которые приводят к природным катаклизмам, показывает, что будущее уже не безопасно, что должны быть найдены средства для того, чтобы поправить сегодняшнее положение дел.

Ключевым условием выхода из современного глубинного культурно-экологического кризиса с философско-психологических позиций выступает переориентация («радикальное переосмысление») сложившегося традиционного мировоззрения на экологоориентированное, базирующееся на идее синтеза природы и человека, их совместном устойчивом развитии как органичного единства. Сохранение природной среды на планете и планеты в целом как экосистемы невозможно без изменения отношения человека к окружающей природе и к природе своей собственной.

Согласно анализу, проведенному философом В. Хесле (1994), основные тенденции развития человечества в последние столетия определялись экономической парадигмой, ориентирующей сознание человека на потребительское (эксплуататорское) отношение к миру окружающей природы, к другим людям и, можно добавить, к самому себе. Слова о бесправии природы относятся не только к природе как «внешней среде» обитания человека, но и к природе «внутренней», т.е. природе самого человека.

Однако, с психологической точки зрения, корни данной проблемы значительно глубже и серьезнее. Их следует искать в закономерностях формирования сознания человека. Именно господствующее влияние экономической парадигмы развития человечества обусловило технократический характер нашей цивилизации. А это в свою очередь привело к тому, что сознание человека по преимуществу стало формироваться в контексте преобразования вещных свойств и отношений окру-

жающего мира с целью их использования для выживания и экономического благосостояния человека. И потому природа вплоть до XX в. оставалась бесправной, что определяло отношение к ней как к объекту эксплуатации и потребления ее ресурсов.

Преодоление экологического кризиса не может быть осуществлено в рамках технократического способа мышления, господствующего в сознании современного человека, по крайней мере, в общественном и индивидуальном сознании людей в развитых странах. Требуется переориентация человека на осознание необходимости сохранения планеты и ее ресурсов как своей жизненной среды, потому что дело не в возросших технологических возможностях воздействия на природу, а в том, что использует их человек, оставаясь на прежнем уровне сознания - потребительского отношения к природе, к себе и к другим людям.

Необходимым условием подобного изменения сознания людей является принятие в качестве руководства к действию так называемого экологического императива. По С.Д. Дерябо, В.А. Ясвину «правильно и разрешено только то, что не нарушает существующее в природе экологическое равновесие». Преодоление экологического кризиса требует формирования такого сознания у людей, такого отношения к природе и к человеку (т.е. к себе и к другим людям), в основе которого должно лежать осознание того, что человек не противостоит природе. Напротив, являясь субъектом реализации общих закономерностей природы, он является ее ключевым моментом. При этом, с одной стороны, природа выступает для человека средством актуализации и развития его природных (в широком, а не только в биологическом смысле) возможностей для осуществления различных видов деятельности по преобразованию окружающего мира и самого себя. А с другой - человек, развивая свои природные качества, реализует своей деятельностью принципы становления природных форм бытия и тем самым выступает по отношению к природе средством ее саморазвития. Речь идет как о создании антропогенной среды, так и об индивидуальном развитии человека как природного (биологического и психического), социального и духовного существа.

Специфика взаимодействия человека с окружающим природным миром заключается в познании окружающего природного мира, в созидательном и охранительном воздействии человека на окружающий природный мир, в изменении человеком самого себя, включающем совершенствование мировоззренческой и мотивационно-потребностной сфер, а также в изменении характера экологического сознания от антропоцентрического к экоцентрическому. Можно выделить следующие психолого-акмеологические причины, нарушающие взаимодействие человека и природы.

Социальные. До недавнего времени формирование массового человеческого сознания было ограничено проблемами выживания отдельных индивидов и социальных групп или общностей, к которым они принадлежали: семьи, этноса, страны или религиозной конфессии в пределах определенной территории. На рубеже II и III тысячелетий сознание не только отдельных выдающихся индивидов, но и массовое общественное сознание начинает созревать для того, чтобы принять на себя проблему выживания и развития планеты. В связи со сменой социально-экономической модели в России, произошедшей в 90-е годы, отсутствием законов, учитывающих новые условия жизни, произошёл раскол в обществе и появление людей с сознанием, ориентированным исключительно на индивидуальное потребление, накопление, удовлетворение сиюминутных насущных материальных нужд без учёта последствий для общества в целом и окружающей природной среды. Особую проблему социальной среды составляет духовный вакуум, образовавшийся

в сознании большинства российских граждан в последнее двадцатилетие. И если до недавнего времени предполагалось, что социальные проблемы могут быть решены за счет развития экономической сферы жизни общества, то в последние годы все более широкое распространение получают общественные и религиозно-философские движения и структуры, рассматривающие экологический кризис как часть более общей проблемы – проблемы возрождения и развития духовности человека.

Этнорелигиозные. Причины потребительского отношения состоят также в сложившемся и складывающемся укладе жизни. Отношение к окружающему миру сегодня зависит от той основы, которая была заложена традициями, культурой и религией того или иного народа в прошлом. Эколого-региональное видение современного мира должно учитывать колорит её этнокультурной палитры, выделяя схему болевых точек и акцентируя внимание на обеспечении межэтнического и межконфессионального согласия в зонах повышенного социального риска (конфликтные регионы). Устойчивость сложившихся канонов (развитие индивидуализма или коллективизма) и опыт сосуществования традиционных религий, исторически представленных на конкретной территории, - фактор устойчивости экологического благополучия.

Образовательные. В настоящее время экология как обязательный учебный предмет включен в программу на федеральном уровне, но часто исключается на региональном. Как правило, программы по экологии строятся в логике традиционного обучения. Это означает, что они пытаются скорее воспроизвести соответствующую научную дисциплину, чем природные (психологические) закономерности развития ребенка и его сознания, взрослая аудитория при этом не охватывается.

Информационные. Перенасыщенность информационного потока с экранов телевизоров, через Интернет не позволяет отделять главную информацию от второстепенной, т.е. ту информацию, которая позволяет сформировать экологизированное сознание, экологоориентированную личность, бережное отношение к окружающей среде. Существующие экологические движения периодически проводят pr-акции с актуализацией той или иной экопроблемы, но недостаток освещаемости в средствах массовой информации этих мероприятий даёт малую результативность для формирования нового сознания. Проводимые мероприятия по экологической проблематике, в частности конференции в России по экологической психологии, носят сугубо научную направленность и мало известны для широкой аудитории.

Мировоззренческие. Многие годы мировоззрение человека было направлено на одновариантный тип мышления: технологическое развитие, технократическое сознание человека; формальная рациональность; целью образования был специалист, выполняющий технократический заказ «машинного» развития. Чрезмерное увлечение эффективностью результатов научно-технического прогресса привело к широкому расширению инженерного образа мышления. Данный тип мышления сложился и распространился в значительной мере под воздействием классического естествознания. Основные идеи классического естествознания сводятся к следующему: 1) мир замкнутая система; 2) все процессы в природе полностью обратимы. В науке XX века многими специалистами отмечен переход к представлениям о мире как открытой системе и к науке, изучающей также невоспроизводимые процессы, например школа И.Пригожина. Современная наука строится на синергетических представлениях о мире. С другой стороны, человечество оказалось перед лицом принципиально новых глобальных проблем, порожденных необходимостью восстановления и разумного использования природы. Новое научное понимание мира включает отношение Человека к Природе, процессы взаимодействия есте-

ственно-научного и гуманитарного знания, тенденции интеграции различных картин мира. Экологическое мышление – это система взглядов на мир, отражающих проблемы взаимодействия Человечества и непосредственно конкретного индивида и Природы в аспекте их гармонизации и оптимизации.

Изменение сознания человека в плане его отношения к природе предполагает изменение господствующего ныне антропоцентрического типа экологического сознания на экоцентрический. По В.И. Вернадскому развитие окружающей среды и человеческого общества пойдет неразрывно, начнется их коэволюция (совместная эволюция, в которой невозможно господство интересов одной из сторон).

В настоящее время ситуация меняется. Появляется все больше предпосылок к изменению общего уровня сознания в сторону духовно-нравственного развития. Чтобы в результате благих намерений по сохранению природы «маятник» экологического кризиса не качнулся в другую сторону, необходимо осознание человеком того, что он является таким же носителем общеприродных закономерностей саморазвития (или самоосуществления), как и сама природа.

Такое понимание человека и его взаимоотношений с природой коренным образом меняет экологическую парадигму. В этом случае человек и природа уже не противопоставляются друг другу как разделенные сущности. Природа (как общеприродное основание и как природная среда) выступает для человека средством развития его возможностей творения новых природных объектов и в том числе самого себя как формы бытия. При этом человек выступает по отношению к природе средством ее саморазвития как процесса порождения и становления новых форм ее самоосуществления. Одной из таких форм становления природного бытия выступает психика человека и его сознание как высшая форма психической реальности. Экоцентрический тип сознания представляет собой кардинальную смену образа мира, которую можно сравнить с переворотом в сознании, который был произведен Коперником сменой геоцентрической модели солнечной системы на гелиоцентрическую. Как когда-то Земля потеряла статус центра Вселенной и его заняло Солнце, так и теперь человек должен отказаться от представления о себе как «центре» природы, а это место должен занять принцип экологической целесообразности, «экологический императив».

В соответствии с таким представлением о своем месте в природе, человек должен осознать себя и выступить в качестве «процессуальной единицы» самоосуществления природы. Только в этом случае человек будет ощущать и вести себя как экологический субъект развития. В связи с этим особо встает проблема формирования экологического сознания у подрастающего поколения и дальнейшего саморазвития индивидов.

Черкасова Е.Н., г. Воронеж

СТРАТЕГИИ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПРИЕМЫ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ РАБОТЫ

Cherkasova E.N., Voronezh

STRATEGIES FOR PSYCHOLOGY-AKMEOLOGICAL CONSULTATION AND BASIC RECEPTIONS OF THE CONSULTATIVE WORKS

Сущностные характеристики индивидуальных форм психолого-акмеологического консультирования отличаются от других видов психологической помощи клиентам. Это может быть представлено через прояснение таких его особенностей как:

1. На уровне первичного запроса проблемы, которые клиент ставит перед консультантом, крайне редко носят личностный характер.

2. Предметом психологического анализа в процессе консультирования клиента часто становятся проблемы достижений, или, иначе говоря, вершинные, а не глубинные проблемы.

3. Позиция клиента, занимаемая им по отношению к консультанту-психологу, будет тяготеть к «начальнически-родительской позиции», к общению с консультантом «сверху-вниз», как наиболее привычной.

4. Противоречивость отношения клиента к процессу консультирования.

5.Специфические причины возникновения недоверия у клиента к консультанту.

И некоторых других.

Глубоко сосредоточившись на имеющихся проблемах, клиент, как правило, почти не задумывается, что бы он делал, как бы он работал, если непреодолимая проблема исчезнет. Если не использовать эту особенность клиентской позиции, то для консультанта и клиента реальной становится перспектива увязнуть в «проблемном месиве». Чем больше консультант на начальном этапе процесса стремится вникать во все новые подробности проблемной ситуации клиента, тем больше он невольно способствует дальнейшему погружению клиента в мир его привычных тупиков, представляющихся от этого еще более безнадежными. Подобные процессы сопровождаются тем, что клиент, нередко даже со своеобразным торжеством все более убедительно доказывает консультанту неразрешимость стоящих перед ним затруднений. Консультанту в этой ситуации помогает простое соображение, что если клиент пригласил консультанта, значит у него есть надежда на улучшение ситуации. Трудно предположить, что клиент оплачивает услуги консультанта только лишь для того, чтобы доказать ему неразрешимость своих трудностей.

Поэтому, предпочтительным программным направлением развития консультативного процесса будет совместное с клиентом построение образа желаемого будущего состояния.

Для продуктивного движения по обозначенному направлению консультативного процесса необходима система средств и методов, приемов и психотехнических способов работы с клиентом. Центральным критерием пригодности конкретного средства, метода, психотехники при построении образа желаемого будущего клиента полезно избрать потенциал конкретизации содержания, обсуждаемого с клиентом (группой клиентов), заложенный в той или иной технике, процедуре кон-

сультирования. Если не руководствоваться этим критерием, то практически любые психотехнические процедуры теряют всякий смысл.

Конкретизируя образ желаемого будущего состояния клиента, наполняя его точными подробностями, функциональными деталями, бытовыми мелочами, консультант вовлекает клиента не просто в беспочвенное фантазирование. Двигаясь по этой стратегической линии, консультант совместно с клиентом проясняет, что же нужно клиенту на самом деле. Непроясненный и недостаточно конкретизированный образ желаемого будущего, как правило, несет в себе скрытые противоречия. Появление в процессе консультирования понимания, что во имя нововведений придется пожертвовать стабильностью, является важным шагом к превращению образа желаемого будущего в действенный стимул развития.

Консультативная практика показывает, что полезной для клиента будет активная, в режиме ограниченного времени работа по выделению приоритетов во всех выявленных противоречиях его образа желаемого будущего. Это в большей мере способствует инициированию «работы выбора» клиента, чем психоаналитическое по духу интерпретирование причин сложившихся способов «сосуществования» с данными противоречиями. Первый путь важен клиенту, второй более интересен психологу-консультанту. И хотя второй путь по большому счету основательнее работает на длительную перспективу, здесь нельзя не учитывать особенности клиента, не склонного бесконечно искать причину, а стремящегося как можно скорее достичь желаемого результата.

Завершающей частью работы консультанта с образом желаемого будущего клиента становится создание предпосылок к самостоятельной систематизации отдельных слагаемых образа желаемого будущего, структурированию и определению очередности частных целей и промежуточных этапов, ведущих к нему.

Следующим стратегическим направлением развития консультативного процесса должна стать конкретизация, инвентаризация и систематизация тех факторов воздействия на «проблемное месиво», которые зависят от деятельностной активности самого клиента. [5]

Назовем их ключевыми факторами успеха.

На этапе работы с ключевыми факторами успеха важно создать предпосылки для самостоятельного определения клиентом, зависящих от него аспектов и усилий для реализации целей в работе с образом желаемого будущего. В большинстве случаев людям свойственно недооценивать, пренебрегать или даже не видеть ключевые факторы успеха. Те способы, которые могут повлиять на ситуацию, на «проблемное месиво», заранее интерпретируются как обреченные на провал. Здесь клиент невольно, неосознанно сопротивляется консультанту, тяготея к привычному увязанию в массе проблем: «У меня все плохо, от меня ничего не зависит, дел полно, времени нет, я и так все знаю и, несмотря ни на что, работаю, бьюсь как рыба об лед».[5]

Примерно так защищает клиент привычную систему своих психологических представлений, точнее, свою сложившуюся психологическую культуру, оберегая ее от изменений. Эта культура притягательна тем, что беспроигрышно делает ее носителя героем в собственных глазах и в глазах окружающих.

Вскрытие механизмов и сущности данной системы субъективных психологических представлений клиента о себе, нередко оказывается полезным началом в работе с клиентом над ключевыми факторами его успеха. Кроме трансакционных приемов в работе с сопротивлением клиента на данном этапе могут помочь психотехничекие приемы, основанные на парадоксальной интенции, работе с привычными психологическими представлениями, расширении субъективного представления

о личных возможностях и долженствованиях, диалогической интерпретации, группового модерационного анализа. Направление работы с ключевыми факторами успеха, тесно связано с проработкой образа желаемого будущего, являющегося основным стратегическим направлением всего консультативного процесса.[1]

Третье направление, по которому развивается процесс консультирования, возникает как следствие первых двух. Оно приводит к переструктурированию «проблемной массы», т.е. всего поля проблем и трудностей клиента, клиентской организации таким образом, что в проблемном поле остается лишь действительно неподвластное деятельностной активности клиента.

Сущность введения тех стратегических направлений, по которым должен развиваться алгоритм продуктивного акмеологического консультирования, заключается еще и в особой последовательности усилий консультанта.

По окончании консультирования клиент и/или его нормозадающая группа приходят в сбалансированное состояние. Здесь восприятие образа желаемого будущего настолько же конкретно и непротиворечиво, насколько детальны представления клиента о ключевых факторах его успеха. Область так называемых «объективных трудностей», крайне мало зависящих от деятельностной активности клиента, перестает доминировать, перевешивать в сознании клиента и сокращается до реальных размеров.[3]

Конечно же, нереально полностью перевести «проблемное месиво» в область ключевых факторов успеха. Распространенные же в работах по консультативной психологии соображения о том, что основным направлением консультирования является стремление психолога помочь клиенту понять, что решение всех проблем зависит полностью от него самого, на поверку оказываются некоторой натяжкой.

Отказ от первоочередного изучения проблем клиента в начале консультирования, сосредоточенность на конкретизации и снятии противоречий в образе желаемого будущего, а затем на разработке, инвентаризации и систематизации ключевых факторов успеха не означает, что проблемы, «проблемное месиво» клиента остаются невостребованными в течение почти всего процесса консультирования. Они начинают активно прорабатываться с самых первых моментов консультирования, но не прямо, а косвенно, как необходимый и неизбежный исходный материал при построении образа желаемого будущего, а также при выявлении систематизации ключевых факторов успеха.[1]

В настоящее время основой для большинства алгоритмов психологического консультирования стала техника эмпатического слушания, являющаяся центральной в консультативном процессе. Без ее освоения консультант-психолог не может восприниматься как профессионал. Это необходимая, но не достаточная составляющая профессионализма консультанта.

Эмпатическое слушание должно состоять:

во-первых, из поддержки, основная цель которой – дать возможность говорящему высказать свою позицию (здесь уместны такие приемы, как молчание, угу-поддакивание, эхо, эмоциональное сопровождение);

во-вторых, уяснения – убедиться, что консультант адекватно понял собеседника (приемы – уточняющие вопросы, парафраз);

в-третьих, комментирование – высказывание своей точки зрения (приемы – комментарии, оценки, советы).

Для ускорения и облегчения контакта с клиентом рекомендуется модель, операционализирующая принцип молчания, т. е. избегания консультантом ответа на главные вопросы клиента. На начальных этапах она предполагает в качестве

единиц речевой активности консультанта использовать преимущественно «Я – сообщения», и только после установления контакта переходить к «Ты – сообщениям». [2]

Кроме того, существует серия приемов, способов и правил, повышающих интенсивность, уплотняющих эмоциональную, смысловую, информационную насыщенность консультативной беседы.

К ним относятся:

работа с образом желаемого будущего;

правило создания новых переживаний;

отказ от попыток избавить клиента от значимых для него переживаний;

работа с обобщениями, искажениями, игнорированием реальности, содержащей проблему клиента;

эмоциональный возврат в проблему и т.д.

В индивидуальном психолого-акмеологическом консультировании успешно применяются подходы, разработанные в смежных областях консультативной психологии.

Это методы:

парадоксальной интенции,

приемы, связанные с техникой списков и техникой контрактов,

консультирование по схеме «анализ-диагноз-прогноз-рекомендация»,

моделирование и анализ проблемных ситуаций с помощью карточных методик,

техника работы с «барьерами общения»,

методика работы с системой субъективных психологических представлений,

позитивное консультирование с помощью метафор, проективных рассказов,

метод «режиссерской постановки симптома» и др.

Эклектичность в сочетании приемов, различающихся по стилям, концептуальным основам, консультативным психологическим школам, является в данном случае катализатором продуктивности консультативного процесса, что показано в специальных исследованиях сравнительной эффективности различных консультативных подходов. Консультант-психолог будет тем более успешным в своей практической деятельности, чем больше он будет ориентироваться на клиента и его проблемы, а не на методы, школы, парадигмы, лежащие в основе его ремесла. Этот экспериментально подтвержденный вывод лег в основу алгоритма продуктивного психолого-акмеологического консультирования.[4]

Литература

[1] *Бодалев А. А*. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта-Наука, 1998.

[2] *Бодалев А. А*. Восприятие и понимание человека человеком – М.: Просвещение, 1982.

[3] *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.:МПСИ – Воронеж: МОДЭК, 2004.

[4] *Деркач А.А.* Психолого-акмеологическое консультирование управленческих кадров. – М.: Изд-во РАГС, 1996.

[5] *Нельсон-Джоунс Р.* Теория и практика консультирования. – СПб.: Питер, 2000.

Ярошовец Н.И., Москва

ВОЗМОЖНОСТИ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Yaroshovets N.I., Moscow

POSSIBILITIES OF THE SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL AND ADVICE OF THE AKMEOLOGICAL

За последнее время качественно изменились социально-экономические отношения, возник рынок труда и феномен безработицы, сместился социальный запрос на профессии, изменились профессиональные требования к специалистам. В связи с этим начала формироваться система профессионального консультирования, ориентированная на контроль, развитие, использование рынка труда. Трудоустройство становится чаще всего завершающим этапом целого комплекса действий, направленных на формирование субъектной позиции человека, которая позволит ему адаптироваться в профессиональной среде, в которую ему предстоит войти, и обеспечит профессиональную готовность, надежность и успешную реализацию творческого потенциала. Профконсультирование все более ориентируется на активное содействие самоопределению личности не только в профессиональном, но и в широком социальном контексте, нацеливается «на активизацию внутренних психологических ресурсов личности и в конечном итоге способствует эффективной адаптации индивида в социуме» (Н.Ф. Талызина).

Все более актуальной является задача нахождения способов воздействия на профессиональное самоопределение и процесс формирования субъектной позиции личности не только в подростковом и юношеском, но и в зрелом возрасте, когда необходимость профессиональной переподготовки продиктована состоянием рынка труда. Однако практика позволила выявить противоречие между уровнем теоретической разработки и методического обеспечения процесса профконсультирования населения на рынке труда и сложившейся потребностью в методах формирования субъектной позиции личности в новых социально-экономических условиях.

Одним из наиболее эффективных средств формирования субъектной позиции клиента системы профконсультирования являются психотехнологии. Оптимизация использования психотехнологий в системе профконсультирования приведет к повышению эффективности взаимодействия клиента и психолога-консультанта. Благодаря этому активизируется процесс личностно-профессионального развития клиента системы профконсультирования.

В отечественной психологии начало исследованиям в этой области было положено монографией А.А.Бодалева, Н.Н.Обозова и В.В.Столина, посвященной обобщению научно-практического опыта семейной психологической службы. В ней рассмотрены вопросы диагностики нарушений семейных отношений и развития личности ребенка, задачи и методы психологической помощи семье. Эти линии исследования были продолжены в работах Г.С.Абрамовой и Ю.Е.Алешиной, непосредственно обращенных к методическим и практическим аспектам консультативной практики, к разработке содержания и организации консультативного взаимодействия, преодолению трудностей этого процесса.

Изучение методов психологического воздействия, лежащих в основе любого вида психологической помощи, в том числе и психологического консультирования, нашло свое отражение в трудах Г.А.Ковалева, организация и принципы его постро-

ения рассматриваются в исследованиях Т.А.Флоренской и А.Ф.Копьева, трактующих психологическое консультирование как диалог. Их цель - разработка научно-теоретических оснований индивидуальной консультативной и психокоррекционной работы с посетителями психологической консультации и клиентами телефонной службы доверия.

С точки зрения А.Ф.Копьева, ключевым событием консультирования является момент «диалогического прорыва», который представляет собой кульминационную точку консультативного процесса, в котором происходит преодоление болезненной замкнутости личности в отношении существенных для нее сторон бытия. Консультация, правильно построенная, прямо или исподволь подводит клиента к диалогу и, с одной стороны, раскрывает болезненную ситуацию, а с другой - высвечивает здоровые силы, способные к изменению.

Задачи возрастно-психологического консультирования решаются в исследовании Г.В.Бурменской, О.А.Карабановой, А.Г.Лидерс. В работе рассмотрены теоретические положения отечественной науки, на которые может опереться психолог-консультант в своей деятельности, и основные трудности в процессе практики консультирования детей. Большой интерес как в теоретическом, так и в прикладном плане представляет монография А.Ф.Бондаренко, посвященная психосемантическому подходу к консультированию и социопсихотерапии, разработке основ техники не директивных высказываний консультанта.

Обоснование проблемно-ориентированного консультирования проводится в исследовании П.П.Горностай и С.В.Васьковской. Основным методом в проблемно-ориентированном консультировании выступает проблемный анализ, суть которого заключается в следующем определении: каждая психологическая проблема человека имеет свой генезис, обусловленный как неопределенностью, спонтанностью, непредсказуемостью, так и детерминантами, имеющими соответствующие причины и закономерности. По мнению этих авторов, установление причин и закономерностей, поиск путей преодоления их патогенного воздействия является важным фактором успешного решения проблемы клиента.

Поиску общих причин проблем клиентов психологической консультации и установлению границ возможностей психологического консультирования посвящены работы С.А.Капустина. Изучение вопросов методологии краткосрочного психологического консультирования лежит в основе исследований А.Ф.Копьева. Подходы к разрешению психологических проблем семейного психологического консультирования нашли свое отражение в работах Н.Н.Обозова и А.Н.Обозовой.

Так, по мнению Н.Н.Обозова, психолог, работая с другим человеком, не столько должен и может предложить новые приемы поведения и решения жизненных ситуаций, сколько прояснить их причины и следствия. В этом случае основная задача психолога-консультанта состоит в том, чтобы помочь клиенту посмотреть на свои проблемы со стороны, продемонстрировать и обсудить те стороны взаимоотношений, которые, будучи источниками трудностей, обычно не осознаются и не контролируются. Основой такой формы воздействия является, прежде всего, изменение установки клиента, как на других людей, так и на различные формы взаимодействия с ними. В ходе консультационной беседы клиент получает возможность шире взглянуть на ситуацию, иначе оценить свою роль в ней и в соответствии с этим новым видением изменить свое отношение к происходящему и свое поведение.

Необходимость психологического консультирования в условиях высшего профессионального обучения А.Л.Акулич (1996) связывает с возникновением разрыва сложившихся систем значений и смыслов. В результате происходит смещение

смыслов деятельности на эгоцентрический уровень. Выработка более эффективных методик психологической помощи и саморегуляции смысловой направленности позволит, по мнению автора, помочь человеку сформировать у себя смысловые образования более высоких уровней (просоциальные и духовные).

В основу работы психолога в процессе консультации по проблемам учебной деятельности А.Л.Акуличем была положена структура и функциональное содержание процесса «мысленной брани», имеющего свои давние традиции в отечественном православии. Это связывалось с тем, что христианская ориентация на трансцендентное в человеке задает иную иерархию ценностей. На первый план выдвигается дух, т.е. то, что связывает отдельного индивида, субъекта психической деятельности, личность человека со всем человеческим родом во всей развертке его культурного и исторического бытия. Остальные составляющие рассматриваются в зависимости от духа. Благом признается то, что возвышает и освобождает дух (например, мученичество как высшее проявление духовного подвига), и злом то, что умаляет дух, искажает и разрушает его, ставит в зависимость от низших по иерархии материальных структур.

Таким образом, будущая профессиональная деятельность имеет свою специфику, которая обусловливает характер сложившейся системы профессиональной подготовки. В личностно-профессиональном развитии студентов целесообразно рассматривать в качестве приоритетного направления психологическое развитие обучаемых. В этом случае основное затруднение может быть связано с возникающими у студентов противоречиями между личностными и профессиональными ориентирами будущей профессиональной деятельности. Следовательно, индивидуальное консультирование может быть рассмотрено как процесс актуализации структур Я для преодоления Противоречий между обобщенным образом профессионализма и личностным восприятием процесса обучения в его различных проявлениях.

Обзор исследований последних лет подтверждает предположение о необходимости и возможности внедрения в практику психологической работы интегративного, спектрального, полифонического, многомерного подхода. Сущность такого подхода состоит в попытке синтеза, интеграции концепций и технических приемов в поисках новой психотерапевтической парадигмы.

В исследовании Н.А.Халимовой, проведенном на кафедре акмеологии и психологии РАГС (2001), сформулирован ряд допущений, относящихся к проблеме эффективности психоконсультационного воздействия. Они касаются как критериев, оснований, способов измерения (регистрации) психоконсультационного эффекта, так и оценки их природы и качества. Такой квазиаксиоматический ряд исходных допущений позволяет нам беспристрастно, свободно от тенденциозности анализировать специфику личностных трансформаций и их измерения в работе практического психолога и акмеолога.

Анализ литературы позволил Н.А.Халимовой вывести следующие допущения:

-не является доказанной безусловная эффективность ни одного из направлений практической психологии и соответствующих им техник психологического консультирования ;

-создатели концепций (направлений) практической психологии склонны переоценивать эффективность собственной школы психотерапии или же отрицать возможность и разумность измерения эффекта психологической помощи статистическими методами;

- наиболее эффективным, действенным направлением психотерапии как в

медицинском, так и в немедицинском аспектах считается бихевиоральное направление;

- существуют определенные отличия в измерении степени и характера личностных трансформаций в психотерапии, обусловленные средствами (инструментарием) измерения и субъектом измерения (клиент, психолог или независимый регистратор);

- большинство отечественных авторов склонны указывать более высокие результаты, относящиеся к психотерапии, чем зарубежные;

- эффективность того или иного метода психотерапии есть во многом результат предмета и глубины веры как психолога, так и клиента.

Для раскрытия отличительных особенностей разных подходов к проблеме измерения эффективности психологической помощи следует уточнить не только исходное отношение к проблеме, но и сам предмет приложения усилий. Сложность данного аспекта проблемы заключается в том, что существенно различаются как критерии, так и понимание того, что собственно подлежит оцениванию при измерении психотерапевтического эффекта. Несомненным является факт переживания людьми, которым оказывалась или оказывается психологическая помощь в виде социальной или медицинской психотерапии, состояния определенного комфорта, удовлетворения, облегчения. В связи с этим возникает вопрос о том, насколько ощущение душевного комфорта клиента достаточно для положительной оценки результата.

С развитием в последнее десятилетие XX в. акмеологии как науки о практике движения к акме возникла потребность в разработке новых подходов к психологическому консультированию. Прежде всего необходимость в разработке новых подходов была вызвана активным обращением с запросами к психологам-консультантам не индивидуальных, а групповых клиентов.

Автором проведено эмпирическое исследование, направленное на определение возможностей психолого-акмеологического консультирования в целях повышения адаптивного потенциала личности.

Для определения характеристик возможного изменения личности под воздействием психотехнологического процесса на допрофессиональном этапе мы исследовали следующие параметры:

– изменение характеристик локус-контроля (различные методики определения уровня субъективного контроля) как перенесение ответственности за свои действия и в целом за свое развитие на себя;

– динамика и превращение системы ценностей и взаимодействие их с моментом целеполагания собственной деятельности;

– взаимосвязанность прогностического компонента с особенностями формирования образов Я-реальное и Я-идеальное.

Данные параметры исследовались с помощью авторских проективных анкет и методик неоконченных предложений. использовались также самоотчеты участников программы, направленное диагностическое интервьюирование как индивидуально, так и в группе, видеоматериалы, а также модифицированная методика “Биокорд”.

Кроме того, в ходе исследования анализировались характеристики тревожности участников, определяющие ее факторы, динамика ее изменения в ходе психотехнологического процесса, а также характеристики профессиональной мотивации и логика ее изменения в ходе психотехнологического процесса.

В программу исследования были введены также методики определения особенностей восприятия участниками актуальной социальной ситуации и выявления

уровня социально-психологической адаптированности; анализа ценностно-нормативных позиций личности.

Обобщая результаты экспериментального исследования, можно говорить о том, что выявлены четкие тенденции смещения личностных изменений участников психотехнологического процесса по следующим направлениям: усиление автономности личности в планируемой деятельности и в обеспечении социальной и профессиональной позиции, повышение независимости суждений и самостоятельности, коррекция социальной направленности личности и альтруизма с точки зрения переоценки соответствия определенных социальных требований и собственных возможностей.

Для членов контрольных групп выявлена большая по сравнению с членами экспериментальных групп зависимость суждений и планируемого будущего от внешне заданных норм и правил, придерживание одобряемых моделей поведения, особенно в сфере межличностных отношений.

Подводя итоги эксперимента, можно сделать следующие выводы.

Использование психотехнологий в профессиональном консультировании приводит к последовательному изменению личностных характеристик у участников консультационного процесса: повышается направленность на использование условий социальной действительности для определения логики собственной жизнедеятельности, повышается уровень уверенности в собственных силах, формируется готовность к долгосрочному планированию собственного развития, развивается способность рассматривать себя как средство достижения поставленных целей, осознается необходимость и готовность наращивания личностных ресурсов.

Важно отметить также, что при прохождении долгосрочных программ профессионального консультирования с применением психотехнологического инструментария эффективность использования психотехнологий значимо повышается. В результате анализа личностных изменений по итогам экспериментального исследования использования психотехнологий в профконсультировании мы можем говорить о позитивном влиянии их использования на процесс формирования субъектной позиции клиента системы профконсультирования.

Литература

[1]. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию / Г.С. Абрамова. – Брест : БГПИ, 1993.

[2]. Алешина Ю.Е. Семейное и индивидуальное психологическое консультирование / Ю. Е. Алешина. – М. : РИЦ Соц. здоровье России, 1993.

[3]. Деркач А.А., Методы акмеологических исследований: Учебное пособие. - М.: Изд-во РАГС, 2010 (совместно с В.Г. Зазыкиным).

[4]. Обозов Н.Н. Возрастная психология: юность и зрелость ЛНПП «Облик», 2002. 113 с.

[5]. Общая психодиагностика / Под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. М., 1987.

[6]. Талызина Н.Ф. Педагогическая психология. Учебное пособие. М., 1998.

[7]. Халимова Н.А. Индивидуальное психологическое консультирование в системе высшего профессионального образования, Автореф. дис. … канд. психол. наук. / РАГС при Президенте РФ. - М., 2001. – 20 с.

ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ
POINTS OF CONTACT

Аревкин Ю.А., Москва

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ

Arevkin Y.A., Moscow

MAIN DIRECTIONS OF ECOLOGICAL CONSCIOUSNESS DEVELOPMENT

Постоянно усиливающееся воздействие человека на окружающую среду соизмеримо не только с мощными стихийными силами, но зачастую значительно превосходит их по силе разрушающего действия. В результате деятельности человека под угрозой полного уничтожения оказались многие виды животных и растений на Земле. Таким образом, первостепенной задачей становится воспитание нового поколения и развитие в нем экологического сознания, гуманизма, экологической культуры, направленной на сохранение и восстановление природного баланса планеты.

Для создания условий развития экологического сознания, приоритетной задачей является *формирование экологической идеологии, которая, в свою очередь, строится на принципах экологического гуманизма*. Экологическая идеология – это идеология солидарности человека и природы. Экологическая идеология не замыкается в рамках взаимодействия человека с природной средой, а вбирает в себя все основные проблемы человеческого существования, поскольку не может быть гармонии человека с природой без экологической культуры в обществе.

Само понятие экологической культуры может быть сформулировано как совокупность морально-личностных, социально-нравственных норм и ценностей, реализация которых позволит обеспечить устойчивое состояние окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов.

Объектом формирования экологической культуры является население, рассматриваемое и как единое целое, и как совокупность социальных групп, подразделяемых по возрасту, месту проживания, социально-профессиональной принадлежности, уровню образования, уровню доходов, видам производственной деятельности, а в конечном счете — по менталитету, уровню сознания, гражданской ответственности.

Предметом формирования экологической культуры населения является совокупность образовательных, мировоззренческих, нравственных, морально-этических и культурных качеств.

Учитывая, что экологически ориентированное отношение к природе присуще в той или иной степени многим типам культуры (в западной культуре заметно преобладание рационального над чувственным, в восточной – наоборот), при формировании экологической культуры необходима четкая увязка материального и духовного планов, их взаимопроникновение и дополнение.

Феномен экологического сознания был присущ человеку с момента его возникновения, однако проблема воспитания экологического сознания стала наиболее актуальна именно в наше время.

Формирование экологического сознания необходимо рассматривать как сложный, многоаспектный, длительный процесс утверждения в образе мышления и поведения населения всех возрастов:

- экологического мировоззрения;
- бережного отношения к использованию природных ресурсов, зеленых насаждений и особо охраняемых территорий;
- личной ответственности перед обществом за создание и сохранение благоприятной окружающей среды;
- осознанного выполнения экологических правил и требований.

К принципам формирования экологического сознания относятся:

- учет интересов не только нынешнего, но и будущих поколений;
- подход к решению задач экологической культуры как составной части экологической политики государства;
- учет региональных особенностей, включая природные условия и ресурсы, экологическую ситуацию, демографическую обстановку, культурно-исторические и религиозные традиции населения, особенности системы расселения, уровень образования, качество жизни, интеллектуальный и духовный потенциал населения,
- использование основных положений государственной политики в области обращения с отходами и обеспечения гарантий экологической безопасности;
- соблюдение демократических норм и требований, приоритета гражданских прав и свобод человека;
- связь образовательных и воспитательных действий с практикой решения природоохранных проблем;
- культивирование гуманистического отношения к окружающей среде;
- открытость и доступность экологической информации для населения;
- вовлечение бизнеса, а также общественных и иных некоммерческих объединений в решение задач по формированию экологической культуры;
- использование регионального и зарубежного опыта решения задач экологического образования и просвещения;
- соблюдение экологического законодательства и ответственности за их нарушения.

Для формирования и продвижения экологического сознания в обществе первостепенного внимания заслуживает решение следующих взаимосвязанных задач:

- дошкольного, школьного и внешкольного экологического образования;
- непрерывной и последовательной работы по выработке экономического механизма и нормативно-правовой базы в области природопользования, обращения с твердыми бытовыми отходами и обеспечения экологической безопасности населения;
- активное привлечение средств массовой информации к освещению проблемы утилизации и вторичной переработки ТБО, сохранения и улучшения окружающей среды.

С точки зрения интересов жителей, особенно городов-мегаполисов, формирование экологического сознания должно содействовать:

- улучшению условий проживания нынешнего и будущего поколений, за счет грамотного обращения с твердыми бытовыми отходами;
- спокойствию и уверенности за здоровье детей вследствие уменьшения уровня техногенного воздействия на городскую среду;
- появлению мотивации на решение проблем улучшения и сохранения окружающей среды.

С точки зрения интересов государства и сокращения бюджетных расходов формирование экологического сознания должно способствовать:

- повышению личной ответственности ответственных лиц за принятие управляющих решений экологической направленности;
- формированию активной позиции у работников коммунальных служб в области обращения с твердыми бытовыми отходами и обеспечения природоохранных мероприятий;
- максимальной переработке образующихся отходов с последующим их комплексным использованием.

Как показывает анализ исследований по проблеме формирования экологического сознания, основными факторами, влияющими на его формирование, являются следующие. Прежде всего – это взгляды, представления, установки, привычки людей. В зависимости от того, какими ценностями и идеалами руководствуются люди, во многом зависит характер их взаимодействия с окружающей средой.

В связи с этим особое значение приобретает непрерывная и последовательная работа всех структур обучения, воспитания и образования, прежде всего подрастающего поколения, направленная на формирование бережного, отношения к природным объектам и санитарно-экологическому состоянию мест проживания.

Формирование экологического сознания зависит от общего духовно-нравственного и социально-психологического климата общества, от ценностей и норм, которые преобладают среди представителей власти, крупного бизнеса, культуры и транслируются населению посредством массовых каналов телевидения и радио, газетно-журнальных изданий, сети «Интернет».

Экологическое сознание должно формироваться на протяжении всей жизни человека и, прежде всего, в системе образования — в школе, средних специальных и высших учебных заведениях, в центрах профессионального обучения и повышения квалификации, а также в трудовых коллективах и по месту жительства.

В целях формирования экологического сознания населения необходимо осуществление экологического просвещение посредством распространения знаний об экологической безопасности, информации о состоянии окружающей среды. Экологическое просвещение, в том числе информирование граждан о законодательстве в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, осуществляется органами государственной власти, местного самоуправления, а также общественными объединениями, средствами массовой информации, образовательными учреждениями и учреждениями культуры, иными юридическими лицами.

Экологическое воспитание начинается с детства, когда формируются нормы поведения и привычки ребенка, его моральное сознание (понимание добра и зла, хорошего и плохого). При этом особенно важное значение имеет позиция семьи, детских учреждений, детской литературы и искусства, телевидения и — главное — практика привлечения детей к уходу за растениями и животными, благоустройству и уборке окружающей территории.

Решение задач по экологическому просвещению сопряжено с необходимостью централизации, контроля и координации со стороны исполнительных органов государственной власти. В качестве основных приоритетов этой работы могут быть названы:

- вовлечение органов местного самоуправления, общественных объединений, средств массовой информации, образовательных учреждений и учреждений культуры в организацию и проведение экологических мероприятий;
- информирование населения о текущем состоянии окружающей среды, принимаемых мерах по ее охране и обеспечению экологической безопасности;
- формирование экологически ориентированного общественного мнения и «экологически воспитанных» людей.

В целях повышения экологической сознательности граждан необходимо:

- привлекать внимание населения к городским экологическим проблемам;
- пропагандировать бережное отношение к использованию природных ресурсов, зеленых насаждений и особо охраняемых природных территорий;
- проводить акции и мероприятия, направленные на объединение населения вокруг проблем улучшения и сохранения окружающей среды;
- повышать квалификацию специалистов в области экологического образования;
- воспитывать экологическую сознательность у всех возрастных категорий населения;
- проводить специальные экологические информационные компании на основе социальных заказов;
- создавать информационные материалы и средства наглядной агитации для распространения среди населения;
- изготавливать видеоролики, радиопрограммы и размещать их в средствах массовой информации.

Кроме того, при создании условий для повышения эффективности экологического образования молодого поколения, необходимо предусмотреть организовать в рамках образовательного стандарта разработку предметной области «Экологическая культура» с изданием соответствующего учебно-методического комплекса.

Как отмечалось выше, одной из задач при формировании экологической культуры в обществе является разработка экономического механизма и нормативно-правовой базы. Экономический механизм направлен на стимулирование экологического поведения в процессах производственной деятельности и проживания индивида, а также в местах отдыха индивида.

В процесс развития экологической культуры можно выделить несколько стадий:

1. Проявление отношения человека к природе;
2. Формирование глубокого интереса к экологической проблеме (выявление сущности эволюционных изменений в биосфере, детерминация ее целостности и т. д.);
3. Переход от осмысления и понимания природных явлений к социальному действию, нравственному поступку;
4. Повышение уровня ответственности человека по отношению к природе, становление.

Подводя итог изложенному, следует отметить, что становление экологического сознания и культуры человека открывает путь к созданию экологически ориентированного общества, т.е. общества, построенного на экологических принципах.

Литература

[1]. Гагарин А. В. Природоориентированная деятельность учащихся как условие формирования экологического сознания: Дис. … д-ра пед. наук (13.00.01). – М., 2004. – Ч. 1. – 308 с.
[2]. Гагарин А.В. Проблемное поле экологической акмеологии // Акмеология. – 2007. – № 3–4. – С. 115–120.
[3]. Гагарин А.В., Турчаева Р.А. Акмеологические принципы, детерминанты и технологии развития экологического сознания будущих специалистов / // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология педагогика». – 2008. – № 4. – С. 29–35.

Бажанова Е.П., Москва

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ КАК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ

Bazhanova E.P., Moscow

PERSONAL DEVELOPMENT SPECIALIST SOCIAL SERVICES PSYCHOLOGY AS A PROBLEM

Развитие современного общества возможно в условиях качественной подготовки специалистов различных профилей, способных к решению различных профессиональных задач на высоком уровне (Т.Ю. Базаров, В.И. Байденко, А.С. Гусева, А.А. Деркач, Д. Иванцевич, Е.А. Тарасова и др.). В связи с этим возрастает внимание к социальным проблемам и осознание важности заботы о социально незащищенных гражданах, что определяет необходимость подготовки специалистов социальной сферы, обладающих необходимыми личностно-профессиональными качествами.

Личностно-профессиональная подготовка специалиста социальной сферы, к сожалению, не полностью обеспечивается образовательной программой, поскольку этот психологический процесс выходит за рамки формирования специальных компетенций и нуждается не только в развитии компетентностной, но и личностной сферах. Поэтому задачи личностно-профессиональной подготовки специалиста социальной сферы решаются комплексно как средствами профессионального образования, обусловленными образовательным стандартом, так и с помощью личностно-ориентированного коучинга.

Исследование проблемы развития личностно-профессиональных качеств специалиста социальной сферы до настоящего времени осуществлялось в нескольких направлениях.

Актуальными до сих пор остаются работы, посвященные психологическим ресурсам управления процессами развития личности и социальной группы (С.Б. Гнедова, В.Г. Зазыкин, С.В. Кирнарская, В.Н. Маркин и др.).

Особый интерес представляют исследования в области влияния психологических технологий на личность, включая ее профессиональную сферу (А.С. Гусева, А.А. Деркач, А.П. Ситников, А.К. Маркова, В.А. Иванов и др.).

К области развития личности профессионала следует отнести многочисленные исследования проблемы компетентности и компетенции специалиста, включая методологическую сущность этого психологического феномена (М.Н. Арцев, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.А. Петровская и др.).

Многие работы были посвящены проблеме эффективности профессионального развития личности специалиста (А.С. Анисимов, В.А. Иванов, Н.Г. Каркуленко, Г. Касилевко, А.А. Козлова, А.П. Ситников и др.).

К исследуемой проблеме близко находятся работы, направленные на изучение роли психологических компетенций в профессиональном развитии личности (Г.С. Абрамова, М.Р. Битянова, В.В. Бойко, С.В. Борисенко, И.В. Дубровская, Н.В. Козина, В.Е. Овчарова и др.).

Концепция компетентности на современном этапе развития психологической науки является основополагающим показателем достижения высокого уровня готовности к осуществлению профессиональной деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, АА. Деркач, Н.В. Кузьмина, Ж. Лаком, А.К. Маркова, Е.А. Климов, В.В. Козлова, Н.С. Пряников, Р. Фрюлинг и др.). Профессиональная деятельность, по А.К. Марковой, - это деятельность, которую человек выполняет, освоив нормы профессии на высоком уровне, где он стремится развивать себя средствами профессии [5].

Особый интерес в плане данного исследования представляли работы, посвященные личностно-ориентированной профессиональной подготовке специалистов социальной сфере, включая изучение коучинговых технологий.

В связи с этим основным проблемным моментом сегодняшнего дня является не столько личностная значимость профессионального развития личности, сколько ее направленность и условия ее развития.

В этом аспекте важно исследование новых технологий личностного и профессионального развития личности специалиста социальной сферы.

Приобретая с помощью новых современных технологий осознанную активную роль, субъект профессиональной деятельности становится способным самостоятельно влиять на внешние условия социокультурной среды, жизненные и профессиональные цели, систему ожиданий и прогнозов относительно будущего, оценивать их достижения и тем самым влиять на собственную стратегию развития и самореализации» [3].

И одним из самых новых, объединяющих в себе различные методики и техники, дающий огромные возможности в данном направлении, признан коучинг, как важный инструмент влияния на результаты деятельности людей и организации в целом (И. Боброва, Р. Брод, В. Зимин, И. Луценко, Н. Плотникова, А. Савкин).

Современная технология в стиле коучинг - это взгляд на личность как на огромный ресурс, способной самостоятельно решать многие задачи, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения (Е. А. Ермакова, И.Л. Добротворский).

Коучинг представляет собой совокупность операционализированных действий, направленных на достижение цели, преодоление препятствий и полное использование личностных ресурсов индивида для достижения успеха.

По поводу содержания коучинговой технологии существуют различные точки зрения. По мнению Джона Грина, коучинг – это психологический подход, позволяющий за короткий срок максимально раскрыть потенциал человека и повысить личную и профессиональную эффективность [6].

Проведенный анализ литературы по заявленной проблеме свидетельствуют о том, что развитие личностно-профессиональных качеств специалистов социальной

сферы в условиях коучинга, как технология их формирования, недостаточно исследовалась до настоящего времени.

В связи с этим, нам необходимо проанализировать психологические подходы к коучинговой деятельности, определить ее сущность в развитии личностно-профессиональных качеств специалиста социальной сферы, а затем раскрыть специфическое содержание личностно-профессиональных качеств данного специалиста в условиях коучинга.

Необходимо отметить, что коучинговый подход уже успешно работает в системе современной схемы работы с персоналом практически всех сильнейших компаний мира и, по мнению специалистов, приносит впечатляющие результаты. Это и социальная сфера, и банковский сектор, психологические и медицинские центры и учреждения, и т.д. Коучинг сегодня стал универсальным методом совершенствования и развития не только бизнеса в условиях ограничения ресурсов и административных возможностей, но и средством профессионального образования, обусловленного общим образовательным стандартом.

Коучинговая технология создана на стыке психологии, менеджмента, философии, аналитики и логики. В современном деловом мире такие ключевые направления как управление человеческими ресурсами, стратегическое планирование, тайм менеджмент, ведение переговоров, система мотивации, принятия решения, делегирование, управление конфликтами и т.д., проходя через призму коучинга, приобретают более эффективное воздействие на происходящий процесс.

В настоящее время коучинг – одно из самых популярных и востребованных направлений психологической помощи, улучшающее жизнь, как самих клиентов, так и приносящее несравненную помощь самим специалистам, повышая их личностно-профессиональные качества соответствующие приобретаемым компетенциям.

Коучинг существует и как вид менеджмента, и тогда это целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий максимизации их личной производительности и успешной деятельности всей компании в целом. Многие организации стали применять принципы коучинга, повышая эффективность каждого сотрудника на каждом организационном уровне.

Коучинг можно применить в работе специалистов социальной сферы как социальную технологию по принципу: цель - средство - результат; включить в базовые технологии стратегического проектирования, то есть долговременное проектирование на социальный субъект: гармонизация личности, воплощение целей, развитие творческих способностей [4]. Уже на стадии обращения клиента социальной работы коучинг может быть использован как механизм выявления тех, кто хочет решить свою проблему, и тех, кто, прикрываясь своей проблемой, преследует иные цели. Такая дифференциация существенно облегчит деятельность социального работника.

Специалист социальной сферы, овладевший навыками коуча, способен налаживать отношения в семье, помогать в воспитании детей, повлиять на образ жизни семьи. Коучинг улучшит сам процесс проведения социальной работы, начиная от социальных организаций и заканчивая каждым отдельным специалистом этой сферы. Улучшение эффективности действий социальных служб при тех же ресурсах как минимум выглядит привлекательно, так почему же не проанализировать социальную сферу на возможность внедрения коучинга и возможной необходимости в нём? Можно услышать мнение, что деятельность социальных служб и без коучинга активно ведётся, и многие социальные работники итак действуют на пределе. Да, действительно, коучинг не является одним из основных факторов системы прове-

дения социальной работы, система функционирует без него, но это не значит, что он ей не нужен. На наш взгляд коучинг специалиста социальной сферы способен организовать процесс развития профессиональных компетенций личности, сделать их работу эффективной и интересной.

Если охарактеризовать некоторые сферы применения коучинга, то можно сказать, что личностный коучинг помогает: определять цели и оптимальные шаги их достижения; повышать самостоятельность и ответственность консультируемого; получать удовлетворение от своей деятельности; учиться находить новые пути эффективного сотрудничества; быстро принимать нужные решения в трудных ситуациях; согласовывать индивидуальные цели с целями организации; делать свою жизнь более богатой; открывать новые возможности; больше зарабатывать и меньше тратить; обогащать жизнь новыми продуктивными личными отношениями.

Поскольку результаты от внедрения коучинга в процесс подготовки специалистов социальной сферы проявляются незамедлительно, то возникает огромная потребность в овладении его методикой и использовании ее в своей ежедневной работе. Уже известно, что ярким фактором для специалиста – профессионала является его умение быстро и эффективно обеспечить развитие потенциала своих клиентов/сотрудников, что естественным образом становится ключевым конкурентным преимуществом.

Таким образом, с каждым днем все более ценными становятся специалисты, которые в своих профессиональных компетенциях имеют коучинговый стиль деятельности. И в дальнейшем можно предположить, что это станет вообще профессиональной необходимостью.

В связи с этим, во всем мире коучинг существует во многих программах школы психологии, экономики и других обучающих программах для личностно - профессионального развития специалистов широкого профиля, включая специалистов социальной сферы.

Все больше таких специалистов, консультантов, а так же представителей других профессий овладевают методикой коучинга и, постоянно совершенствуясь, делают это направление своей основной профессией.

Курсы развития личности, тренинги личностного роста – это, по сути, единственный способ очень быстро раскрыть в себе сильные личностные качества и необходимые способности, получив полный доступ к собственному потенциалу, например: сформировать уверенность в себе, раскрыть силу воли, наработать дисциплину или научиться свободно общаться с разными людьми, вести переговоры, достойно проходить конфликты и многое другое.

В процедуре коучинга гармонично сочетаются два принципа: принцип осознанности и принцип ответственности. В случае, когда человек действует в соответствии с принципами коучинга, он свободен. Свобода появляется именно тогда, когда человек полностью осознал свои желания и стремления; выяснил, где, в каком месте он находится на пути к осуществлению выбранной им цели; наметил пути, с помощью которых он может эту цель достичь, выбрал из всего многообразия намеченных путей свой единственный и стал действовать в соответствии с выработанным им планом для достижения конкретного результата.

Основной постулат коучинга заключается в том, что каждый человек способен найти оптимальные для себя пути достижения целей и выбрать оптимальный темп движения. Этот постулат применим и для специалиста социальной сферы.

Существует единственное требование в коучинге - активное включение самого человека в процесс исследования его жизни, желание как можно более открыто

и честно, всесторонне посмотреть на свою жизнь. Коучинг используется здесь как общий термин, охватывающий те подходы, техники, эксперименты и практики, которые применяются для совершенствования личности, для достижения ее целей. Если рассматривать коучинг как технологию, то можно выделить его характеристики:

- коучинг систематичен, где используются строгая последовательность этапов, система подходов и техник. Все правила можно объяснить и понять. Коучинг направлен. Коуч предлагает исследовать что-то или делать что-то;

- коучинг беспристрастен. В коучинге клиенту не даются оценки его реальности или точек зрения. Ему предоставляется безопасное пространство, в котором он может свободно высказать свои мысли без каких-либо оценок, хорошие они или плохие, правильные или неправильные. Ему не даются ответы, к которым он должен прийти, он осознает что-то новое самостоятельно. Ему не навязывают новые умственные ограничения и убеждения. Коуч работает в направлении увеличения осознания, способностей и свободы - свободы выбора клиента. В основном, коучинг проводится в виде диалога между коучем и клиентом. Для клиента просто нужно, чтобы он хотел работать над своими целями. Коуч предлагает клиенту, чтобы он как можно подробнее исследовал обсуждаемую тему и рассмотрел ее со всех сторон. Основной инструмент для этого - вопросы коуча и его заинтересованность в ответах клиента;

- коучинг ориентирован на личность. Коуч в основном работает с мыслями, эмоциями, идеями, выбором, реакциями людей, не меняя их внешнего окружения, формируя в них личностные и профессиональные качества.

Так, коучинг, хотя и вобрал в себя лучшие достижения из таких, казалось бы, разных областей, как спортивное инструктирование, наставничество, тренинг и практическая психология, развился в целостный и принципиально новый подход. Коучинг имеет свои методы работы, свои технологии, которые общепризнанно высоко эффективны для решения большинства задач, кроме экстренных ситуаций, когда директивные методы эффективнее. Так как коучинг всегда учитывает личные особенности клиентов и больше ориентирован на результат, он постепенно выводит на более высокие уровни эффективности, нежели классический тренинг или курс обучения. Коучинговые технологии одновременно используют уже имеющиеся способности и навыки индивида, которые способствуют их совершенствованию, и побуждают к приобретению новых, поэтому эффективность коучинга тем больше, чем больше человек занимается своим развитием.

Исходя из всего вышесказанного, мы пришли к выводу, что коучинг специалиста социальной сферы рассматривается нами, как организованный личностно-ориентированный процесс развития профессиональных компетенций индивида, образуемых в ходе личностного роста и самореализации индивидуального потенциала со взаимной обусловленностью личностно-профессиональных качеств и профессиональных компетенций.

Литература

[1]. Бажанова Е.П., Батарчук Д.С. Психолого-акмеологические возможности коучинга в развитии медиативной компетентности // Акмеология №1. 2012. С. 76-83.

[2]. Батарчук Д.С. Этнокультурные аспекты профессиональной подготовки социальных работников // Социальная реинтеграция нарушителей закона в Астрахани и Зигене: Сборник трудов Международного научно-практического се-

минара (Зиген, Германия 19.01.2010 – 30.01.2010) / под ред. проф. Р. Глогер-Флендер. Зиген, Германия, 2010 с. 174-176.
[3]. Кириченко А.В. Современные акмеологические технологии личностного и профессионального развития. / Акмеология: личностное и профессиональное развитие: Мат-лы науч. конф. 7-8 октября 2004. – М., Изд. Дом «Эко», ООО «ПКЦ Альтекс», 2004. – 614 с.
[4]. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование: Учебное пособие. Ростов н/Д: «Феникс», 2001. 416с
[5]. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя. // Советская педагогика. - 1990. - № 8. - С. 82-88..
[6]. Green J. Grant M. Solution-focused coaching. Managers, 2003.
[7]. 159.99

Баранцева И.В., Москва

КРИЗИСНОЕ ОБЩЕНИЕ ЛИЧНОСТИ И КЛАССИФИКАЦИЯ КРИТИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ

Barantseva I.V., Moscow

CRISIS COMMUNICATION OF PERSONALITY AND CLASSIFICATION OF CRITICAL SITUATIONS

В современных условиях развития общества важной проблемой выступает защищенность личности и осознание безопасности личности в обществе. Проблемы, трудные или часто неразрешимые самой личностью, порождаю критичную ситуацию жизнедеятельности личности.

Критическая ситуация жизнедеятельности личности – это как чрезвычайная (экстремальная) ситуация для целого региона, так и для одной личности и семьи. Это и обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей. Так же это может быть и моноэкстремальная ситуация, то есть обстановка в определенной семье, сложившаяся в результате трагедии, аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности одного или нескольких людей. Каждая такая ситуация имеет присущие только ей причины, особенности и характер развития

К этому могут привести следующие ситуации, классификацию которых мы хотим привести.

В первую очередь, это ситуации по степени внезапности: внезапные (непрогнозируемые) и ожидаемые (прогнозируемые). Легче прогнозировать социальную, политическую, экономическую ситуации, сложнее – стихийные бедствия. Своевременное прогнозирование ситуаций и правильные действия позволяют избежать значительных потерь и в отдельных случаях предотвратить жертвы.

Во-вторую очередь, это ситуации по скорости распространения: ситуация может носить взрывной, стремительный, быстрораспространяющийся или умерен-

ный, плавный характер. К стремительным чаще всего относятся большинство военных конфликтов, техногенных аварий, стихийных бедствий. Относительно плавно развиваются ситуации экологического характера.

В-третьих, это ситуации по масштабу распространения: локальные, местные, территориальные, региональные, федеральные, трансграничные. К локальным, местным и территориальным относят ситуации, не выходящие за пределы одного функционального подразделения, производства, населенного пункта. Региональные, федеральные и трансграничные ситуации охватывают целые регионы, государства или несколько государствю

В-четвертых, это ситуации, дифференцируемые по продолжительности действия: они могут носить кратковременный характер или иметь затяжное течение.

В-пятых, ситуации можно разделить по характеру: преднамеренные (умышленные) и непреднамеренные (неумышленные). К первым следует отнести большинство национальных, социальных и военных конфликтов, террористические акты и другие. Стихийные бедствия по характеру своего происхождения являются непреднамеренными, к этой группе относятся также большинство техногенных аварий и катастроф.

В каждой ситуации общение носит кризисный характер, так как возникает в результате нарушения сценария жизни личности в результате каких-либо причин (в том числе посттравматического синдрома, конфликта, горя, потери работы, близких, местожительства и др.). Но кризисное общение отличается от общения в кризисных ситуациях, по нашему мнению, что это общение после кризисной ситуации, когда личность не может справиться с данной ситуацией, выбирает позицию отрицания всего – помощи, конструктивного поиска выхода из ситуации, в некоторых ситуациях - суицид как результат кризисного общения…

Таким образом, кризисное общение – это «последействие» личности, или негативный результат общения в кризисных ситуациях.

Данный вид общения возникает по нашему мнению в ситуации противостояния, которая возникает при непонимании и неприятии позиции другого, не нахождения самостоятельного выхода из сложной ситуации, иногда это открытая оппозиция, конфронтация, антагонизм, отрицание любого решения. Ситуация противостояния часто связана с глубокими психо-эмоциональными переживаниями личности, что, в свою очередь, осложняет нахождение конструктивного выхода из этой ситуации. Иногда, личность ставить себе задачу – не найти решение, а выстоять, стоять, быть расположенным напротив кого-либо, чего-либо; находиться в противоположном, враждебном лагере, группировке; сохранять устойчивое положение под воздействием напора со стороны кого-либо; оказывать сопротивление, не давать восторжествовать, победить кому-либо, чему-либо, не изменить своей позиции под действием чего-либо или кого-либо, противополагать.

Поэтому так важно выявить структуру, критерии, показатели и уровни, кризисного общения в ситуации противостояния, условия и факторы эффективности «перевода» этого вида общения в оптимальное деловое и межличностное, создать технологию кризисного общения в разрешении ситуаций противостояния.

Данный вид общения может быть в некоторых случаях пограничным поведением, «преддверием» психического заболевания.

Но, как показывает практика, в современных условиях данный вид общения часто и систематически встречается в социуме. Изучение его и разработка технологии работы с ним может помочь не только конкретным людям в их кризисных ситуациях, но и всему обществу.

Имеет смысл описать каждую группу ситуаций, поведение личности в ней, методы и пути работы с личностью в каждой ситуации. В этом мы видим перспективу нашего исследования.

Литература

[1] Грачев Г.В. Психологическая безопасность личности: состояние и возможности психологической защиты. М.:РАГС, 1998.

[2] Малкина-Пых И.Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. М.: Эксмо. 2009.

[3] Трунов Д.Г. Бячкова Н.А. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. Пермь: ОЦПППН, 2004.

Батарчук Е.А., Москва

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ КАК ФАКТОР КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Batarchuk E.A., Moscow

SOCIAL REPRESENTATION AS A FACTOR OF CONFLICT INTERACTION

Конфликты свойственны всем областям жизнедеятельности человека. Они являются неотъемлемой частью человеческий отношений и поэтому существуют столько, сколько существует человек. Сегодня в нашей стране происходит повышение уровня конфликтности отношений в различных сферах жизни.

Не менее важно адекватное понимание детерминант возникновения и развития конфликтов. Среди них важное место занимают существующие в обществе представления о конфликте и его различных аспектах. Будучи слабо осознаваемыми, «само собой разумеющимися», представления способны оказать влияние как на возникновение и протекание конфликтов, так и на формирование конфликтологической компетентности (которая становится обязательной составляющей профессионализма специалиста любого профиля и уровня).

Следует отметить, что в современной научной литературе по психологии управления проблеме конфликта уделено весьма много внимания. Проведенный анализ показывает, что достаточно обстоятельно освещены сущность конфликта, его структура и динамика, психологические механизмы, общие факторы, ведущие к возникновению (А.Я. Анцупов, Н.В. Гришина, В.Г. Зазыкин, А.И. Шипилов, Б.И. Хасан и др.).

Исследователями рассматривались особенности протекания конфликтов в деятельности госслужбы и управленцев (Д.Л. Моисеев, Г.Н. Малюченко, А.С. Мельничук, Е.А. Тарасова, В.И. Жданов, Т.С. Сулимова и др.), анализировалась конфликтологическая компетентность руководителя (О.И. Денисов), во многих публикациях подробно освещены различные технологии разрешения конфликтных ситуаций (В.В. Козлов, Е.В. Сидоренко, М.Е. Литвак и др.).

Однако, при большом внимании к субъективным детерминантам конфликтов, собственно социальные представления о них редко становились объектом специальных исследований и затрагивались эпизодически (Н.В. Гришина, С. Московичи, Ж Абрик.).

Изучение социальных представлений является весьма актуальным направлением психологических исследований, как зарубежных, так и отечественных (Ж. Абрик, Г.М. Андреева, А.И Донцов, В. Дуаз, Т.П. Емельянова, Д. Жоделе, С. Московичи, Е.В. Улыбина, Н.А. Ерина и д.р.).

В этих работах анализировалась сущность, структура и функции социальных представлений, рассматривались отдельные их виды.

Вместе с тем, следует отметить, что вопросы, связанные со специфическими проблемами социальных представлений о конфликтах в условиях современных социально-профессиональных реалий, освещены недостаточно полно и требуют дополнительного и изучения.

Термин «представление» широко используется как в психологии, так и в обыденной речи. Психологический словарь дает следующую трактовку понятия «представление»: наглядный образ предмета, воспроизведенный по памяти в воображении. В толковом словаре Ожегова дается следующее определение понятию «представление» - воспроизведение в сознании ранее пережитых восприятий, образ предмета или явления.

В энциклопедическом словаре под «представлением» понимается образ ранее воспринятого предмета или явления (представление памяти, воспоминание). В современном толковом словаре «представления» — это психический процесс отражения предметов или явлений, которые в данный момент не воспринимаются, но воссоздаются на основе нашего предыдущего опыта.

Таким образом, анализ понятия «представление» представленного в словарях, дает возможность определить некоторые сущностные характеристики представления как целостного образа объекта, возникающий вне его непосредственного воздействия на органы чувств.

В настоящее время существует несколько подходов к построению классификации представлений. Поскольку в основе представлений лежит прошлый перцептивный опыт, то основная классификация представлений строится на основе модальности ведущего анализатора. В соответствии с этим принято выделять следующие виды представлений: зрительные, слуховые, двигательные, осязательные, обонятельные, вкусовые и др.

Другой критерий выделения представлений – степень их обобщенности. В этом случае говорят о единичных, общих и схематизированных представлениях (в отличие от восприятий, которые всегда бывают единичными). Единичные представления - это представления, основанные на восприятии одного определенного предмета или явления, они лежат в основе такого явления памяти как узнавание. Общие представления обобщенно отражают ряд сходных предметов. Этот вид представлений чаще всего формируется при участии второй сигнальной системы. Схематизированные представления представляют предметы или явления в виде условных фигур, графических изображений, пиктограмм и т.д. Примером может служить диаграммы или графики, отображающие экономические или демографические процессы.

Третье возможное основание классификации представлений – их происхождение. В рамках данной типологии их делят на представления, возникшие на основе ощущений, восприятия, мышления и воображения. Большая часть представлений человека – это образы, возникающие на основе восприятия – то есть первичного чувственного отражения действительности. Из данных образов в процессе индивидуальной жизни постепенно формируется и корректируется картина мира каждого конкретного человека.

Представления, сформированные на основе мышления, отличаются высокой степенью абстрактности и могут иметь мало конкретных черт. Так у большинства людей имеются представления таких понятий как «справедливость» или «счастье», но им трудно наполнить данные образы конкретными чертами. Представления могут формироваться и на основе воображения, и данный тип представлений составляет основу творчества – как художественного, так и научного.

Представления можно осуществить классифицировать по их содержанию. Вслед за Б.М. Тепловым, можно говорить о представлениях математических, географических, технических, музыкальных и т. д. Кроме этого, классификацию представлений можно осуществить по степени проявления волевых усилий. В этом случае они делятся на:

- непроизвольные представления - представления, возникающие спонтанно, без активизации воли и памяти человека, например – грёзы.
- произвольные представления - это представления, возникающие у человека под воздействием воли, в интересах поставленной им цели (контролируются сознанием человека и играют большую роль в его профессиональной деятельности).

Рассмотренные подходы к представлениям разрабатывались в рамках, прежде всего, общей психологии. В контексте нашего исследования большой интерес представляет другой вид представлений, в обобщенной форме отражающих специфику окружающего человека социального мира – социальные представления.

Начало изучения социальных представлений в современной социальной психологии началось в 1960-х гг. в рамках французской психологической школы под руководством С. Московичи. Для данного подхода характерны, по мнению П.Н. Шихарева, ориентация на социологию, социальную философию, стремление исследовать реальные групповые и межгрупповые процессы с учетом их социальной детерминации. По мнению С. Московичи, именно изучение представлений о различных социальных явлениях должно стать предметом социальной психологии, делающей акцент не столько на поведении, сколько на его когнитивных детерминантах. Определения социальных представлений, даваемые основоположником концепции являются достаточно образными.

Согласно С. Московичи, под социальными представлениями понимается: «набор понятий, убеждений и объяснений, возникающих в повседневной жизни по ходу межличностных коммуникаций» [5].

Теория социальных представлений была развита из положений Э. Дюркгейма, различавшего индивидуальные и коллективные представления и отдававшего приоритет коллективному сознанию [3]. У С. Московичи эта мысль выражена достаточно определенно: «Невозможно объяснить социальные факты исходя из психологии индивидов».

Согласно С. Московичи, социальные представления – «есть социальная, а не индивидуально-психологическая реальность, которая конструируется в микро- и макросоциальном взаимодействиях» [5]. .

По его мнению, представление - нечто общее в индивидуальных сознаниях членов социальной общности. Это та часть индивидуальных сознаний, которая типична для представителей одной и той же социальной группы.

Как отмечает П.П. Шихирев, социальное представление выражает не индивидуальное мнение человека, а его мнение как члена группы, класса, культуры.

А.И. Донцов, Т.П. Емельянова отмечают, что социальные представления:

- вырабатываются («конструируются») в процессе взаимодействия членов группы;

• закрепляется в языке, транслируются через, системы межличностной и массовой коммуникации;

• разделяются большинством членов группы [2].

Обобщая представленные в работах отечественных и зарубежных исследователей подходы, можно выделить несколько сущностных характеристик социальных представлений:

1) по своей психологической природе социальные представления, как отмечает Д. Жоделе, это специфическая «форма познания социальной действительности»;

2) социальные представления - это не научное знание, а «знание здравого смысла», форма обыденного познания, обеспечивающая повседневную жизнь человека в меняющемся мире;

3) по мнению Г.М. Андреевой, информация «проникает в «щели» обыденного сознания через разные источники. Поэтому его содержание достаточно разнородно. В составе социальных представлений присутствуют элементы науки, идеологии, по-своему «перерабатываемые» обыденным сознанием;

4) социальные представления весьма устойчивы. «Однажды произведенные, они живут своей жизнью, перемещаются, комбинируются, притягиваются и отталкиваются, рождают новые представления, в то время как старые исчезают»,— констатирует С. Московичи.

5) Социальные представления слабо осознаваемы, отрефлексированы, а их конструирование не является преднамеренным действием

Согласно С. Московичи, социальные представления - это сложное психосоциальное явление, включающее в себя единство когнитивного и эмоционального. Важно отметить, что единой общепризнанной всеми исследователями структуры представлений не существует. Различные варианты структуры представлений можно найти у Ж.-К. Абрик, Г.М. Андреевой, С. Московичи. Так С. Московичи выделяет в ней три измерения. Первое - это информация (сумма знания, осведомленность об объекте представления). Определенный уровень информированности - необходимое условие формирования представления.

Второе – это поле представлений (качественная характеристика, отражающая богатство содержания, образные и смысловые свойства).

Третье - установка (общая ориентация - позитивная или негативная - по отношению к объекту представления). Важно отметить, что установка также может существовать и при недостаточно полной информации об объекте социальных представлений и нечеткости определения поля представлений.

По мнению, Г.М. Андреевой, эти три компонента постоянно пополняются в ходе социализации человека, в его повседневном жизненном опыте.

Другой подход к структуре социальных представлений представлен в работах Ж. Абрика. Он предполагает выделение двух аспектов – ядра представления и его периферии. Согласно Ж.- К. Абрик, структурное ядро представления - это те компоненты, которые:

- «определяют одновременно его смысл и внутреннюю организацию»;
- наиболее тесно связаны с жизнедеятельностью группы (отражают «коллективную память»);
- понимаются членами группы на основе консенсуса;
- наиболее устойчивы к изменениям.

Периферические элементы представления гораздо более изменчивы, за счет чего обеспечивается устойчивость ядра. Согласно А.И. Донцову, Т.Г. Стефаненко -

периферия представления состоит из когнитивных элементов (категорий, сценариев-скриптов, наивных теорий), выполняющих не смыслообразующую, а операциональную функцию перцепции и «декодирования» конкретных социальных ситуаций (людей, событий, объектов) [1].

Аналогичное мнение высказывает Т. Емельянова, уточняя, что для своеобразной защиты центрального ядра появляются периферийные элементы, которые обладают большей гибкостью для изменений и меньшей значимостью для стабильности социальных представлений, обеспечивая их запуск [4].

Анализируя работы С.Московичи и других французских ученых, условно можно было бы выделить три основные функции социального представления в общественной жизни:

- сохранение стабильности, устойчивости индивидуальной или групповой когнитивной структуры – это одна из важнейших функций поддержания стабильности психологической жизнедеятельности субъекта. «Содержание, логика представления укрепляют внутреннюю структуру группы или индивида, воспроизводят и актуализируют ее, устанавливая внешние связи».
- обеспечение для членов группы «Общей реальности» - регуляция поведения индивидуального и группового субъекта. С. Московичи отмечает, что когда субъект реагирует на систему внешних стимулов, он непременно обращается к своему прошлому перцептивному опыту.
- детерминация поведения - «приспособление вновь поступающей информации к уже сложившимся в социальной общности нормам, оценкам, представлениям».

Для изучения социальных представлений о конфликтах и разработки инструментария, необходимо выявить их основные компоненты (создать базовую модель, которая будет впоследствии уточнена). При этом мы исходим из того, что в социальных представлениях о конфликтах должны отражаться основные компоненты конфликта.

При рассмотрении социальных представлений о конфликтах, прежде всего, необходимо обратиться к представлениям о том, что же такое конфликт. С точки зрения социальной перцепции, вероятно, можно говорить о существующих на уровне социальных представлений своеобразных «эталонах», позволяющих определять ситуацию как конфликтную и отличать конфликт от сходных видов поведения.

В исследовании Н.В. Гришиной были выделены следующие признаки конфликта, существующие на уровне обыденного сознания: поведенческие проявления участников ситуации, противоречие между участниками ситуации, аффективные проявления участников ситуации. Также оказалось, что ведущим признаком на основании, которого человек определяет ситуацию как конфликтную, обычно рассматривается воспринимаемая несовместимость собственной цели и целей другой стороны.

По нашему мнению, кроме общего представления сущности конфликта, важными являются представления о том, какие конкретно ситуации в профессиональной деятельности можно отнести к этой категории (данные представления могут существенно отличаться в разных группах и быть важным фактором поведения их членов).

Как отмечалось выше, непременным элементом конфликта всегда являются люди, поэтому обязательным элементом социальных представлений должно быть представление об участниках конфликта.

Также значимым аргументом в пользу включения данной составляющей в социальные представления о конфликтах как особом виде ситуаций является позиция Д. Магнуссона. Проанализировав характеристики ситуаций, предложенные различными специалистами, данный ученый выделил свойства, связанные с людьми – участниками ситуации (цели, воспринимаемый контроль, ожидания, потребности и мотивы, аффективные тона и эмоции).

Кроме того, важным оказывается каузально - атрибутивный аспект социальных представлений – особенности приписывания участникам конфликта разных мотивов, а также личностных свойств (так, например, можно говорить о социальных представлениях конфликтной личности).

Важным аспектом социальных представлений могут стать представления о причинах конфликта. Особенностью данных представлений является процесс атрибуции причин, в ходе которого каждый участник видит причины возникающих конфликтов в противостоящей стороне и возлагает на нее ответственность за их разногласия. Говоря о конфликте особое внимание, необходимо уделить нормативным характеристикам конфликта.

Таким образом, конфликт является социально-психологическим явлением, имеющим сложную структуру и детерминируется значительным спектром условий и факторов, среди которых особое место занимают специфика видения участника конфликта данной ситуации.

Литература

[1]. Батарчук Д.С., Мосеева Е.А. Межнациональный конфликт и диалог культур // Акмеология. №1. 2012. (специальный выпуск). С. 113-115.

[2]. Донцов А. И., Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы: вчера, сегодня, завтра // Социальная психология в современном мире. М: «Аспект Пресс», 2002.

[3]. Донцов А. И., Емельянова Т.П. Концепция социальных представлений в современной французской психологии. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – С.150.

[4]. Дюркгейм Э. Представления индивидуальные и представлений коллективные // Социология. Ее предмет, метод, предназначение. – М., 1995. – С. 23 – 58.

[5]. Емельянова Т.П. Социальное представление - понятие и концепция: итоги последнего десятилетия // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 6. С. 39-47.

[6]. Московичи С. От коллективных представлений – к социальным // Вопросы социологии. – 1992. – № 2. – С. 12-21.

Бирюкова О.А., г. Борисоглебск

РАЗВИТИЕ ЧЕСТОЛЮБИВЫХ УСТРЕМЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПЕДВУЗА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА

Biryukova O.A., Borisoglebsk

THE DEVELOPMENT OF THE AMBITIONS OF STUDENTS OF TEACHER TRAINING COLLEGES IN THE PROCESS OF TRAINING AS A PREREQUISITE FOR THE INCREASE OF THE EFFECTIVENESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF A FUTURE TEACHER

В современных условиях развитие личности обуславливает общественный прогресс, поэтому в настоящее время необходимо определить, какие мотивационные черты личности ведут к такому личностному росту, который может способствовать развитию общества в целом. Такими мотивационными чертами личности, по нашему мнению, могут стать честолюбивые устремления. Поэтому для личности важно осознавать свои честолюбивые устремления с целью разумного управления ими при выборе целей в жизни.

Честолюбивые устремления личности, по нашему определению, – это направленность человека на продуцирование таких действий, которые дадут возможность достичь власти, первенства, наград, славы, почетного положения, лидерства в коллективе или группе, признания и ощущения удовлетворения, наслаждения от реализации этих действий. Честолюбивые устремления включают в себя ряд стремлений: мотив власти, достижения первенства, получения наград, стремление к славе, к почетному положению, к лидерству в коллективе или группе, потребность в признании. В целом, честолюбивая личность стремится к успеху.

Анализ исследовательских и практико-ориентированных подходов показал, что в психологической науке контекстно изучались мотивы, стремления, потребности, составляющие феномен честолюбия (А. Адлер, Э. Фромм, К. Хорни, В. Райх, Д. Винтер, Д. Верофф, Д. Мак-Клелланд, Г. Меррей, Х. Хекхаузен, Хайдер, Э. Трёльча, М. Вебер, К.Левин, Дж. Селли, К. Бюллер, В. Штерн, Б. Скиннер, Т. Шибутани, Е. Аткинсон, М. Раттер, У. Мак-Дауголл, К. Леонгард, В.С. Мухина, М.Р. Догонадзе, Ш.Н. Чхартишвили, Д.А. Кикнадзе, С.Л. Рубинштейн, С.Б. Каверин, А.Е. Личко и др.).

Честолюбивые устремления изучались в контексте проблем самосознания личности. Зарубежные (Г. Меррей, Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон, Дж. Роттер, К. Левин, Т. Дембо, Ф. Хоппе и др.) и отечественные (В.А. Петровский, И.С. Кон, М.Ш. Магомед-Эминов, А.А. Реан, Я.Л. Коломинский и др.) авторы рассматривали психологические явления, оказывающие влияние на наличие честолюбивых устремлений, уровень притязаний, самооценку личности.

Исследователей интересовали проблемы жизненного пути, построения жизненных целей и планов и влияния на них у индивида честолюбивых устремлений (Ш. Бюлер, А. Маслоу, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, И.С. Кон, Н.А. Логинова, Е.И. Головаха, К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, В.С. Мухина, Л.И. Божович, Л.С. Славина, М.Ш. Магомед-Эминов и др.). Изучалось влияние честолюбивых устремлений личности на её личностное и профессиональное становление и развитие, причем, были отмечены конструктивные и деструктивные следствия

подобного влияния. К сожалению, в психологической науке лучше изучены деструктивные следствия честолюбия, среди которых отмечают: невнимание к замечаниям и низким оценкам других (К.А. Абульханова-Славская), развитие в условиях невозможности удовлетворения честолюбивых стремлений и потребностей хвастовства, саморекламы, конфликтности, замкнутости, эгоизма, зависти к тем, кто успешен (В.С. Мухина), раздражительности, эмоциональной напряженности, трудностей в общении (Л.И.Божович, Л.С. Славина), при отсутствии контроля потребности может развиваться навязчивая концентрация мыслей и желаний на одном, принесение других интересов в жертву, состояние неудовлетворенности (Ю.М. Орлов) и т.д. Позитивные следствия наличия у личности честолюбивых устремлений менее изучены. Так отмечается, что сильное желание добиться успеха является основной предпосылкой успеха. Честолюбивые устремления приносят ощущение удовлетворения своим положением, деятельностью и ее результатами. К.А. Абульханова-Славская указывает, что честолюбие представляет собой сложное соединение инициативы, долга и ответственности. Поэтому важно научиться разумно формировать и управлять этими устремлениями у себя и других.

Онтологический анализ личности, как отмечает М.Ш. Магомед-Эминов, невозможен без изучения мотивов ее существования, т.е. направлений жизненного процесса, характера жизненного пути. Именно мотивы задают экзистенциальные линии в ее жизненном мире. Такими мотивами, определяющими жизненный путь личности, его направления, могут стать честолюбивые устремления.

Честолюбивые устремления могут занимать ведущее место в иерархии мотивов и, таким образом, являться важнейшим параметром личности и механизмом ее развития, они могут составлять основу направленности личности. Чтобы честолюбивые стремления, потребности, склонности, идеалы и т.п. стали устремлениями, личность должна их осознать. Осознание своей мотивационной сферы приводить человека к постановке цели, к представлению результата деятельности. Ориентируясь на жизненную цель, личность строит соответствующие жизненные планы, определяет свой жизненный путь, стратегию жизненного пути.

Проведенный анализ научных исследований показал, что честолюбивые устремления остаются в психологии недостаточно изученными: не существует понятия, не выявлены корреляты честолюбивых устремлений, не изучена их взаимосвязь, недостаточно изучены механизмы формирования и развития честолюбивых устремлений.

В юношеском возрасте происходит кардинальная смена деятельности, социального окружения личности, ведущая к кризису, связанному с профессиональным и личностным самоопределением. В связи с этим важно мотивировать молодых людей к личностному и профессиональному росту, основанному на осознании необходимости выбора прогрессивных путей развития.

Проведенный анализ научной литературы показал, что в большинстве своем педагоги и психологи, даже работающие в высшей школе, оказываются не готовыми к оказанию помощи студентам в самоопределении, не способны формировать и развивать мотивацию юношей и девушек к личностному и профессиональному росту. Ситуация осложняется еще и тем, что социально-экономические, политические реформы в нашей стране, произошедшие за два последних десятилетия, привели к смене стимулов, способных мотивировать молодых людей к активной деятельности, к самоопределению. Таким образом, способы и приемы формирования и развития мотивации юношей и девушек, разработанные два – три десятилетия назад, в настоящее время оказываются не действенными.

В данной работе предпринята попытка изучения проявлений честолюбивых устремлений у студентов педагогического вуза и выявления психологических условий их развития в процессе обучения. Объект исследования: честолюбивые устремления как психологический феномен. Предметом исследования является выявление психологических условий честолюбивых устремлений у студентов в процессе обучения. Цель исследования – изучить особенности проявления и психологические условия развития честолюбивых устремлений у студентов педагогического вуза как фактор их личностного и профессионального роста.

Теоретический анализ феномена честолюбия как субъективного образования личности, места честолюбия в структуре мотивации, самосознания личности, влияния честолюбивых устремлений на жизненные планы, на личностный и профессиональный рост человека позволил нам создать модель изучения честолюбивых устремлений, включающую следующие компоненты: 1) изучение выраженности стремления к власти; 2) изучение осознания личностью себя обладающей лидерскими качествами; 3) изучение социометрического статуса личности в коллективе; 4) изучение выраженности мотивации достижения успеха; 5) изучение стремления к карьерному росту; 6) изучение направленности личности (“на себя” и “на дело”); 7) изучение круга интересов и степени осознанности жизненных целей, а также степени выраженности умения использовать свободное время для достижения поставленных целей.

Экспериментальная апробация модели изучения честолюбивых устремлений личности включала констатирующую, формирующую и контрольную части. Констатирующая часть представлена диагностической работой, направленной на изучение проявления честолюбивых устремлений студентов педагогического вуза. Контингент испытуемых составил 180 студентов 2 и 3 курсов ФГБОУ ВПО «Борисоглебский государственный педагогический институт». Диагностическая работа по изучению проявлений честолюбивых устремлений студентов педагогического вуза проводилась методом тестирования с использованием батареи методик (методики «Мотив власти», «Лидер» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), «Социометрия» (Дж. Л. Морено), «Мотивация к успеху» (Т. Элерс), «Определение направленности личности (ориентационная анкета)» (Б. Басс), «Осознанность жизненных целей « и «Тест юмористических фраз» (А.Г. Шмелев, Б.С. Бабина)), направленной на выявление особенностей потребностно-мотивационной сферы личности, ее направленности, межличностных отношений.

Анализ результатов экспериментального изучения проявлений честолюбивых устремлений у студентов БГПИ показывает, что в целом большинство студентов направлены на достижение власти, лидерского положения в коллективах, успеха, ориентированы на удовлетворение личных потребностей в коллективной работе и на решение деловых проблем, имеют установку на повышенную чувствительность к сфере карьерного роста, много интересов и определенные жизненные цели, но не обладают умением использовать возможности свободного времени для достижения поставленных целей. Таким образом, честолюбивые стремления достаточно часто и явно проявляются, однако они не становятся устремлениями, так как студенты не имеют четкого представления об их природе и механизмах развития. Между большинством изучаемых компонентов проявлений честолюбивых устремлений существует положительная корреляция.

Анализ результатов опытно-экспериментльного изучения проявлений честолюбивых устремлений у студентов ФГБОУ ВПО «БГПИ» показал, что большинство студентов имеют честолюбивые стремления, которые необходимо развивать в направлении преобразования их в устремления посредством показа средств и воз-

можностей, которые могут быть использованы для достижения честолюбивых целей, созданий условий, благоприятствующих развитию честолюбия.

Исходя из этого, целью формирующего этапа эксперимента стало развитие честолюбивых устремлений студентов педагогического вуза, включившие решение ряда задач: 1) создания в процессе обучения студентов условий, способствующих развитию честолюбивых устремлений; 2) формирование у студентов педагогического вуза положительного отношения к феномену честолюбия; 3) осознание значения честолюбивых устремлений для достижения больших жизненных результатов; 4) формирование умения отличать честолюбивое поведение от нечестолюбивого и агрессивного; 5) осознание необходимости ставить жизненные цели и использовать возможности свободного времени для их достижения с целью достижения больших жизненных результатов. Средством решения задач формирующего этапа эксперимента явилось создание в образовательной среде вуза условий, способствующих развитию честолюбия, а также групповая работа со студентами педагогического вуза в рамках экспериментального курса «Проявление и формирование честолюбивых устремлений личности в онтогенезе». Групповая работа со студентами включала тренинг честолюбивого поведения.

Экспериментальное изучение особенностей проявлений и развития честолюбивых устремлений у студентов педвуза в процессе обучения позволило нам выделить следующие основные условия развития честолюбия: возможность разрешения ценностных конфликтов в атмосфере уважительности, открытости, честности, поддержки; возможность апробирования различных вариантов поведения; использование поощрений за достижение целей; возможность получить или выработать понятийный аппарат; побуждение к постановке трудных, но достижимых целей; внешняя помощь в случае ошибочных действий; внешняя поддержка в случае несоответствия собственным требованиям.

Достижение повышения уровня честолюбивых устремлений организуется с помощью:

- требований к студентам, чтобы они брались за решение новых, разнообразных и сложных задач;
- представления студентам широких возможностей для участия в новой для них деятельности и оказания им поддержки на время, когда они стараются выполнять работу, важную с точки зрения достижения значимых для них целей;
- совместная со студентами постановка новых, значимых для них задач, которые должны быть выполнены на уровне высоких стандартов, при условии оказания им поддержки и веры в успех их деятельности;
- постоянно указание на необходимость достижения высоких стандартов при выполнении самостоятельной учебной работы: подготовке рефератов и докладов, проведении семинаров и участие в оригинальных исследованиях совместно с сотрудниками факультетов и кафедр.

В процессе организации тренинга честолюбивого поведения работа осуществлялась в нескольких направлениях: 1) изменение личности; 2) развитие отношений с окружающими; 3) изменение отношения к цели деятельности. В соответствии с этими направлениями мы выделили группы навыков честолюбивого поведения: 1) личностные навыки, имеющие отношение к тому, как человек ведет себя в той или иной конкретной ситуации. Личностные навыки позволяют выбирать или конструировать наиболее подходящие для данной ситуации состояния, установки, точку зрения и т.д. Личностные навыки являются процессом, в котором человек руководит самим собой; 2) навыки отношений, позволяющие понимать людей, мотивировать их взаимодействовать с ними; 3) навыки стратегического и си-

стемного мышления, необходимые для того, чтобы определить специфические цели и задачи и достичь их, верно определять проблемное пространство. Упражнения тренинга ориентированы на развитие навыков каждого из направлений.

На контрольном этапе экспериментального исследования у студентов была выявлена сформированность положительного отношения к феномену честолюбия, осознанность значений честолюбивых устремлений для достижения больших жизненных результатов, осознанность необходимости ставить жизненные цели и использовать возможности свободного времени для достижения больших жизненных результатов.

Литература

[1]. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М., 1991.

[2]. Бендас, Т.В. Психология лидерства / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009.

[3]. Магомед-Эминов, М.Ш. Трансформация личности / М.Ш. Магомед-Эминов. – М., 1998.

[4]. Психология и психоанализ власти: Хрестоматия: В 2-х томах. Т. 1. / Д.Я. Райгородский (ред -сост.). – Самара, 1999.

Бронзова О.Н., Москва

МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ИНИЦИАТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Bronzova O.N., Moscow

LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL OF COLLEGE STUDENTS

В связи с усложняющимися задачами воспитания подрастающего поколения, моделирование процесса развития инициативности студентов сегодня привлекает особое внимание исследователей. При этом данная процедура может быть ориентирована на педагогическую эффективность и успех только в том случае, если она основывается на общепринятых в данной ситуации подходах.

В наиболее общем виде модель – абстракция, представляющая промежуточное звено между теоретическим абстрактным мышлением и объективной действительностью. Исследователь может прибегнуть к методу построения модели, идя от наблюдения, от практики к теории, а также обратно – от абстрактных (отвлеченных) теоретических соображений к конкретной реальной действительности. Фактически модель рассматривается как конструкция, в которой мы располагаем, символы нашего опыта или мышления таким образом, что в результате получаем систематизированную репрезентацию этого объекта как средство их понимания или объяснения другими людьми. [5]

В.А.Штофф определяет модель, как мысленно представляемая или материально реализуемая система, которая, отображая или воспроводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам информацию об этом объекте. [6]

В науке устоялась точка зрения, согласно которой всякая модель отображает существующую или проектируемую действительность не непосредственно, а в

форме и объеме знания об оригинале, с которым исследователь приступает к исследованию и которое в ходе исследования уточняется и корректируется.

В.И. Загвязинский предлагает такое определение понятия «моделирование» – как процесса создания моделей, схем, знаковых или реальных аналогов, отражающих существенные свойства более сложных объектов (прототипов), которые служат исследовательским инструментарием для изучения отдельных аспектов и свойств прототипа. [3]

Под моделированием мы понимаем метод системного анализа, основанный на обобщении и наглядном представлении исследуемого объекта. Фактически модель рассматривается как конструкция, в которой мы располагаем, символы нашего опыта или мышления таким образом, что в результате получаем систематизированную презентацию этого объекта как средство их понимания или объяснения другим людям. [1]

Исходя из выше изложенного, моделирование – это исследование объектов познания на их моделях; построение (анализ, изучение) моделей объектов, систем, конструкций, процессов и т.п.

Необходимость построения модели развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа диктуется потребностью среднего профессионального образования в воспитании нового поколения молодежи.

В основе разработки модели развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа выступает личность студента, так как она является целью воспитания и субъектом собственного развития, результатом деятельности педагогов.

Модель развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа представляет собой целевой компонент включает в себя модель развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа и представляет собой взаимосвязь структурируемых компонентов:

- цель, ориентирующая на совершенствование условий развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа;
- задачи, конкретизирующие процесс достижения цели.

Особое внимание мы уделяем условиям развития инициативности, так как именно планирование возможных, более эффективных условий процесса развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа, составляет основную цель нашего исследования.

В содержательный компонент модели развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа мы включили основные идеи Концепции модернизации российского образования:

- ориентация молодежи на углубление и расширение знаний, понятий, представлений в системе социального просвещения;
- усиление воспитательной работы нацеленной на формирование и развитие у молодежи социально значимых качеств личности;
- приближение образовательной системы учреждений среднего специального образования к потребностям развивающейся личности.

Характеризуя особенности и структуру условий развития инициативности студентов, мы будем исходит из сущности учебно-воспитательного процесса как социально-педагогического явления, который состоит из взаимодействия преподавательского состава и администрации колледжа с личностью студента. [4]

Процесс развития инициативности студентов колледжа состоит из двух четко выраженных аспектов: организационно-педагогического (охватывающего как со-

циальное просвещение, так и организацию разнообразной деятельности) и психологического, предполагающего развитие социальных качеств личности.

Основной целью социально-педагогического моделирования является воспроизведение объекта исследования таким образом, чтобы путем изучения получить новую информацию об объекте. [6]

Моделирование условий развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа в нашем исследовании опирается на несколько этапов, вытекающих из задач исследования.

На основе изучения литературы нами сформулирована следующая цель: повышение эффективности условий развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа.

Задачами являются:

1. Формирование системы взглядов и убеждений, способствующих активизации инициативности студентов, посредством организации совей деятельности;
2. Развитие у студентов интереса к общественной деятельности, к решению личностно значимых задач с позиции активного гражданина общества;
3. Формирование общественно и личностно значимых ценностей, связанных с самоопределением студента; значимости воспитания таких качеств личности как инициативность для успешной реализации себя в гражданском обществе.

Обратимся к цели нашего исследования: она состоит в выявлении условий развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа. Таким образом, представляется необходимым характеризовать структуру процесса развития этого качества личности в аспекте двух сторон деятельности студентов: первая – познавательная, которая заключается в формировании у молодежи понятий и представлений об инициативности личности; вторая – деятельностно-практическая сторона. Ее задачей является развитие опыта социального поведения на основе организации социально значимой и профессиональной деятельности.

Для создания успешных условий развития инициативности студентов в образовательной системе колледжа необходимо создать социально-педагогические условия, которые делятся на:

- достижение рационального баланса во взаимодействии личностного и общественного;
- вовлечение студентов в жизнь колледжа, являющуюся моделью построения субъективных отношений;
- использование разнообразных активных и интерактивных форм внеучебной работы.

Развитие инициативности студентов колледжа не протекает изолированно от всего процесса воспитания личности. Анализ природы социального воспитания студентов показывает, что в личности она выступает в тесной взаимосвязи и взаимообусловленности с другими качествами. Следовательно, говорить об особой сущности условий развития инициативности студентов колледжа, без учебно-воспитательного процесса в целом, будет не верно.

Критериями развития инициативности студентов колледжа являются:

- когнитивный: знания по изученным дисциплинам (их глубина, полнота и качество), разновидность логического, творческого мышления, интеллектуально-познавательных процессов;
- мотивационно-ценностный: преобладающие мотивы учебно-профессиональной деятельности, выбор профессии, осознанная мотивация достижения успеха, потребность в самовыражении, личностно-значимая система ценностных ориентаций;

- эмоционально-волевой: нравственная рефлексия; восприятие и переживание происходящего, проявление личной ответственности за применение полученных знаний, умений и навыков, стремление самостоятельного преодоления трудностей и разрешения проблемных ситуаций;

- креативно-деятельностный: наличие индивидуально-творческих способностей и талантов, самореализация личности в учебной, научной и других видах деятельности, четкая постановка задач и их разрешение, готовность самостоятельно творчески использовать свои знания и опыт и нести личную ответственность за их применение.

Представленные показатели дали возможность оценить уровни инициативности студентов на основе показателей критериев, что дает нам возможность определить исходное и текущее состояние данного процесса у студентов: низкий (безынициативный уровень), средний (формально-инициативный уровень) и высокий (инициативный уровень). При этом все уровни взаимосвязаны между собой, и каждый предыдущий, обуславливает последующий.

Нами использовался метод диагностики уровня сформированности инициативности по характеру поведения в ситуации инициативности И.Ю. Головиновой. [2]

В качестве основных параметров определения уровня инициативности студентов в образовательной системе колледжа мы выбрали следующие характеристики:

1. Низкий (безынициативный) уровень: низкая адаптивность, рефлексия отсутствует, мотивация к успеху не развита, ярко выражена импульсивность поведения. В деятельности этих студентов достаточно выражена исполнительность, но она крайне неустойчива. Инициативность представлена слабо, она проявляется кратковременно и, как правило, лишь в тех видах деятельности, которые нравятся студенту. В трудных ситуациях такой студент безучастен и безынициативен.

Характерной особенностью этого уровня является неуправляемость поведения, отсутствие устойчивости саморегуляции, что сказывается на проявлении инициативности, которая тоже нестабильна.

2. Средний (формально-инициативный) уровень: это студенты с ярко выраженной исполнительностью. В основном они проявляют инициативность только в хорошо знакомой, нетрудной деятельности. Их инициативность выражается в легко осуществляемых идеях. Инициативность студентов данного типа ограничивается, в основном, стереотипными действиями, не требующими затраты значимых усилий. Некоторая инициативность наблюдается только в лично-значимой деятельности.

3. Высокий (инициативный) уровень: это студенты с ярко выраженной инициативностью, которая обеспечивает им предопределение значимых трудностей и достижение выдвинутых идей, нахождение оптимальных решений. Их инициативность создает им автопортрет, они пользуются уважением среди одногруппников. Студенты этого уровня развития инициативности способны не следовать стереотипам, проявляют, в меру своего развития, творчество и инициативу. Их импульсивность находится в подчиненном положении.

Данные параметры, выступают как показатели уровней развития инициативности студентов, вместе с тем позволяют конкретизировать и задачи образовательной системы колледжа, направленной на развитие этого качества личности.

Из выше сказанного следует, что процесс развития инициативности студентов от поставленной цели к результату представляет собой целый этап запланированной, прогнозируемой работы.

Литература

[1] *Вартовский М.* Модели: Репрезентация и научное понимание: Пер. с англ. / Общ. Ред. И послесл. И.Б. Новика, В.Н. Садовского – М.: Прогресс, 1988.
[2] *Головинова И.Ю.* Формирование инициативности студентов младших курсов в учебно-познавательной деятельности: диссертация … кандидата педагогических наук: 13.00.08. – Волгоград, 2005.
[3] *Загвязинский В.И.* О роли социально-педагогического прогнозирования и проектирования в развитии региона [Текст] / В.И.Загвязинский // Образование и наука. - 2002. - N 2.
[4] *Лисовский В.Т.* Жить достойно: проблемы нравственного воспитания молодежи. – М.: Политиздат, 1984.
[5] *Нам М.В.* Формирование социальной и гражданской активности старших школьников : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.01.- Уфа, 2006.
[6] *Штоф В.А.* Моделирование в философии. – М.: Наука, 1996.

Буркина И.В., Москва

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОСТРАНСТВА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ НА ОСНОВЕ ЭТНОКУЛЬТУРНЫХ ТРАДИЦИЙ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА

Burkina I.V., Moscow

SIMULATION OF SPACE ENVIRONMENTAL EDUCATION PRESCHOOL CHILDREN BASED ON ETHNO-CULTURAL BACKGROUNDS BY PLACE OF RESIDENCE

Модернизация инфраструктуры детства в современном российском обществе ориентирована на повышение воспитательного потенциала социума за счет реализации государственно-общественного подхода к воспитанию, принципа социального партнерства; обеспечение доступности образовательных услуг, мобильности и вариативности социально-педагогических моделей, усиление их адаптивности и адресности, соответствия актуальным социальным потребностям субъектов воспитательного процесса. Устойчивое развитие, экологическое благополучие и безопасность, экология детства и экологическая культура личности входят в приоритеты современного макро- и микросоциума, что находит отражение как в международных стратегиях, принятых в Рио де Жанейро в 1992 и 2012 гг. (Рио + 20), так и в ожиданиях родителей, направляющих своих малышей в дошкольные образовательные учреждения, центры раннего развития и детского творчества, на игровые площадки во дворах, в детские парки культуры и отдыха.

В современной педагогике экологической культуры (научная школа Глазачева С.Н. [1]) убедительно доказано, что основы экологического сознания, культуры отношения к природе, экологической компетентности, культуры здоровья, становления экологически развитых интеллектуальной, эмоционально-чувственной и деятельностной сфер, духовно-нравственного отношения к природе формируются в раннем детстве, и основой тому служит «экологический опыт ребенка», обусловливающий качество формирующейся у него «субъектной нравственно-экологической

позиции» (Вагнер И.В. [2])

Принцип коэволюции (Моисеев Н.Н.), примененный в экопедагогике (А.П.Огурцов и др.), акцентирует внимание организаторов процесса воспитания у детей экологической культуры на идеях соразвития, содействия, сотворчества, что в одинаковой степени применимо к социальной и природной среде, процессу взаимодействия детей с окружающим социумом, людьми и с объектами природы. Растет ребенок, и вместе с ним меняется окружающий его мир, природная и социальная среда. Учеными неоднократно показано, как важно учитывать, что освоение ребенком окружающего мира происходит по спирали (Остапец А.А., Теплов Д.Л., Виноградова Н.Ф., Николаева С.Н.) – от игровой площадки во дворе мир ребенка постепенно расширяется до ближайшего парка, детского сада, микрорайона. Меняются масштабы окружающего мира, меняется качество представлений о нем – прежде всего за счет интенсивного развития личного опыта взаимодействия с социоприродной средой, приобретаемого в семье, дошкольных образовательных учреждениях, на игровых площадках, в детском парке, микрорайоне. Вот почему так важно состояние окружающей ребенка социоприродной среды и качество взаимодействия человека с ближайшим социоприродным окружением ребенка – ведь первый опыт наблюдения будет определять представления о норме, о том, что такое хорошо и что такое плохо; ведь поступок по образцу во многом определяет тип поведения ребенка дошкольного возраста, а эмоциональный опыт сопереживания, сочувствия, постижения прекрасного, радости диалога с природой будет мотивировать ребенка к реализации в практике нравственно-экологической позиции и экокультурных ценностей.

Воспитательный потенциал семьи, микрорайона как пространства развития у дошкольников экологической культуры обусловлен многими факторами – начиная от уровня образования и экологической культуры населения до интегративной характеристики воспитательного потенциала работающих в микрорайоне образовательных учреждений, качества деятельности социальных служб, состояния природных объектов и т.д. Очевидно, что необходима целенаправленная работа по формированию пространства развития экологической культуры детей в микрорайоне, которая способствовала бы повышению воспитательного потенциала семьи, учреждений образования и культуры, имеющихся в микрорайоне социальных служб, общественных организаций, других социальных институтов, а также – повышению уровня экологической культуры населения микрорайона, осознанию гражданами своей ответственности за транслируемые детям ценности и образцы поведения.

Экспериментальное моделирование пространства экологического воспитания дошкольников по месту жительства осуществлялось нами в рамках проекта «Дети – семья - микрорайон – совместная социальная среда обеспечения устойчивого развития», реализуемого под руководством автора статьи в Ставропольском крае (кафедрой психолого-педагогического образования Ставропольского филиала МГГУ им. М.А.Шолохова).

Микрорайон – это сфера организации свободного времени детей, развития их интересов, трудовой, общественной, культурно-творческой деятельности, сфера идейно-нравственного и духовного формирования личности. Как никогда остро стоит сегодня проблема усиления воспитательной значимости сферы досуга, свободного времени, деятельности и общения дошкольников по месту жительства, что дополнительно актуализируется высоким процентом недостатка мест в дошкольных образовательных учреждениях города Ставрополя, и некоторых районах Ставропольского края.

Проект направлен на проектирование и научно-методическое обеспечение

деятельности Центров, организующих работу с детьми по месту жительства, которая ориентирована на формирование у них экологической культуры, позитивного опыта взаимодействия с социоприродной средой, творческой эмоционально насыщенной деятельности.

Особенностью модели пространства экологического воспитания дошкольников по месту жительства, системообразующим звеном которого является Центр, стала приоритетность этнопедагогического подхода к развитию экологической культуры личности, что связано с необходимостью актуализации воспитательного потенциала всех социальных институтов микрорайона, расширением числа субъектов процесса экологического воспитания, каковыми в той или иной мере стали фактически все социальные группы населения микрорайона. Важно также подчеркнуть, что именно этнокультурные традиции, в которых веками выкристаллизовывалась народная мудрость, являются фундаментом духовной культуры российского общества и несут в себе тот духовно-нравственный потенциал, который позволит подрастающим поколениям в стремительности научно-технического прогресса и информатизации не утратить духовной составляющей взаимоотношения с природой.

Этнопедагогический подход выступает базовым подходом в проектировании модели пространства экологического воспитания дошкольников по месту жительства, так как он в совокупности с культурологическим, синергетическим, коэволюционным и аксиологическим подходами позволит повысить потенциал семьи в развитии экологической культуры личности, актуализировать возможности межпоколенческой и межкультурной коммуникации, реализовать принцип социального партнерства за счет актуализации общинных традиций российской культуры, обеспечить гармонизацию взаимоотношений природы и общества на уровне социоприродного пространства микрорайона.

Микрорайон – территориально ограниченная общность людей в семейно-бытовой среде, которая складывается в зависимости от конкретных региональных условий, природных и национальных особенностей, своеобразия структуры и типа застройки жилого массива, его культурно-производственного окружения, местонахождения (город или район). Границы его не обязательно совпадают с микрорайоном ДОУ или жилищно-коммунального учреждения. За основу берется такая единица административного деления, в рамках которой осуществляется деятельность муниципальных органов с населением конкретного жилого массива по всем направлениям – по программе социальных мероприятий в сфере культурно-бытового, медицинского, торгового обслуживания, ведения жилищно-коммунального хозяйства, строительства учреждений образования, культуры, спорта и т.д.

Проектирование модели экологического воспитания дошкольников по месту жительства на основе этнокультурных традиций осуществляется с учетом социокультурных особенностей и возможностей социальных институтов (групп) микрорайона, которые выявляются в результате социально- экологического мониторинга микрорайона, изучения этнопедагогического потенциала населения. В ходе экспериментальной работы нами разрабатывались обобщенные характеристики микросреды. В общей характеристике в контексте воспитательного потенциала микросреды в развитии экологической культуры личности отражаются ее самые существенные стороны: ценностное отношение к природе, традиции взаимодействия с окружающей природой и социумом, материально-бытовые условия жизни, свидетельствующие о жизненном уровне, объеме свободного времени, количестве доступных материальных и культурных благ; содержание и характер получаемой ин-

формации, образовательный и культурный уровень, социальная направленность и психологический климат ближайшего окружения. По каждому микрорайону характеристика дополняется сведениями о структуре микрорайона, экологическом окружении; о социальных, культурно-просветительных, спортивных организациях, детских дошкольных и внешкольных учреждениях; о материальной базе и кадровых возможностях. Изучалось также состояние института семьи: данные о составе семьи (число ее членов, их возраст, простая, сложная, неполная семья, количество детей); о социальном положении, роде занятий членов семьи, образовании; о наличии в семье образовательных ресурсов; о характере проведения свободного времени; об отношении к воспитанию детей; об интересах склонностях, запросах, индивидуальных особенностях членов семьи; о ценностных установках и экокультурных традициях, имеющихся в семье.

Внедрение в жизнь микрорайона инновационного воспитательного учреждения – Центра, координирующего и направляющего совместную деятельность всех воспитательных институтов, обеспечило реализацию кластерного механизма развития пространства воспитания экологической культуры дошкольников. Повышение воспитательного потенциала микрорайона происходит за счет обеспечения единства ценностных установок, подходов и требований к организации воспитательного процесса, преемственности воспитания в семье, образовательных учреждениях и других социальных институтах микрорайона, укреплении системы сетевого взаимодействия, скоординированности программ воспитания экологической культуры дошкольников, а также - создания условий для интенсивного расширения у детей позитивного экологического опыта в процессе совместной экологически ориентированной, творческой, трудовой, игровой деятельности детей и взрослых.

Центр может осуществлять свою деятельность по двум вариантам: либо закрепляясь за домами или улицами, организуя разностороннюю воспитательную работу с конкретным контингентом их жителей; или выбирая определенные направления работы со всем населением микрорайона и его отдельными категориями.

Примерное распределение обязанностей между учреждениями, организациями, входящими в Центр, следующее.

Центр работы в микрорайоне - координация внедрения и осуществления программ развития экологической культуры личности на основе этнокультурных традиций, гуманитарных технологий мягкого воздействия социальных институтов микрорайона.

ДОУ и МОУ - организация деятельности дошкольников в микрорайоне; осуществление психолого-педагогического экокультурного сопровождения и реальной педагогической поддержки.

Учреждения культуры и спорта - организация целенаправленной экокультурной этнодуховной спортивно-оздоровительной реальной коммуникации с детским и взрослым населением.

Правоохранительные органы - организация и проведение работы с неблагополучным контингентом жителей (охрана общественного порядка, профилактика безнадзорности и правонарушений).

Жилищно-коммунальные учреждения - создание материально-финансовой базы для гуманитарных технологий работы с населением; благоустройство и озеленение микрорайона, создание условий для укрепления экологического благополучия микрорайона;

Центры социальной помощи - оказание различных форм помощи людям; создание условий для реабилитации детей; диагностика социального благополучия /

неблагополучия

Для того, чтобы среда стала средством повышения уровня экологической культуры личности ребенка, она должна отвечать принципам обогащенности, наукоемкости и содержать природные и социокультурные средства, обеспечивающие развитие воспитательной деятельности.

Модель пространства экологического воспитания по месту жительства, базирующаяся на этнокультурных традициях, призвана обеспечить условия для развития субъектной позиции ребенка в процессе экологического воспитания, духовного развития в процессе активной, творческой экологически ориентированной деятельности, взаимодействия с природой и социумом.

Содержательный компонент модели экологического воспитания дошкольников на основе этнокультурных традиций по месту жительства нашел отражение в программе деятельности, которая предполагала создание системы нормативно-правового обеспечения деятельности инновационных структур кластера; проведение мероприятий, направленных на укрепление ресурсной базы и комплексного обеспечения функционирования модели экологического воспитания дошкольников по месту жительства; разработку и реализацию программы совместной деятельности социальных институтов микрорайона «Этнодуховная традиция – дело экокультурное»; проведение экоориентированных форм работы; народных и праздничных гуляний, этнокультурных праздников, направленных на развитие экологической культуры субъектов воспитательного процесса; реализацию семейных проектов и театрализованных программ экокультурного содержания; создание и обеспечение функционирования родительского совета, клуба любителей экологических игр; привлечение волонтеров; проведение семинаров для разных категорий участников проекта с целью повышения их педагогической и экокультурной компетентности.

В разработанной и апробированной нами в практике модели пространства экологического воспитания дошкольников на основе этнокультурных традиций по месту жительства содержание деятельности на структурно-функциональном уровне фиксировалось за секциями Центров работы в микрорайоне. Так, спортивно-оздоровительная секция организует спортивно-оздоровительную работу среди населения - и среди взрослых, и среди детей, развитие семейных видов спорта, включение взрослых в тренерскую работу с детьми, проведение массовых спортивных праздников, соревнований. Или, например, секция благоустройства территории микрорайона привлекает как взрослых жителей, так и детей к проводимым трудовым, природоохранным акциям, субботникам, творческим конкурсам по озеленению микрорайона.

Таким образом, все учреждения, общественные формирования, все складывающиеся по месту жительства структуры модели в ходе реализации проекта «Дети – семья - микрорайон – совместная социальная среда обеспечения устойчивого развития» самым непосредственным образом причастны к организации реальной коммуникации субъектов процесса воспитания экологической культуры. Результаты экспериментальной работы позволяют определить инновационную сущность модели как педагогической системы, интегрированной с микросредой развития личности дошкольника и обеспечивающей интенсивность формирования у него основ экологической культуры за счет актуализации духовно-нравственного компонента этнопедагогики и реализации потенциала этнокультурных традиций отношения к природе.

Литература

[1]. Глазачев С.Н., Глазачев О.С. Гуманитарный смысл современной экологии // Вестник международной академии наук (русская секция). – № 3, 2010. – С.36 – 40.

[2]. Вагнер И.В. Ценности образования для устойчивого развития: европейская педагогика //Мир науки, культуры, образования. – №3, 2011. – С. 23– 27.

Быстрякова Л.А., Москва

КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И УРОВНИ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Bystryakova L.A., Moscow

CRITERIA, INDICATORS AND LEVELS OF INFORMATION AND COMMUNICATIONS EXPERTISE OF ENFORCEMENT

Критерии и показатели продуктивного развития, а также уровни сформированности информационно-коммуникационной компетентности сотрудников правоохранительных органов имеют свою специфику, в том числе определяемую новой парадигмой профессионального образования в информационном обществе.

На современном этапе развития общества в представлениях о продуктивности всех видов деятельности результатом не может более считаться исключительно некая сумма знаний, полученная или «переданная» специалисту в процессе его профессиональной подготовки. На первый план выходит уровень сформированности целой совокупности личностно-профессиональных качеств специалиста, т.е. его профессиональной компетентности.

Соответственно, меняется в целом и система критериев оценки профессионально-образовательной деятельности, т.е. деятельности, в нашем конкретном случае направленной на обеспечение успешного процесса развития профессиональной – информационно-коммуникационной – компетентности личности, а также основанные на критериях соответствующие показатели и уровни развития.

С целью определения критериев продуктивности развития данной компетентности в процессе профессионально-образовательной деятельности, а также уровней сформированности информационно-коммуникационной компетентности сотрудников правоохранительных органов определимся, что мы понимаем в конечном итоге под продуктивностью их профессиональной деятельности в данном контексте.

Продуктивность профессиональной деятельности сотрудников в профессионально-ориентированной информационной среде представляет собой улучшение (повышение или понижение) конкретных показателей, определяющих успешность данной деятельности, и которые определяют удовлетворенность участников деятельности ее результатами. Продуктивность деятельности напрямую связана с уровнем личностно-профессиональной подготовки специалиста – уровнем сформированности профессиональной компетентности, в нашем случае – информационно-коммуникационной.

Общие критерии продуктивности развития такой компетентности определяются закономерностями профессионального обучения различного типа и уровня, включающими дидактический, гносеологический, психологический, социологический, организационный и кибернетический компоненты, имеющими непосредственное отношений к организации и самоорганизации и осуществлению профессионально-образовательной деятельности вообще и с применением информационно-коммуникационных технологий в частности.

Прежде всего, на продуктивность развития компетентности, влияют общие закономерности процесса обучения (по схеме И.П. Подласого), которые адаптированы здесь к определению продуктивности развития информационно-коммуникативной компетентности:

психологические (интерес и мотивация; индивидуальные склонности; уровень, сила, интенсивность и особенности мышления; познавательные возможности; уровень познавательной активности; уровень и стойкость внимания, развития памяти; уровень «компьютерной тревожности» и возможностей ее преодоления; комфортность среды деятельности; уровень сформированности навыков, умений и компетенций, необходимых для осуществления профессионально-ориентированной деятельности в информационно-коммуникационном пространстве);

дидактические (продолжительность деятельности; осознание ее целей, содержания, их значимости для профессиональной деятельности; формы и методы включения в профессионально-образовательный процесс; дидактический потенциал интернет-технологий − наглядность, интерактивность и др.);

гносеологические (навыки самоорганизации и осуществления этой деятельность в информационно-коммуникационном пространстве; умение работать с информацией и интернет-технологиями; объем деятельности; взаимосвязанные знания, умения и опыт творческой деятельности; регулярность и систематичность деятельности; проблемность решаемых задач);

организационные (эффективность организации или самоорганизации; режим умственной деятельности; условия деятельности);

социологические (уровень познавательной напряженности; интенсивность деятельности);

кибернетические (циркуляция информации; управление усвоением).

Таким образом, продуктивность профессионально-образовательной деятельности, выраженная в свою очередь в продуктивном развитии информационно-коммуникационной компетентности п соответствующем уровне ее сформированности, определяется сложной системой закономерностей, приведенное описание которых не претендует на полноту и определялось целью и задачами данного исследования.

В этой связи, общие критерии продуктивности развития информационно-коммуникационной компетентности разделены нами на две группы: определяющие (психологические и гносеологические) и важные (дидактические, организационные, социологические, кибернетические).

Такая классификация критериев определена, прежде всего, логикой анализа многочисленных критериев, оказывающих прямое и косвенное влияние на продуктивность личностно-профессионального развития человека. Кроме того, эмпирический опыт исследования проблемы позволил определить психологические и гносеологические критерии как собственно связанные с познанием и развитием, т.е. – «определяющие» в нашем случае, поскольку они непосредственно связаны с проявлением компетентности в профессиональной деятельности. При всей важности

дидактических, организационных, социологических и кибернетических аспектов, то их влияние на развитие носит косвенный характер.

В этой связи были разработаны частные (интегральные) критерии продуктивности развития информационно-коммуникационной компетентности и адекватные им показатели сформированности у сотрудников правоохранительных органов. В качестве показателей частных критериев продуктивности исследуемого процесса определены показатели сформированности информационно-коммуникационной компетентности как проявления информационной культуры личности в профессиональной деятельности.

Они представлены мотивационно-ценностным, когнитивным, деятельностно-поведенческим, эмоционально-волевым, рефлексивным аспектами, и соответственно критериями развития.

Мотивационно-ценностный критерий (мотивация достижения и мотивация избегания неудач, сформированность и изменение информационных потребностей, в т.ч. в профессиональной деятельности; наличие потребности в повышении уровня профессиональной компетентности).

Когнитивный критерий (познавательные аспекты взаимодействия с информацией; объем, осознанность, прочность специальных знаний; владение рациональными приемами поиска и обработки информации, способами принятия эффективных решений в профессиональной деятельности, а также в конкретных профессиональных ситуациях).

Деятельностно-практический критерий («информационное поведение», его стиль, особенности; готовность к преобразованию специальной и сопутствующей информации на основе опыта использования знаний; умение и способности проектировать и воплощать личностные стратегии и технологии профессиональной и других видов деятельности информационно-коммуникационной направленности; умение и способности творчески решать реальные профессиональные проблемы в рамках взаимодействия с информацией в профессиональной деятельности и др.).

Эмоционально-волевой критерий (сформированность волевых качеств и степень эмоциональной устойчивости в осуществлении профессиональной деятельности в специфической информационно-образовательной профессиональной среде).

Рефлексивный критерий (рефлексивные приемы личности, самоанализ отношения к информационно-коммуникационной среде и самому себе как ее неотъемлемой части, оценка собственной готовности к осуществлению профессиональной деятельности информационно-коммуникационной направленности, ее результатов, в т.ч в рамках профессионального и социального опыта; духовное стремление к самообразованию и саморазвитию; самооценка собственной деятельности в информационно-коммуникационной среде и его рефлексия).

По результатам теоретического анализа, изучения сущностно-функциональных и структурно-содержательных аспектов информационно-коммуникационной компетентности сотрудников правоохранительных органов выделены их гипотетические группы, соответствующие (близкий к идеальному, достаточный, удовлетворительный, недостаточный, неудовлетворительный) уровням развития компетентности.

В указанных уровнях в соответствующей степени выражены следующие личностно-профессиональные характеристики информационно-коммуникационной компетентности: наличие сформированных представлений о продуктивной профессиональной деятельности юриста с применением информационно-коммуникационных технологий; умение выделить их основные и наиболее суще-

ственные характеристики; их творческое применение для анализа своего профессионального поведения и коллег; эмоциональная окраска знаний; наличие собственных оценочных суждений об информационно-коммуникационном профессиональном пространстве; стремление получать, искать и перерабатывать необходимую информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий).

Итак, интегративным критерием продуктивности развития информационно-коммуникационной компетентности выступил уровень ее сформированности по компонентам: мотивационно-ценностному, когнитивному, деятельностно-поведенческому, эмоционально-волевому, рефлексивному.

На основании частных критериев разработан соответствующий инструментарий, позволяющий проводить количественную и качественную оценку уровня продуктивности рассматриваемого процесса. Инструментарий включает опросники, анкеты и другую документацию, задействованную для проведения оценки. Анкеты и вопросники имеют интегрированную форму для удобства проведения и экономии времени, включая в себя весь (или почти весь) спектр критериев.

Вичканова О.Ф., Хабаровск

ОПЫТ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПУТИ СМЫСЛООБРАЗОВАНИЯ

Vichkanova O.F., Khabarovsk

EXPERIENCE IN ENVIRONMENTAL ACTIONS: PROCEDURES FOR PERSONAL SENSE

Понимание и интерпретация опыта человека заключается, как известно, в порождении смысла, т.е. в смыслопродуцировании. Обрести эту способность можно только будучи включенным в определенную культурную, общественную и жизненную ситуацию, которые не только предшествуют, но и создают возможность для приобретения опыта и его рефлексии.

Обращаясь к опыту экологической деятельности, мы рассматриваем его становление у ребенка как результат спонтанной деятельности или целенаправленного образовательного процесса. Это означает, что в условиях образовательного процесса существуют возможности приобретения ребенком опыта экологической деятельности не только как результат опредмечивания экологических знаний, но и как состояния понимающего субъекта, избираемые им стратегии поведения. Носителями опыта экологической деятельности являются различного рода социальные и экологические практики, в которые погружен ребенок.

Практико-ориентированность экологического образования создает условия для погружения детей в социальные и экологические практики: экологические акции, праздники, проекты, общественно-полезный труд и т.д. В основе такой практики заложено решение экологических ситуаций. Экологическая ситуация как единица опыта, с нашей точки зрения, подразумевает обстоятельства затруднения взаимодействия человека с окружающим миром, позволяющее решать проблемы познавательного и эмоционально – ценностного характера, выстраивая стратегии и тактики собственного поведения.

По мнению Д.Е. Ермакова, «ситуация становится экологической не тогда, когда она возникает в противоречии интересов человека и общества с возможностями

природы, а тогда, когда это противоречие осознается человеком» и приобретает для него особый смысл [1].

Характерной особенностью экологических ситуаций является вариативность их разрешения, что создает свободу выбора собственного поведения. «Человек должен действовать в ситуации, но как именно, она не указывает, и в этом состоит его свобода. Ситуация есть принуждение к решению, свобода же состоит в самом решении» [4]. Именно свобода выбора «является необходимым условием человеческого действия, поступка, любого акта мысли и чувства» в решении экологических ситуаций. Само же решение и его обоснование является «формой фиксации смысла» ситуации, интерпретируемой как форма активности субъекта (В.Барабанщиков, А.Кроник, Б.Эльконин). В этом контексте экологическая ситуация становится событием, в которое человек закладывает определенные смыслы.

Насыщение образовательной среды событиями, ситуациями, в которых ребенок получает впечатления, переживания, которые являются ориентирами в выборе целей, смыслов, определении норм и правил поведения в окружающей среде становится необходимым условием становления опыта экологической деятельности. Многообразие смыслов опыта этой деятельности основано на «несовпадении человека с самим собой» (М.Бахтин), поиске, интерпретации и понимании себя в мире и мира в себе. На стыке переживаемого опыта и его рефлексии у человека рождаются новые и только его смысла, говоря словами М.Мамардашвили возникают «превращенные формы сознания, создаются ментальные квази-предметы способные надстраиваться одно на другое, обрастать значениями, становиться автономными образованиями сознания, воображающими себя в конечной точки отсчета, а в действительности являющимися выражением чего-то нового» [2, 45].

Особый статус события, его созвучность бытию, обнаруживаемая даже в этимологии слова «со - бытие», его одновременное существование во времени, пространстве и в тоже время вне времени и вне пространства только путем умозаключений (Б.Рассел), позволяет говорить о перцептивно-символической форме его существования (Ж.Делез).

Проживание экологической ситуации как события имеет сценарную (скриптовую) основу, в которой фиксируется все от поиска противоречия до рефлексии и интерпретации результатов экологической деятельности. Основной «единицей» опыта является не столько ситуация, сколько определенный, соотносимый с ней сценарий. Информация о решении экологических хранится в долговременной памяти в форме «следов» целостных событий (причин ситуации, ее смысловом наполнении, содержании и способах выхода). Сценарная (или скриптовая) организация опыта позволяет резко увеличить информационную емкость. Это достигается за счет того, что такие «единицы» - скрипты предельно комплексны и информационно насыщены [3].

Обретенные в экологической деятельности смыслы создают глубинные основания опыта экологической деятельности. Сам же опыт экологической деятельности, как любой предметный опыт, обладает способностью «встраиваться» в опыт личности, насыщает ее новыми созидательными смыслами.

Обогащение и совершенствование опыта экологической деятельности лишь отчасти может быть охарактеризовано как механическое увеличение путем включения все новой информации и все новых ситуаций. Включение в опыт любого нового элемента ведет к изменениям (большим или меньшим) опыта в целом. Любое внешне незначительное событие может представить совершенно «в другом свете» уже давно знакомые факты. Следовательно, становление опыта экологической деятельности – это и его расширение, и его переструктурирование, ведущее к обрете-

нию новых смыслов, самопознанию, к формированию нового взгляда на людей, события, явления.

Литература

[1]. Ермаков, Д. С., Зверев И. Д., Суравегина И. Т. Учимся решать экологические проблемы. Методическое пособие для учителя /Д.С. Ермаков, И.Д.Зверев, И.Т.Суравегина. – М.: Школьная Пресса, 2002. 112 с. (Библиотека журнала «Биология в школе», вып. 10).

[2]. Мамардашвили М.К. Классический и неклассический идеалы рациональности /М.К.Мамардашвили. – Тбилиси: Мецниераба, 1984. – 81с.

[3]. Машкова, С.В. Формирование опыта экологически сообразного поведения у младших школьников: Дис. канд. пед. наук: 13.00.01 – Волгоград, 2006. – 206с.

[4]. Немов, Р.С. Психологический словарь/ Р.С.Немов. - М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2007 . - 560с.

Гущин Д.М., Казаков Ю.Н., Москва

АЛГОРИТМЫ ВИРТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ «АКМЕ» БЕЗОПАСНОСТИ

Gushin D.M., Kaxakov Yu.N., Moscow

ALGORITHMS OF AKMEOLOGICAL PROGRAMMES VIRTUAL FORMATION OF THE STABILITY OF THE PSYCHE

В профессиональной деятельности специалисты (пожарники, спасатели) сталкиваются с проблемами для которых нет ответов (4), *с фрустрирующими ситуациями* - с дефицитом времени для принятия правильного решения, без риска для жизни. Результат - нестандартная модель действий, на свой страх и риск, с ответственностью за результаты. Все это сопровождается психическим напряжением или срывом, что требует опреленного обучения их профилактики.

В формировании профилактики «акме» безопасности мы используем модели активизации процесса мобилизации на преодоление таких ситуаций. Среди них самыми популярными и продуктивными считаются: метод мозгового штурма, морфологический анализ, метод фокальных объектов, синектика, диверсионный анализ, метод контрольных вопросов (1). Они увеличивают вариабельность поиска решений задач безопасности «акме» в ситуациях фрустрации. Основаны на переработке всевозможных вариантов решения проблемы, на генерировании продуктивной инвариабельности, изначально максимально приближенной к идеальному в данной ситуации решения фрустрационных задач (2).

Кроме того, мы формируем акмеологически - вертуальную модель процесса формирования безопасности «акме» здоровья специалистов, которые профессионально могут использоваться как самостоятельно, так и комбинироваться, дополняя друг друга, в зависимости от задач выхода из фрустрирующих состояний, стоящих перед ним во времени, которым он располагает для решения той или иной фрустрирующей ситуации (3).

Основные положения формирования вертуальной модели безопасности «акме» профессионального здоровья. Цель - улучшение качества и увеличение уровня устойчивости психики и профессионального здоровья специалистов в экстремальных условиях, за счёт использования различных вертуально - моторных методик снятия психологической инерции и усиления воображения по мобилизации ресурсов преодоления.

Основой являются новые направления акмеологии биологического, социального, психигического и профессионального здоровья, медицинской акмеологии, психологии безопасности, представляющие собой комплекс знаний о методах сохранения здоровья, объединяющий элементы разных смежных наук о человеке, технологий и дисциплин, обобщающий опыт выживания (Ю.Н.Казаков).

Основные принципы формирования модели. Принцип объективности законов развития систем - строение, функционирование и смена поколений систем подчиняются объективным законам развития живой материи. Правильные решения - это решения, соответствующие объективным законам, закономерностям, явлениям, эффектам.

- Принцип противоречия - под воздействием внешних и внутренних факторов возникают, обостряются и разрешаются противоречия в адаптации к условиям среды. Проблема в том, что существует система противоречий скрытых или явных процессов. Системы эволюционируют, преодолевая противоречия на основе объективных законов, закономерностей, явлений и эффектов. Правильные решения - это решения, преодолевающие противоречия.
- Принцип конкретности - каждый класс систем, как и отдельные представители внутри этого класса, имеют конкретные особенности, облегчающие или затрудняющие изменение конкретной системы. Эти особенности определяются ресурсами: внутренними - теми, на которых строится система, и внешними - той *средой и ситуацией*, в которой находится система. Правильные решения - это решения, учитывающие конкретные особенности конкретных систем, а так же индивидуальные и психологические особенности, связанные с решением конкретной фрустрирующей ситуацией.

- *Модель безопасности «акме»* включает в себя: механизмы преобразования проблемы в образ будущего решения; механизмы преодоления психологической инерции, препятствующей поиску решений (неординарные решения трудно находить без преодоления наших устойчивых представлений и стереотипов); обширный информационный фонд-концентрированный опыт решения проблем.

- *Функции модели:*

- *Основные - р*ешение задач любой сложности и направленности без перебора вариантов, прогнозирование развития систем и получение перспективных решений (в том числе и принципиально новых), развитие профессионально важных качеств личности, работающей в экстремальной ситуации.

- *Вспомогательные - р*ешение научных и исследовательских задач. Выявление проблем, трудностей и задач при работе с техническими системами и при их развитии, выявление причин брака и аварийных ситуаций, максимально эффективное использование ресурсов природы и техники для решения многих проблем, объективная оценка решений, систематизирование знаний любых областей деятельности, позволяющее значительно эффективнее использовать эти знания и на принципиально новой основе развивать конкретные науки, развитие творческого воображения и мышления, развитие творческих коллективов (команды).

- *Этапы формирования модели:*

Диагностика - исследование задачи и определение недостатков, которые следует устранить.

Редукция - составление модели противоречия, конфликта. Трансформация - выбор метода решения задачи и ее непосредственное решение.

Верификация - проверка решения задачи на правильность и оптимальность.

−Когда проблема преодоления фрустрации встаёт перед специалистом впервые, она обычно сформулирована расплывчато и не содержит в себе указаний на пути решения - фрустрирующая *ситуация*. Главный её недостаток в том, что перед ним оказывается много путей и методов решения. Перебирать их сложно, а выбор путей проработанных вертуально - моторной модели приводит к эффективному решению. Механизм прост - переформулировать ситуацию таким образом, чтобы тренированость отсекала бесперспективные и неэффективные пути решения. При этом возникает вопрос, какие решения эффективны, а какие -нет. Г. Альтшуллер предположил, что самое эффективное решение проблемы -такое, которое достигается «само по себе», только за счёт уже имеющихся ресурсов. Таким образом, он пришёл к формулировке идеального конечного результата (ИКР).

−*Идеальный конечный результат вертуально - моторной модели безопасности «акме» на макси- и мини-уровне.* Это некий элемент системы *сам* устраняет (после тренировки) вредное воздействие, сохраняя способность выполнять полезное воздействие в экстремальных, фрустрирующих ситуациях.

−Однако конечный результат редко достижим полностью, но служит ориентиром для продуктивности решений. Чем ближе решение к результату, тем оно лучше. Переосмыслив для себя фрустрацию как она дана, фрустрацию как она понята, мы можем, и проверить, правильно ли мы поняли условия и будем ли мы решать именно ту задачу, которую перед нами поставили. Мы можем определить, какая задача стоит пред нами - макси- или мини-задача.

−Для решения макси - задачи требуется новая система для решения какой - то цели. При решении мини - задачи необходимо сохранить существующую систему, но обеспечить недостающее полезное действие (или убрать имеющееся вредное свойство). Однако необходимо учитывать, что «минимальная» не означает «маленькая», «небольшая». При решении мини-задачи результат надо получить при минимальных изменениях уже имеющейся системы. Очень часто мини-задача оказывается труднее макси - задачи. В формулировке появляются дополнительные ограничения, порой их очень трудно преодолеть. Второе: из одной и той же ситуации можно, получить много разных мини - задач.

−Таким образом, получив модель отсечения неэффективных решений, можно переформулировать фрустрирующую ситуацию в стандартную *мини -задачу*. Согласно результата все должно остаться так, как было, но либо должно исчезнуть вредное, ненужное качество, либо появиться новое, полезное качество. Основная идея мини - задачи в том, чтобы избегать существенных изменений и рассматривать в первую очередь простейшие решения.

−Формулировка мини - задачи способствует более точному описанию фрустрирующих ситуаций: из каких частей состоит система, как они взаимодействуют? Какие связи являются вредными, мешающими, какие -нейтральными, и какие - полезными? Какие части и связи можно изменять, и какие - нельзя? Какие изменения приводят к улучшению системы, и какие - к ухудшению?

−После того, как мини - задача сформулирована и система проанализирована, обнаруживается, что попытки изменений с целью улучшения одних параметров

системы приводят к ухудшению других параметров. В системе возникает конфликт, противоречие.

– Выделяем следующие противоречия (в порядке возрастания ложности разрешения).

– Административное - надо улучшить систему, но я не знаю как (не умею, не имею права) сделать это. Оно является самым слабым и может быть снято либо изучением дополнительных материалов, либо принятием/снятием административных решений.

– Техническое **-** улучшение одного параметра системы приводит к ухудшению другого параметра. Это и есть постановка вертуально - моторной модели. Переход от административного противоречия к техническому резко понижает размерность задачи, сужает поле поиска решений и позволяет перейти от метода проб и ошибок к алгоритму решения задач безопасности «акме», который либо предлагает применить один или несколько стандартных акмеологических приёмов медицинской педагогики, либо (в случае сложных задач) указывает на одно или несколько физических противоречий.

– Физиологическое и психологическое - для улучшения системы, какая-то её часть должна находиться в разных физических и психических состояниях одновременно, что невозможно». Физиологическое и психологическое противоречие является наиболее фундаментальным, потому что экстрим упирается в ограничения, обусловленные физиологическими законами природы.

– Противоречие в обучении формируется как: а) «данная часть системы должна обладать свойством «А», чтобы выполнять нужную функцию,-и свойством «Б», чтобы удовлетворять существующим ограничениям и требованиям»; б) должно выполняться действие «А», чтобы задача была решена, -и должно выполняться (выполняется) действие «Б», потому что такова реальность».

– Противоречия могут разрешаться во времени, пространстве (в т.ч. структуре), в воздействиях. Отсюда:

– 1. Разрешение противоречий во времени. В интервал времени Т1 рассматриваемая система обладает свойством «А», а в интервал времени Т2 -свойством «Б».

– 2. Разрешение противоречий в пространстве/структуре. Одна часть системы (или система в целом) обладает свойством «А», а другая часть (части)-свойством «Б».

– 3. Разрешение противоречий в воздействии. При Воздействии-1 система обладает свойством «А», а при Воздействии-2 — свойством «Б».

– Но эти приёмы показывают лишь общее направление формирования модели безопасности и область, где могут быть сильные решения. Конкретный же вариант решения они не выдают. Эта работа остаётся за личностью.

– В целом для решения задачи необходимы ресурсы и приемы.

– *Ресурсы.* Можно использовать при решении задач или развитии системы. Использование ресурсов увеличивает эффективность системы. Принято классифицировать ресурсы следующим образом. Материально - вещественные (вещества, предметы, товары, деньги, оборудование и т.д.); информационные (каналы и носители информации). Ресурсы времени; ресурсы пространства (площадь, объем и т.д.). Энергетические ресурсы и поля (тепловая, электрическая, электромагнитная, атомная энергия, звуковые сигналы и т.д.). Человеческие (сами люди, а также их стереотипы, мотивация, каналы восприятия: зрение, слух, обоняние, осязание). Другие ресурсы (события прошлого, имидж, культура и др.).

– Как использовать ресурсы (последовательность действий):

– Сформулируйте задачу.

– Определите: какие ресурсы нужны для решения задачи? В каких количествах?

– Просмотрите ресурсы. Мы рассматриваем ситуацию в формировании «акме» безопасности, как единую систему, со всеми ее взаимосвязями. Таким образом, сначала мы смотрим ресурсы уже имеющиеся в Системе, потом, которых в самой системе нет, но мы можем их сформировать.

– Оцените ресурс. Каков будет эффект от его использования? Каковы затраты на использование или приобретение этого ресурса?

– Определите: каким образом применить ресурс?

– Группы вертуально - моторных приемов преобразования систем безопасности «акме»: преобразование формы, структуры, пространства; преобразование во времени, движения и силы, материала и вещества; приемы дифференциации, количественные изменения. использование профилактических мер, использование резервов, повышение технологичности, преобразование по аналогии.

– Верификация. На этом этапе необходимо убедиться, что мы рассмотрели все возможные варианты решения задачи формирования «акме» безопасности и надо проверить отобранные идеи на оптимальность и жизнеспособность. Для этого нам необходимо посмотреть на решение нашей задачи под новым углом, ответив на ряд вопросов. Как мы решим нашу задачу, если: мы будем располагать неограниченным количеством времени или мы не будем располагать временем; для решения задачи есть неограниченное количество ресурсов.

Литература

[1]. Холодная М.А. Психологическое тестирование и право личности на собственный вариант развития // Психология: журнал высшей школы экономики. - 2004. - Т.1, №2. - С. 66 – 75.

[2]. Программа профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел // Сборник нормативных правовых актов и документов, регламентирующих деятельность психологов органов и подразделений внутренних дел. - М: ГУК МВД России, 2001. - С. 76 – 81.

[3]. Программа психологической подготовки личного состава подразделений ГПС МВД России // Рабочая книга психолога ГПС: Сборник нормативных и методических документов. - М.: ВНИИПО, 2001. - С. 225 – 231;

[4]. Воробьев Ю.Л. Реформа набирает силу // Пожарное дело. - 2005. - № 1. - С. 2 – 5.

Зырко А.А., Москва

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЕЖИ

Zyrko A.A., Moscow

FACTORS OF VALUE FORMATION YOUTH

Современная социализация российской молодежи отражает процесс переосмысления ценностных ориентации и норм, сложившихся за предшествующие периоды, что обусловлено происходящим в обществе поиском альтернатив даль-

нейшего развития. Однако социально - экономическая и социокультурная модернизация России привела к некоторому разрушению культурного контекста. В результате процесс эволюции молодежных ценностей претерпел серьезные деформации, поставив в центр проблему ценностного воспитания в духе патриотизма и гражданственности на уровне государственной молодежной политики. Последняя, в настоящее время находится в активном поиске новых подходов, в связи, с чем разрабатываются и апробируются инновационные программы, привлекаются общественные и неправительственные организации, изучаются и учитываются особенности молодежной субкультуры.

От того, насколько изучены мир ценностей современной молодежи, ее установки, жизненные планы, во многом зависит эффективность разрабатываемых мероприятий в области образования, в сфере труда и производства, в экономической, политической и культурной жизни.

Психологической основой ценностно-смысловых ориентаций личности является многообразная структура потребностей, мотивов, интересов, целей, идеалов, убеждений, мировоззрения, участвующих в создании направленности личности, выражающих социально-детерминированные отношения личности к действительности.

По мнению ученых (И.М. Слепенков, А.И. Ковалева, В.Т. Лисовский), ценностно-смысловые ориентации, определяя центральную позицию личности, оказывают влияние на направленность и содержание социальной активности, общий подход к окружающему миру и самому себе, придают смысл и направление деятельности человека, определяют его поведение и поступки. Человек стремится обрести смысл и ощущает фрустрацию или экзистенциальный вакуум, если это стремление остаётся нереализованным.

Ценностно-смысловые ориентации личности формируются и развиваются в процессе социализации. На различных этапах социализации их развитие неоднозначно и определяется факторами семейного и институализированного воспитания и обучения, профессиональной деятельностью, общественно-историческими условиями. Психологическими механизмами формирования и развития ценностно-смысловых ориентаций выступают индивидуально-психологические особенности протекания психических процессов и прежде всего – мышления, памяти, эмоций и воли, существующие в форме интериоризации, идентификации и интернализации социальных ценностей [5].

Ценностно-смысловым ориентациям присущ динамический характер. Если их существование не поддерживается человеком, если они не создаются, не реализуются и не актуализируются, то они постепенно теряются. Принятие и освоение ценностей - долгий и длительный процесс. Осознание ценностей порождает ценностные представления, а на основе ценностных представлений создаются ценностные ориентации, которые, в свою очередь, и представляют собой осознаваемую часть системы личностных смыслов.

Традиция изучения ценностных ориентаций общества в целом и его групп в частности выработала за продолжительное время своего существования множество определений этого важного понятия социологии. Понятие ценностной ориентации неоднократно становилось в центр многочисленных исследований видных зарубежных и российских ученых. Особенности ценностных ориентаций молодежи определяются влиянием следующих факторов:

- возрастно-демографический фактор формирования ценностных ориентаций связан с определенным возрастом (14-30 лет), с социальным статусом и в известной мере зависимостью молодежи от опеки со стороны общества и государства. Воз-

растные характеристики обуславливает двойственность и еще не состоявшуюся прочность усвоения ценностей и норм [4].

Молодежь несет в известной мере рудименты и пережитки инфантильности первичного усвоения запретов и разрешений, прав и обязанностей и т.д. Это усвоение отличает внешний, поверхностный и нерефлексивный характер.

Символический закон общественной нормы воспринимается как привносимый извне, - со стороны родителей, воспитателей, учителей, старших, взрослых, общества в целом. Эта инстанция символического закона еще не интериоризировала собой сознание незрелого существа в виде внутреннего закона как закона совести. Инфантильность незрелого эгоизма еще не изжита императивом совести, как завоевания своего духа. Норма в этой ситуации стимулируется страхом перед наказанием как наказанием со стороны внешней карающей инстанции.

Социальный статус молодежи, имея характер неопределенности и зависимости, отличается весьма размытыми очертаниями, мигрируя от полюса к полюсу, связанных с его относительно низким положением в настоящем и потенцией высокого статуса в будущем, после периода реализации возможности полученных знаний и умений. Такое состояние не дает возможность зафиксировать свои ценностные ориентации, вынуждая его к пассивному выжиданию, и в то же время молодежь готова «поднять планку» своих ценностных предпочтений так высоко, насколько этому будет способствовать её социальный статус в будущем.

Зависимость от общества и государства вынуждает молодежь идти на поводу у государственных идеологий и общественных стереотипов, не давая ему возможность проявить свою самостоятельность в самостоятельном и независимом выборе ценностных ориентаций. Желание угодить, понравиться, представляет собой вид конформизма, связанного с нуждой и экономической несамостоятельностью, и носит откровенно негативный характер, что лишний раз доказывает связь политической свободы с экономической независимостью.

Позитивным моментом возрастно-демографического фактора, влияющего на формирование ценностных ориентаций молодежи, можно считать то, что сознание молодого человека широко открыто для восприятия знания аксиологической направленности, поскольку в «табула раса» его души еще много свободного места.

- амбивалентно-транзитивный фактор обусловлен двойственно - переходным характером молодежной массы, чья самостоятельность уже сказалась в выборе будущей профессии и специализации, а, с другой стороны, этой самостоятельности еще предстоит реализоваться практически. Так теоретическое осознание своей свободы в реализации право на выбор профессии не подкреплено никакой практической базой. Отсутствие социальной практики придает теоретическому основанию формирования ценностных ориентаций спекулятивный и умозрительный характер. И, как правило, это спекулятивное основание оказывается вскоре быстро утраченным, вследствие столкновения с практической стороной своей профессиональной деятельности.

Однако, с другой стороны, транзитивность обладает и потенцией высокого полета творческой мысли в стремлении к высотам человеческого духа, что связано с отсутствием привязанности к своим будущим профессионально - функциональным и «цеховым» ценностям.

- образовательный фактор является, пожалуй, самым позитивным, поскольку связан с системным процессом образования, в которое помимо специальных профилирующих дисциплин включаются аспекты гуманитарного образования, которое имеет огромное значение в деле формирования ценностных ориентаций, и которое делает, по сути, высшее образование высшим. Молодые люди, обучаясь таким

предметам как история, философия, социология, история искусств, религиоведение, уже в процессе образования сталкивается с философскими идеями, вокруг которых, как известно, вращается мир, с историческими примерами подвигов народа и его отдельных представителей, с социологическими принципами и законами, на которых основана социальные стабильность и солидарность, с образцами и высокими шедеврами мирового искусства и т.д.

- девиантно-делинквентный фактор опосредует асоциальные формы переоценки прежних ценностей и усвоения новых. Социальная фрустрация, кризис переходного возраста, коренная ломка инфантильных стереотипов, мучительная и болезненная адаптация к быстроменяющимся условия социального окружения, императив экономической самостоятельности и необходимость создавать, а потом содержать семью, — все это не может ни вызывать различные патологические формы отклоняющегося поведения, как алкоголизм, наркомания, суицидальный синдром и другое [1].

Такие патологии провоцируют пессимизм, апатию, вражду, неприязнь, депрессию, конфликтность в отношении к «навязываемым» обществом ценностей и норм. Именно этот асоциальный резерв молодежи становится заложником агрессивно - политических, радикальных и откровенно антиконституционных сил общества. Девиантно-делинквентная часть группы легко склоняется к идеологиям фашизма, крайнего национализма, национал - большевизма [3].

Основная проблема ценностной ориентации молодежи заключается в их принципиальной поляризованности, которая оказывает непосредственное влияние на их расклад и направленность.

Исследование ценностных ориентаций, жизненных приоритетов, профессиональных предпочтений современной молодежи весьма актуально: растет первое поколение нового времени, от которого зависит будущее нашей страны. Молодежь – важный субъект социальных перемен, огромная инновационная сила, и использовать эту силу необходимо разумно. Но не следует забывать, что представители различных социальных групп и регионов имеют неодинаковую направленность на образование и воспитание, отличаются разным уровнем образовательной и культурной подготовки, несмотря на то, что требования к ним чаще всего предъявляются одинаковые. Нынешнему молодому поколению предстоит решить немало важнейших задач в самых различных областях и сферах жизни. И от этих решений зависит то, как будет развиваться страна, что мы сможем оставить после себя своим потомкам. Современная молодежь проходит свое становление в очень сложных условиях ломки многих старых ценностей и формирования новых социальных отношений.

Наша сегодняшняя жизнь проходит под знаком глобальных перемен в обществе, общественном сознании, и от нашего сегодняшнего выбора путей развития зависит наше будущее. Противоречие между зарождающимся самосознанием личности и степенью готовности общества принять его и способствовать его дальнейшему саморазвитию - одно из наиболее фундаментальных противоречий общественной жизнедеятельности, сопряжённое со стремлением к сохранению стабильности и в то же время к постоянному самообновлению. Способность к такому обновлению зависит от того, насколько та или иная общественная организация учитывает

реальные потребности и интересы молодёжи. От того, каковы ценности сегодняшней молодёжи, зависит её будущее и будущее общества в целом, поэтому важно прививать такие общественно-полезные ценности, которые являются вечными, которые существовали и в предшествующие времена.

Литература

[1]. Артюхова И. Ценности - цели подрастающего поколения: На первом месте - здоровье, а творчество на последнем // Директор школы. - 2001. - №10. - С. 84-87.
[2]. Батарчук Д.С. Диверсификация общества: проблемы мультикультурного самосознания : Монография / Д.С. Батарчук. – Германия: Международный Издательский Дом LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 231, с.
[3]. Волков Б.С. Психология юности и молодости: Учебник для вузов.-М.: Трикста, 2006.-256с.
[4]. Гаврилюк В.В., Трикоз Н.А. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации (поколенный подход) // Социол. исслед. - 2002. - №1. - С. 96-105.
[5]. Зырко А.А. Нравственные ценности в жизни современной молодежи // Акмеология. №1. 2012. (специальный выпуск). С. 138-139.
[6]. Киприянова Е.В. Исследование ценностных ориентаций старшеклассников и управление социализацией личности // Обществознание в школе. - 1999. - №2. - С. 50-52.

Иваненко К.А., Москва

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЭЛЕКТОРАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ В РАБОТАХ ЗАПАДНЫХ И ОТЕЧЕСТВЕННЫХ УЧЕНЫХ

Ivanenko K.A., Moscow

THE MAIN APPROACHES TO STUDYING OF ELECTORAL BEHAVIOUR IN WORKS OF THE WESTERN AND DOMESTIC SCIENTISTS

В российской и зарубежной науке нет единого мнения об определении электорального поведения граждан. Несмотря на широкое применение понятия на практике, оно во многих случаях интерпретируется по-разному. Например, В.Л. Римский под электоральным поведением понимает систему взаимосвязанных реакций, действий или бездействий граждан, осуществляемых с целью приспособления к условиям проведения политических выборов.

И.В. Охременко считает, что электоральное поведение – это форма проявления политического поведения граждан по поводу делегирования своих полномочий [2]. М.Н. Богданова предлагает комплексную трактовку электорального поведения, основывающуюся на учете ценностных установок, политических ориентаций, предпочтений, интересов, мотивов, степени и характере участия граждан, менталитете, политической и электоральной культуре [1].

Изучение электорального поведения предполагает исследование не только собственно процесса формирования итогового выбора, но и, что не менее важно, – всего многообразия факторов, влияющих на сохранение одними избирателями своих ориентаций и отказа от них других, а также обстоятельств, определяющих конечный выбор избирателей, не имеющих устойчивых политических ориентаций.

Как отмечали родоначальники «экологического анализа» А. Зигфрид и Ф. Гогель, любые научные исследования в области электорального поведения должны основываться на сопоставлении результатов выборов и факторов, которые объясняют эти результаты.

Согласно критериям западных исследователей основными факторами, определяющими электоральное поведение, считаются: принадлежность индивидов к определенным социально-профессиональным и демографическим группам, уровень доходов, национальность и место проживания; соответствующая деятельность государственных, политических институтов и средств массовой информации, а также характер политической системы страны на момент выборов.

Поведение электората – это изменение численности и удельного веса голосов (по отношению к зарегистрированным избирателям), отданных конкретным партиям и кандидатам на выборах, по сравнению с предшествующими выборами, а также изменение численности и удельного веса абсентеистов и опустивших не заполненные или неправильно заполненные, следовательно, недействительные бюллетени.

Социологическая модель, согласно которой политические предпочтения определяются принадлежностью к определенной группе. Избиратели могут голосовать в качестве представителей определенной социальной группы, выражая, таким образом, с ней солидарность.

Но эта модель неидеальна, поскольку, как справедливо указывает Г.Г. Дилигенский, «ни одна классовая общность не выбирает скопом единую политическую ориентацию».

Социально-психологическая модель, традиции которой заложила Мичиганская школа, остается сегодня одной из самых влиятельных и во многом определяет развитие теоретических исследований политического поведения. Согласно этой концепции, сформированные в период социализации индивида политические предпочтения достаточно стабильны в течение всей его жизни.

Одним из первых инициаторов проведения исследований по этой проблематике в 1965 г. стал К. Дженнингс. Тогда же были собраны первые данные по проверке гипотезы, согласно которой предполагалось, что основные ценности и убеждения избирателя формируются в процессе социализации, агентами которой выступают, прежде всего, семья, школа и др.

На сегодняшний день одной из наиболее известных концепций в сфере электорального поведения является «американская модель». Как указывают Р. Вольфингер и С. Розенстоун, при электоральном выборе активность участия определяется в первую очередь установочными диспозициями, наличием соответствующих мотивов, психологическими особенностями личности, ее предыдущим политическим опытом и политической культурой. И только во вторую очередь такими характеристиками избирателя, как пол, возраст, род занятий, доход, образование, семейное положение.

С начала 1950-х гг. западными исследователями (Дж. Бьюкенен, Д. Грофман, Э. Даунс, В. Кей, М. Лавер, М. Олдсон, Дж. Стиглер, Г. Таллок, М. Фиорина, Х. Химмельвейт, Й. Шумпетер, К. Эрроу и др.) разрабатывается так называемая «рациональная» концепция электорального поведения, основу которой составляли представления о том, что влияние социально-экономических факторов на выбор избирателей является определяющим.

Модели рационального выбора в политике строятся на основе экономической теории. Одним из родоначальников приложения теории рационального выбора к изучению политического участия является К. Эрроу («Социальный выбор и индивидуальные ценности», 1951), затем это получило продолжение у Дж. Бьюкенена и

Г. Таллока в Вирджинской школе общественного выбора (Public choice). Дальнейшее развитие модели рационального выбора получили в работах Э. Даунса («Экономическая теория демократии», 1957), М. Олдсона и Дж. Стиглера – представителей Чикагской школы.

Базовой предпосылкой для рассмотрения электоральной активности через призму рационального поведения является то, что индивид выступает независимым, активным политическим актором, делающим свой выбор через «взвешивание» всех позитивных и негативных последствий.

Современные российские исследования электорального поведения показывают, что разработанные за рубежом теории электорального поведения активно используются в нашей стране как методологическая основа изучения широкого спектра российского электората и нуждаются в адаптации зарубежных теорий к специфическим условиям России [3].

В современной науке исследователи (Э.Г. Карминес, У.И. Миллер, Ф.У. Паппи, Р. Хакфельд) вышли за рамки традиционных подходов к анализу электоральной активности и больше обращаются к латентным причинам того или иного поведения избирателей. Помимо влияния средств массовой коммуникации на политический выбор, затрагиваются проблемы влияния менталитета, технических возможностей участия в голосовании, общей тенденции к индивидуализации политики. Некоторые исследователи усматривают в новейших тенденциях возвращение к классическим теориям «независимого избирателя», но применительно к каждому конкретному избирательному процессу.

Отечественные исследователи (Г.П. Артемов, Г.Г. Дилигенский, Г.В. Пушкарева, Е.Б. Шестопал и др.) довольно поздно, по западным меркам, подошли к исследованию электорального поведения. Однако, уже имея методологическую и теоретическую базу, быстро двигаются по пути осмысления и изучения поведения избирателей. Характерно рассмотрение общих электоральных тенденций через призму российской действительности, перенос западных теорий поведения избирателей на отечественную почву. Это справедливо, учитывая российский избирательный опыт и степень разобщенности власти с собственным электоратом.

По нашему мнению, электоральное поведение в большей степени можно соотнести с инвариантностью политического участия масс, действием электората по делегированию полномочий. Голосование определено многими обстоятельствами, в том числе и установками избирателей.

Кроме того, нельзя не учитывать такие важные составляющие электорального поведения, как мнения и ценности. Мнения можно трактовать как суждения индивидов по злободневным вопросам, представляющим интерес для индивида, а ценности – это жизненные принципы, определяющие отношение человека к общественно значимым явлениям, социальным институтам, в политическом смысле – к выборам, политикам, политическому курсу страны и т.п.

Главной традицией в проводимых исследованиях влияния электоральной политики на граждан является сегментирование аудитории в зависимости от ее социально-статусных характеристик и оценки эффективности воздействия на каждый из таких сегментов в отдельности.

Как показывают исследования, активнее всего отслеживают информацию о кандидатах те избиратели, которые задолго до начала кампании уже знают, за кого отдадут свой голос. Но они воспринимают, главным образом, информацию от социально-политических структур, которая подтверждает правильность их позиции, игнорируя всю прочую информацию. Поэтому политически активные избиратели выбирают в основном тот канал коммуникации, где они ожидают получить под-

крепление своих взглядов. Те же, кто не имеет сколько-нибудь определенных предпочтений, в большинстве своем вообще игнорируют информацию на тему выборов. Их выбор определялся, как правило, не медиатизированной, а непосредственной личностной осведомленностью.

Несомненно, что электоральная политика органически связана с идеологией. Ее роль в решающей степени определяется тем, что общественное, в том числе и электоральное сознание, от которого зависит поведение избирателей, формируется не только под влиянием материальных факторов, но и закономерностей развития самого сознания, взаимного влияния взглядов различных социальных групп и т.д. В зависимости от набора воздействий созревание общественного сознания той или иной группы может опережать развитие ее материальных условий или отставать от него, принимая модифицированную, искаженную форму. Это обусловливает неизбежность антагонистических тенденций, прежде всего полярных, идеологий в процессе формирования электоральных ориентаций.

Разумеется, воздействие идеологии осуществляется не только через каналы формальных организаций. Оно присутствует и при первичной социализации граждан, накладывает отпечаток на деятельность неформальных групп и является неотъемлемой частью манипуляторских действий и т.п.

Однако в жизни социально-политических структур общества идеология занимает особое место. Современные организации политического типа возникают, как правило, на идеологической базе. Это в первую очередь относится к политическим объединениям. Осознание возрастающей роли идеологии не только как фактора, формирующего сознание, влияющего на электоральное поведение, но и как силы, цементирующей формальные организации, вынудило и традиционные движения встать на путь реструктуризации своих воззрений, т. е. превращения в партии, имеющие идеологическую основу. В тех случаях, когда цельной идеологии, способной составить такую основу, не существует, используются квазиидеологии, в качестве которых выступают религиозное мировоззрение, набор консервативных, либеральных или уравнительно-социалистических стереотипов и др.

В электоральном процессе среди средств специального воздействия вполне себя оправдали искусственно создаваемые и навязываемые имиджи, языковые формулы, стереотипы, готовые ответы на те вопросы, которые жизнь ставит постоянно перед человеком. Эти средства имеют своей целью сформировать унифицированные, намеренно упрощенные, сводимые к жестко установленным стандартам реакции массового сознания. При этом огромная роль отводится средствам массовой информации.

Литература

[1]. *Богданова М.Н.* Российская электоральная политика: институциональные ресурсы и технологии реализации: Автореферат диссертации … канд. полит. наук. – Ростов-на-Дону, 2006.

[2]. *Охременко И.В.* Электоральное поведение: теория вопроса. – Волгоград, 2002.

[3]. *Парфенова О.В.* Электоральное поведение в условиях трансформации российского общества. – М., 2007.

Иваненко К.А., Москва

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ КАК КОМПОНЕНТ ИНТЕГРАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ЭЛЕКТОРАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Ivanenko K.A., Moscow

PUBLIC OPINION AS A COMPONENT OF AN INTEGRATED MODEL OF ELECTORAL BEHAVIOR

В 1957 американский экономист и политолог Энтони Даунс предложил формулу поведения рационального избирателя. С тех пор с нее начинается почти любая научная дискуссия о мотивах электорального поведения. [3] Формула выглядит следующим образом:

$R = (B)(P) - C + D$, где

R — чистая «прибыль» от участия индивида в выборах;

B — «выгоды», на которые рассчитывает избиратель в случае победы предпочитаемого им кандидата;

P — оценка избирателем вероятности того, что его голос повлияет на исход выборов;

C — возможные «затраты», связанные с участием в голосовании;

D — непосредственная выгода от посещения избирательного участка.

Понятно, что в основе этой модели лежит логика «максимизации выгоды», заимствованная Даунсом из теории рационального выбора. Предполагается, что главным субъектом политического участия является свободный индивид, стремящийся к максимальной реализации своих интересов и рационально действующий для эффективного достижения собственных целей. Соответственно, участие индивида в выборах тем вероятнее, чем значительнее возможные «бонусы» превышают издержки. Но здесь мы сталкиваемся с так называемым «парадоксом голосования». Исходя из формулы Даунса, абсентеизм — гораздо более ожидаемое электоральное поведение, нежели участие в выборах. Во-первых, даже при высоком доверии к институту выборов и существующей власти, избиратель осознает малую степень влияния своего голоса на исход выборов — значит, первое слагаемое формулы стремится к нулю. Во-вторых, в отличие от существенно отсроченных во времени возможных политических «выгод» (B), «затраты» (C) не носят вероятностный характер, а весьма ощутимы здесь и сейчас. Получается, что главный действующий фактор в формуле – непосредственные инструментальные выгоды от голосования (D), например, незначительные награды, ожидающие на избирательном участке или чувство психологического удовлетворения. Конечно, это является мотиватором, но его достаточность для принятия решения голосовать вызывает сомнения.

Итак, несмотря на то, что формула Даунса и ее переменные стали активно использоваться для концептуализации демократии, она содержит в себе много поводов для обоснованной критики. Помимо теории рационального выбора, на объяснение мотивов голосования претендуют еще три модели:

1. социологическая, ставящая акцент на солидарность со своей социальной группой;

2. социально-психологическая, утверждающая, что основной мотив участия или неучастия в выборах – ценности, установки и предпочтения к определенной партии, формируемые, например, в семье;

3. политико-коммуникационная модель, согласно которой, люди голосуют под воздействием манипуляции и политической рекламы.

В настоящее время общепризнанно, что ни одна из монотеорий не может претендовать на исчерпывающее объяснение механизма принятия решения об участии или неучастии в выборах.

Для многомерного анализа электорального поведения требуется более универсальная и интегральная объяснительная модель. На наш взгляд, она должна быть шире и обладать большей экологической валидностью, должна интегрировать в себе идеи существующих теорий электорального поведения и не игнорировать психологические детерминанты электорального поведения.

Занимаясь разработкой модели, удовлетворяющей этим требованиям, мы рассматриваем решение избирателя об участии в выборах как функцию от его мотивации проголосовать и возможности это сделать. Таким образом, в основе модели лужат две ключевые переменные – «хочу проголосовать» (мотивация) и «могу проголосовать» (возможность). Каждая из них может принимать положительное или отрицательное значение («хочу/не хочу», «могу/не могу»). Комбинация валентностей этих переменных определяет электоральное решение избирателя. [Таблица 1]

Соглашаясь с коллегами из Стэндфордского Университета, мы считаем, что взаимосвязь факторов электорального поведения представляет собой функцию мультипликативного характера. [6] Мультипликативность выражается в том, что ненулевое значение каждого из факторов в отдельности (например, мотивации или возможности участвовать в голосовании) еще не гарантирует явку избирателя — то есть, является необходимым, но недостаточным условием явки. При этом нулевое значение хотя бы одного фактора приводит к абсентеизму.

Таблица 1

Матрица возможных исходов при принятии электорального решения

		Мотивация	
		«Хочу»	«Не хочу»
Возможность	«Могу»	**+**	—
	«Не могу»	—	—

Источники мотивации участия в голосовании многообразны. Политические и инструментальные выгоды, обозначенные в формуле Даунса переменными (B)(P) и (D) – возможные, но не единственные компоненты мотивации. Рассмотрим другие психологические детерминанты мотивации участия в выборах.

Во-первых, это ценностные ориентации избирателя. К ним относятся представления о таких конструктах, как гражданский долг, справедливость, патриотизм, ответственность. В ряде исследований показано, что процент явки на выборы значимо выше среди тех граждан, кто воспринимает участие в выборах, как личный гражданский долг. Категория гражданский долг встраивается в иерархию ценностей личности в ходе социализации, агентами которой выступает семья, школа, ВУЗ, ближайшее окружение, СМИ. Интересно, что к голосованию из чувства гражданского долга более других склонны выпускники факультетов социальных наук и участники добровольных гражданских организаций.

Во-вторых, мотивация зависит от социальной идентичности избирателя. Сильная идентификация с социальной группой, в которой электоральная активность является групповой нормой, способствует высокому проценту явки среди

членов этой группы. Расхождение политических взглядов избирателя с большинством из его социального окружения уменьшает вероятность его явки на выборы.

В-третьих, на электоральную мотивацию сильно влияют психологические качества личности избирателя — например, способности проявлять терпение, уровень произвольной саморегуляции и самоконтроля. Процент явки на выборы выше среди тех граждан, которых характеризует терпеливость и предпочтение существенной отстроченной награды менее значимому, зато сиюминутному вознаграждению. Такая связь объяснима — ведь усилия, которые от избирателя требует участие в выборах, «окупаются» только через некоторый период времени.

Важной детерминантной электоральной мотивации является так же оценка избирателем внутренней и внешней политической эффективности. Под внутренней политической эффективностью (самоэффективностью) подразумевается вера в собственную способность понимать политику, принимать участие в политических процессах, влиять на их протекание. Внешняя эффективность — это убеждение в ответственности и компетентности политических институтов. Чем выше оценка внешней и внутренней эффективности, тем сильнее мотивация участия в голосовании.

Противоположным полюсом ощущения высокой политической самоэффективности является ощущение бессилия, бесполезности любых усилий и феномен выученной беспомощности. Последний является сильным демотиватором электоральной активности и одной из основных предпосылок абсентеизма. Название феномена заимствовано из экспериментов Селигмана, в которых животные ставились в условия, сочетающие наказание с безвыходностью. После таких опытов животное не пользовалось возможностями для спасения, даже если они появлялись, не пыталось вернуть контроль над ситуацией. В электоральном поведении избирателя действуют те же законы: длительное ощущение бесполезности усилий приводит к тому, что выученная беспомощность становится основной формой поведения даже при изменении условий окружающей среды. Этот феномен еще раз подтверждает то, что один из важнейших источников мотивации участия в выборах – возможность повлиять на их исход.

Завершая пассаж о психологических качествах личности, отметим, что, как было выявлено в ходе близнецовых исследований, значительная доля дисперсии в показателях явки может быть объяснена наследственным фактором. Монозиготные близнецы демонстрируют гораздо более схожее электоральное поведение, нежели дизиготные. Это, конечно, говорит не о наличие некого «электорального гена», а о влиянии наследуемых психологических факторов на мотивацию участвовать в выборах.

Что касается ситуативных факторов, влияющих на электоральную мотивацию, большое значение имеет восприятие избирателем характеристик конкретных выборов: оценка их важности, сопоставление политических программ кандидатов, отношение к фавориту гонки. Чем сильнее разница между отношением избирателя к предпочитаемому кандидату и его конкурентам, тем выше вероятность явки избирателя на выборы. Чем более схожим кажется избирателю политический курс кандидатов, тем меньше вероятность его появления на избирательном участке.

Переменная «могу» (***возможность проголосовать***), в отличие от мотивации, о которой до сих пор шла речь, в основном детерминируется внешними факторами: доступностью и полнотой информации о кандидатах и их политических программах, удобством расположения избирательного участка, простотой процедуры голосования в случае невозможности явки на избирательный участок в день голосования. Несмотря на кажущуюся «объективность», эти факторы должны рассматри-

ваться через призму их восприятия избирателем. Один и тот же фактор (например, болезнь или пребывание за границей) может выступать в качестве препятствия для одного избирателя и быть мотивировкой абсентеизма, но не являться уважительной причиной неявки на выборы для другого.

Процесс принятия электорального решения выходит за рамки индивидуального взвешивания ***желания*** и ***возможности*** проголосовать. Он происходит в социальном контексте. В связи с этим мы вводим в разрабатываемую модель такой важный фактор, как ***общественное мнение.*** То, что существует тесная взаимосвязь между властью и общественным мнением и пренебрегать им невозможно, было показано еще в 1990-е годы в работах В. М. Герасимова.[2] Рассмотрим этот феномен подробнее.

Общественное мнение возникает по поводу отдельных событий общественной жизни (в частности — политической ее стороны), достаточно мобильно, меняется под воздействием новых обстоятельств. [1] Оно практически всегда поляризовано, неоднородно и плюралистично, объединяет в себе рациональный и оценочный компоненты. «Общественное мнение — оценочное суждение, отличающееся относительной распространённостью, интенсивностью и стабильностью, которые выносит социальная общность по вопросам, представляющим для нее интерес». [5] Общественная оценка по каким вопросам влияет на электоральное поведение?

Во-первых, это *общественное мнение по поводу самого института выборов*, его эффективности и легитимности. Понимание обществом смысла демократических ценностей и процедур, уровень доверия к ним сильно влияет на то, примет гражданин участие в голосовании или нет. Доминирование в обществе установки о нечестности процедур голосования и бесполезности участия в них приводит к существенному снижению процента явки.

Во-вторых, на электоральную активность влияет *общественное мнение по поводу кандидато*в. Имидж политиков и партий, их образ в глазах общественности — зона, в которой пересекаются противоположные интересы разных сторон и естественные процессы формирования общественного мнения начинают форсироваться политической пропагандой и предвыборной агитацией. Признаки манипуляции общественным мнением хорошо описаны в монографии С. Г. Кара-Мурзы: сенсационность и срочность, эмоциональность, смешение информации и мнения, прикрытие авторитетом, активизация стереотипов, повторение, парцелляция, изъятие из контекста, тоталитаризм источника сообщений. [4]

В качестве иллюстрации, демонстрирующей влияние общественного мнения на электоральную активность вспомним президентские выборы 1996 года, основными конкурентами на которых считались действующий на тот момент Президент России Б. Н. Ельцин и лидер Коммунистической партии РФ Г. А. Зюганов. Форсированная и многоуровневая работа с общественным мнением в ходе предвыборной кампании подняли рейтинг Б. Н. Ельцина с нескольких процентов до необходимого для победы уровня (53,8% голосов во втором туре). Интенсивность и распространённость суждений общественного мнения, пусть и искусственно созданные, привели к тому, что несмотря на разгар лета и сезон отпусков, россияне проявили очень высокую электоральную активность: в первом туре явка составила 69,8% избирателей, во втором — более 68 %. Этот пример ярко демонстрирует силу влияния

Итак, при построении интегральной объяснительной модели электорального поведения наряду с такими переменными, как мотивация и возможность участия в выборах необходимо учитывать такой фактор, как общественное мнение. Установки общественного мнения являются важной социально-психологической детерми-

нантой электорального поведения, влияют как на решение избирателя об участии в голосовании, так и на политические предпочтения.

Литература

[1] Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2001.
[2] Герасимов В. М. Общественное мнение в зеркале политической психологии. — М.: Луч, 1995.
[3] Даунс Э. Экономическая теория демократии. — М., 2009.
[4] Кара-Мурза С. Г. Манипуляция сознанием. — М.: Изд-во «Эксмо», 2000.
[5] Сафаров Р. Я. Общественное мнение в системе советской демократии. — М.: Знание, 1982.
[6] Journal of Social Issues, Vol. 64, No. 3, 2008. Why Do People Vote? A Psychological Analysis of the Causes of Voter Turnout. Joshua Harder and Jon A. Krosnick, Stanford University

Иванов В.В., Москва

СУЩНОСТЬ ЗНАКОВ И СИМВОЛОВ В ИНТЕРПРЕТАЦИИ Л.С. ВЫГОТСКОГО И К.Г. ЮНГА

Ivanov V.V., Moscow

THE ESSENCE OF SIGNS AND SYMBOLS IN THE INTERPRETATION OF L.S. VYGOTSKY AND K.G. JUNG

Если человек хочет прийти к самому себе,
его путь лежит через МИР
Виктор Эмиль Франкл.

Всю жизнь, с самого рождения, человека окружают символы, знаки, о значении которых он может догадываться, предполагать или вообще не обращать на них внимания. При этом каждый понимает, что они несут в себе огромную функцию, сущность которой заключается в донесении какой-либо информации, притом, что в большинстве случаев их значение покрыто пеленой тайн и загадок. Преодолевая эти барьеры тайн, человек приобретает огромный опыт и учится интерпретировать символы и знаки, что в дальнейшем помогает ему предсказывать свое, а порой и чужое, будущее. Пожалуй, так думают большинство обывателей, которые в общем-то видят только дремлющую поверхность бурлящего океана понятия «знак-символ». Для того чтобы проникнуть хотя бы на самую незначительную глубину, мы рассмотрим это понятие в работах своеобразных «Жан-Жаков Кусто», изучающих данный океан этих понятий: Льва Семеновича Выготского и Карла Густава Юнга.

В своих работах Л.С. Выготский уделял особое внимание психологическим орудиям, которые помогали человеку во все времена приобщаться к культуре, тем самым постигая тот опыт, который необходим как для дальнейшего личностного развития, так и для социализации индивида, что, конечно же, очень тесно связано между собой. Подобные психологические орудия Лев Семенович именовал знаками – «искусственные стимулы-средства, вводимые человеком в психологическую

ситуацию и выполняющие функцию автостимуляции» [1, с.567]. Для человеческого существования необходимо активное изменение природы человека, которое лежит в основе всей человеческой истории. Здесь стоит упомянуть об инструментальной функции знака, т.е. выполнение знаком функций стимула-средства по отношению к какой-либо психологической операции, то, что он является орудием деятельности человека. Примером знаков может служить не что иное, как «узелки на память», различные зарубки и т.д.

Все в этой жизни развивалось, в том числе и человек, а вместе с ним и система орудие-знак. Венцом в развитии психологических орудий становится членораздельная речь и трудовая деятельность, в то время как у знаков это язык, математические символы, социальные нормы, произведения искусства и т.д. Можно сказать, что между человеком и знаком происходило своеобразное взаиморазвитие: человек, развиваясь, создавал новые орудия и знаки, те в свою очередь способствовали развитию человека, поскольку порой были не просты для понимания. Косвенное доказательство этому можно найти в экспериментах Л.С. Выготского, на основе которых показывалось, что для оптимального развития ребенка, предлагаемые ему задания должны быть чуть сложнее среднестатистических которые способен выполнить индивид в данном возрасте. [2]

К.Г. Юнг трактует понятие символов следующим образом: «Символом мы называем термин, название или даже образ, обладающий помимо своего общеупотребительного еще и особым дополнительным значением, несущим нечто неопределенное, неизвестное; его значение выходит за рамки прямого и не поддается точному определению или объяснению» [3, с. 352]. Источником символов для человека выступают сновидения, правильная интерпретация которых позволяет выявить проблемы человека, волнующие его ситуации или события, которые могут произойти в ближайшее время с ним. При этом нужно быть осторожным в интерпретации, поскольку сновидения являются ничем иным, как языком подсознания. Таким образом, символы по Юнгу выполняют функцию адаптации человека к окружающей среде, оберегают от негативного влияния различных неприятных для индивида ситуаций и т.д.

Если рассматривать теорию архетипов, то их составляющая – это набор различных символов, содержание которых с течением столетий не меняется, меняется только форма преподнесения их подсознанием, да и то не всегда.

Казалось бы, как можно рассматривать эти две, практически ничем не похожие друг на друга, теории? Для начала стоит приравнять понятия знака Выготского и символа Юнга, поскольку они выполняют одну важную функцию: адаптация человека в окружающем мире.

Говоря о различии в том, как развиваются знак и символ, стоит отметить, что Юнг в первую очередь говорил о «естественных» символах - в отличие от привнесенных культурой, которые имел в свою очередь Выготский. Однако можно заметить, что знак Выготского представляет собой с каждым этапом своего существования новую, более развитию форму все с тем же содержанием, в то время как Юнг говорит о неизменности содержания. Таким образом, при синтезе этих суждений можно прийти к выводы, что авторы создали единое понятие знака-символа, подходя с разных сторон к вопросу о его развитии – Л.С. Выготский – с внешней, К.Г. Юнг – с внутренней. При непосредственном определении самого знака и символа авторы снова подошли с разных сторон: Выготский с внешней, показывая, что в формировании знака участвуют различные процессы мышления, такие, например, как память, Юнг с внутренней, говоря об участии подсознания в формировании символа.

Таким образом, можно сказать, что ученые создали две части, которые только собрав воедино помогут выяснить всю суть знаков и символа и понять их истинное предназначение. При более детальном изучении синтеза этих двух теорий, можно добиться революционных результатов в области психологического консультирования и терапии, а также других областях.

Литература

[1] Выготский Л.С. Психология. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000.
[2] Ярошевский М.Г. Л.С. Выготский: в поисках новой психологии. Изд. 2-е, доп. М.: Издательство ЛКИ, 2007.
[3] Юнг К.Г. Человек и его символы. Изд-во «Серебряные нити», 2012..
[4] Маклаков А.Г. Общая психология: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2008

Казаков Ю.Н., Павлов А.А., Москва

АКЦЕНТУАЦИИ ЧЕРТ ХАРАКТЕРА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ ЛИЧНОСТИ УЧАЩИХСЯ

Kazakov U.N., Pavlov A.A., Moscow

ACCENTUATION OF PERSONALITY TRAITS, INFLUENCE THE FORMATION OF COMPETENCE ANDSOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION INDIVIDUAL STUDENTS

Личность есть совокупность черт. Черты личности – это те существенные свойства человека, из которых с определенной логикой и последовательностью вытекает линия его поведения, особенности формирования его компетенций. Характер, а через него и личность, определяются отношением человека к окружающей действительности. Учёные выделяют четыре системы отношений человека, в которых проявляются черты характера:

- отношение к людям;
- отношение к делу;
- отношение к себе;
- отношение к собственности.

Личность проявляется в поведении человека, его делах и поступках. Взаимосвязь личности и поступка опосредована взаимосвязью черт характера и мотивов поведения. Мотивы поведения, переходя в действие и закрепляясь в нем, фиксируется в личности. Личность связана с познавательными процессами, охватывающими ощущения, восприятия, внимания, память, воображение, мышление и речь (с помощью этих процессов человек получает и перерабатывает информацию о мире, они же участвуют в преобразовании знаний и формировании компетенций).

Мы полагаем, что некоторые черты характера во многом определяют особенности социально-психологической адаптации личности. В системе отношений человека к людям – это черты «принятие других», «стремление к доминированию», в системе отношений к делу – «уход от проблем», в системе отношений к себе – «принятие себя».

Поскольку одним из исследуемых параметров являются акцентуации характера, раскроем это понятие. Акцентуация – выделение какого-либо свойства или признака на фоне других, его особенное развитие. Акцентуации черт характера – это крайние варианты нормы, при которых отдельные черты характера чрезмерно усилены, вследствие чего человек обнаруживает избирательную уязвимость в отношении определенного типа психогенных воздействий при хорошей устойчивости к другим.

Эти черты являются местом наименьшего «сопротивления», как бы «слабым звеном», «ахиллесовой пятой» человека [Савина, 1998]. Так, одни жизненные трудности не задевают эти черты, поэтому переносятся человеком стойко. Другие, которые адресованы именно этой черте, вызывают нарушения.

Психологи различают явные акцентуации – крайние варианты нормы и скрытые – обычные варианты нормы. При обычных условиях акцентуированные черты выражены слабо или вовсе не замечаются. Они проявляются в критических ситуациях, когда имеет место воздействие именно на место наименьшего сопротивления. Акцентуации характера наиболее ярко проявляются в подростковом возрасте и могут послужить основой дезадаптации личности. Затем они сглаживаются с возрастом.

В течение более двух десятков лет нами проводился эксперимент по формированию компетенций (первоначально знаний, умений, навыков) учащихся школ города Орла. В ходе исследования были выявлены адаптационные характеристики личности учащихся участвовавших в эксперименте и адаптационные характеристики личности студентов факультета естественных наук Орловского государственного университета. Вначале было проведено выявление самооценки, устойчивости характера и уровня лжи подростков трёх возрастных групп (756 учащихся), старшеклассников (247) и студентов (238). Анализ результатов теста показывает, что учащиеся этих групп мало подвержены изменению характера, у них преобладает устойчивый характер; уровень лжи невысок, и малое количество учащихся с низкой самооценкой.

Самооценка – это оценка человеком собственных качеств, достоинств и недостатков. Подростки и юноши с низкой самооценкой тяжело приспосабливаются к изменяющимся условиям жизни. Им присуще тревожность, нерешительность, неуверенность в себе. В основном они плохо адаптируются в изменяющихся условиях жизни, поэтому постоянно опасаются за свою неприкосновенность. В нашем исследовании выявлено незначительное количество таких учащихся в экспериментальных группах (10–13%). Адекватная самооценка у большинства учащихся экспериментальных групп (46–58%) способствует адекватному поведению, хорошей приспособленности. Высокая самооценка части учащихся (32–41%) способствует лидерскому настрою в различных формах деятельности, хотя она не всегда благоприятно влияет на человека.

Высокий уровень лжи у 16–31% учащихся предполагает высокую вероятность использования лжи для приспособления к изменяющимся условиям.

У более старших участников экспериментальных групп высокий уровень лжи встречается реже (на 15%). Большинство учащихся показывают средний уровень лжи (49–57%), что является нормальным для исследуемого возраста.

Устойчивость характера – способность личности без существенных изменений выдерживать различные влияния воздействий окружающей среды. Это свойство личности помогает человеку приспособится к изменяющимся условиям среды. Исследование выявило преобладание устойчивого характера у большинства уча-

щихся экспериментальных групп (46–52%). Неуравновешенный характер у 8–16% учащихся.

Учащиеся экспериментальных групп, обучающиеся по одной программе в общеобразовательной школе имеют различия и сходства. Каждый из учеников этих групп постепенно адаптируется к окружающей среде тем или иным способом.

В основном эти подростки, юноши и девушки обладают устойчивым характером, средней (адекватной) самооценкой и средним уровнем лжи, и мы можем предполагать, что они подготавливаются к изменяющимся условиям.

Продолжая свое исследование, мы использовали «Характерологический опросник» (опросник К. Леонгарда). Этот тест предназначен для выявлений акцентуаций характера и в нем приводится описание акцентуаций различных типов.

1. *Демонстративный тип* - высокие оценки по этой шкале говорят о повышенной способности к вытеснению, демонстративности поведения.

2. *Педантичный тип* - высокие оценки свидетельствуют о ригидности, инертности психических процессов, о долгом переживании травмирующих событий.

3. *Застревающий тип* - основная черта этого типа – чрезмерная стойкость аффекта со склонностью к формированию сверхценных идей.

4. *Возбудимый тип* - таким людям свойственна повышенная импульсивность, ослабление контроля над влечениями.

5. *Гипертимический тип* - высокие оценки говорят о постоянном повышенном фоне настроения в сочетании с жаждой деятельности, высокой активностью, предприимчивостью.

6. *Дистимический тип* - этот тип является противоположным предыдущему, характеризуется сниженным настроением, фиксацией на мрачных сторонах жизни, идеомоторной заторможенностью.

7. *Тревожно-боязливый тип* - основная черта склонность к страхам, повышенная робость и пугливость, высокий уровень тревожности.

8. *Циклотимический тип* - людям с высокими оценками по этой шкале соответствует смена гипертимических и дистимических фаз.

9. *Аффектно-экзальтированный тип* - лицам этого типа свойственен большой диапазон состояний, они легко приходят в восторг от радостных событий и полное отчаяние от печальных.

10. *Эмотивный тип* - это чувствительные и впечатлительные люди, отличаются глубиной переживаний в области тонких эмоций в духовной жизни человека [Карелин, 2000, с.67].

Мы продолжили исследование в тех же группах. После проверки теста получили результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Группы	Типы акцентуаций, (в %)									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Младшая подростковая	25	8	9	4	1	9	11	1	8	15
Средняя подростковая	22	1	12	0	1	14	12	0	12	7

Старшая подростковая	41	15	6	6	1	6	14	1	6	23
Школьная юношеская	39	9	7	2	2	6	13	2	8	12
Студенческая	41	9	6	2	1	7	14	1	7	12

Типы акцентуаций характера учащихся экспериментальных групп

Анализ полученных результатов показывает, что большинство учащихся принадлежат к демонстративному типу и эмотивному типу. Встречались тревожно–боязливый, дистимический, застревающий и аффективно–экзальтированный, педантичный и возбудимый типы. Редко встречались гипертимический и циклотимический типы.

Охарактеризуем наиболее встречаемые в экспериментальных группах

типы акцентуаций. Демонстративный тип – это тип людей, характеризующийся легкостью установления контактов, стремлением к лидерству, жаждой власти и похвалы. Он демонстрирует высокую приспособляемость к людям и вместе с тем склонность к интригам (при внешней мягкости манеры общения). Такие люди обладают следующими чертами, привлекательными для партнеров по общению: обходительностью, артистичностью, способностью привлечь других, неординарностью мышления и поступков. Иногда могут проявляться отталкивающие черты: эгоизм, лицемерие, хвастовство, отлынивание от работы.

Эмотивный тип – это тип людей, предпочитающих общение в узком кругу избранных, с которыми устанавливаются хорошие контакты, которых они понимают «с полуслова». Редко сами вступают в конфликты, играя в них пассивную роль. Обиды носят в себе, не «выплескивают» наружу. Привлекательные черты: доброта, сострадательность, сорадование чужим успехам, обостренное чувство долга, исполнительность. Отталкивающие черты: чрезмерная чувствительность, слезливость [Немов, 1995, с.349].

Таким образом, у учеников экспериментальных групп преобладают демонстративный и эмотивный типы, что вероятно предполагает их хорошую адаптивность к окружающей среде, легкость в общении с окружающими людьми. Эти учащиеся хорошо адаптировались к той среде, в которой прибывают.

Также проведено исследование адаптационных характеристик личности учащихся 9-11 классов (15–16 лет) экспериментальных групп (эколого-математические классы), первой контрольной группы (общеобразовательные классы) и второй контрольной группы (филолого-гуманитарные классы). Это исследование проводилось 1996 года (образование профильных классов в лицее №18 города Орла). В каждой группе исследовалось по 150 учащихся и использовалась методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, которая помогает выявить адаптивность учащихся к окружающей среде, друг к другу (т.е. принятие других) и определить стремление к доминированию среди сверстников и ровесников. В опроснике содержится высказывания о человеке, о его образе жизни: переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Их всегда можно соотнести с образом жизни подростка. Из всех критериев мы выбрали «адаптивность», «самопринятие», «принятие других», «эмоциональный комфорт», «стремление к доминированию», «уход от проблем». Охарактеризуем эти параметры:

«Адаптивность» – это способность личности приспосабливаться к изменяющимся условиям среды. Высокий уровень «адаптивности» определяет приспособления к условиям жизни с минимальными затратами психологических ресурсов личности.

«Принятие себя» – эмоционально окрашенное переживание себя, отношение к себе. Высокий уровень «принятия себя» определяет позитивное отношение к себе, восприятие ценности своей личности.

«Принятие других» – смысловое образование личности, отражающее отношение человека к другим людям. Высокие уровни данного параметра предполагают понимание самоценности каждого человека, развитое нравственное сознание.

«Эмоциональный комфорт» отражает степень эмоционального благополучия личности в актуальной жизненной ситуации.

«Стремление к доминированию» – характеристика личности, показывающая склонность к руководству, управлению в противоположность ведомости.

«Уход от проблем» – характеристика личности, обуславливающая степень избегания ею трудностей, проблем. Люди с низким уровнем данного параметра склонны принимать проблемы и активно решать их.

Анализ полученных результатов проведен по параметрическому критерию сравнения двух средних нормально распределенных генеральных совокупностей, имеющих t–распределение Стьюдента с k=n+m–2 степенями свободы.

Сравнение адаптационных характеристик личности учащихся экспериментальных и первых контрольных групп представлено в таблице 2.

Таблица 2

Результаты диагностики социально-психологической адаптации учащихся старших классов (цветом выделены значимо отличающиеся значения)

Показатели	Экспериментальные группы	Контрольные группы
Адаптивность, %	90	58
Самопринятие, %	79	78
Принятие других, %	70	66
Эмоциональный комфорт, %	60	58
Стремление к доминированию, %	53	46
Уход от проблем,%	14	16

На основании полученных результатов можно сделать вывод о существенном преобладании адаптивности у учащихся экспериментальных групп (90%) по сравнению с учащимися первых контрольных групп (58%).

Высокий уровень адаптивности учащихся экспериментальных групп (90%) говорит о способности с минимальными затратами приспосабливаться к изменяющимся жизненным обстоятельствам, что является особенно важным для подростков в связи с необходимостью принятия на себя новых социальных ролей. По параметру «принятие себя» значения высокие (79% и 78%), говорящие о положительном отношении учащихся к себе. Однако различия между группами минимальные.

Значения показателей «принятие других», «эмоциональный комфорт», «стремление к доминированию» учащихся экспериментальных групп несколько выше, чем в контрольных группах (общеобразовательные классы). Но данные превышения не существенны, они не выходят за пределы статистической погрешности.

По полученным данным можно судить о высоком принятии других учащимися экспериментальных групп (70%), об эмоциональном благополучии в сложив-

шихся условиях (60%). Стремление к доминированию выражено в средней степени (53%), что, в целом, говорит о гармоничном сочетании в классе ведомости и склонности к управлению и является положительным фактором для его существования.

Уровень параметра «уход от проблем» в экспериментальных группах ниже (14% против 16%), то есть учащиеся этих групп в меньшей степени склонны избегать трудных жизненных ситуаций, активнее включаются в решение актуальных проблем.

Перейдем к сравнению адаптационных характеристик личности учащихся экспериментальных групп и второй контрольной группы (учащиеся классов гуманитарно-филологического профиля), которое представлено в таблице 3.

Таблица 3

Результаты диагностики социально-психологической адаптации учащихся экспериментальных групп и профильных старших классов (цветом выделены значимо отличающиеся значения).

Показатели	Экспериментальные группы	Гуманитарно-филологический
Адаптивность, %	90	65
Самопринятие, %	79	74
Принятие других, %	70	63
Эмоциональный комфорт, %	60	65
Стремление к доминированию, %	53	50
Уход от проблем	14	18

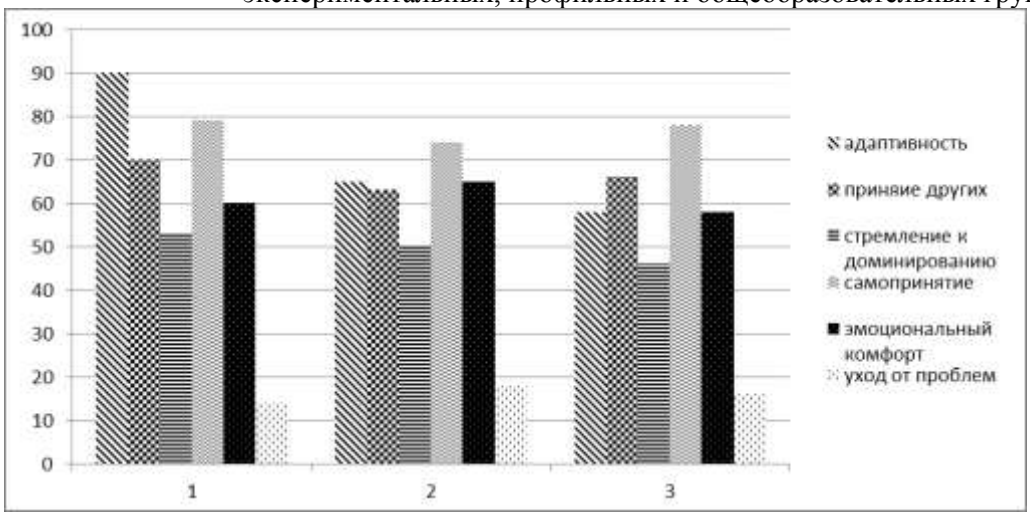
На основании полученных результатов можно сделать выводы о существовании преобладания «адаптивности», «принятия других» в экспериментальных группах.

Также между этими группами есть значимые различия в параметре «уход от проблем». Ученики филолого-гуманитарных классов избегают трудности в большей степени (18%), нежели молодёжь экспериментальных групп (14%). «Адаптивность» у классов с разным профилем значимо отличается друг от друга. Можно предположить, что превышение данного параметра у экспериментальных групп (90% против 65%) связано с особенностями программ обучения профильных классов и со сложившимися в них отношениями между учениками. Это могло повлиять и на появление существенных различий в показателе «принятие других» (70% - экспериментальные, 63% - филолого-гуманитарный классы). Надо отметить, что рассмотренные характеристики могут взаимно влиять друг на друга. Так высокий уровень принятия других способствует большей адаптивности. Показатели у данных групп по «принятию себя» незначимо отличаются друг от друга. Ученики экспериментальных групп принимают себя незначительно выше (79%), чем ученики филолого-гуманитарного класса (74%). «Эмоциональный комфорт» у филолого-гуманитарных классах несколько выше (65%), чем у учащихся экспериментальных групп (60%). Возможно это связано с разными условиями обучения и воздействиями из окружающей среды. «Стремление к доминированию» значимо не отличается, но есть тенденция к ее преобладанию в экспериментальных группах (53% против 50%).

Описанные результаты представлены в гистограмме рисунка 1.

Рисунок 1

Результаты диагностики социально-психологической адаптации учащихся экспериментальных, профильных и общеобразовательных групп.



1 эколого-математический
2 филолого-гуманитарный
3 общеобразовательный

Таким образом, мы видим, что в целом уровень социально-психологической адаптации учащихся экспериментальных групп выше (по всем параметрам, изучаемым нами), чем учащихся филолого-гуманитарных и различает все три группы.

Проведенные исследования показало, что подростки, девушки и юноши экспериментальных групп обладают устойчивым характером, средней (адекватной) самооценкой и средним уровнем лжи, и мы можем предполагать, что данные характеристики будут способствовать высокому уровню их адаптации к изменяющимся условиям социальной среды. У учащихся экспериментальных групп преобладают демонстративный и эмотивный типы, которые предполагают легкость в установлении и поддержании контактов, хорошую приспособляемость к другим людям. Это способствует высокой адаптивности подростков к условиям социальной среды, легкости в общении с окружающими людьми.

Уровень социально-психологической адаптации учащихся экспериментальных групп 15-16 лет выше, чем учащихся филолого-гуманитарных и общеобразовательных классов. Превышение наблюдается по параметрам: «адаптивность», «принятие себя», «принятие других», «эмоциональный комфорт», «стремление к доминированию», «уход от проблем» (здесь фактические значения ниже, но это говорит в пользу высокой адаптивности) Причем параметр «адаптивность» значимо различает все три группы. У экспериментальных групп уровень адаптивности очень высок (90%) и существенно отличается от адаптивности учащихся филолого-гуманитарного класса (на 25%) и общеобразовательного класса (на 32%).

Литература

[1]. Казаков, Ю.Н., Павлов, А.А. Компетенции экологической культуры и безопасности личности. Часть 1. Методологические основы формирования экологической культуры и безопасности личности. [Текст] - Москва, РАСН, МПГУ, 2011. – 258 с.

[2]. Крутецкий, В.А. Основы педагогической психологии [Текст]. – М.: Просвещение, 1972. – 265с.
[3]. Лабиринты психологии [Текст] / Под ред. Трушковой С. В. –М.: Изд. отдел УНЦ ДО МГУ, 1996. – 168с.
[4]. Маркова, А.К., Матис, Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. [Текст]. М.: Просвещение, 1990. – 192с.
[5]. Немов, Р.С. Психология [Текст] – 2-е изд. – М.: Просвещение: Владос, 1995. – 576с.
[6]. Павлов, А.А. Охранять природу – охранять Родину. Система экологической и природо-охранной работы в школе. Учебно-методическое пособие[Текст] - Орел, Региональный экологический центр, ООО ПФ «Картуш», 2010. – 296с.
[7]. Практическая психология. [Текст] / Под ред. Кайгородского Д. Я. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ», 1998 – 672с.
[8]. Психологические тесты [Текст] / Под ред. Карелина – М.: Гуманит. изд. центр Владос, 2000. – 312с.
[9]. Савина, Е.А. Введение в психологию. [Текст] – М.: «Прометей» МПГУ, 1998. – 252с.

Казаков Ю.Н., Павлов А.А., Москва

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УЧАЩИХСЯ НА ОСНОВЕ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА

Kazakov U.N., Pavlov A.A., Moscow

SECURITY AND COMPETENCE DEVELOPMENT OF ECOLOGICAL CULTURE OF STUDENTS

Экологические проблемы возникали на протяжении всей истории человечества, оказывая существенное влияние на её ход. Так, в истории взаимоотношений человеческого общества и природы выделяются: кризис собирательства и примитивной охоты (40-50 тыс. лет назад), кризис охотничьего хозяйства (5-10 тыс. лет назад), кризис древнего земледельчества и скотоводства (4-5 тыс. лет назад), промышленный кризис (с XVII - XVIII вв**.** до середины XX в.**)**.

Однако в настоящее время речь идет о выживании человечества, поэтому современный период развития цивилизации характеризуют как глобальный экологический кризис [Образование для решения экологических проблем, 2000]. Деградирует природный генофонд, снижаются регуляторные функции, устойчивость и интенсивность биопродукционного процесса. Создается реальная угроза потери устойчивости биосферы, а, следовательно, и реальная угроза для развития цивилизации. Совокупность этих изменений и причин, их обусловливающих, составляет экологическую проблему, ставшую в конце XX в. одной из основных общечеловеческих, глобальных проблем современности.

Современные проблемы коррелируют поведение человека и повышают требования к образованности и компетентности молодого поколения. Образование, являясь одним из важнейших социальных институтов, в значительной мере определяющих личностное, гражданское, профессиональное становление и безопасность человека, в последнее десятилетие претерпевает значительные изменения. В связи с этим

необходимы не только реформы но и новые парадигмы, которые позволят каждому построить свою жизнь в обществе, опираясь на знания, опыт и культуру. На современном этапе цель образования заключается в том, чтобы дать возможность всем проявить свои таланты и творческий потенциал, а именно: обеспечение равенства шансов всех граждан на образование; подготовка к жизни в современном обществе; адаптация на рынке труда и развитие личности учащегося т.е. развитие компетенций и компетентности молодого поколения.

Анализ исследований по проблеме компетенций / компетентности (И. Хомский, Р. Уайт, Дж. Равен, А. А. Деркач, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, В. И. Байденко, В. А. Болтов, А. Н. Дахин, В. В. Сериков, Г. К. Селевко, А. В. Хуторской, и др.) позволяет разобраться в этих понятиях.

Латинский глагол «competere» означает «требовать», «соответствовать», «быть годным», прилагательное «competens» - «соответствующий», «способный». «Компетентный (лат. competens, competentis - надлежащий, способный) - знающий, сведущий в определенной области; имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что- либо, судить о чем-либо» [Словарь иностранных слов, 1986, с. 241]. В английском языке, откуда понятие заимствовано отечественной психолого-педагогической наукой, «competence» - «способность», «компетенция».

В отечественной педагогике и психологии исследователи компетентностного подхода опираются на деятельностный подход к обучению, а также предшествующие наработки в теоретических представлениях о содержании образования, но к настоящему времени не сложилось однозначного определения терминов «компетенция» и «компетентность». Многие исследователи не разделяют эти понятия и приводят их в синонимичном смысле. Отмечается неполная адекватность перевода английского термина «competence», который в педагогическом смысле употребляется преимущественно во множественном числе, дублирование данным понятием общеучебных умений, которые традиционно рассматривались в качестве одного из образовательных результатов, предлагается использовать в данном качестве термины «способности», «метаумения» [Дахин, 2004].

По мнению ряда исследователей в педагогике и дидактике из двух значений слова «компетенция» более применимо то, в котором выделяются знания и опыт деятельности в определенной сфере [Ермаков, 2009]. Как отмечает В. Л. Бозаджиев, определение компетенции должно учитывать: ее интегральный характер; наличие реальной ситуации, в которой скрытая ранее потенциальная компетенция, может быть «употреблена», то есть может стать актуальной; общую способность и готовность субъекта к самостоятельной успешной деятельности; роль знаний, умений и навыков, опыта, ценностей и склонностей, приобретенных в процессе обучения [Бозаджиев, 2004]. При этом подчеркивается, что компетенция - ситуативная категория. Она не может рассматриваться вне конкретных, реальных (а не воображаемых, представляемых) условий деятельности [Зеер, 2004, с. 6].

Концептуальной группой проекта «Стандарт общего образования» сформулировано следующее рабочее определение: компетенция - готовность ученика использовать усвоенные знания, учебные умения и навыки, а также способы деятельности в жизни для решения практических и теоретических задач [Образовательный стандарт основной школы, 2002]. В другом документе, отражающем стратегию модернизации содержания общего образования, «способность к осуществлению практических деятельностей, требующих наличия понятийной системы и, следовательно, понимания, соответствующего типа мышления, позволяющего оперативно решать возникающие проблемы и задачи» определяется уже как компетентность [Образовательный процесс в начальной, основной и старшей школе, 2001, с. 231].

Наиболее простым среди различных определений компетентности является следующее: компетентность - это умение, опыт в той или иной области [Казакова, 2004]. Чаще всего под этим термином понимают сложное интегрированное качество личности, обусловливающее возможность осуществлять некоторую деятельность в областях социальной практики. Причем речь идет не об отдельных знаниях или умениях, и даже не о совокупности отдельных процедур деятельности, а о свойстве, позволяющем человеку осуществлять деятельность целиком [Ермаков, 2009]. Определения других авторов не противоречат представленному выше, в различной степени дополняя его. Например, В. Ландшеер под компетентностью понимает углубленное знание, состояние адекватного выполнения задачи, способность к актуальному выполнению деятельности [Ландшеер, 1988]. П. В. Симонов пишет о потенциальной готовности решать задачи со знанием дела, хотя не раскрывает содержания данной готовности [Симонов, 1995].

По мнению Г. К. Селевко, под образовательной компетентностью следует понимать интегральное качество личности, проявляющееся в общей способности и готовности к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самостоятельное и успешное участие в деятельности [Селевко, 2004].

Анализируя соотношение понятий «компетенция» и «компетентность», А. В. Хуторской отмечает, что компетенция имеет нормативный характер, задает требование, общее качество, стандартизованное для многих индивидов, вводимое в качестве общей нормы. Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Компетентность же - качество личности, определяющее успешность выполнения того или иного вида деятельности. Компетенции отражаются в «минимумах» (обязательный минимум содержания основных образовательных программ), - компетент ности - в «требованиях» (требования к уровню подготовки выпускников) [Хуторской, 2001],

По мнению И. А. Зимней, компетенции - некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностных проявлениях [Зимняя, 2004, с. 23]. В. В. Лебедев дает следующие определения: компетенция - система, состоящая из понятийного аппарата и действий, отражающая некоторые объекты и позволяющая субъекту взаимодействовать с ними в определенных контекстах; компетентность - субъектный опыт человека, эффективно реализуемый посредством интериоризированных компетенций в определенных контекстах. При этом под объектами могут пониматься идентичность, ценности и убеждения личности, ее качества, состояния, стратегии, мотивация и т.д., а взаимодействие обозначает процесс, в котором субъект и объект взаимозаменяют, дополняют друг друга [Лебедев, 2007],

Компетентность ученика предполагает проявление по отношению к компетенции целого спектра его личностных качеств, включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую [Стратегия мо-

дернизации содержания общего образования, 2001]. То есть компетентность предполагает наличие минимального опыта применения компетенции, всегда личностно окрашена качествами конкретного ученика.

Знания, умения, навыки, опыт, ценности, установки, смыслы, приобретенные в ходе обучения, выступают как сущностные признаки компетентности и одновременно как потенциальная компетенция, но компетентности они еще не определяют. О компетентности субъекта можно судить тогда, когда компетенция потенциальная становится компетенцией в действии. В зависимости от проявления в действии умений, навыков и других качеств, являющихся основой компетентности, от их употребления в реальной ситуации, в которой оказывается носитель компетенции можно судить о компетентности субъекта. Быть компетентным означает умение мобилизовать в данной ситуации полученные знания и опыт. Компетентность как качество личности одновременно тесно связывает применение знаний, умений и поведенческих отношений, настроенных на условия конкретной деятельности.

Отличие зачастую синонимически используемых понятий «компетенция» и «компетентность» следует проводить как общее и особенное (индивидуальное), потенциальное и актуальное. Компетенция - некоторое отчужденное, наперед заданное требование (норма) к образовательной подготовке ученика, а компетентность - уже состоявшееся его личностное качество (совокупность качеств), владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности, минимальный опыт по отношению к деятельности в заданной сфере [Ермаков, 2009].

Применительно к изучению психологических особенностей компетентности как целостного образования необходимо отметить, что они не является простой суммой знаний, умений, личностных качеств и способов поведения. Присущая человеку акмеологическая компетентность как атрибут его зрелости, эффективности и состоятельности как субъекта различных классов взаимодействия представляет собой новое психологическое образование, позволяющее иначе решать профессиональные, социальные и личные проблемы, где каждый из ее компонентов является частью интегрального целого. Характеристики психологических особенностей компетентности не вытекают непосредственно из характеристик обозначенных выше компонентов, хотя их уровень развития и характер связи между ними влияют на уровень индивидуальной компетентности. В образовании акмеологический подход предполагает включение в содержание образования целостного опыта разрешения проблем жизнедеятельности и формирование ключевых компетенций за счет освоения «примерки» социальных ролей и выполнения разнообразных функций.

Как системное образование психологические особенности компетентности имеют определенную структуру, включающую, по мнению исследователей, знаниевый, личностный и поведенческий элемент. Акмеологический подход направлен на выявление характера, этапов, движущих сил развития как целостной личности, так и ее характеристик в системном поле продвижения по пути самоосуществления.

В центре акмеологических исследований стоит проблема факторов, детерминирующих прогрессивное развитие человека как субъекта жизнедеятельности. Развитие компетентности в акмеологии связывается с расширением субъектного пространства человека, как субъекта деятельности.

Акмеологичность сегодня рассматривается в качестве признака «вер- шинности» в самореализации и самосовершенствовании, умножения творческих ресурсов субъекта. А сам человек понимается как субъект самоосуществления.

С нашей точки зрения, компетентность, взятая в совокупности ее видов, обеспечивает развитие акмеологической культуры личности, позволяя не только использовать различные закономерности (в том числе и психологические) в повышении качества деятельности, но переводит личность на иной уровень функционирования. Компетентность экологической безопасности является жизненно важной структурой, обеспечивающей личную безопасность человека как живой системы.

В настоящее время общество оказалось перед выбором: либо сохранить существующий способ взаимодействия с природой, что неминуемо может привести к экологической катастрофе, либо сохранить биосферу, пригодную для жизни, но для этого необходимо изменить сложившийся тип деятельности. Последнее возможно при условии коренной перестройки мировоззрения людей, ломки ценностей в области как материальной, так и духовной культуры и формирования новой - *экологической культуры.*

В научной литературе обычно выделяют две стороны в системе экологической культуры: материальную (все формы взаимодействия общества с природой и результаты этого взаимодействия) и духовную (экологические знания, умения, убеждения, навыки) [Гирусов, 1989].

По мнению многих авторов (И.П.Сафронов, В.А. Ситаров, В.В.Пустовойтов и др.) структура экологической культуры представляет собой систему диалектически взаимосвязанных трёх компонентов:

- экологических отношений,
- экологического сознания,
- экологической деятельности.

В содержании *экологических отношений* выделяют два структурных элемента - социально-экологические отношения, которые складываются между людьми в искусственной среде их обитания и косвенно воздействуют на естественную среду обитания людей и реально-практические отношения. К последним, в свою очередь, относятся: во-первых, отношения человека непосредственно к естественной среде обитания, во-вторых, отношения в материально- производственных сферах человеческой жизнедеятельности, связанных с процессом присвоения человеком природных сил, энергии и вещества и в-третьих, отношения человека к естественным условиям своего существования как общественного существа.

Экологическое сознание - сознание экоцентрическое, преодолевающее антропоцентрическую мировоззренческую модель. Оно связано с нашим осознанием бесперспективности и, более того, гибельности ориентации на господство преобразовательного типа, технократического стиля мышления, основанного на агрессивном отношении к природе. Центральным звеном здесь выступает развитый план экологического мышления, которое требует отказа от эгоистических потребительских установок, ориентированных на узколичностные либо узкогрупповые интересы, на достижение сиюминутных целей и материальных выгод, когда не принимаются во внимание не только качество природной среды и благополучие будущих поколений, но и элементарная обеспеченность ближнего. Важной составляющей этого типа мышления является его обращение к глубокому, серьезному осмыслению экологической ситуации в мире, необходимости привлечения для экологических нужд достижений научно-технической революции, в том числе наивысших технологий.

Экологическая деятельность характеризуется как интегративное понятие, охватывающее различные виды человеческой деятельности как в материальной, так и в идеальной сферах, связанные с познанием, освоением, преобразованием и сохранением природной среды.

С педагогических позиций содержание экологической культуры личности, по мнению Б.Т.Лихачева, строится на следующих основаниях. Одной составляющей являются собственно экологические и связанные взаимодействующие с ними знания, которые выступают базисом, фундаментом адекватного отношения человека к экологическим проблемам. Другой фундаментальной содержательной составляющей частью экологической культуры, формирующей нравственно-эстетическое отношение к действительности, является эмоционально - эстетическая культура. И наконец, экологическая культура личности немыслима вне ее деятельностно-практического отношения к действительности [Лихачев, 1997].

В экологическом образовании схема описывающая результативность образования и социализации личности будет иметь вид: экологическая грамотность - экологическая образованность - экологическая компетентность - экологическая культура - экологический менталитет.

Начальной ступенью формирования экологической культуры личности является экологическая грамотность [Контакт: Бюллетень ЮНЕ- СКОЛОНЕП..., 1981, 1983], которая описывается четырьмя компонентами:

1. понимание природы как среды обитания человечества, его «дома»;
2. естественнонаучные знания о взаимодействии природы и общества;
3. организационные и иные умения природоохранной деятельности;
4. умения и навыки обращения с приборами, фиксирующими состояние природной среды.

Грамотность предусматривает, в основном, осведомленность и инструментальную вооруженность природоохранной деятельности. Мотивационно-ценностный компонент формируется извне в виде социальных норм, требований, запретов, которые необходимо выполнять.

Н. Ф. Казакова, опираясь на результаты исследований Э. Ф. Зеера, который выделяет три уровня образованности (грамотность, функциональная грамотность, компетентность) [Зеер, 1998], разделяет экологическую грамотность и функциональную экологическую грамотность [Казакова, 2004]. Грамотность характеризуется способностью использовать элементарные способы деятельности. Экологическая грамотность (познание и оценка экологической реальности, предвидение последствий хозяйственной деятельности человека для окружающей среды, определение способов рационального управления природопользованием) - одна из современных сложных форм грамотности (наряду, например, с компьютерной).

Функциональная грамотность характеризуется степенью овладения средствами познания, включает в себя способность решать стандартные жизненные задачи на основе прикладных знаний в различных сферах жизнедеятельности. Функциональная экологическая грамотность должна быть дополнена рядом признаков: готовность к повышению уровня образованности на основе осознанного выбора образовательных программ; способность к выбору форм досуговой деятельности в природе, профессии экологического профиля; выполнение своих обязанностей и зашита своих прав в области охраны окружающей среды.

В отличие от грамотности, экологическая образованность, по мнению ряда исследователей (С. В. Алексеев, И. Д. Зверев, А. Н. Захлебный, И. Т. Суравегина, В. М., Назаренко И. Н. Пономарева и др.), - результат системного экологического образования, который включает: экоцентрический тип мышления; ответственность за сохранение окружающей среды; интерес к экологическим проблемам; знания, умения, навыки, необходимые для их выявления, исследования и решения; понимание ценности жизни во всех ее проявлениях; практический опыт деятельности по улучшению состояния окружающей среды [Ермаков, Суравегина, 2002].

Следующей необходимой стадией становления экологической культуры личности является экологическая компетентность. Если грамотность - освоение знаний, умений и навыков, образованность дополняется опытом творческого применения полученных знаний и умений, а также опытом эмоционально-ценностного отношения к действительности, то сущностная черта компетентности - понимание смыслов, социальной и личностной значимости экологической деятельности для решения экологических проблем. Экологическая же культура характеризуется воспроизводством и приумножением этих смыслов в процессе жизнедеятельности.

В ходе нашего исследования реализовывалась система формирования экологической культуры и безопасности учащихся. Особенностью предлагаемой системы является неразрывность образования и воспитания на уроках, во внеклассной и внешкольной работе, которая достигается путем опоры на основные функции экологического сознания - просветительную, развивающую, воспитательную, организующую и прогностическую; при развитии экологических отношений и в ходе экологической деятельности. Эффективная реализация функций экологического сознания, отношений и деятельности ведет к формированию у школьников экологической культуры, одним из этапов развития которой является компетентность. В соответствии с этим нами предлагается трехступенчатый путь решения задач («лесная модель»). На каждой ступени предусматривается тесное общение с живыми объектами («погружение ребенка в природу»). Для упорядочения этой работы при школах создаются биологические комплексы и учебные экосистемы леса и водоема. Одним из основных условий формирования компетентности учащихся является развитие их познавательного интереса. Общение и работа с живыми объектами на уроках, во внеурочной и практической работе позволяет формировать познавательный интерес, компетентность и воспитанность учащихся. Различные формы профессионально ориентированной деятельности (исследовательская, педагогическая и другие) совершенствуют их компетентность и культуру.

Первой ступенью экологического образования и воспитания в рассматриваемой модели является экологический всеобуч (реализация просветительной функции). Здесь учитель выявляет экологические понятия и планирует пути их изучения на каждом уроке. Форм экологического всеобуча много. Они обеспечивают главную задачу первой ступени: учащиеся должны иметь прочные *знания* о живых организмах, сообществах, а также об экологических понятиях и закономерностях. В ходе занятий на этой ступени постепенно формируется грамотность, функциональная грамотность, компетентность, развивается интеллектуальная сфера личности школьника, закладываются экологические отношения.

Второй ступенью является внеклассная краеведческая работа с большой степенью самостоятельности (реализация развивающей, воспитательной и прогностической функций). На этой ступени продолжается постепенное углубление и развитие грамотности, функциональной грамотности, компетентности, экологических отношений; закладываются основы экологического сознания.

Особое место на первой и второй ступени уделяется формированию творческих групп и развитию личности учащихся. Развивается эмоционально-мотивационная сфера личности.

Третья ступень экологического образования и воспитания - практическая работа, т.е. применение экологических знаний и умений на практике в конкретных делах (реализация организующей функции), т.к. формируемые взгляды и убеждения учащихся должны пройти проверку практикой в целостной спланированной круглогодичной деятельности в рамках экологического объединения школьников Работа экологического объединения проводится по нескольким направлениям – секторам, что

позволяет учащимся выбрать практическое дело, наиболее соответствующее его темпераменту, характеру, умственным и физическим данным. А значит, развитию его творческих способностей, компетентности и культуры в целом.

Составные части трехступенчатой системы формирования экологической культуры и безопасности многообразны и взаимодействуют друг с другом.

Проведенное в рамках акмеологического подхода исследование показало, что к существенным факторам формирования компетенций экологической безопасности в рамках трёхступенчатой системы можно отнести мотивацию, готовность к деятельности, акцентуации характера и уровень социально-психологической адаптации. За время исследования в экспериментальных группах значимо возросла доля учащихся с практическим типом мотивации (на 8%), а в контрольных группах значимо возросла доля учащихся с прагматическим типом мотивации (на 9%). Уровень готовности к деятельности значимо повысился в экспериментальных группах и мало изменился в контрольных. Подростки, девушки и юноши экспериментальных групп обладают устойчивым характером, средней (адекватной) самооценкой и средним уровнем лжи, и мы можем предполагать, что данные характеристики будут способствовать высокому уровню их адаптации к изменяющимся условиям социальной среды. У учащихся экспериментальных групп преобладают демонстративный и эмотивный типы, которые предполагают легкость в установлении и поддержании контактов, хорошую приспособляемость к другим людям. Это способствует высокой адаптивности подростков к условиям социальной среды, легкости в общении с окружающими людьми.

Уровень социально-психологической адаптации учащихся экспериментальных групп 15-16 лет выше, чем учащихся филолого-гуманитарных и общеобразовательных классов. Превышение наблюдается по параметрам: «адаптивность», «принятие себя», «принятие других», «эмоциональный комфорт», «стремление к доминированию», «уход от проблем» (здесь фактические значения ниже, но это говорит в пользу высокой адаптивности) Причем параметр «адаптивность» значимо различает все три группы. У экспериментальных групп уровень адаптивности очень высок (90%) и существенно отличается от адаптивности учащихся филолого- гуманитарных и общеобразовательных классов

Литература

[1]. Бозаджиев, В. Л. К понятию компетенции в контексте высшего образования[Текст]. - http://www.rsvpu.ru/news/confl/1.

[2]. Ермаков, Д. С., Зверев И. Д., Суравегина И. Т. Глобальные проблемы - глобальные решения. Ролевая игра.[Текст] // Биология в школе. - 2002. -№3.-С. 32-39.

[3]. Дахин, А. Компетенция и компетентность: сколько их у российского школьника[Текст] // Народное образование. - 2004. - № 4. - С. 136-144.

[4]. Делор, Ж. Образование: необходимая утопия [Текст] // Педагогика. -1998.-№ 5.-С.32-47.

[5]. Захлебный, А. Н., Дзятковская, Е. Н. Экологическая компетенция - новый планируемый результат экологического образования [Текст] // Экологическое образование: до школы, в школе, вне школы. - 2007. - № 3. -С. 3-8.

[6]. Зеер Э. Ф. Саморегулируемое учение как психолого-дидактическая технология формирования компетенции у обучаемых [Текст]// Психологическая наука и образование. - 2004. - № 3, - С. 5-11.

[7]. Зимняя, И. Л. Компетентность человека - новое качество результата образования [Текст] / И.Л. Зимняя // Проблемы качества образования.- М.; Уфа, 2003.
[8]. Казаков, Ю.Н., Павлов, А.А. Компетенции экологической культуры и безопасности личности. Часть 1. Методологические основы формирования экологической культуры и безопасности личности. [Текст] - Москва, РАСН, МПГУ, 2011. – 258 с.
[9]. Казакова, Н. Ф. Формирование компетенции старшеклассников в сфере экологического образования [Текст]: :дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. - Ижевск, 2004.-186 с
[10]. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2001 г. №1756 [Текст]. - М.: ЦГЛ, АПК и ПРО, 2004. - 24 с.
[11]. Контакт: Бюллетень ЮНЕСКО/ЮНЕЛ по образованию в области окружающей среды. [Текст] - 1981. -Т. VI. - № 1; 1983. - Т. VIII. - №№ 1-3.
[12]. Ландшеер, В. Концепция «минимальной компетенции» [Текст] // Перспективы: Вопросы образования. - 1988. -№ 1. - С. 32.
[13]. Лебедев, В. В. Структурирование компетенций - перспективное направление в решении проблем образования [Текст] // Школьные технологии. -2007.-№2.- С. 97-103.
[14]. Лихачев, Б.Т. Структура экологической культуры личности и педагогические основы ее формирования [Текст] // Экологическое образование в России: Теоретические аспекты: / Под ред. А. Н. Захлебного, Л. П. Симоновой-Салеевой. - М.: Изд-во «Тобол», 1997. - С. 68-81.
[15]. Национальная доктрина образования Российской Федерации [Текст] // утверждена Постановлением Правительства России 4 октября 2000.
[16]. Образование для решения экологических проблем. Программа развития АсЭкО [Текст] // Вести СоЭС. - 2000. - № 3. - С. 3-6.
[17]. Обязательный минимум содержания среднего (полного) общего образования[Текст]. - http://www.edu.ru/db~mo/mo/Data/d_99/prn56-l .htm.
[18]. Селевко, Г. Компетентности и их классификация [Текст] // Народное образование. - 2004. - № 4. - С. 138-143.
[19]. Селезнева, Е.В. Сущностная характеристика акмеологической культуры личности [Текст] // Мир психологии. 2004. № 1. С. 166 - 174.
[20]. Симонов, П.В., Ершов П.М. Темперамент, характер, личность [Текст]. - М.: Наука, 1984.-С. 64-72.
[21]. Словарь иностранных слов [Текст] / Под ред. И.В. Лехиа и Ф.Н. Петрова. - М., 1954.-853 с.
[22]. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению общего образования [Текст] / Под ред. А.А. Пинского. - М.: «Мир книги», 2001. - 95с.
[23]. Хуторской, А.В. Современная дидактика. Теория, методология, практика. [Текст] - СПб.: Питер, 2001.-639с.

Карабущенко Н.Б., Сунгурова Н.Л., Москва

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОНСТРУИРОВАНИЯ СТУДЕНТАМИ ОБРАЗА «Я» В ИНФОРМАЦИОННОМ СЕТЕВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

Karabushchenko N.B., Sungurova N.L., Moscow

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF DESIGNING THE STUDENTS OF THE SELF-IMAGE IN INFORMATION NETWORKING

Информационные технологии способствуют формированию особой информационной среды высшего учебного заведения, интенсифицируют коммуникативные связи субъектов образовательного процесса, дополняют непосредственное общение опосредованным взаимодействием с помощью сетевых ресурсов.

Организация эффективного обучения в условиях Интернета невозможна без учета, с одной стороны, особенностей информационно-коммуникативной среды, а с другой, особенностей поведения человека в этой среде. Интернет представляется участникам процесса обучения (учащимся, преподавателям) в качестве новой коммуникации [3].

Сегодня Интернет предлагает студенту максимум возможностей для конструирования не только социальных отношений, но и собственного образа «Я» личности. По мнению А.Е. Войскунского, Интернет можно представить как культуру, в рамках которой появились новые средства для личностного развития тех, кому по каким-либо причинам трудно сформировать свой образ «Я» с опорой на свои природные данные или социальные достижения [1].

Особенности Интернета и общение в нём помогает проявлять личностные качества самого пользователя: наличие соответствующего уровня мотивации, различные установки, творческую активность, свойства личности, умения и навыки. Создаются исключительные возможности для формирования каждым пользователем собственной позиции. При этом существуют различные способы к проявлению публичности, самовыражению, самопроявления и индивидуальности. Как утверждает Н.В. Чудова: «Герой нашего Интернет-времени – это человек, стремящийся к автономности, ориентирующийся на уникальное, а не закономерное, склонный к продуктивной, а не воспроизводящей деятельности» [4, с.77].

Рассматривая специфику Интернет-технологий в контексте сетевой образовательной ситуации, важно обратить внимание на некоторые особенности разработки, планирования и осуществления учебных задач, которые должны максимально соответствовать личным, учебным и профессиональным целям обучающихся, а также на развитие коммуникативных навыков: умение выражать свои мысли, понимать и принимать информацию, умение выстраивать виртуальные отношения, вырабатывать индивидуальную тактику, стратегию поведения.

Обращаясь к вопросам о самой личности и непосредственно связанных с ней процессами восприятия, поведения, мышления в аспекте массовых коммуникаций и конкретно применительно к Интернету Е.Е. Пронина, выделила характерные изменения, возникающие в процессе включения субъекта в массовую коммуникацию.

- Расширяется пространство восприятия, открывается доступ к множеству взаимодополнительных каналов-источников информации.

▪ Появляется доступ к мощным базам данных, фактически безразмерной становится сознательная коллективная память, а значит, открываются возможности для сопоставления и свободного манипулирования различной информацией.

▪ Активизируются процессы параллельной обработки информации различными участниками массовой коммуникации, взаимовлияние и синхронизация процессов мышления.

▪ Возникает возможность личного непосредственного участия в коллективном мышлении путём прямого общения, выражения собственного мнения.

▪ Усиливается значение вероятностного мышления, всё большую роль играет использование случайных, стохастических моментов в поиске и анализе информации.

▪ Эвристика, непосредственное ощущение начинает преобладать над доказательностью.

▪ Идея детерминизма и причинно-следственной связи явлений отступает на второй план перед актуальной динамикой событий «здесь и теперь».

▪ Возрастает доверие к бессознательному умозаключению, стимулируется интуитивная самоорганизация мышления.

▪ Формируется стремление к публичности, самовыражению. Культивируется субъективность, индивидуальность, единичность и спонтанность самопроявления [3].

Мнения исследователей относительно особенностей Интернета, достаточно различны, но в основном они указывают на такую возможность общения, предоставляемую им как неопределённость среды. Это придаёт Интернету в какой-то степени проективный характер, что делает его благоприятной средой для осуществления неосуществимых в реальности желаний.

Рассмотрим некоторые эмпирические результаты пилотажного исследования особенностей информационно-коммуникативной среды обучения студентов. В исследовании принимали участие 60 человек. Студенты 1-2 курсов московских вузов, обучающиеся по специальностям «Психология» и «Менеджмент в организации». Анализ проводится с позиции двух выборок, что обусловлено спецификой обучения в разных вузах, по различным специальностям гуманитарного направления.

Психодиагностичексий комплекс составили следующие методики: опросник «Я в Интернет-общении» (И. Шевченко), опросник установок по отношению к Интернету (Э. Губенко*),* «Шкала психологического благополучия» (К.Рифф)*,* семантический дифференцил Ч.Осгуда.

Приведём результаты, полученные при помощи опросника *«Я в Интернет-общении» (И.С. Шевченко).*

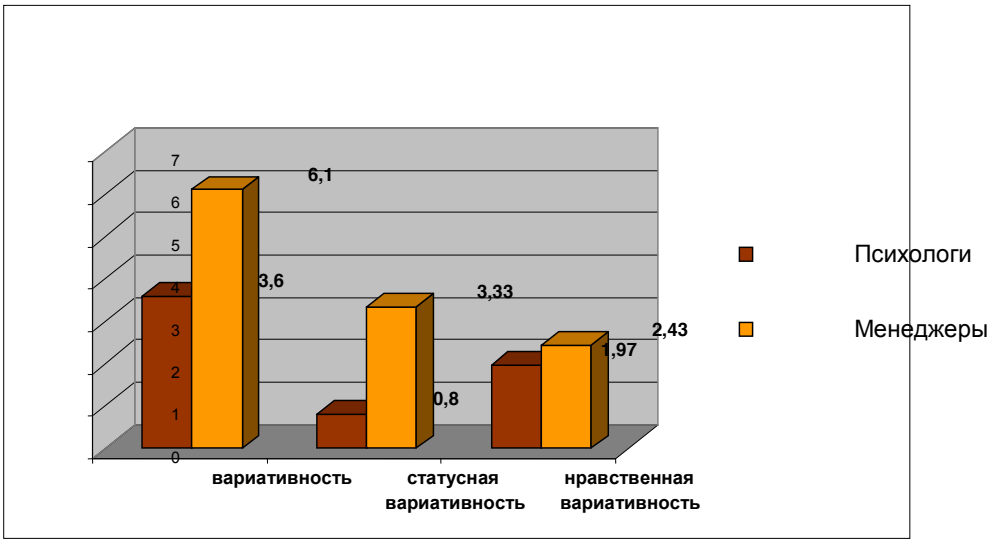


Рис 1. Средние значения шкал опросника
«Я в Интернет-общении» (И.С. Шевченко)

Анализ средних тенденций выявил, что наиболее выраженным компонентом в группе психологов оказалась шкала *статусной вариативности*, а в группе менеджеров *нравственной вариативности*. Данные результаты говорят о том, что образу «Я» испытуемых группы психологов в большей мере присуще проявление различных социальных ролей, использование и варьирование своим личным и социальным статусом, индивидуальным стилем в таком виде коммуникации. Создавая впечатление о себе в этом виде общения, им представляется немаловажным подчеркнуть личный статус, из чего могут складываться различные стратегии поведения Интернет пользователей. А именно формирование различных образов, ролей, занятий, сфер деятельности. Возможно варьирование респондентами также и своим социальным положением (преувеличение или преуменьшение) его. Не исключено в процессе Интернет-общения возникновение желания представиться человеком другого возраста и при возможности профессии, включая использование и псевдонимов. Исходя из общей тенденции собственного образа «Я» можно утверждать, что респондентам свойственно уделять особое значение стилю, содержанию общения, роли, позиции в диалоге, что может служить формированию стремления к публичности, самовыражению, самопроявлению и индивидуальности.

Для группы *«менеджеров»* характерна другая выраженность проявления направленности при общении в Интернете, это *нравственная вариативность.* Самопрезентируя себя в этом виде общения ими отдаётся предпочтение нравственным позициям. В данном виде диалога важно проявление различных качеств, присущих нравственным аспектам (мораль, проявление грубости, специфической лексики и т.д).

Математическая обработка при помощи *критерия Манна-Уитни* выявила достоверные различия между группами: по шкале *«статусная вариативность»* значения критерия *(U=102,500 при P=0,01),* по шкале *«нравственная вариативность» (U=252,001 при P=0,05).*

Таким образом, Интернет как средство общения обусловливает разнообразие собственной самопрезентации личности, самопредъявления как различную вариативность в группах. Мы считаем, что полученные данные можно интерпретировать

не только с позиции ролевого репертуара личности, самопроявления, но и с позиции направленности личности, в том числе и профессиональной.

Рассмотрим результаты, полученных с помощью «*Опросника установок по отношению к Интернету» (Э.Губенко).*

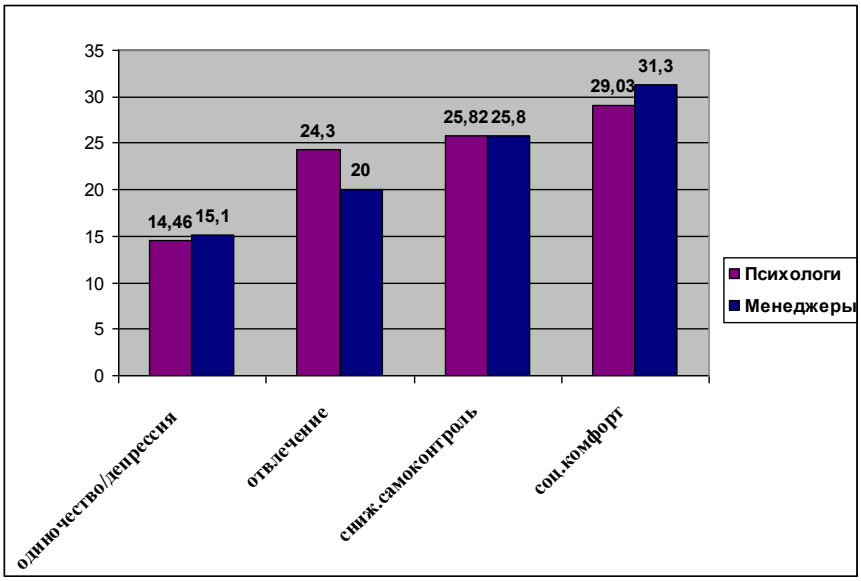


Рис 2. Средние значения шкал
«Опросника установок по отношению к Интернету»
(Э. Губенко)

Анализ средних значений показал, что шкала «социальный комфорт» занимает первое место по всем результатам у обеих групп. Для студентов Интернет это место общения, в котором можно достичь социального комфорта, иметь возможность общаться с другими и развивать собственную социальную сеть, а также для достижения чувства спокойствия и безопасности за счет принадлежности к виртуальной социальной среде, даже, несмотря на то, что она виртуальная. Возможно, в данном случае можно судить о проявлении в большей степени экстернальной позиции испытуемых. Студенты в целом способны контролировать своё время пользования Интернетом, хотя изредка могут возникать некоторые навязчивые мысли о нём. При этом отвлечение является одним из мотивов использования Интернета, порой респонденты могут использовать Интернет, чтобы уйти от неприятных дел, которым им пришлось бы заниматься в реальности.

При сравнении двух студенческих групп не выявилось значимых статистических различий. Данные результаты указывают на некую константность установок в использовании испытуемыми Интернета как средства общения.

Следующий этап исследования включал в себя применение методики *«Шкалы психологического благополучия» (К.Рифф).* Полученные данные представлены на рис 3.

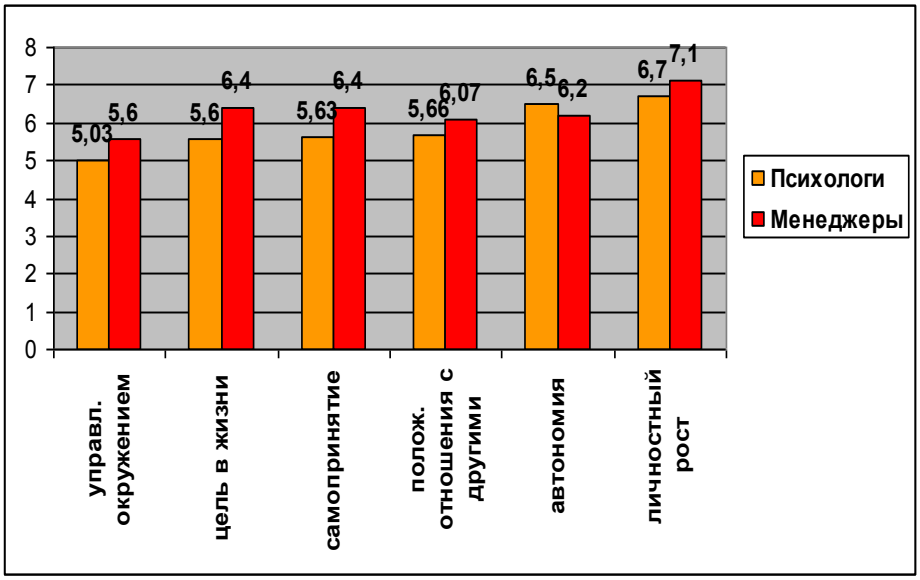


Рис 3. Средние значения шкал опросника
«Шкалы психологического благополучия» (К.Рифф)

Общая тенденция в группах наблюдается в доминировании показателей шкалы *«личностный рост»,* что свидетельствует о направленности студенческой аудитории к самореализации, открытости новому опыту, что свойственно данной возрастной группе. Студенты испытывают чувство реализации своего потенциала, наблюдают за улучшениями в себе и своих действиях с течением времени, проявляют склонность к самоизменению, у них присутствует общий интерес к жизни и потребность устанавливать различные новые отношения. В тоже время, не смотря на объединяющую тенденцию в двух группах по высоким показателям личностного роста можно увидеть и различия. Так, группе психологов свойственна автономия, характеризующая респондентов как независимых, самостоятельно регулирующих собственное поведение, оценивающих себя в соответствии с личными критериями. Для студентов-менеджеров важны положительные отношения с другими, то есть это определяет их как респондентов, для которых значимы удовлетворительные отношения с окружающими. Кроме того, прослеживается стремление заботится о благополучии других, строить эти отношения и допускать привязанности. Далее в группе психологов на третьем месте стоит шкала положительные отношения с другими. Это служит отражением позиции, собственной самостоятельности, уступающей в первую очередь доверительным отношениям с окружающими. На это же место менеджеры поставили собственное самопринятие, характеризующее их как личностей, позитивно относящихся к себе, принимающих различные свои стороны.

Для проверки различий использовался *критерий Манна-Уитни*. Значимых различий выявлено не было. Данные результаты могут указывать на общие закономерности, складывающиеся у современной молодёжи в представлении особенностей собственного психологического благополучия и его основных составляющих.

Корреляционные анализ результатов исследования выявил статистически значимые взаимосвязи между следующими показателями:

-между управлением окружением и отвлечением (r = -0,368 P=0,045). Чем больше студенты используют Интернет в качестве отвлечения от реальных дел, тем

в большей мере они испытывают сложности в организации своей деятельности, в управлении реальным общением в своем окружении;

- между нравственной вариативностью и социальный комфортом (r = 0,389 P=0,033). Высокий уровень нравственной вариативности, соблюдение нравственных норм поведения в Интернет-среде приводит к комфортному социальному взаимодействию в виртуальном пространстве.

Рассмотрим результаты исследования по *семантическому дифференциалу Ч.Осгуда*. На основании полученных индивидуальных результатов, по шкалам, проводился подсчёт средних значений. В качестве конструктов (46 прилагательных) в методике использовались наиболее частотные прилагательные, с помощью которых испытуемые описывали себя вообще и себя в Интернете. Ролевыми позициями были выбраны: *«Я в Интернете», «Мой образ Я», «Интернет».* Оцениваемые позиции позволили количественно и качественно описать соответствующую картину исследуемого на основе построения семантического пространства, выделить субъективное отношение студентов к предложенным ролевым позициям. Как полагал Ч. Осгуд, метод семантического дифференциала позволяет измерять коннотативное значение, которое связано с личностным смыслом, социальными установками, стереотипами и другими эмоционально насыщенными и мало осознанными формами общения.

На основании среднегрупповых оценок по каждой ролевой позиции по каждому из качеств получены следующие модели.

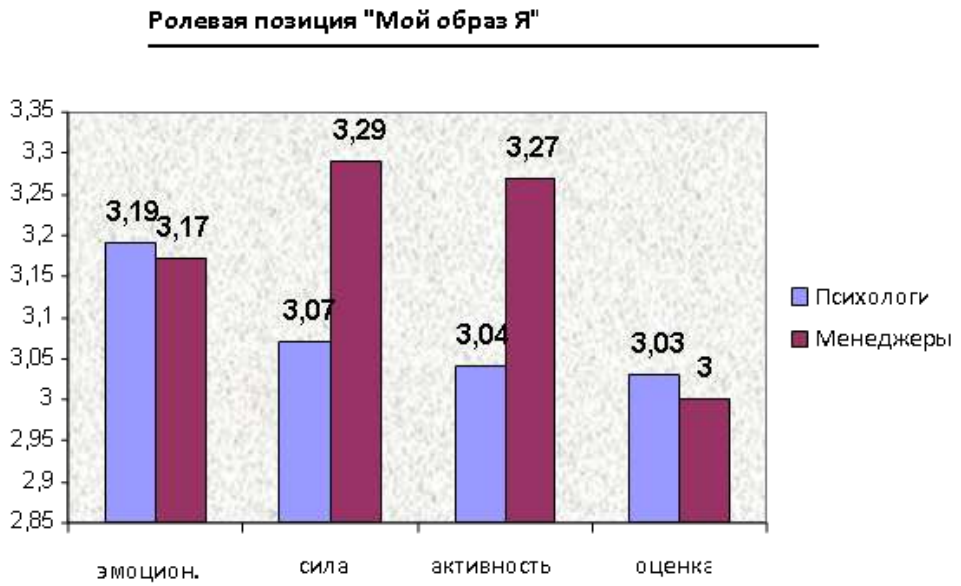


Рис 4. Модель семантики ролевой позиции «Мой образ Я»

На гистограмме видны некоторые отличия в оценках испытуемыми реального образа «Я». В целом, семантическая интерпретация ролевой позиции образа «Я» может быть описана следующим образом. Студенты считают себя взрослыми и решительными. Они достаточно откровенны. Для них важно быть тактичными, при необходимости могут быть сильными. В оценивании своего образа «Я» есть склон-

ность к застенчивости, что возможно накладывает отпечаток в таких проявлениях как пассивность, сдержанность и мягкости. Для них значимо быть красивыми.

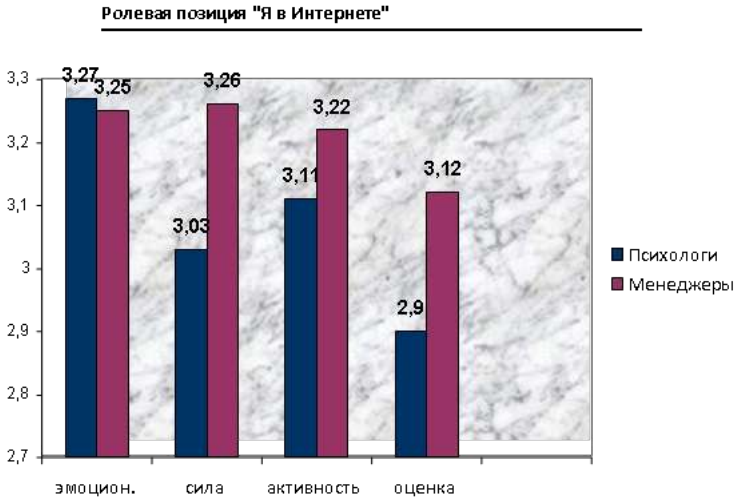


Рис 5. Модель семантики ролевой позиции
«Я в Интернете»

На рис. 5 прослеживаются тенденции в субъективном пространстве «Я в Интернете». Ролевая позиция у психологов опять же наиболее эмоциональна, при этом проявляется повышенная активность и сила. У менеджеров та же тенденция преобладающего фактора «силы», но при этом фактор «эмоциональности» в отличие от реального образа «Я» выше. Проявление «активности» ниже, чем в собственном образе «Я».

По данной модели семантическое пространство ролевой позиции «Я в Интернете» может быть интерпретировано следующим образом. В Интернет-общении образ «Я» респондентов проявляется с позиции общительных пользователей, они раскованы и активны. Виртуальная реальность является для них местом проявления чувств. Важна оценка себя с точки зрения интеллектуальной направленности (ум). Студенческий образ «Я в Интернете» реальный и мужественный, при этом достаточно миролюбивый. В виртуальной реальности они сильны и активны, характерно проявление определённой степени риска. При этом «Я в Интернете» рассматривают с позиции «идеального Я».

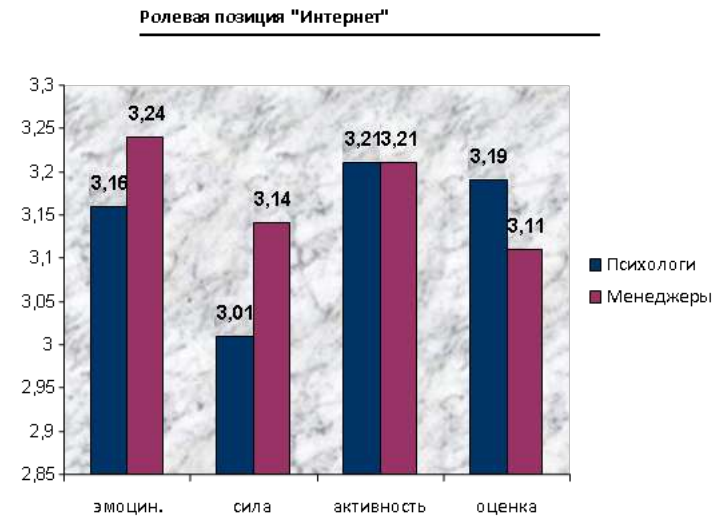


Рис 6. Модель семантики ролевой позиции «Интернет»

Модель семантического пространства «Интернет» может быть описана следующим образом. Интернет - это хороший друг, который когда нужно может быть сдержан и осторожен. Испытуемые считают его местом наиболее подходящим для выражения всех эмоций. Он реально смотрит на вещи. Он взрослее их и зря не рискует. Бывает скрытен, в нем не так-то легко найти информацию. Сам Интернет видится нашими испытуемыми умным, на него можно положиться для поиска достоверной информации. При этом интересно, что респонденты охарактеризовали его как слабого, мягкого и пассивного.

Таким образом, исходя из оценок ролевых позиций по каждому из факторов был проведён подсчёт для выявления значимых различий по всем позициям при помощи критерия Манна – Уитни. Получены значимые статистические различия между шкалируемыми понятиями в ролевой позиции образа «Я» в группах по факторам: эмоциональность (U=3,500 при 0,01); активность (U=9,500 при P=0,01); сила (U=2,500 при P=0,01); по фактору оценка различия не обнаружены. «Я в Интернете»: эмоциональность (U=13,000 при P=0,01); активность (U=12,000 при P=0,01); сила (U=10,500 при 0,05); оценка (U=23,500 при P=0,05). По ролевой позиции Интернет значимых различий выявлено не было.

Таким образом, проведенное исследование позволило конкретизировать некоторые характеристики Интернета и выявить его проблематичное использование.

Было показано, что ролевая позиция «Я» в Интернет-общении определяется социальным комфортом. Для студенческой аудитории Интернет-общение является важной стороной, составляющей их образа «Я». Виртуальное пространство обеспечивает им комфорт, позволяет реализовать потребность в социальной поддержке, даёт им в какой-то степени чувство спокойствия и безопасности.

Образ «Я в Интернет-общении» определяется вариативностью самопрезентации личности. Структура образа «Я» включает различные составляющие самопредъявления. Студентам интересно варьировать различными ролями, быть в разном статусе, демонстрировать личные нравственные качества, которые можно проявить общаясь. Образ «Я в Интернет-общении» отличается показателями эмоцио-

нальности, силы и активности от реального «Я». Их «Я в Интернете» достаточно вариативно и может быть обусловлено собственными установками, отражать способность разрабатывать индивидуальную стратегию, преуменьшать значимость социокультурного контекста.

Мир Интернета характеризуется открытостью, независимостью субъекта и простором для личностного роста, но в тоже время и навязывающим свои правила. Это может давать возможности для реализации различных составляющих образа «Я» личности, например, в процессе идентификации с различными героями Интернета, отождествляя себя с различными ролями и соучастием в режиме этого пространства и времени. Он обеспечивает возможность человеку почувствовать себя и наблюдателем и участником событий, при чём исполнять эти роли не последовательно, а одновременно. Интернет стимулирует формирование новых представлений о себе и о мире. Поэтому он должен иметь своего потребителя, чей образ мира и образ «Я» нуждаются именно в такой среде обитания.

Интернет-общение есть и условие, и поле проявления личностной направленности его пользователей, поэтому появление в этой среде так называемых виртуальных личностей, тоже может являться существенным дополнением к образу «Я» в этом виде коммуникации. Под виртуальной личностью понимается осознанное создание некоей сетевой «персоны», намеренно представленной. Пользователи сети, создавая виртуальную личность, выдвигают на первый план одни свои черты или особенности, а другие особенности намеренно скрывают. Возможность для максимального самовыражения является одной из самых распространённых мотиваций виртуальной коммуникации у наиболее активных её участников. Для нашего исследования является важным, что источником создания различного ролевого репертуара является активность самой личности, её стремление к самореализации и самовыражению.

В целом следует отметить, что полученные результаты ставят дополнительные вопросы и позволяют обозначить направления дальнейших исследований. Интернет-коммуникация, её организация должна способствовать не только актуализации потребности в общении, поиска информации, но и способствовать более эффективной реализации собственных личностных качеств.

Литература

[1]. Войскунский А.Е. Психологические аспекты деятельности человека в Интернет-среде // 2-я Российская конференция по экологической психологии. Тезисы. М., 2000.

[2]. Пронина Е.Е. Категории медиапсихологии. Международная конференция «Журналистика в 2000 году: реалии и прогнозы развития». М., МГУ, 2001.

[3]. Сунгурова Н.Л. Психологическое знание и информационные технологии. Монография. М.:МОСУ, 2006.

[4]. Чудова Н.В. . «Особенности образа «Я» жителя Интернета // Психологический журнал, №2, 2002.

Касаткина Д.А., Москва

ВЗАИМОСВЯЗЬ ДИНАМИКИ НАМЕРЕНИЙ ЛИЧНОСТИ И ЗНАЧИМОГО ДРУГОГО

Kasatkina D.A., Moscow

INTERCONNECTIONS BETWEEN PERSON'S INTENTIONS AND SIGNIFICANT OTHER

Подходя к этой теме с житейских позиций, становится ясно, что на мысли, чувства и намерения личности влияют другие люди. Особенно сильно влияние, оказываемое близкими, значимыми, уважаемыми людьми. Но с научной точки зрения не очевидно, какие именно Другие и каким образом связаны с динамикой намерений личности. Также не ясно, какие виды намерений в большей степени связаны с личностью Значимого Другого (ЗД).

На основе анализа теоретических работ нами было сделано предположение о том, что [2; 3] намерения и их динамика, могут быть связаны со Значимым Другим посредством ценностей личности. Под динамикой намерений понималось либо принятие и исполнение личностью своих намерений, либо их отклонение.

На базе работ А.В. Петровского [4] было сделано разграничение Значимых Других по уровню/типу отношений с личностью: эмоционально-привлекательные/отталкивающие (Э) (неформальное общение, дружеские, близкие отношения), авторитетные (А), обладающие властными полномочиями (В) (возможность повлиять на личность, отношения на уровне действий). Помимо этого в исследовании были выделены: Ситуативно-Значимые Другие (СзД), люди, важные для личности в некоторых ограниченных сферах жизни или ситуациях; Другие (Д), люди, участвовавшие в ситуации и, вероятно, связанные с динамикой намерений.

Была выдвинута гипотеза о том, что наличие отношений со Значимым Другим должно быть положительно связано с динамикой намерений личности. Также динамика намерений должна быть связана с особенностями характера личности и ее волевой сферы. Чтобы выявить наличие и особенности связи упоминания/присутствия в ситуации Другого с динамикой намерений личности, нами было проведено данное исследование.

В исследовании приняло участие 46 респондентов, 17 мужчин и 29 женщин, в возрасте от 21 до 61 года. У 42 испытуемых имеется высшее образование, у 4х – среднее специальное. Постоянную работу имеют 38 испытуемых, не работают 8 испытуемых.

В качестве методик исследования были выбраны:

полуструктурированное интервью, в ходе которого испытуемый описывал ситуации возникновения намерения, ее участников, свои взаимоотношения с участниками и исход ситуации;

бланковый опросник М.В. Чумакова диагностики волевых качеств личности [6], выявляющий оценку участником уровня развитости своей воли и следующих качеств: ответственности, инициативности, решительности, самостоятельности, выдержки, настойчивости, энергичности, внимательности и целеустремленности;

методика многофакторного исследования личности Р. Кеттела (№ 105) [5], позволяющая выявить личностные особенности: Замкнутость – общительность (А); интеллект (В); эмоциональная устойчивость (С); подчиненность – доминантность (Е); сдержанность – экспрессивность (F); подверженность чувствам – норматив-

ность поведения (G); робость – смелость (H); жесткость – чувствительность (I); доверчивость – подозрительность (L); практичность – развитое воображение (M); прямолинейность – дипломатичность (N); уверенность – тревожность (O); консерватизм – радикализм (Q1); конформизм – нонконформизм (Q2); самоконтроль (Q3); расслабленность – напряженность (Q4); адекватность самооценки (MD).

Данные беседы были обработаны с помощью количественного контент-анализа. [1]. Для анализа были выделены следующие категории (см. рис. 1).

Рисунок 1 – Категории эмпирического контент-аналитического исследования взаимосвязи Значимого Другого с динамикой намерений личности.

Был проведен корреляционный анализ связей категорий контент-анализа со шкалами опросников с использованием коэффициента корреляции Спирмена (распределение данных отличалось от нормального). В данной статье приводятся только таблицы со значимыми корреляциями (см. Табл.1, Табл.2, Табл.3).

Таблица 1 – взаимосвязь категории контент-анализа *намерение – долженствование* с категориями контент-анализа и данными тестов М.В. Чумакова, Р. Кеттела

	Реализация долженствования	ЗД-властный	Интеллект (B)	Самооценка (MD)	Прямолинейность–дипломатичность (N)
Намерение-долженствование	**0, 74****		-0,3*		
Реализация долженствования				0,34*	0.3*
Отклонение долженствования		0,31*			***-0,46*****
**** -** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя) *** -** Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя)					

Наиболее сильная связь (см. Табл.1) была обнаружена между возникновением намерения–долженствования и реализацией намерения-долженствования. Дол-

женствование было связано с отсутствием интереса и мотивации к тому, что нужно сделать, и возникало в контексте задач и функций испытуемых по работе, или как внутреннее долженствование, обязанность. Можно предположить, что когда внешние долженствования принимаются личностью, они приобретают большую побудительную силу. Это отражается в беседах испытуемых: «Для меня очень важно понятие «надо». Если надо, значит все…» (Исп. 19), «…уже прошло это все: заставлять или подбадривать. Уже как чувство долга какое-то…» (Исп. 34).

Наличие обратной связи между возникновением долженствования и уровнем интеллекта можно объяснить тем, что люди с более высоким интеллектом способны избегать вмененных долженствований и в работе больше делать то, что им лично интересно или нравится: «…вообще я реально практически мало как бы занимаюсь в жизни теми вещами, которые не нравятся…» (Исп. 10).

Связи между реализацией долженствования, самооценкой и расчетливостью вероятно объясняются опасениями испытуемых потерять социальный статус или желанием избежать негативных последствий. Это предположение подтверждается обратной связью между отклонением долженствования и расчетливостью. Таким образом, хотя и возникновение долженствования имеет побудительную силу и сильно связано с его реализацией, можно предположить, что во многом личностью движет желание избежать неудач и сохранить статус.

Отклонение долженствования также связано с упоминанием личности властного Значимого Другого. Это может означать, что либо Значимый Другой взял обязанности на себя, либо как-то воспрепятствовал реализации долженствования. Однако поскольку связи между показателями не слишком сильные, данные предположения необходимо проверять на выборках большего объема. Данные о связях намерений (личных) с категориями бесед и данными тестов представлены ниже (см. Табл.2, Табл.3).

Таблица 2 – взаимосвязь категории контент-анализа *намерение* с категориями контент-анализа

	Реализация намерения	Отклонение намерения	Д Эмоционально привлекательный	СзД Эмоционально-привлекательный	ЗД	Д Объ-Объект	Возраст
Возникновение намерения	***0.47*****	***0.43*****	0,37*	0.37*	0,37*		-0,34*
Реализация намерения			0,36*	0,38**		-0,38**	
**** -** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя) *** -** Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя)							

Таблица 3 – взаимосвязь категории контент-анализа *отклонение намерения* с данными тестов М.В. Чумакова, возрастом

	Коллизии в отношениях	Целеустремленность	Ответственность	Возраст
Отклонение намерения	0,3*	***-0,46****	-0,3*	***-0,48****
** - Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя) * - Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя)				

Возникновение намерения

Были обнаружены связи умеренной силы между возникновением намерения, его реализацией и отклонением. Это соответствует теоретическим представлениям о сущности намерения, в котором есть динамический компонент и которое связано с принятием решения.

Существует слабая обратная связь между возникновением намерений и возрастом. Можно предположить, что либо с возрастом личность стремится делать значимые дела, не растрачивать себя на мелочи, либо из-за снижения ресурсов у нее возникает меньшее количество намерений.

Обратную связь между возникновением намерения и реализацией долженствования можно объяснить так: наличие личных намерений отвлекает личность от реализации долженствований. Что вероятно связано с ресурсами личности и диффузией мотивации.

Связи между возникновением намерения, упоминаниями Других (Э), Ситуативно-значимых Других (Э), Значимых Других (А) могут указывать на увлечение личности интересами других людей. Это отражено в беседах: «…я решила начать кататься на горных лыжах… Говорят: «поехали с нами», «поехали» - сказала я…» (Исп. 17); «если бы у меня не было этой подруги… наверное я в принципе не начала бы этим заниматься…» (Исп. № 24). Упоминание авторитетных Значимых Других, вероятно, связано с тем, что при возникновении намерений некоторые склонны советоваться со значимыми для них людьми: «Я как раз рассказал ему всю эту ситуацию… Он говорит: мой тебе совет, ты туда не ходи в одиночку.» (Исп. № 1); «Ну я еще поговорил с другом… он сказал, чтобы я просто перевелся на другую кафедру.» (Исп. № 8).

Реализация намерения

Обнаружены связи между реализацией намерения и упоминаниями Другого (Э), Ситуативно-значимого Другого (Э). Что указывает как на моральную поддержку от Других: «Мне нужно, чтобы меня извне как то поддержали: ты действуешь правильно…» (Исп. 18); так и на наличие неформальных контактов с Другими, влияющих на ее деятельность: «…подруги, мы вот с ними со всеми тренировались… так радовались все вместе, что получилось…» (Исп. 42).

Реализация намерения обратно связана с упоминанием Другого как объекта. Вероятно, чем больше не учитывается личность Другого, тем меньше удается посредством Другого достичь своих намерений: «…у меня настолько сейчас доминанта – обучение сына, понимаешь, я реализовала его поступление, но реализуется ли его учеба – я очень глубоко в этом сомневаюсь…» (Исп. 34).

Связь реализации намерения с критичностью мышления, стремлением быть информированным (Q1) можно объяснить тем, что личность с развитым критическим мышлением способна лучше проанализировать ситуацию, собрать о ней дополнительные сведения и заранее предусмотреть факторы, препятствующие реализации намерения.

Отклонение намерения

В свою очередь отклонение намерения связано с наличием коллизий в отношениях, когда Другие пытались повлиять на намерение испытуемого или на него самого: «…в меня какое-то время не верили, потому что они как-то забили и плюнули.» (Исп. 24); «И я когда рассказывала, во-первых мне сразу сказали, что я дура редкостная…» (Исп. 13).

Отклонение намерения обратно связано с возрастом (0.44): чем старше личность, тем меньше она склонна отклонять свои намерения или их реализацию.

Также отказ от своего намерения обратно связан с целеустремленностью, что подтверждает теоретическое определение намерения как направленности личности на цель.

Отклонение намерения обратно связано с эмоциональной устойчивостью, что связывает намерения с ресурсами личности.

Таким образом, можно частично принять гипотезу о том, что отношения со Значимым Другим положительно связаны с реализацией личностью своих намерений, т.к. отношения с Другими (Э) разной степени близости, с Значимыми Другими (А) вероятно связаны с динамикой намерений личности; отношения со Значимым Другим (В) связаны с динамикой долженствования.

Гипотезу можно частично отвергнуть: не было выявлено непосредственной связи Других с возникновением и реализацией долженствований.

Литература

[1] *Алмаев Н.А., Малкова Г.Ю*. Контент-аналитическое исследование личности // Психология. Жур. Высшей Школы Экономики №1. Т3. – 2006. С.19-42.

[2] *Лэнгле А*. Фундаментальные мотивации экзистенции как действенная структура экзистенциально-аналитической терапии // Экзистенциальный анализ №1.2009. С.9-29.

[3] *Мэй Р*. Любовь и воля. – М.: Винтаж, 2007.

[4] *Петровсикй А.В*. Трехфакторная модель значимого другого // Вопр. Психол. – 1991. - № 1, С. 7–17.

[5] Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие/ ред.-сост. Райгородский Д.Я. Самара: издательский дом «БАХРАХ-М», 2009.

[6] *Чумаков М.В.* Опросник диагностики волевых качеств личности (ВКЛ). Ярославль: Науч-произв. Центр «Психодиагностика», 2004.

Клыков И.А., Москва

ТВОРЧЕСТВО КАК МНОГОУРОВНЕВАЯ ЛИЧНОСТНО-СОЗИДАТЕЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ

Klykov I.A., Moscow

CREATIVITY AS A MULTILEVEL PERSONALIZED DEMIURGIC CATEGORY

В последние годы творчество рассматривается как сущность активности психики и как основа ее развития с позиции системного анализа психологической установки (Н.В.Кипиани); типы научного творчества в связи с анализом различных

средств деятельности (Н.Г.Алексеев, Э.Г.Юдин); творческая интеллектуальная активность как процедурное творчество (П.С.Альтшуллер, Л.Н.Алексеева, А.Г.Виноградов); рефлексия как средство творческого понимания и ее значение в организации творческого процесса (И.Н.Семенов, В. Ю.Степанов, В.Р.Пятрулис и др.).

Можно выделить несколько основных направлений изучения творчества. Представители первого подхода выделяют творчество в качестве самостоятельного фактора. Сюда относятся работы Е.П.Торренса, Дж.Гилфорда, С.О.Грузенберга, С.Л.Рубинштейна, А.В.Брушлинского. А.М.Матюшкина, А.Н.Леонтьева, Я.А.Пономарева. В частности, Е.П.Торренс охарактеризовал творчество как естественный процесс, порождаемый сильной потребностью человека в снятии напряжения, возникающего в ситуации неопределенности или незавершенности. Он выделяет такие параметры творчества, как гибкость, оригинальность, легкость, тщательность разработки идеи [7].

Второе направление исходит из положения о том, что не существует специфически творческого процесса, а есть интеллектуальное поведение, которое может привести к творческому решению проблемы. При рассмотрении интеллекта как уровня творческих способностей, интеллект понимался как общая врожденная познавательная способность. При этом творчество трактовалась как качество интеллекта, обретаемое при высоком уровне его развития. В рамках данного подхода можно отметить взгляды таких ученых, как Ч.Спирмен, Р.Стернберг, Джефмар, Л.Термен, Д.Векслер и другие [7].

Третье направление придерживается тезиса о том, что главную роль в детерминации творческого поведения играют личностные черты. В качестве представителей данного направления можно назвать следующих ученых: М.Воллах и Н.Коган, В.Франкл, Д.Б.Богоявленская, А.Маслоу, В.Боуэрман, З.Фрейд, А.Адлер, У.В.Кала, К.Г.Юнг, П.В.Симонов, Ж.Адамар, К.Роджерс, П.Вайнцайг, Г.Селье и другие. Указанные авторы считают, что творчество является отличительной чертой творческой личности, а потому изучают творческие возможности, мотивацию, черты личности и ценностные ориентации в качестве движущей силы развития творчества [7].

Однако, следует отметить, что творчество возникает лишь тогда, когда субъект способен сломать старые алгоритмы, стереотипы деятельности при решении тех или иных задач. Каждый из этих аспектов необходим и актуален и составляет содержательную сторону понятия творчества в структуре акмеологической культуры. Профессиональное творчество субъекта, проявляясь и совершенствуясь составляет основу практического творчества. В любом случае творчество развивает творца как личность [10].

Вместе с тем, с точки зрения акмеологического подхода можно определить творчество как универсальную познавательную творческую способность под которой мы будем понимать феномен, зависящий от ряда интеллектуальных факторов. Основные из них: беглость, гибкость, точность и, наконец, оригинальность.

Способность к творчеству определяется специфической личностной структурой, позволяющей человеку выходить за пределы заданной проблемы. В соответствии с ее точкой зрения, творчество - это ситуативно нестимулированная активность или «выход» за пределы заданной ситуации. В понятие творчества, с точки зрения акмеологического подхода, входит не только способность генерировать идеи, но и умение доводить их до реализации. С этим тесно связана проблематика социальной «успешности» субъект.

Понятие творчества, обозначает способность к творчеству в широком смысле слова - способность продуцировать новые идеи и находить нетрадиционные способы решения задач. Творчество, продолжает восприниматься как синоним творческой активности в любой сфере человеческой деятельности. Возможно, это в какой-то степени правомерно до тех пор, пока вопрос обсуждается в теоретическом плане. Наибольшие сложности возникают, когда данное понятие операционализируется, то есть предлагается инструмент для измерения данной способности - широко известные и крайне распространенные тесты творчества.

Необходимыми условиями для проявления творчества является наличие: а) творческой личности; б) творческого процесса; в) творческой среды. Творчество можно разделить на интеллектуальную и социальную. Интеллектуальная творчество включает в себя когнитивную сферу, которая, в свою очередь, состоит из анализа (абстракции) и синтеза (обобщения). Способности к анализу и синтезу являются составляющими общего интеллекта. Социальная творчество, в свою очередь, включает в себя творчество профессиональную, одной из разновидностей которой является педагогическая творчество.

Таким образом, мы можем сформулировать понятие творчества. **Творчество** — это ценностная интегрированная многоуровневая личностно-созидательная категория, способность к творчеству в широком смысле слова - способность продуцировать новые идеи, а также доводить их до реализации, которая, будучи неотъемлемой стороной человеческой духовности и условием творческого саморазвития личности, является существенным резервом ее развития и самоактуализации.

Само понятие творчества является многогранным и не может быть охвачено какой-либо единственной дефиницией [2]. Рассмотрение этого способа человеческой деятельности возможно с самых разнообразных позиций. Однако, невзирая на все многообразие точек зрения, необходимо вычленить определение, помогающее понять разносторонность подхода и связи творчества и акмеологической культуры личности специалиста.

Обобщение вышеизложенного позволяет нам дать следующее определение творчества: **творчество** — это форма деятельности человека, один из видов его социальной деятельности, направленная на создание качественно новых ценностей, новых идей, это открытие принципиально нового или же усовершенствованного решения той или иной задачи. Творчество является способом и механизмом развития и саморазвития личности, определяющий его созидательную сущность и направляющая его развитие в сторону наиболее полного раскрытия заложенных в нем возможностей, благодаря которому происходит достижения акме и целостная самореализация человека.

Литературы

[1]. Акмеология. Учебник./Под ред. Деркача А.А.- М.: РАГС, 2002. - 681с.

[2]. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития. Инновац. курс: Учеб. пособие в 2-х кн. Кн.1. - Казань: Изд-во Казан, ун-та, 1996. -565с.

[3]. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и спец. психологии. / Д.Б. Богоявленская — М.: Academia, 2002. - 318 с.

[4]. Варламова, Е.П., Степанов, С.Ю. Психология творческой уникальности человека. / Е.П. Варламова, С.Ю. Степанов - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.- 204 с.

[5]. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала. / А.А. Деркач - М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004. - 752 с.
[6]. Деркач, А.А., Кузьмина, Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина - М.: РАУ, 1993. - 23с.
[7]. Зазыкин, В.Г. Психология творчества: учеб. пособие / Международная академия акмеологических наук. / В.Г. Зазыкин — М.: Университетская книга, 2008. - 170 с.
[8]. Пуфаль-Струзик, И. Структурно-иерархическая модель творческой активности личности: автореф. дис... д-ра психол. наук. 19.00.13 / И.Пуфаль-Струзик - М., 2003. - 49 с.
[9]. Селезнева, Е.В. Развитие акмеологической культуры личности / Под ред. А.А. Декача. - М.: РАГС, 2004.-260 с.
[10]. Яковлева, Е.Л. Психология развития творческого потенциала личности. / Е.Л. Яковлева — М., 1997. - 117 с.

Колобаев С.А., Москва

ТЕЛЕСНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В АСПЕКТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Kolobaev S.A., Moscow

HUMAN CORPOREALITY IN THE ASPECT OF SOCIAL PERCEPTION AND PSYCHOLOGICAL SECURITY

В современной жизни людей, функционировании государства, различных социальных институтах всё большее значение приобретает фактор безопасности жизнедеятельности. Случайные или закономерные экстремальные ситуации нагружают человеческую психику, расходуя внутренние ресурсы, приводя к динамическому рассогласованию функций внешней и внутренней среды. Реалии жизни диктуют формирование особой позиции человека – состояния внутренней готовности к поведению и действию, ведущему к психологической безопасности и психологическому здоровью. Развитие личности в свете акмеологии, высших достижений в профессиональной деятельности возможно при особой внутренней позиции готовности к максимальному проявлению себя, самореализации и самоактуализации.

Современные представления клинической, спортивной и экстремальной психологии обнаруживают новую реальность человеческой психики – телесность. Телесность – это феномен человеческой психики, заключающийся в особенности и способности человека ощущать, воспринимать, считать своим и качественно оценивать и относится к наличию у него биологического тела. Исходя из этого, здоровье человека – это в неотъемлемой части отношение человека к своему телу как продолжению себя. В таком случае, происходит явление социальной перцепции телесности – восприятия в социальном контексте, в гуманитарном дискурсе и пространстве. Тогда тело и телесность становятся объектом и предметом внимания, фокус работы для повышения степени компетентности человека в различных областях жизни.

Часто приходится слышать: «Врачи игнорируют душу». Но, развернув высказывание, можно заключить, что психологи игнорируют тело. Но не тело как таковое, как довольно чёткий анатомический объект, а как некую реальность, в которой

и посредством которой человек существует и проявляет себя. Название данной реальности – телесность.

Отечественная школа акмеологии и психологии профессиональной деятельности Анатолия Алексеевича Деркача в фокус анализа поместила проблему психологической безопасности человека, медицинской акмеологии и санации психики и телесности. Ю.Н.Казаков разработал подход, согласно которому многослойное и многофакторное строения состава человека подразумевает и предполагает чрезвычайно чуткое и многоплановое воздействие на всех уровня личности с целью санации и формированию готовности к безопасному поведению [3].

Социальная перцепция – один из центральных механизмов психики Человека Культурного, встроенного неразрывным образом в общечеловеческое сообщество. Сформированный образ человеком других людей, окружающего мира и своего места в нём является конечным результатом социальной перцепции. Данный механизм психики равным образом включает и восприятия человека самого себя. Так как состав человека чрезвычайно многослоен, мы выделим восприятие человеком своего тела, а точнее, своей телесности. Термин «телесность» предельно сложен, и раскрыть его возможно постепенно, преодолевая вехи анализа этого понятия. Для начала следует обозначить телесность как особую «зону» человеческой реальности, где сходятся психика, личность, биологическое тело. Точной пересечения этих элементов природы человека, а также возможных других элементов, является телесность. Для уяснения, что такое телесность, необходимо начать рассуждения с общих изначальных вопросов, граничащих с феноменологией и методологией. Что такое человеческое «Я», где «Я» начинаюсь и где заканчиваюсь, что считать немной, где мои границы, что входить внутрь меня и как я это обнаруживаю. Идея У.Джеймса об идентичности «Я» объектам внешнего мира помогает подойти к телесности: предметы могут считаться «моими», входить в зону моей телесности.

А.Ш. Тхостов трактует сложившуюся проблему таким образом, что бестелесная психология и педагогика упускают целые пласты важнейшей реальности человеческого существования, сталкиваясь с ней лишь в форме «ущербности», искаженного развития или патологии, а «организменная» медицина демонстрирует свою нарастающую дегуманизацию, кризис доверия, беспомощность теоретического понимания и лечения расстройств, патогенез которых выходит за рамки физиологических изменений [7].

Обозначив связь разных аспектов здоровья – физического и психического – можно выразить физическое здоровье как телесное здоровье. Термин «физический» более механистический, термин «телесный» выражает человека как живую систему. Если «физио (лат.) – природа», то «тело (лат.) – земля, опора и т.д». Телесность как особый модус существования человека не является последней инстанцией, именно благодаря телу человек *есть,* он проявляет себя и что-то в этом мире делает. Все психические процессы протекают в теле, а не вне него, психическое здоровье может быть у тела, без тела психическое здоровье не может *быть.* То, что может быть самосознанием человека, осознаёт, рефлексирует самого себя, обнаруживает само себя в теле. Вопрос может возникнуть, где «я» - в теле им обладающим, или не в теле. Тогда тело – часть внешнего мира, но не нас, обладающих телом? Правильно можно сказать, что тело входит и в наши личные границы, являясь частью нас, и выходит за рамки нас самих, соотносясь с внешним материальным миром. Тогда человеческое «я», получается, больше, чем просто тело. Но и тело больше, чем просто «мы», оно есть часть внешнего, объективного, предметного, материального мира. Попробуем сделать ещё суждение – психическое и телесное

здоровье сосуществует вместе по типу перекрытия взаимных «областей», объединение этих «областей», взаимовлияния друг на друга.

Особенно хочется отметить представленность в сознании самого тела. Ведь оно *есть* не только реально, но и идеально, идейно, образно, понятийно в сознании самого счастливого обладателя этого тела. А это значит, что в конструкты психического здоровья будет входить *телесность* как представленность реального, физического, плотного, материального человеческого тела в сознании и самосознании этого человека.

Психическое здоровье «не подвешено» в воздухе, оно может быть представлено как набор конструктов: всё это делается с целью понять, что такое психическое здоровье, из каких составных частей оно может состоять.

Выводя результат, что телесность – есть конструкт психического здоровья, мы можем попытаться обнаружить связь этого конструкта с другими конструктами психического здоровья.

Во-первых, собственные ощущения человека – источник интрацепции. Ощущение и осознавание своих границ – исключительно психологический феномен, заключающийся в субъективном ощущении личности распространенности своего внимания в пространстве, эмоций связанных с внедрением, проникновением в это субъективно значимое пространство. Эти границы не виртуальны, они реально представлены в психике самого человека, динамичные, изменяющиеся в течение жизни, они реально *есть* в сознании и самосознании человека.

Во-вторых, типологические свойства нервной системы как материального субстрата характера и темперамента. Свойства возбуждения и торможения психических процессов, их взаимоперетекание друг в друга в аспекте подвижности, - всё это не эфемерные данности, а результат проявления телесности.

В-третьих, стрессоустойчивость – состояние защищённости от неблагоприятного и повреждающего действия стресса и дистресса. Тонко откликаясь на факторы внешней и внутренней среды, организм может вступать в общую неспецифическую стадию адаптационного синдрома, именуемого «стресс». Вегетативная нервная система служит «буфером» между событийным рядом, личностно-значимыми ситуациями и реакцией организма на события в контексте преобразования биохимического, физиологического и психоэмоционального статуса. Определённые индивидуальные особенности человеческого организма, психические качества и свойства формируют различную степень резистентности к стрессу. Если мы говорим о субъективном, идеальном, внутреннем психическом отражении в сознании человека его тела, то, соответственно, в моменты переживания стресса и его стадий, как моменты ***жизни*** человека, телесность претерпевает изменения.

Психическое здоровье, несомненно, корреспондирует со способностью переживать стресс и выходить целостным из его адаптирующего или повреждающего воздействия, в котором компонент телесности как субъективного восприятия человеком своего тела играет не последнюю роль.

Акмеология как наука о вершинах и высших степенях развития человека, в аспектах его профессионализма и компетентности, привнесла свой способ понимания и осмысления проблем безопасности психического здоровья. Разработаны понятийный аппарат, методы и способы анализа в акмеологии и психологии профессиональной деятельности научной школой под руководством А.А.Деркача, ученика и последователя основателей акмеологической школы в России Н.А.Рыбникова, Б.Г.Ананьева, А.А.Бодалёва.

Акмэ, пик, верхушка профессиональной деятельности достигается *реальным* человеком, в котором физический или телесный компонент состоит в общей струк-

туре личности. Человек, который достигает, что-то делает, развивается, живет в теле и посредством тела проявляет себя вовне. Его внутренний образ себя, его самосознание и «я-концепция» вмещает в себя субъективное восприятие своего тела, его параметров, качеств и проч. Одним из важнейших понятий акмеологии является компетентность личности – осведомлённость в каком-либо вопросе, профессионализм и филигранная способность ориентироваться в самых сложных вопросах.

Планируется проведение пилотажного исследования со спортсменами, в котором будет реализованы методы и подходы акмеологии, психологии профессиональной деятельности и спортивной психологии. Изучение телесности, или образа тела, представляется интересным у данного контингента в заданном нами ракурсе. Это ракурс позволит рассмотреть телесность человека через механизм социальной перцепции – то, как спортсмен воспринимает своё тело, как фиксирует новые ощущения в теле, как на основе этого строит практики работы с телом, в чём особенности полагания границ телесности. Какой субъективный образ тела существует в сознании спортсмена. Этот контингент людей постоянно работает со своим телом, зачастую в напряжённой спортивной деятельности, испытывая определённые психические состояния. Ориентация работы на достижения «акме», так как системообразующий фактор максимальный спортивный результат. Исследование сформированной телесности в предельных нагрузках позволит получить интересные данные о психоло-акмеологических аспектах данной группы людей.

В ходе тренировок телесные практики зачастую имитируют стрессовые ситуации, которые корреспондируют с реалиями жизни. Опыт состояния защищённости в такой деятельности как спорт позволит показать пути формирования состояния безопасности. В конечном итоге, формируется готовность к безопасному поведению у данной группы людей.

Таким образом, анализирую сущность, структуру, способы проявления и особенности человеческой телесности специального контингента людей - спортсменов через призму механизмов социальной перцепции позволит сформировать методы и подходы формирования готовности к безопасному поведению.

Профессионализм и акмеологический потенциал личности, способность ставить адекватные цели и достигать самореализации осуществляется в живом человеке, наделённым телом. Формирование готовности к безопасному поведению происходит в человеческой реальности, характеризующейся не только явлениями, свойствами и процессами, имеющими свои названия, но происходит внутри телесности и посредством неё. С целью изучения психического здоровья делается попытка расслоения на конструкты для последующего анализа. Следовательно, рассматривать акмеологический потенциал личности, компетентность и профессионализм возможно в аспекте социальной перцепции такого конструкта психического здоровья как телесность.

Литература

[1] Баскаков В.Ю. Телесно-ориентированная психотерапия и психотехника: обобщение и сравнительный анализ существующих подходов. Телесность человека: междисциплинарные исследования. – М., 1993.

[2] Быховская И.М. Homo somatikos: аксиология человеческого тела. – М.: Эдиториал УРСС, 2000.

[3] Казаков Ю.Н. Психология безопасности: формирования здоровья личности. Части 1-3 – М.: Изд-во РАГС, 2007, 2008, 2009.

[4] Николаева В.В., Арина Г. А. От традиционной психосоматики к психологии телесности. – М.: Вестник Московского Университета, 1996, Серия 14, Психология, № 2 , 8-17.
[5] Подорога В.А. Феноменология тела. – М.: Ad Marginem, 1995.
[6] Розин В.М. Концепция здоровья. – М.: Изд-во МГМСУ, 2011.
[7] Тхостов А.Ш. Психология телесности – М.: Смысл, 2002.

Краснокутский И.В., Москва

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Krasnokutskiy I.V., Moscow

THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE POLITICAL PROCESSES IN MODERN CONDITIONS

Исследование социально-психологических особенностей управления политическими процессами в современном обществе обусловлено необходимостью осмысления и управления новой политической реальностью, возникшей не только под влиянием социально-экономических, но и информационных процессов, бурное развитие которых изменило конфигурацию политической жизни, а развитие политических процессов приобрело новые социально-психологические качества и характеристики.

В связи с этим с социально-психологической точки зрения осмысление этих процессов предполагает уточнение понятийного аппарата, касающегося управления политическими процессами, происходящими под воздействием СМИ и особенно интернет-технологий, раскрытие социально-психологического содержания относительно новых по своему содержанию, функциям и технологиям таких явлений, как «информационное общество», «массовые коммуникации», «социальные сети», «сетевое общество», «политические сети» и пр. Именно они повлияли на изменение интересов, потребностей, ценностей, а также на мотивацию участия в политических процессах значительного числа интернет пользователей, активно внедряющихся в реальные политические процессы, свидетелями которых мы являемся и оказывают существенное влияние на социально-психологическое состояние общества.

В то же время ряд проблем, связанных с влиянием СМИ и особенно сетевых технологий на формирование и развитие субъектов политических процессов, изменение их социально-психологических характеристик, формирующихся под влиянием новых социальных реальностей, и в частности проблема социально-психологических особенностей управления ими пока еще остается мало исследованной.

Анализ развития политических процессов в современных условиях позволил прийти к следующим обобщающим выводам. Прежде всего, определить социально-психологические особенности управления современными политическими процессами как способа организации и планирования управленческих воздействий с использованием в том числе рефлексивных методов управления на основе специально разработанной психологической модели. В основе этой модели - навязывание управляемому определенных стратегий поведения за счет передачи ему логически выстраиваемых оснований, с учетом которых он принимает решение, предопределенное управляющим. Таким образом, в понятии «управление политическими процессами» отражается подход к управлению с использованием разнообразных прие-

мов скрытого психологического принуждения и применения рефлексии как ведущего системообразующего психологического механизма данного управленческого процесса. Такое понимание управления создает теоретико-методологическое основание более глубокого раскрытия социально-психологических особенностей управления политическими процессами.

Кроме того важно учитывать, что в современных российских условиях развитие политических процессов происходит при интенсивном влиянии средств массовой информации и коммуникации на фоне воздействия следующих социальных и социально-психологических факторов: 1) кризиса идентичности; 2) кризиса легитимности; 3) кризиса участия; 4) снижения способности управления политическими процессами в различных частях социального пространства; 5) кризиса распределения. Раскрытие этих факторов позволяет обосновать объективные предпосылки социально-психологических особенностей управления совреме нными политическими процессами.

Следующее важное положение в анализе социально-психологических особенностей управления политическими процессами в современных условиях относится к определению методологических подходов к их исследованию. К таким подходам относятся: рефлексивно-акмеологический (раскрывает возможность анализа рефлексивного управления с точки зрения инновационной перестройки содержания сознания субъекта управления); интегративный (позволяет рассматривать происходящие социально-психологические изменения в политических процессах как единое целое, части которого взаимосвязаны и взаимодетерминированы); субъектный (предполагает рассмотрение политических процессов с точки зрения социально-психологической специфики субъектов, участвующих в них); синергетический (позволяет анализировать социально-психологические изменения политических процессов с точки зрения саморазвития); дискурсный (предполагает рассмотрение социально-психологических особенностей развития политических процессов с точки зрения императивных, манипулятивных и других технологий). Применение этих методологических подходов к исследованию политических процессов помогает обосновать механизмы рефлексивного управления политическими процессами и выявить социально-психологические факторы, влияющие на них.

К социально-психологическим факторам, влияющим на управление политическими процессами в современных условиях информационного общества, относятся: возникновение нового социально-психологического пространства в виде информационных и политических сетей (сообщества в социальных сетях, платформы которых имеют выраженную политическую направленность, блоги и пр.). Эти сети создаются с помощью коммуникативных средств и обусловливают новые возможности реализации политических целей, интересов, потребностей, ценностей социальных групп в сети интернет-сообществ.

К механизмам управления политическими процессами в условиях информационного общества относятся: *механизм адаптации,* действие которого обусловливает возможность оперативно реагировать на любые изменения политической ситуации или отдельные политические факты, снижая возможность их фрустрационного воздействия; *механизм идентификации,* позволяющий комфортно себя ощущать в политической группе любой идеологической направленности; *механизм интеграции*, способствующий формированию индивидуальных или групповых субъектов различной политической ориентации; *компенсаторный механизм,* выполняющий психологическую функцию снятия социальных напряжений, т.е. сохранения индивидуальных политических позиций; *регулирующий механизм,* связанный с реализацией политических установок. Раскрытие специфики социально-

психологических механизмов политических процессов создает предпосылки понимания функциональной направленности управления политическими процессами.

Социально-психологическими функциями управления политическими процессами в современном информационном обществе являются: манипулятивное воздействие на политическое сознание и поведение людей, социальный контроль, психологическое информационное воздействие, целью которых является изменение информационной политической среды, активное использование возможности саморазвития, самореализации, соорганизации мышления и деятельности различных групп пользователей информации, адаптация этого процесса к конкретной ситуации, социально-психологическое сопровождение организационного развития и управления политической ситуацией.

Важным является вывод о том, что развитие современных политических процессов при активном использовании СМИ и интернета носит не только стихийный, но сознательный, целенаправленный характер и имеет выраженную оппозиционарную направленность. Субъекты формирования политической информации в интернет-среде, влияющей на развитие политических процессов, отличаются активностью, инициативностью, относительно высоким уровнем владения интернет-компетенциями, включая знания и умения работы с интернет-технологиями, умения работать на опережение в сравнении с субъектами, занимающимися управлением этими процессами со стороны властных структур. Все это актуализирует проблему оптимизации управления политическими процессами.

Оптимизация управления политическими процессами в современных условиях связана с упреждением их стихийного развития или в узко прагматических, оппозиционных целях. Этот процесс обеспечивается реализацией творческого потенциала субъектов управления путем совершенствования его видов и форм на основе акмеологических знаний и базирующихся на них рефлексивно-акмеологических технологиях и предполагает специальную подготовку специалистов высокого уровня, владеющих навыками рефлексивного управлении политическими процессами, обладающих высоким уровнем развития интернет-компетенций, умением выявлять, анализировать, активизировать и выстраивать отношения с сетевыми сообществами, готовностью действовать в коммуникационной, информационной, политической интернет-среде.

Кузин А.А., Москва

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В УСЛОВИЯХ НАРАСТАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

Kuzin A.A., Moscow

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL ECOLOGICAL CULTURE OF FUTURE POLICE OFFICERS AMID RISING ENVIRONMENTAL OFFENCES

Реальные и необратимые нарушения экологического равновесия на планете, сопровождаемые увеличением количества и качества (по силе воздействия на природу и человека как ее неотъемлемую часть) природных и техногенных катастроф, масштаб которых приобретает глобальное значение, ставят сегодня принципиальный вопрос «Быть или не быть человеческой цивилизации?» В этой связи как нико-

гда актуализируется проблема экологической культуры, особенностей ее проявления в различных видах жизнедеятельности, условий и методов развития.

По итогам Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию, посвященной, прежде всего, проблеме создания «зеленой экономики», которая состоялась в Рио-де-Жанейро в июне 2012 года, следует констатировать существенный недостаток реальной экологизации профессионального, в том числе правового и образовательного, пространства. Об этом позволяет судить тот факт, что за последние два-три десятилетия не произошло существенных улучшений в сфере реальных взаимоотношений человека и природы, а попытки решить данную проблему, как правило, ограничиваются формальным принятием огромного количества «экологически правильных» постановлений и актов на фоне непрерывного нарастания экологических правонарушений.

Экологическая проблематика на современном этапе должна заключаться в том, что человеку, и прежде всего, специалисту в различных сферах профессиональной деятельности, в том числе – правоприменительной, необходимо не просто знать допустимый предел вмешательства человека в окружающую природную среду, но выработать собственные нравственные нормы и ценности, которые не позволят этот предел нарушить.

Важнейшее значение в этой связи приобретает проблема развития профессионально-экологической культуры личности будущих сотрудников правоохранительных органов как свойства, отражающего не столько «знаниевую» эколого-правовую составляющую профессиональной подготовки, сколько психологическую, теоретическую и практическую готовность личности осуществлять профессиональную деятельность с позиций экологических. Тогда реальное воплощение указанной культуры в рамках деятельности правоохранительной происходит в форме проявления эколого-правовой компетентности личности − имманентного компонента профессиональной компетентности будущего сотрудника полиции.

В связи с этим актуализируется проблема исследования феномена профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции как психолого-акмеологического, что предопределяет выявление соответствующих принципов, условий и факторов, определение путей и средств, и следовательно продуктивных технологий ее у личности, направленных на создание у нее непосредственно культурологической, компетентностной и мировоззренческой готовности для успешной реализации профессиональной деятельности в правоохранительной сфере.

Об актуальности проблемы развития экологической культуры в целом, а профессионально-экологической культуры личности, в частности, свидетельствуют многочисленные работы философов, психологов, педагогов, акмеологов.

С исследованием взаимосвязи человека и природы связаны работы В.И. Вернадского, где развиты идеи о космической и геохимической роли биосферы, трансформации биосферы в ноосферу, когда мерилом национального и индивидуального богатства станут духовные ценности и знания человека, живущего в гармонии с окружающей средой. Идеи антропокосмической концепции воспитания заложены К.Э. Циолковским. Общефилософские вопросы формирования экологической культуры отражены в работах Э.В. Гирусова, В.И. Данилов-Данильяна, Н.Н. Моисеева, Н.М. Мамедова, Н.Ф. Реймерса, А.Д. Урсула, А.В. Яблокова и др.

Психологические и психолого-педагогические (А.В. Гагарин, С.Д. Дерябо, Н.В. Лапчинская, В.И. Панов, В.А. Ясвин и др.) исследования рассматривают феномен экологической культуры как следствие экологического сознания личности − основы ее ответственного поведения во взаимоотношениях с природой, важнейшего условия и фактора взаимодействия с природными объектами.

В педагогических исследованиях (С.Н. Глазачев, А.Н. Захлебный, И.Д. Зверев и др.) разрабатываются методологические и общетеоретические аспекты экологического образования; основы становления экологической культуры; дидактические принципы экологического образования; условия, способствующие успешному овладению экологическими знаниями, формированию убеждений, рационального и гуманного отношения к природе; инновационные педагогические технологии экологического образования и воспитания; идеи формирования нового экологического мышления в процессе профессиональной подготовки педагога.

В целом, указанная проблематика обсуждается философами, психологами, педагогами на протяжении уже более чем 30 лет. Однако сегодня в условиях активного формирования «пространства» устойчивого развития России возникла актуальная необходимость ее принципиального переосмысления.

В этой связи сегодня в эколого-акмеологических работах ведется обсуждение вопросов, касающихся сущностных аспектов экологической культуры как новой системы ценностей, ее акмеологического содержания и предназначения на пути «восхождения человека к духу» (О.С. Анисимов, С.Н. Глазачев); аспектов развития экологоориентированной личности, в т.ч. специалиста в различных профессиональных сферах; эколого-акмеологической составляющей профессионально-образовательных сред (А.В. Гагарин). Выполнены исследования, рассматривающие с различных позиций процесс развития экологоориентированной личности (экологического сознания, Р.А. Турчаева, 2008; экологической компетентности, Е.Л. Базаров, 2009; экологоориентированного мировоззрения, А.И. Фокин, 2010).

Анализ состояния проблемы исследования позволил констатировать, что практически отсутствуют не только специальные исследования, но даже сколько-нибудь развернутые публикации, в которых рассматривалась бы проблема выявления оптимальных условий развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции, в том числе в аспекте преподавания основ экологического права в образовательных учреждениях МВД РФ.

В целом анализ позволил выявить противоречия:

− общего теоретического характера − между современными требованиями общества к культуре человека как культуры экологической и недостаточным уровнем научной проработки психологической и акмеологической сторон этого феномена, что затрудняет развитие экологической культуры как неотъемлемого компонента компетентной личности специалиста (профессионально-экологической культуры);

− конкретного теоретико-прикладного характера: между возросшей в условиях нарастания экологических правонарушений потребностью общества и органов внутренних дел в квалифицированных специалистах с высоким уровнем профессионально-экологической культуры и недостаточной разработанностью путей ее развития и совершенствования; между требованиями, предъявляемыми обществом и государством к непрерывному повышению уровня профессионально-экологической культуры сотрудников полиции и отсутствием целенаправленного психолого-акмеологического и психолого-правового обеспечения и сопровождения профессиональной деятельности специалистов в данной сфере.

Данные противоречия обусловили, в свою очередь необходимость исследовать психологические и акмеологические принципы, объективные и субъективные условия и факторы, содействующие или препятствующие развитию профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции, определить и проверить соответствующие технологии, средства и методы оптимизации этого процесса.

Вышеизложенные позиции свидетельствуют об актуальности поставленной проблемы, ее недостаточной научной разработанности, предопределяет тему, объект, предмет, цель и задачи нашего исследования.

Цель исследования – выявить психолого-акмеологические принципы, условия и факторы, а также пути и средства оптимизации процесса развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции.

Объект исследования − профессионально-экологическая культура личности.

Предмет исследования – психолого-акмеологические принципы, условия и факторы, а также пути и средства оптимизации процесса развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции.

Гипотеза исследования. Процесс развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции будет эффективным, если:

− профессионально-экологическая культура будет рассмотрена с одной стороны, как интегративное личностное образование, с другой − как имманентная характеристика профессиональной компетентности будущих сотрудников полиции;

− в качестве важнейшего проявления и интегрального критерия развития профессионально-экологической культуры выступит ее экологическая компетентность;

− на этой основе будет определен и реализован соответствующий критериальный аппарат, характеризующий уровни сформированности профессионально-экологической культуры;

− будут определены психолого-акмеологические принципы, и внедрены отвечающие им технологии и методы, использованы соответствующие средства развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции;

− будут обоснованы важнейшие условия и факторы продуктивной реализации данного процесса;

− будет разработана и предложена к внедрению программа оптимизации процесса развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции, исходящая из приоритета компетентной личности в правоохранительной сфере в целом, и в эколого-правовой, − частности.

Задачи исследования.

1. Обобщить современное состояние разработанности проблемы развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции в условиях нарастания экологических правонарушений.

2. Дать сущностную характеристику профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции как психолого-акмеологического феномена, раскрыть соответствующие ее функции и структурно-содержательные аспекты.

3. Определить психолого-акмеологические критерии, показатели и гипотетические уровни сформированности профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции.

4. Эмпирически выявить особенности профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции, осуществить эксперимент по ее развитию.

5. Обосновать важнейшие психолого-акмеологические условия и факторы оптимизации процесса развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции.

6. Разработать программу оптимизации процесса развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции.

Теоретико-методологическую основу исследования составил акмеологический подход (К.А. Абульханова, Б.Г Ананьев, А.А. Бодалев, А.С. Гусева, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В Кузьмина, А.К. Маркова). Исследование базируется на

принципах детерминизма, развития, социальной обусловленности личности, единства сознания и деятельности, субъекта деятельности. Оно выполнено также с опорой на концептуальные научные положения о месте и роли экологической культуры в жизни личности и общества (С.Н. Глазачев, И.Д. Зверев, О.Н. Козлова, Б.Т. Лихачев); ее формировании и развитии посредством практико-ориентированных, активных, рефлексивных методов (А.А. Деркач, О.С. Анисимов, А.В. Гагарин и др.).

Основным методом выявления сущности, структуры, содержания, функций профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции на теоретическом и эмпирическом уровнях был сравнительно-сопоставительный анализ. Использовались: изучение литературных источников, диссертационных исследований, наблюдение, анкетирование, самооценка, тестирование.

На экспериментальном этапе внедрена система теоретических и практических занятий с использованием широкого спектра технологий и методов (адаптированных и оригинальных), направленных на развитие профессионально-экологической культуры личности.

При обобщении и анализе материалов полученных эмпирическим путем использовались методы статистической обработки данных.

Исследование проводилось в 2010−2013 гг. В качестве базы для проверки и апробации теоретических положений исследования выступила Академия при Президенте РФ (РАНХиГС). Исследованием было охвачено 150 человек.

В итоге исследования нами получены следующие результаты.

Обосновано положение о том, что интегративный акмеологический подход позволил системно использовать идеи культурологического, деятельностного, средового и компетентностного подходов в контексте изучения проблемы развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников правоохранительных органов. Его применение позволило показать многомерность изучаемого явления и реализовать сущностно-функциональный и структурно-содержательный его анализ; конкретизировать понятие профессионально-экологической культуры; выявить критериальные особенности ее проявления в профессиональной деятельности; обосновать совокупность принципов, содержания, а также соответствующих технологий, методов и средств специальной организации изучаемого процесса; выявить важнейшие условия и факторы развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции; разработать и рекомендовать к внедрению программу оптимизации развития изучаемого феномена.

Конкретизировано понятие профессионально-экологической культуры будущего сотрудника полиции как экологической культуры специалиста в правоприменительной сфере, которая рассмотрена как личностное свойство, отражающее психологическую, теоретическую и практическую готовность личности ответственно относится к окружающей среде, его способность пользоваться своими экологическими знаниями, представлениями и умениями в профессиональной деятельности; и характеризующее особенности экологоориентированного мировоззрения, поведения и деятельности личности.

Показано, что проявления профессионально-экологической культуры в профессиональной деятельности сотрудника полиции – компетентностные (как неотъемлемого компонента профессионализма личности), и мировоззренческие − как отражение ее (личности) экологического (эколого-правового) сознания, детерминируют соответствующее поведение личности в профессиональных ситуациях.

Рассмотрена экологическая компетентность личности: а) как важнейшее проявление уровня развития профессионально-экологической культуры сотрудника

полиции, отраженное в его способности к интеграции экологических знаний, умений и навыков, способов их использования в профессиональной деятельности, готовности к ее осуществлению, его опыте по сохранению окружающего природного мира и решению экологических (эколого-правовых) проблем; результатах овладения ключевыми компетенциями (общекультурной; ценностно-смысловой; компетенцией личностного самосовершенствования); б) как интегральный критерий сформированности профессионально-экологической культуры личности, который − отражает ее (культуры) проявление в мотивационно-ценностном, когнитивном, деятельностно-поведенческом, эмоционально-волевом, рефлексивном аспектах; в личностных функциях − мировоззренческой, методологической, экологической, ценностной, прогностической, социальной, культурной, профессиональной; в конкретно-индивидуальном проявлении в содержании профессиональной деятельности и в требованиях к ее реализации в рамках экологического императива.

Показано, что содержание, технологии, методы и средства эффективного развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции должны быть направлены на создание у них непосредственно культурологической, компетентностной и мировоззренческой готовности для успешной реализации идей устойчивого развития, на развитие способности к реализации сущностных сил человека в эко-социальном бытие, на реальное воплощение указанной культуры в профессиональной деятельности в форме проявления экологической компетентности личности.

Эмпирически выявлено, что экологическая компетентность будущих экологов качественно и количественно иная, чем у будущих юристов − сотрудников эколого-правовой сферы (выше уровень экологической мотивации и ответственности; отношение к природе носит экоцентрический характер; высокие показатели экологической осведомленности; выраженная готовность к осуществлению экологически целесообразной деятельности на персональном уровне; высокое значение эстетических чувств, связанных с природой, и чувства активности, которое отражает мышечные ощущения, тесно связанные с движениями в природной среде; осознанность необходимости и значимости положительного воздействия природы на человека на фоне отрицательного воздействия человека на природу, что побуждает к осознанной заботе о сохранении природной среды).

Установлено, что если в сфере профессиональной деятельности респондентов (будущие сотрудники эколого-правовой сферы) находятся природные объекты, то это автоматически не приводит к формированию экоцентрического типа экологического сознания, к высокой личной экологической осведомленности и принятию ответственности за решение экологических проблем (природа остается/становится для них лишь объектом для профессиональной деятельности в русле сугубо прагматичного подхода); напротив, в случае специальной (экологоориентированной) подготовки у респондентов вопросы взаимоотношения в системе «человек – природа» вынесены на осознаваемый уровень.

Доказано в процессе развивающего эксперимента, что специально организованный процесс развития профессионально-экологической культуры будущих сотрудников полиции способствует субъективации природных явлений и процессов; что включение слушателей, ориентированных на прагматическое взаимодействие с природными объектами в различные виды специально организованной экологоориентированной деятельности способствует качественному развитию экоцентрической компоненты профессионально-экологической культуры личности.

Разработана комплексная программа оптимизации процесса развития профессионально-экологической культуры будущего сотрудника полиции, исходящая

из приоритета в социальных процессах компетентной личности, из приоритета создания условий для оптимального ее самовыражения, самореализации в профессиональной деятельности с учетом ее экологического аспекта.

Микушко А.Е., Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СУБЪЕКТОВ ТРУДА СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Mikushko A.E., Moscow

STUDY ON THE INNOVATIVE POTENTIAL OF LABOUR ORGANIZATION UNITS

Статья посвящена проблеме анализа инновационного потенциала субъекта труда в современной организации, в ее структурных подразделениях, а также обоснованию выбора научных и методических подходов для изучения данной проблемы.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р) в качестве основной задачи на предстоящий период определен переход от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономического роста, способной обеспечить рост конкурентоспособности российской продукции и услуг на внутреннем и мировых рынках**.** По мере углубления глобализационных процессов положение государства на мировой арене все больше начинает определяться его общей конкурентоспособностью, которая, в свою очередь, напрямую зависит от структуры и эффективности инновационной системы страны. Именно инновационная система позволяет государству занять определенную нишу в системе международного разделения труда, приобрести вес и статус в системе международных отношений.

Проблема изучения профессиональной деятельности группового и индивидуального субъектов труда в современной инновационно-ориентированной организации частично находит свое отражение в таких областях знаний, изучающих нововведения и изменения, как: философия, экономика, культурология, социология, социальная психология и др., однако анализ современных научных работ показывает, что большинство имеющихся исследований в области изучения инновационного потенциала организации, носит либо общеметодологический, либо узко прикладной характер, недостаточно полно учитывающий специфические особенности функционирования и взаимодействия сложных организационных структур, менталитета, психологических характеристик, особенностей профессиональной деятельности работников, включенных в инновационные процессы. Сложность определения понятия «инновационный потенциал» обусловлена также различным пониманием данного термина научным сообществом и отсутствием комплексных методических исследований в этой области.

В ряде работ указывается, что инновационный потенциал предприятия, организации – это совокупность научно-технических, технологических, инфраструктурных, финансовых, правовых, социокультурных и иных механизмов, позволяющих организации обеспечить восприятие и реализацию конкурентных преиму-

ществ. (Ресурсная модель.) Другое направление исследований ориентировано на определение инновационного потенциала организации как «меры готовности» предприятия (в том числе, ее сотрудников, руководителей) осуществлять стратегию, ориентированную на внедрение новых продуктов, когда инновационный потенциал включает, наряду с технологическими компонентами прогресса, внутриорганизационные факторы, такие как индивидуально-психологические характеристики персонала, высокую мотивацию субъектов труда, адекватное восприятие нововведений, инновационную культуру общества и др. (Процессная модель).

Анализ существующего опыта развития инновационного потенциала в организациях вскрыл также ряд противоречий между: широким применением термина «инновационный потенциал» и недостаточной разработкой его содержания относительно применения в процессе трудовой деятельности группового и индивидуального субъектов труда; потребностью общества в квалифицированных специалистах, способных работать на уровне высших профессиональных стандартов, и отсутствием профессиографического анализа содержания труда; необходимостью методического обеспечения аттестационных мероприятий, и отсутствием критериев для их применения в условиях инновационно-ориентированных организаций.

В этих условиях на первый план выходит научная проблема обобщения и структурирования научных представлений о структуре инновационного потенциала субъектов труда структурных подразделений организации и его развитии, проведении психологического анализа профессиональной деятельности субъектов труда инновационно-ориентированной организации, определении критериев и свойств инновационного потенциала субъекта труда, как измеряемого конструкта; обоснование выбора методического инструментария, позволяющего исследовать данную научную проблему.

Реальность деятельности современного предприятия состоит в том, что каждая организация представляет собой сложную, саморазвивающуюся многоуровневую систему, управление которой предполагает специфику оценки и дальнейшего раскрытия инновационного потенциала конкретных подразделений. Так, например, *департамент информационных технологий* представлен отделами: *эксплуатация вычислительных средств, телефония, телекоммуникации, корпоративная система управления,* - система отделов, деятельность которых непосредственно направлена на обеспечение бесперебойной деятельности всей организации, в основе которой – работа с новейшими технологиями. В деятельности сотрудников ключевыми показателями выступают одновременно и *открытость новому*, работа с новейшими технологиями и, в то же время ключевой характеристикой является определенная стабильность, *стереотипность деятельности*, необходимая для обеспечения высокого уровня безопасности всей организации. В то же время, деятельность сотрудников хозяйственного отдела (другого структурного подразделения) в настоящее время не предполагает активного участия работников в инновационной деятельности.

В существующей теории и практике психологии труда необходимо отметить отсутствие теоретически обоснованной целостной психологической модели инновационного потенциала субъектов труда; отсутствие научно обоснованных психологических критериев, показателей и уровней развития инновационного потенциала сложно структурированной организации; дефицит практико-ориентрованных, научно-обоснованных программ анализ и проектирования средств и условий труда (с учетом психологических особенностей субъектов труда), направленных на психологическое сопровождение развития инновационного потенциала субъектов тру-

да организации в соответствии с современными требованиями и задачами профессиональной деятельности.

Накопленные эмпирические данные и теоретические разработки в различных сферах профессиональной деятельности определяют направление вектора познания сущностных характеристик инновационного потенциала субъекта труда в качестве научного феномена.

Развитие личности в процессе профессиональной деятельности является важным объектом научных исследований в теоретическом и прикладном аспекте отечественной науки, предмет которых изменялся в соответствии с динамикой социально-экономических, трудовых отношений в обществе, развитием собственно психологии труда.

В определении понятия «групповой субъект труда» мы опираемся на представленное ранее понятие «социальный субъект», который представляет собой социальное образование, детерминированное системой каузальных, системно-структурных и динамических связей и обеспечивающее равновесие и поступательное развитие общественной системы в целом и отдельных ее частей. Он выражает себя в деятельности, обеспечивающей его связи и взаимодействие с внешним миром... Социальный субъект «встроен» в общественную систему как ее элемент и носитель, занимает в ней определенное место и выполняет в соответствии с ним те или иные функции. Вместе с тем он «строит» эту систему, обеспечивая своей деятельностью ее функционирование и развитие». [5]

В структуре профессионализма субъекта труда [1,2] выделяются динамические компоненты, такие как мотивационная сфера личности человека труда, профессиональные притязания, обучаемость, так и содержательные: профессиональные ценности, мировоззрение, целеполагание, профессиональное самосознание; выделяются операциональные характеристики: профессиональные способности, приемы и технологии как составляющие профессионального мастерства и творчества и др.

Деятельность субъекта труда [2] направлена на продуктивное выполнение профессиональных заданий, обусловленное творческой самодеятельностью и высоким уровнем профессиональной самоактуализации. Нельзя не сказать об адаптационном комплексе в структуре субъекта труда. В условиях жестко регламентированных норм деятельности, усложняющихся профессиональных задач, личность проявляет ориентировочную, конструктивную, смыслообразующую и целесообразную активность, направленную на поиск и актуализацию приемов регуляции профессиональной деятельности.

Если признаками социального субъекта выступают: социально регулируемая, социально-ориентированная деятельность;сознание и самосознание; сформированные потребности и интересы; социальное мышление, в котором представлены объективные мыслительные формы;субъектность как способность сознавания субъект-субъектных и субъект-объектных отношений, связей «Я» и «Мы», «Я-Мы», «Я-Они», «Мы» и «Они»; понимание значимости собственных действий и их роли в общем контексте социальной деятельности; перевод внешнеполагаемой цели во внутреннеосознаваемую и эмоционально принимаемую; свобода и ответственность как взаимополагаемые атрибуты жизнедеятельности группы и личности» [5]

То, задачей субъекта труда является обеспечение эффективной деятельности организации, создание или продвижение продукта, услуги. На основании результатов, полученных в проводимом нами исследовании, помимо представленных признаков социального субъекта, групповой субъект труда отличается еще рядом признаков, таких как суверенность (границы) группы, позиция, внутренняя скоордини-

рованность и комплементарность профессиональных действий, приемов; преобразование проблем в ряд последовательно и сообща выполняемых профессиональных задач; ориентированность на результат (или референцию, точку оценки); такое профессионально ценное качество, как доверие между членами группы; совладающие стратегии в групповом поведении; механизмы саморазвития группового субъекта труда (групповая рефлексия, самоконтроль и др.); компетенции; ценностно и атрибутивно представленная корпоративная культура. Инновационный потенциал группового субъекта труда с этих позиций выступает как интегративное качество группового субъекта, представленное формальными, динамическими, содержательными, собственно субъектными свойствами.

Понятие «групповой субъект труда» шире, чем просто «организация». Необходим анализ актуальных профессиографических характеристик самого процесса труда, инновационного потенциала субъекта труда. С позиций анализируемых научных подходов (комплексный, системный, субъектный, субъектно-деятельностный), групповой субъект труда может быть представлен как иерархическое единство разнородных субъектов труда (отделов, бригад, подразделений и т.п.) различной степени организационной сложности, масштаба, возраста, состояния, внутренней структуры, динамики развития, миссии, ключевых показателей эффективности и других характеристик.

Внедрение инноваций требует изучения психологических факторов субъектов труда, определяющих успешность инновационной деятельности сложно структурированной организации, а также связано с необходимостью разработки действующей психологической модели оценки инновационной готовности организации, апробации методов управления персоналом в условиях инновационной деятельности предприятия, позволяющих повысить эффективность проектов, оптимизировать профессиональное обучение и сам процесс внедрения нововведений. Необходимо отметить и практическую потребность в разработке методов разрешения психологических проблем управления инновационно-ориентированной организацией.

Литература

[1.] Акмеология /Под ред. А.А.Деркача. – М., 2002.

[2.] Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. – М., 2005.

[3.] *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального развития, М.: Академия, 2006. - 240 с.

[4.] *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. М., 1998.

[5.] *Яблокова Н.И.*Социальный субъект в условиях глобализации // Гуманитарные и социальные науки , - 2012. № 3

Мухамедов Т.Н., Москва

НОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Muhamedov T.N., Moscow

NEW ORGANISATIONAL FORMS IN MANAGAMENT

Иерархическая организация управления действует на основе непродуктивной модели согласованных решений, которая не позволяет делегировать ответственность отдельным лицам, и слишком часто состоит из людей, которые не имеют прямого доступа к информации о проблемах возглавляемой ими службы, не поддерживают прямых контактов с клиентами этой системы и не склонны к инновационной работе.

Сетевое управление является основным принципом взаимодействия власти и людей на любой территории [3].

Для того, чтобы система сетевого управления на территории работала, необходимо во взаимодействии с населением внедрять концепцию социального участия.

Функции социального участия. Участие – это понятие, объединяющее широкий набор ситуаций, при которых граждане вовлечены в процессы выработки и реализации социально значимых решений. Структуру социального участия на территории можно представить следующим образом.

Цели участия. Они делятся на два класса. Во-первых, участие в обсуждении программ обновления и составляющих ее проектов на протяжении их реализации. Это способствует установлению конструктивного диалога между властями и населением, позволяет им лучше понять позиции и трудности друг друга. Во-вторых, прямое участие жителей в различных изменениях. Это способствует формированию их в самостоятельную организованную социальную ситу, в особого субъекта социально политики.

Степень участия. Она представлена «шкалой участия», которая ограничена полюсами, на одном из которых принятие решений происходит только на уровне властей, а на другом – только на уровне граждан:

- участие с информированием: органы управления информируют (обычно постфактум) население о планах и решениях, которые следует исполнять;
- участие с реакцией: органы управления не только информируют граждан о своих планах, но и побуждают их давать устные или письменные реакции на эти планы и предложения;
- участие с дискуссией: органы управления не только информируют и побуждают граждан к реакции, но организуют собрания и слушания по поводу своих планов и предложений;
- участие в решении: граждане подключаются к процессу принятия решений в качестве полноправной стороны.

Важнейшей частью современной технологии организации труда является такой аспект психологии труда, как управление персоналом, построенном на принципах интрапренерства в системе управленческого взаимодействия [5].

В настоящий момент, при достаточно высоком уровне демократии, обязанным процессам социально-экономической глобализации, Интернету происходит переход к организациям нового типа – на принципах так называемого «интрапренерства» (внутреннего предпринимательства): построения коллектива, организа-

ции, предприятия как территории рынка, конкуренции, горизонтального разделения власти.

Уже имеющийся в мире опыт управления персоналом по-новому, указывающий на уже свершившийся факт появления «интрапренерских» организационных форм. Это становится очевидным из анализа большой междисциплинарной литературы, посвященной организациям нового типа, которые исследователи называют по-разному «креативными», «информационными», «сетевыми», «инновационными», «интеллектуальными», – но относительно которых сложилось единодушное мнение, что такие организации представляют собой:

- коллективы, где акцент делается не на доверии к правилам, а на доверии к ценностям, не на стратегии контроля и концепции «исполнителя», а на стратегии партнерства и концепции развития человеческих ресурсов;

- коллективы с ярко выраженной и усложненной трудовой мотивацией – у работников, ориентированных на самовыражение, развитие, творчество, предпринимательство, новаторство, участие в принятии решений;

- коллективы с развитой внутриорганизационной демократией;

- коллективы – реальные команды, составленные из работников с осознанным чувством корпоративного патриотизма;

- коллективы, где высшее руководство относится ко всем работникам организации как к кадровому капиталу партнерам, без которых, в силу их профессионализма, высокой квалификации, деловых и личностных качеств, организация не может обойтись ни при каких обстоятельствах;

- коллективы, живущие в системе сетевого управления, когда управление уже не привязано к служебным постам, а проявляется при столкновении людей, независимо от занимаемого ими положения, с конструктивно важными, критическими вопросами, и люди оказывают друг другу поддержку при их решении;

- коллективы, откуда уходит атмосфера страха, порождаемого менталитетом поиска ошибок и виновных (что свойственно иерархическим системам), и создается обстановка готовности рисковать, признания права совершать ошибки и учиться на них: традиционно практикуемые поиски слабых мест у отдельных работников заменяются институционализацией коллективных «арен обучения» с целью использования накопленного опыта и приобретения знания.

Приведенная характеристика новых организационных форм высвечивает суть *новой «интрапренерской» организационной культуры,* а именно: *социальное* взаимодействие больше не опосредствуется организацией, но, напротив, принципы организации оказываются производными от *социального* взаимодействия. Иными словами, сегодня человек как субъект, личность, деятель, гражданин приобретает принципиально новую (гораздо более высокую) степень свободы – коль скоро он впервые в истории человеческой цивилизации становится выше организации. Все более дефицитными, престижными и социально значимыми выступают такие ценности, как автономия, самобытность, самоопределение, самодеятельность.

Литература

[1] Акмеологические технологии личностно-профессионального развития государственных служащих. М., 2003.

[2] Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Кн. 4. Развитие ценностной сферы профессионала. М.: РАГС, 2001.

[3] Равен Дж. «Компетентность в современном обществе». М., 2002.

[4] Суслова Е.А. Психолого-акмеологические особенности личностного развития государственных служащих регионального управления //Психолого-акмеологическое обеспечение саморазвития личности в системе непрерывного образования. М., 2002.
[5] Томасон Дж. Управление персоналом //Управление человеческими ресурсами. М.-СПб., 2002.

Мяченков А.В., Москва

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КИНОЛОГА СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Myachenkov A.V., Moscow

PSYCHO-AKMEOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF CANINE SECURITY SERVICE UNDER EXTREME CONDITIONS

В современных условиях работа кинолога важна и актуальна, поскольку возросла активность террористов – как групповая, так и одиночек. Особую роль среди кинологов играют специалисты по поиску, выявлению и локализации взрывчатых веществ и взрывных устройств.

События последних нескольких лет показывают необходимость использования «связки» кинолог – собака. Предполагается высокое мастерство специалиста – кинолога в условиях применения: в местах массового скопления людей. Такие места всегда являются «лакомым куском» для террористов. Любой бесхозный предмет (явный или скрытый) может представлять опасность для здоровья и жизни окружающих, для кинолога и может нанести огромный ущерб материальным ценностям. Поэтому работа в таких условиях требует от специалиста - кинолога огромной выдержки, высочайшего профессионализма, психологической подготовки и стрессовой устойчивости.

Анализ практики подтверждает, что сотрудники часто не могут эффективно выполнять служебные обязанности (работы по угрозе взрыва, обследование бесхозных предметов, зачистки, и т.д.) по причине недостаточного уровня профессиональной подготовки.

Поскольку кинологи, задействованные в минно - розыскной работе подвергаются реальной опасности, то условия их работы приравниваются к экстремальным. Экстремальные условия деятельности характеризуются постоянным действием интенсивных экстремальных факторов, которые могут представлять потенциальную опасность, при этом негативные функциональные состояния выражены сильно, деятельность осуществляется с подключением резервных буферных возможностей. Работа в них требует восстановления.

Следовательно, возникает потребность в высококвалифицированных кадрах, осознающих необходимость соответствовать современным профессиональным требованиям, для осуществления профессиональных обязанностей. Однако недостаточная разработанность методологических и технологических основ их профессиональной подготовки; неразработанность вопросов моделирования этого процесса не позволяет эффективно его осуществлять.

Состояние проблемы исследования деятельности кинологов в экстремальных ситуациях в современной психолого-акмеологической литературе имеет определённые проблемы. Деятельность кинологов описана в виде решения задач по поиску и обнаружению людей под завалами, как следовая работа, поиск и преследование нарушителей, захват террористов и обезвреживание преступников. Практическая работа кинологов по поиску, обнаружению и локализации взрывчатых веществ и взрывных устройств, практически не описана.

Изучение теоретических аспектов профессиональной деятельности кинологов в экстремальных условиях в психолого-акмеологической литературе открывает новые страницы в деле повышения профессионализма кинологов. Адаптация основных положений к работе кинологов лишь вопрос времени.

Отечественные специалисты В.И.Лебедева, Е.Н.Мычко, В.В.Гриценко и другие зарубежные авторы (Рудольф Менцель, Уитни Леон, Хэчкот-Джеймс Эмма и другие) показали роль и место кинологии в обеспечении безопасности жизнедеятельности и функционировании крупных объектов.

А.А.Деркач, В.Г.Зазыкин, Ю.Н.Казаков, А.К.Маркова уделяют серьезное внимание процессу восстановления после работы в экстремальных условиях, чего нет в специальной литературе. Авторы акцентируют внимание на волевых характеристиках и их развитию, что тоже не отражено в специальной литературе по кинологии.

Описанием в литературе ДОСААФ охвачена только чисто техническая часть работы кинолога, в ней не учитывается опасность, исходящая от взрывных устройств с радиоуправляемым механизмом, взрывных устройств с часовым механизмом, мин - ловушек и взрывных устройств с элементом неизвлекаемости.

В психолого-акмеологической литературе также уделяется особое внимание подбору кадров по личностным характеристикам, чего нет в специальной литературе вовсе.

Работа отечественных и зарубежных специалистов представляет практический интерес, передается опыт работы. Но в этих работах отражена лишь техническая сторона дела, описаны плановые зачистки, передан опыт работы по поиску и обнаружению оружия, раскрытие преступлений, связанных с незаконной транспортировкой взрывчатых веществ.

Безусловно, это полезнейший опыт, но он не показан в динамике развития профессиональных качеств. К тому же, работа по зачистке может быть приравнена к работе в особых условиях, а не экстремальных, что мало соответствует освещаемой теме.

Симбиоз полученных результатов по изучению деятельности в экстремальных условиях и опыт минно-розыскной работы, полученный автором исследования, ставит своей целью ликвидировать этот пробел и способствовать воспитанию специалистов – кинологов, наделенных новыми качествами профессионалов.

Поскольку кинологи, задействованные в минно-розыскной работе подвергаются реальной опасности, то условия их работы приравниваются к экстремальным. Экстремальные условия деятельности характеризуются постоянным действием интенсивных экстремальных факторов, которые могут представлять потенциальную опасность, при этом негативные функциональные состояния выражены сильно, деятельность осуществляется с подключением резервных буферных возможностей. Работа в них требует восстановления.

Характерным для экстремальных условий деятельности является действие экстремальных факторов, которые и являются значимыми объективными причинами, влияющими на характер, содержание и качество деятельности специалистов

кинологов. Экстремальных факторов, формирующих условия деятельности как затрудненные, множество, они по своей природе деятельности отличаются значительным разнообразием. Наиболее распространёнными среди них являются:

– недостаток информации;
– жесткий дефицит времени;
– внезапность возникновения;
– опасность для жизни и здоровья;
– возникновение непредвиденных ситуаций;
– высокая степень ответственности;
– стресс, боязнь ошибок и неудач;
– эмоциональное напряжение разрушительного действия;
– возросшее психическое давление при совершении террористического акта на схожих объектах. Например, после совершенных террористических актов в аэропорту Домодедово, кинологи других подразделений крайне неохотно выезжали на объекты, иногда отказывались работать по угрозе взрыва.

Работа по угрозе взрыва несет в себе большую психологическую нагрузку, поскольку заведомо неизвестно реальна ли угроза. Террористы устанавливают часовой механизм либо на время «Ч», либо на время «Ч 30 минут». Начинать проверку объекта на наличие взрывчатых веществ и взрывных устройств «без 5 минут Ч» или «в 25 минут следующего часа» опасно последствиями. Многие кинологи отказываются начинать работу. Обследование бесхозного предмета чревато использованием радиоуправляемого механизма, которое приведет в действие взрывное устройство в любую секунду.

Профессиональная деятельность кинологов структурно может быть представлена как состоящая из следующих компонентов:

– гностического (или исследовательского) компонента, включающего анализ ситуации, формирование задачи, получение новых знаний, необходимых для ее эффективного решения, анализа процесса решения задачи, результатов решения, сопоставления искомого результата с реальным;
– проектировочного, включающего действия, связанные с антиципацией, «забеганием вперед» - предвидением возможных последствий от решений системы задач, в течение всего обозримого времени, на которое ведется планирование;
– конструктивного компонента, включающего действие, связанное с композиционным построением предстоящей работы;
– коммуникативного компонента, включающего в себя действие, связанное с установлением наиболее целесообразных взаимоотношений с окружающими людьми в процессе непосредственного взаимодействия с ними, в ходе решения задач профессиональной деятельности;
– организаторского компонента, связанного с установлением эффективных взаимодействий

Деятельность кинологов на гражданских объектах не может быть скопирована с работы военных кинологов, так как боевое и гуманитарное разминирование имеет принципиальное различие. А именно: на гражданских объектах могут пострадать третьи лица, далеко не всегда можно уничтожить взрывное устройство на месте. Любые места массового скопления людей - «лакомый кусок» для террористов. Работа кинологов по зачистке гражданских объектов (аэропортов, вокзалов и т.д) сопряжена с опасностью обнаружения бесхозных предметов. Любой бесхозный предмет в местах массового скопления людей рассматривается как потенциально опасный.

После совершения террористических актов основные силы спецслужб направляются на ликвидацию последствий. Одновременно «оголяются» другие жизненно-важные объекты, так как силы переведенные на «режим усиленного несения службы» стянуты к месту совершения терракта. Террористы используют этот прием для совершения новых незаконных операций для причинения еще большего вреда, а оставшиеся кинологи на «оголенных» объектах понимают степень ответственности и возросшую психологическую нагрузку. Такая ситуация сказывается на психическом состоянии.

Негативные психические состояния воспринимаются как отрицательные эмоции или неприятные соматические ощущения. В этом и заключается самая важная особенность деятельности кинологов в экстремальных условиях.

Действие экстремальных факторов приводит к возникновению у кинологов негативных психических состояний, типа динамического рассогласования, которые отрицательно сказываются на результате профессиональной деятельности и снижают ее эффективность и надежность, приводят к нарушению структуры деятельности. При этом во многих случаях, кинолог даже не осознает, что изменяется регуляция деятельности и снижается ее качество.

В большинстве случаев компенсация отрицательного влияния негативных функциональных состояний осуществляется кинологами за счет волевых усилий с подключением резервных возможностей. Резервные возможности должны быть функциональными, то есть связанными с запасом умений, навыков, знаний, но используемыми в чрезвычайных ситуациях. В этом состоит принципиальное отличие акмеологического подхода от других, в которых резервные возможности рассматриваются главным образом как резервы организма.

Деятельность кинологов в экстремальных условиях всегда осуществляется на фоне негативных психических состояний (отметим, что в данном случае «фон» рассматривается в широком смысле, в том числе и как значимый фактор, имеющий непосредственное влияние). Психические состояния хоть и являются фоном, но фоном активно влияющим на протекание психических процессов, а следовательно и психические механизмы регуляции деятельности. В то же время, они влияют и на свойство личности, в последнем случае мы имеем дело с явлениями, так называемая профессиональная деформация личности.

Поэтому при организации деятельности в экстремальных условиях необходимо применять компенсаторные меры в виде дополнительной профессиональной подготовки, технического или информационного обеспечения.

Компенсация действия экстремальных факторов и негативных психических состояний осуществляется главным образом за счет волевых усилий.

Совершенство волевой регуляции деятельности кинолога раскрывается в проявлении его способности быстро повышать свою активность (энергичность), снижать излишнюю активированность (выдержка), сохранять оптимальную организацию психических функций при возникновении опасности(смелость) и при нарастающем утомлении или действии факторов, вызывающих страдание (терпеливость).

Эти качества - энергичность, выдержка, смелость и терпеливость, являются первичными волевыми качествами. В ходе накопления жизненного опыта первичные волевые качества кинологов постепенно «обрастают» знаниями и умениями осуществлять волевую регуляцию различными способами, компенсирующими недостаточно эффективное проявление волевых усилий.

Подсистема профессионально-важных качеств имеет особое значение. Профессионально-важным являются такие качества и свойства личности, которые

влияют на эффективность выполнения деятельности. Они разнообразны (от нейрофизиологических свойств до личностно-волевых). С этой точки зрения, принципиальным является то, что качество деятельности зависит от уровня развития данных профессиональных качеств и их количества.

Одной из важнейших задач обеспечения эффективности и надежности деятельности в экстремальных условиях является формирование психологической готовности кинолога. Кинолог должен не только знать, какие экстремальные факторы могут действовать, и к чему они приведут. Но и быть настроенным на эффективную работу в таких условиях и соответствующим образом настраивать тех, с кем осуществляет взаимодействие.

Что же такое психологическая готовность и каким образом ее следует формировать и поддерживать на должном уровне? Чтобы ответить на этот вопрос, следует рассмотреть характеристики реагирования специалистов на возникающие экстремальные факторы. Психологические исследования свидетельствуют, что само появление экстремальных ситуаций может вызвать различные формы поведенческих реакций, наиболее распространёнными из которых являются следующие:

– приспособительно-защитные (типа ориентировочного исследовательского рефлекса);

– сложные интеллектуальные действия, связанные с оценкой обстановки, формированием стратегии деятельности в изменившихся условиях, тщательным анализом ситуации, выдвижением гипотез, выработкой решений, его реализацией, коррекцией, организацией взаимодействий;

– стохастические нецеленаправленные.

Согласно другим данным, поведенческие реакции в условиях действия экстремальных факторов могут быть следующими:

- возникновение ступора (преобладание тормозных процессов, заторможенность действий вплоть до полного их прекращения);

– возрастание активности, сопровождающаяся существенным снижением организованности и целенаправленности управленческих действий (нецеленаправленная чисто двигательная активность);

– увеличение активности, сопровождающаяся повышением организованности и эффективности деятельности.

Психологическая готовность должна проявляться в поведенческих реакциях. По мнению специалистов (Аминев Г.А., Белоус В.В., Голубева Э.А., Русалов В.М., и др.), в первую очередь, это связано с индивидуальными особенностями, в частности, типом нервной системы (для лиц с сильным типом нервной системы характерны именно отмеченные конструктивные формы поведения). Согласно другой точке зрения, различные формы поведенческих реакций в экстремальных условиях зависят главным образом от уровня саморегуляции (Конопкин О.А., Нерселян Л.С., Пушкин В.М), которые может быть как связанным с индивидуальными особенностями, а может и специально вырабатываться. Чем выше уровень саморегуляции, тем выше функциональная активность, стрессоустойчивость и как следствие - эффективность и надежность деятельности.

В настоящее время создан сверхчувствительный «электронный нос», способный уловить пары взрывчатых веществ в количестве 10 грамм, но «электронный нос» нестабилен в работе и часто выходит из строя. Средний собачий нос способен уловить пары взрывчатых веществ в количестве 10 грамм. Эту способность люди используют для предотвращения террористических актов и других целей.

Для того, чтобы собачий нос служил на благо мира и безопасности ему необходимы такие качества, как высокий поисковый рефлекс, смелость, выносли-

вость, интерес к работе. «Связка» кинолог – служебная собака рассматривается как одно целое. Как бы хорошо не была подготовлена собака, она будет работать только с человеком, имеющим с ней прекрасный контакт. Для этого необходимо собаку готовить с щенячего возраста, желательно, чтобы подготовка проходила в местах будущей работы.

Отбор собак для будущей работы лучше производить с учетом типа нервной системы. Наиболее подходящий тип нервной системы для минно – розыскной работы – сангвинники, флегматики, холерики.

Рассматриваемый тип нервной системы абсолютно подходит для собак любых пород. Полностью исключаются при отборе собаки с меланхоличным типом нервной системы. Совершенно не подходит для минно – розыскной работы собаки, имеющие антропофобию, таковым являются, например, шакало- псовые гибриды, культивируемые кинологическим отделом службы авиационной безопасности авиакомпании «Аэрофлот».

Собаки должны вести поиск взрывчатых веществ в различных условиях: на улице; в помещениях; на автотранспорте; в терминалах транспортных узлов; на рынках; и других местах массового скопления людей.

Это под силу только служебным собакам, таким как овчарки, ротвейлеры, лабрадоры, спаниели и другие. Бывают смышленными дворняги, но их активность, работоспособность и выносливость невелики.

Поиск приходится вести на воздушных судах, в поездах, в грузе, в багаже и т.д., но самое ответственное – вести поиск на человеке (перевозчиком ВВ), суметь распознать «пояс шахида». Помимо перечисленных характеристик, служебная собака должна быть лояльна к людям, так как в толпе могут быть и дети.

Собака не понимает какую работу она выполняет, для нее это просто игра. «Поиграть» вместе с кинологом она выходит на объект праткически каждый день. Обнаружив ВВ, служебная собака дает знать посадкой, либо укладкой, реже голосом (опасность срабатывания мины-ловушки).

При положительном реагировании собаки на ВВ резко возрастает психическое напряжение кинолога. Такое состояние кинолога передается собаке, что выражается в повышении на порядок ее поисковой активности и полном исчезновении усталости, если таковое накопилось в процессе текущей работы.

Автору данной работы не раз приходилось отрабатывать обнаружение и вызывать саперов в условиях работы аэропорта «Шереметьево». К счастью, обходилось без взрывов.

Такая собака не просто друг человека или партнер, а самый настоящий друг. Важный момент – если собака работает не на поводке, а свободно, в этом случае она не чувствует ограничений и полностью отдается «игре».

Опытный кинолог-профессионал знает особенности своих служебных собак и учитывает их в работе. Собаки, как и люди, тоже умеют «врать». Такое случается, если накопилась усталость и собака совершает ложное обозначение, выпрашивая лакомство или игрушку.

Как узнать что не нужно вызывать саперов? Для этого отрабатывается «привязка» к запаху взрывчатых веществ и команда «покажи». Если «показать» нечего, то служебная собака продолжает поиск. Отработка таких навыков требует от кинолога высокого мастерства, если не сказать виртуозности. При подозрении на обнаружение ВВ к работе подключается вторая собака, которая должна «подтвердить». В этом случае, к опасному предмету лучше не подходить и исключить допуск к нему граждан.

Как уберечься от взрыва, работая «в связке»? Для этого делается пуск собаки к обследуемому объекту, но собака привыкла работать рядом или на небольшом удалении от кинолога. При подозрении на ВУ делается пуск на несколько метров (10-20). Опытные кинологи делают пуск на 50 метров и более. Для такого результата требуется высочайшее мастерство от кинолога.

Работа в экстремальных условиях - на объектах гражданской авиации крайне ограничена во времени, особенно это касается работы на воздушном судне, по угрозе взрыва. Здесь медлить нельзя. Важно быстро найти и локализовать ВУ, чтобы уберечь самолет от разрушения.

Еще важно помнить, что один час задержки самолета, обходится авиакомпании в $35 000. Кинологу нужно быстро мобилизоваться, зажечь азартом собаку и приступить к работе. В такие минуты не мешает ничего, не чувствуется ни неудобств, ни времени суток, ни непогоды. Человек и собака – одно целое.

Вот объект обследован, формальности соблюдены. Лишь закончив работу, осознаешь всю опасность. Затем наваливается сильная усталость, что отдых становится жизненной необходимостью. Время и опыт позволяют быстро восстанавливать силы.

Кинологу необходимо умение работать в команде, команда формируется из коллег. Здесь взаимопонимание является жизненной необходимостью. Подстраховка важна всегда. Кинологи, работавшие в экстремальных условиях, понимают друг друга без слов. Достаточно жестов и взглядов.

Впечатление такое, что в экстремальных ситуациях, в минуты сильного психического напряжения они думают на одной волне. Еще важно, чтобы собака напарника дружила с твоей собакой, это нужно чтобы, в самый ответственный момент собаки не разыгрались или что еще хуже не начали выяснять отношения.

Для работы в экстремальных условиях требуется творческий тандем. Автору данной работы приходилось совершать до 5 выездов за ночь по угрозе взрыва. Опыт предыдущих лет работы позволял быстро мобилизоваться и быстро восстанавливать силы и эмоциональное состояние.

Подход к работе в экстремальных условиях должен быть комплексным. Помимо опыта, умения мобилизоваться, готовности к экстремальным действия, воле и выдержке необходимо увидеть проблему глазами террориста – куда бы спрятать ВУ, чтобы нанести максимальный вред. И одновременно увидеть проблему глазами сапера – как подойти к проблеме с минимальными потерями или избежать их совсем.

Профессиональная деятельность кинологов отличается по содержанию, структуре необходимостью действовать в весьма сложных, так называемых экстремальных ситуациях. При этом результативность выполнения профессиональных обязанностей должна обеспечиваться высоким уровнем сформированности у будущих кинологов профессионально важных умений и навыков, соответствующих физических и психических качеств, адаптации к специфике профессиональной деятельности, высоким уровнем профессиональной работоспособности.

Опыт работы, полученный автором данного исследования подтверждает, что сотрудники часто не могут эффективно выполнять служебные обязанности (работы по угрозе взрыва, обследование бесхозных предметов, зачистки, и т.д.) по причине недостаточного уровня профессиональной подготовки.

Подготовка специалиста кинологической службы существенно отличается от подготовки других специалистов. Для того чтобы стать специалистом-кинологом, обучаемый должен лично подготовить (выдрессировать) закрепленную за ним собаку. При этом полноценное овладение профессией в значительной степени зави-

сит от глубины усвоения теории служебного собаководства и возможно только в процессе практической работы с животным.

Результативность обучения специалистов-кинологов и качество подготовки собак определяется отношением обучаемых к делу, их любовью к животным и желанием стать кинологом. Работа с собаками требует от будущего кинолога большой выдержки, хладнокровия, терпения и творческого подхода, поэтому не каждый способен овладеть искусством дрессировки и стать настоящим специалистом.

Необходим тщательный отбор кандидатов, которые в последующем будут высококвалифицированными специалистами кинологической службы.

Специфика процесса подготовки будущего кинолога заключается в неразрывном единстве морально-физической подготовленности и опыта профессиональной деятельности в качестве субъекта.

Поиск путей эффективного процесса подготовки будущих кинологов привел нас к необходимости разработки рекомендаций подготовки будущих кинологов.

В первую очередь необходимо провести тестирование будущих кинологов на профессиональную пригодность этой профессии специально разработанными практикумами, тренингами, имитационным моделированием по формированию профессиональной подготовленности будущих кинологов и наличие мотивационно-потребностной ориентации будущих кинологов на профессиональную деятельность.

Профессиональный отбор будущих кинологов в специальных учебных заведениях в общем виде представляет собой (в желательном варианте) четыре последовательных ступени: социально-правовую, медицинскую (включая углубленный психиатрический аспект), психологическую (включая психофизиологический аспект) и конкурсно-экзаменационную.

Для осуществления профессиональной подготовки будущих кинологов имеются разработки спецкурсов и факультативов: «Организация кинологической деятельности», «Тактика применения собак в служебной деятельности», «Алгоритм работы кинолога» и практикумы, тренинги по работе с собаками и розыску.

Компонентами оценки профессиональной подготовки будущих кинологов выступают следующие: мотивационный, когнитивный, волевой, операциональный, диагностический, которые проявляются на высоком, среднем, низком уровнях.

Все компоненты находятся во взаимосвязи и взаимозависимости, обеспечивая процесс качественной подготовки будущих кинологов к осуществлению профессиональной деятельности.

Потребностно-мотивационная составляющая предполагает устойчивое стремление к качественному осуществлению профессиональной деятельности, к совершенствованию своей морально-физической и оперативно-служебной подготовки, высокую работоспособность.

Общая характеристика мотивационной сферы кинологов может иметь разный характер: доминантный - ориентацию на содержание профессиональной деятельности, творчество и избирательную активность, на дело, стабильно высокий уровень притязаний; ситуативный – зависимость деятельности от обстоятельств, ориентацию на внешние факторы (заработок, место жительства и прочее), исполнительскую деятельность; конформистский - зависимость от окружения.

Высокий уровень профессиональной подготовки будущих кинологов характеризуется высокими мотивами к профессиональной деятельности, знанием ее специфики, высокой морально-физической подготовкой; умением контролировать эмоциональное состояние и быстро принимать решения в экстремальной ситуации; умением брать на себя ответственность; умением адекватно оценивать результаты

своей деятельности, высокими умениями самоорганизации и владение аутопсихологической компетентностью; умением анализировать профессиональные ситуации.

Средний уровень профессиональной подготовки будущих кинологов характеризуется мотивами профессиональной деятельности при поддержке со стороны сотрудников, знанием ее специфики, средней морально-физической подготовкой; умением контролировать эмоциональное состояние и принимать решения в экстремальной ситуации по указанию; умением брать на себя ответственность по указанию старших по званию; умением адекватно оценивать результаты своей деятельности, умениями самоорганизации и самостимулирования; умением анализировать профессиональные ситуации.

Низкий уровень профессиональной подготовки будущих кинологов характеризуется фрагментарными мотивами профессиональной деятельности, низкими знаниями ее специфики, низкой морально-физической подготовкой; неумением контролировать эмоциональное состояние и быстро принимать решения в экстремальной ситуации; неумением брать на себя ответственность; неумением адекватно оценивать результаты своей деятельности, низкими умениями самоорганизации и самостимулирования; не умением анализировать профессиональные ситуации.

Для выявления уровня подготовки в специализированных учебных заведениях будущих кинологов используются различные методы диагностики и методики: исследовательские беседы, опрос, наблюдение, тесты на исследование терпимости, на определение степени самостоятельности, на выявление уровня самооценки, тест А. Ассингера (оценка агрессивности в отношениях), методика «Самооценка эмоциональных состояний», экспертные оценки, биографический метод.

Использованные методики исследовали уровень подготовки у большинства желающих быть кинологами и выявили: недостаточность профессиональных знаний по особенностям профессиональной деятельности; слабые умения и навыки самоуправления; низкая физическая подготовка, неадекватная самооценка, морально-волевая неустойчивость и др.

Опыт минно-розыскной работы автора исследования показывает, что лишь 15-20 % желающих стать кинологами обладают необходимым уровнем подготовки для осуществления эффективной профессиональной деятельности.

Подготовку будущих кинологов необходимо начинать с изучения обще профессионального раздела, являющегося основой глубокого усвоения обучаемыми других разделов кинологии. Основы физиологии ВНД собак изучать до начала практических занятий с таким расчетом, чтобы знания обучаемых о рефлекторной теории служили основой правильного понимания и выполнения приемов дрессировки, их сознательного и активного отношения к работе с собаками.

Особое место имеет практика дрессировки собак как одна из ключевых составляющих специальной подготовки, которая направлена на решение следующих задач: привитие будущим кинологам практических навыков и умений правильной дрессировки служебных собак и применению их на службе; подготовка будущих кинологов закрепленных за ними собак для службы.

Важным средством воспитания будущих кинологов является их широкое и активное вовлечение на посещение выставок, соревнований, участие в семинарах, проводимых клубами служебного собаководства, а также проведение практических занятий с сотрудниками спецслужб.

Подводя итог, выделяем акмеологические условия, способствующие процессу подготовки будущих кинологов: развитие потребностно-мотивационной ориентации будущих кинологов на профессиональную деятельность; использование

практикумов, тренингов, имитационного моделирования, направленных на повышение эффективности профессиональной подготовленности будущих кинологов; первичное и вторичное тестирование будущих кинологов средствами психодиагностики; активное вовлечение на посещение выставок, соревнований, участие в семинарах, проводимых клубами служебного собаководства.

В заключение отметим, что особенности профессиональной деятельности кинологов в экстремальных ситуациях в современной литературе недостаточно представлены. Это может быть связано с недостатком информации, низким процентом профессионалов высокого уровня, задействованных в минно-розыскной работе, низкой заинтересованностью руководителей кинологических отделов в повышении профессионального уровня специалистов кинологов, формальностью подходов к повышению квалификации специалистов.

Крайне редко проводится анализ деятельности кинологов в экстремальных условиях (работа по угрозе взрыва, при обнаружении ВВ и ВУ), не делаются выводы, не накапливается и не передается опыт работающим и начинающим специалистам.

Наша работа призвана обобщить опыт работы в экстремальных условиях, принять на вооружение рекомендуемые меры по повышению профессионализма специалистов кинологов и дальнейшего совершенствования их профессионального мастерства, волевых качеств, эмоциональной устойчивости, готовности к экстремальным действиям и умению быстро восстанавливаться.

Литература

[1]. Авдеев В.В. Психотехнологии решения проблемных ситуаций. М.,1996.

[2]. Вотинов, А. А. Специфика отборочного тестирования в процессе профессиональной подготовки будущих кинологов. Вестник ВятГГУ. – 2011. – № 1.

[3]. Вотинов, А. А. Взаимосвязь профессиональной подготовки и морально-волевой сферы у будущих кинологов. Москва: Изд-во МосГУ, 2006.

[4]. Вотинов, А. А. Современные тенденции в подготовке будущих кинологов в специализированных вузах. Киров: Изд-во ВСЭИ, 2010.

[5]. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. М., 2000.

[6]. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Методы акмеологических исследований. М., 2010.

[7]. Деркач А. А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала. М.: Изд-во РАГС, 2000.

[8]. Деркач А. А., Зазыкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. М.:1998. – 169с.

[9]. Лебедев В.И. Руководство дрессировки полицейских и военных собак.

[10]. Сидоренков С.В. Роль и место предмета «Тактика применения собак» в подготовке офицера-кинолога для внутренних войск. Материалы научно-практической конференции. Пермь

[11]. Служебное собаководство. Изд-во ДОСААФ, 1968.

[12]. Уитни Леон. Психология собаки. Основы дрессировки собак.

Новиков С.А., Москва

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ СОВРЕМЕННОГО ВОЕННО-МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Novikov S.A., Moscow

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF THE HEAD OF MODERN MILITARY MEDICAL INSTITUTION

Необходимость выработки психологически грамотного подхода к управленческому труду стало одной из актуальных задач в области теоретических исследований, так как современное понимание управленческого труда военно-медицинских учреждений предъявляет новые требования к организации и структуре труда руководителя военно-медицинского учреждения.

Проблема детерминант труда руководителя военно-медицинского учреждения актуальна в методологическом плане, потому что позволяет раскрыть новые психологические методы, способы и средства организации труда руководителя военно-медицинского учреждения.

Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы, посвященный состоянию проблемы исследования показал, что управленческий труд исторически изучался как с позиций теории психологии, так и практико-ориентировано. Это позволило выявить сущностные характеристики труда руководителя современного военно-медицинского учреждения:

- *баланс субъект-субъектного, субъект-объектного и объектно-субъектного характеров управленческого труда*, так как руководитель выступает и субъектом, и объектом своей деятельности. При этом в исследовании применены основные положения теории субъектного подхода, разработанные в трудах К.А. Абульхановой, Б.Г. Ананьева, Л.И. Анцыферовой, Е.А. Богданова, А.А. Бодалева, А.В. Брушлинского, А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, Е.А. Климова, О.В. Москаленко, А.С. Огнева, С.Л. Рубинштейна, М.Ф. Секача и других;
- *экстремальность этого вида труда* следует из того, что деятельность руководителя этого учреждения осуществляется в экстремальных условиях, так как любое решение руководителя и его подчиненных-врачей связано со здоровьем и жизнью больного;
- *особая социальная роль руководителя военно-медицинского учреждения:* он выступает для больных непосредственно или опосредованно как советчик, иногда не только по проблемам здоровья и лечения, но и по вопросам жизни. При этом руководитель в ситуации рекомендаций больному берет ответственность на себя, нередко это гиперответственность, которая ведет к эмоциональной нагрузке на руководителя;
- *своеобразная целеполагающая и мотивационная деятельность руководителя - для себя, подчиненных, больных, при этом понимание психологической и этической значимости и роли целей и мотивации для общего дела и для каждого сотрудника и больного*;
- *особый характер понимания профессиональной успешности труда этого руководителя*.

При анализе труда руководителя современного военно-медицинского учреждения важно продифференцировать разные ситуации организации этого труда. Представляется важным выявить следующие ситуации:

- мирная ситуация, ситуация отсутствия реальной угрозы жизни как самого руководителя военно-медицинского учреждения, так и других людей (подчиненных, членов военных подразделений и др.);
- «предвоенная» ситуация, когда угроза существует, но ситуация не ясна (например, подготовка мобилизации коллектива военно-медицинского учреждения в опасные и экстремальные условия);
- «военная» ситуация, ситуация в боевых условиях.

Такая классификация ситуации организации труда руководителя современного военно-медицинского учреждения позволяет расставить акценты в содержании труда и выявить детерминанты труда. Так, в *мирной ситуации* руководитель современного военно-медицинского учреждения все свое внимание направляет на решение профессионально-управленческих и гуманитарных задач, в том числе здоровьесбережение как коллектива военно-медицинского учреждения, так и тех больных, кто проходит лечение в условиях военно-медицинского учреждения, развитие коллектива военно-медицинского учреждения (сплоченность, создание рабочей атмосферы и др.). В *«предвоенной»* ситуации руководитель военно-медицинского учреждения ставит задачи максимальной подготовки к различным вариантам развития данной ситуации и мобилизации всех ресурсов для любого исхода ситуации. При этом надо учесть «эмоционально-волевую составляющую» труда как самого руководителя военно-медицинского учреждения, так и его подчиненных – вероятность угрозы жизни и деятельности людей влечет за собой дестабилизацию внедренных форм профессионального труда, эмоциональной нестабильности и др. В этой ситуации результативность труда всего военно-медицинского учреждения зависит от волевых качеств руководителя. В *«военной»* ситуации от руководителя военно-медицинского учреждения требуется четкое и своевременное выполнение профессионально-управленческих, боевых и других задач. При этом, усиливается влияние «эмоционально-волевых» процессов, так как угроза жизни людей реальна.

Выявленные сущностные характеристики и ситуации организации труда руководителя военно-медицинского учреждения позволили выявить психологические детерминанты этого труда.

Под психологическими детерминантами труда руководителя современного военно-медицинского учреждения в исследовании понимаются условия и факторы данного процесса.

К психологическим условиям труда руководителя военно-медицинского учреждения отнесены:

- в мирной ситуации: *социально-психологические*: решение социальных проблем руководителя (материальное обеспечивание и стимулирование труда, материально-техническая база учреждения; обеспечение высокого престижа и статуса руководителя в обществе и др.); развитие управленческой рефлексии; гуманизация подготовки руководителей, личностно-ориентированный и субъектный подход к обучению руководителя в условиях переподготовки и повышения квалификации; *организационно-управленческие*: организация благоприятного психологического климата в коллективе; учет новизны в управлении и качестве процесса профессиональной деятельности; подготовленность соответствующих руководящих кадров к реализации требований к подготовке руководителя, организаторская деятельность руководителя; личностно-ориентированный и субъектный подход к подчиненным; обратная связь и др.; *личностные*: максимальное обеспечение в ходе профессио-

нальной деятельности субъектной позиции руководителя; становление активной позиции в отношении использования индивидуальных потенциальных возможностей в соответствии с требованиями профессиональной деятельности и условиями ее осуществления, установка на раскрытие психологических резервов личности руководителя, свойств и закономерностей мышления, памяти и усвоения информации, управленческих способностей. ориентация руководителя на самореализацию, саморазвитие и самосовершенствование в профессионально-управленческой деятельности;

• в «предвоенной ситуации»: *социально-психологические*: решение эмоциональных проблем подопечных; *организационно-управленческие*: организация благоприятного психо-эмоционального климата в коллективе военно-медицинского учреждения; организация мероприятий по предотвращению дестабилизации внедренных форм профессионального труда, эмоциональной нестабильности и др.; *личностные*: максимальное проявление волевых качеств руководителя, установка на раскрытие психологических резервов личности руководителя, свойств и закономерностей эмоционально-волевой сферы всех членов коллектива военно-медицинского учреждения;

• в «военной» ситуации: *социально-психологические*: активизация познавательной, творческой и практико-ориентированной деятельности руководителя в боевых условиях; *организационно-управленческие*: организация всего коллектива военно-медицинского учреждения на решение боевых задач; подготовленность соответствующих руководящих кадров военно-медицинского учреждения к решению боевых задач и др.; *личностные*: максимальное обеспечение эмоционально-волевой регуляции профессионально-управленческой деятельности руководителя военно-медицинского учреждения; готовность к непредвиденным ситуациям в процессе выполнения профессионально-управленческой деятельности и гражданского долга.

К психологическим факторам труда руководителя военно-медицинского учреждения причислены:

❖ в мирной ситуации: *мотивационно-целевой* – разработка целей и мотивации деятельности руководителя; психологическая готовность руководителя к формированию управленческих способностей как основы совершенного уровня профессионально-управленческой деятельности; формирование мотивации, целеполагания и корректировка целей достижения совершенного уровня профессионально-управленческой деятельности руководителя современного военно-медицинского учреждения; формирование адекватных самооценки и уровня притязания; коррекция личностно-профессиональных качеств с целью формирования совершенного уровня профессионально-управленческой деятельности руководителя современного военно-медицинского учреждения, формирование направленности руководителя на достижение высоких результатов личностно-профессионального развития, формирование имиджа; профессиональная направленность руководителя современного военно-медицинского учреждения; *креативно-когнитивный* – инновационно-содержательная и информационная подготовка руководителя к эффективной управленческой профессиональной деятельности; наличие информации о методах и способах развития и формирования совершенного уровня профессионально-управленческой деятельности руководителя современного военно-медицинского учреждения; *рефлексивно-развивающий* - развитие рефлексии, в том числе и управленческой; воспитание готовности руководителя к личностно-профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию; ориентация руководителя на самореализацию, саморазвитие и самосовершенствование в профессио-

нальной деятельности, формирование притягательности управленческого труда руководителя современного военно-медицинского учреждения;

❖ в «предвоенной ситуации»: *познавательно-мобилизирующий* – информационная и эмоционально-волевая подготовка руководителя к эффективной управленческой профессиональной деятельности в боевых условиях; наличие информации о всевозможных методах и способах развития «предвоенной» ситуации организации труда руководителя современного военно-медицинского учреждения; мобилизация всех ресурсов коллектива военно-медицинского учреждения к решению возможных боевых задач; *аналитико-организацинный* – анализ «предвоенной» ситуации и вариантов ее разрешения; организация коллектива военно-медицинского учреждения на решение возможных боевых задач; *прогностико-контролирующий* – контроль за подготовкой всего коллектива военно-медицинского учреждения к решению вероятных профессиональных задач в боевых условиях; прогноз развития «предвоенной» ситуации и деятельности коллектива военно-медицинского учреждения в этих условиях;

❖ в «военной» ситуации: *организационно-регулирующий* – четкая и своевременная организация выполнение профессионально-управленческих, боевых и других задач; регуляция эмоционального состояния и боевого настроя всего коллектива военно-медицинского учреждения; *профессионально-воспитывающий* - формирования позитивного образа руководителя (доминирование позитивных качеств, дружелюбие, альтруистичность) и личного примера руководителя военно-медицинского учреждения в боевых условиях; *социально-перцептивный* – формирование социально-перцептивной концепции руководителя современного военно-медицинского учреждения как одной из возможностей контроля за коллективом военно-медицинского учреждения и больными и ранеными.

Это позволило разработать технологию учета психологических детерминант труда руководителя современного военно-медицинского учреждения, внедрение которой привело к оптимизации процесса личностно-профессионального развития как самого руководителя, так и его подчиненных.

Литература

[1] Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. М.: РАГС, 1998.

[2] Деркач А.А., Сайко Э.В. Субъектность субъекта в акмеологическом развитии и проблемы его субъектного самоосуществления. //Мир психологии. 2008. №3(55) С.205-219.

[3] Закирова Т.М., Москаленко О.В. Акмеологические условия и факторы оптимизации процесса развития акмеологической успешности руководителя как системообразующего фактора профессионализма кадров управления. М., МААН, 2007.

Панадин И.Е., Москва

ГОРНЫЕ ФИЛЬМЫ КАК ИСТОРИЧЕСКИЙ ИСТОЧНИК ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ВЕЙМАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Panadin I.E., Moscow

MOUNTAIN FILM AS A HISTORICAL SOURSE ON SOCIAL PSYCHOLOGY OF THE WEIMAR REPUBLIC

Обычно в исследовательской работе по истории речь идет об анализе события. Я же в своей работе решил не анализировать исторические события, а рассмотреть серьезное явление – социальную психологию в контексте истории. Речь идет о психологии немецкого обывателя в эпоху Веймарской республики. Для того, чтобы определить стремления, комплексы, идеалы, сложившиеся в то время, я взял необычный и редко используемый в научной литературе источник - особый жанр немецкого художественного кино. Именно в эпоху Веймарской республики сложился жанр *горного фильма*, произведения которого я и использовал в качестве своего основного источника.

Актуальность нашей работы очевидна. В России сейчас, также как и в Веймарской республике в 20-ые годы XX века, переломная эпоха. В обеих странах произошла демократизация общества, ведь в России многопартийность пришла на смену однопартийной системе, а в Веймарской республике сменилась форма правления с монархии на республику. Веймарская республика после подписания Версальского мирного договора потеряла свои пограничные территории. СССР распался. К тому же, обе страны перестали быть изолированными от мирового сообщества. С завершением I мировой войны в Веймарской республике, и с распадом СССР, в обеих странах стали налаживаться международные связи. К тому же наблюдался высокий рост преступности, экономические кризисы, политический хаос, падение нравственности. Поэтому в моей работе будет любопытна попытка анализа общественной психологии на примере художественного кино, которая может быть использована и в анализе современной психологии россиян.

Сразу хочу предупредить, что данная проблема ставилась в научной литературе только один раз. Немецкий психолог Зигфрид Кракауэр предпринял попытку психологического анализа немецкого кино. В 1943 году в эмиграции он написал книгу, посвященную трем десятилетиям немецкого кино (10-е – 30-е годы), всем его жанрам. Однако фильмы он анализировал по воспоминаниям, что привело к поверхностному анализу.

Ключевыми терминами в моей работе являются архетип в трактовке Карла Юнга и социальная психология в понимании современной исторической науки.

Свою работу я разделил на три части. В первой части я рассматриваю горные фильмы как феномен исключительно немецкой кинематографии того времени. Я обратил внимание, что в других странах в это время: США, Франции, Великобритании, СССР не снимались фильмы на горную тематику. Поэтому я поставил для себя цель определить, почему именно немцы были столь заинтересованы этой проблемой (горы, их покорение, сильные люди, участвующих в горном восхождении). Также я попробовал разобраться в зреющих в обществе проблемах, которые и способствовали съемкам подобных фильмов.

Во второй части я попытался найти тенденции изменений в самих фильмах. Меня заинтриговало, что горные фильмы, на самом деле, могут проявляться в са-

мых разных жанрах. Есть комедия, приключенческий фильм, триллер, мистика. Больше того, меня заинтересовало, что в этих фильмах играют одни и те же актеры, снимает их один и тот же режиссер. Я рассмотрел их политические убеждения, взаимоотношения с фашистской партией и непосредственно с Гитлером.

В третьей части я пытаюсь, используя фильмы как исторические источники, разобраться в особенностях психологии обывателя в эпоху Веймарской республики. Потребителями горных фильмов были среднестатистические немцы, не блиставшие эрудицией, со слабо развитыми представлениями об искусстве, которые приходили в кинотеатр, чтобы получить удовольствие и увидеть здесь зрительное воплощение тех идей, которые подспудно волновали их сознание.

В своей работе я использовал конкретно-исторический метод, но в процессе исследования столкнулся с необходимостью дополнить данную методологию отдельными положениями психоанализа и аналитической психологии.

Мне удалось самостоятельно найти и проанализировать все горные фильмы, снятые в Германии в период с 1919 по 1933 года. Большинство из этих фильмов никогда не показывались в нашей стране и даже не переведены с немецкого на другие языки. Для исследования я также привлек свидетельства тех современников Веймарской республики, которые предпринимали попытку описать или проанализировать в своих книгах и статьях процессы, происходившие в искусстве и массовом сознании той эпохи: Жан Ренуара, Зигфрид Кракауэра, Лени Рифеншталь, Бела Балаш…

Результаты нашей работы:

Выявление четырех основных причин, способствовавших появлению серии горных фильмов именно в Германии:

Германия потерпела поражение в I мировой войне, ей были навязаны *унизительные* условия мира, она была сломлена и раздавлена. Идеальная модель подъема и выхода из этой ситуации – это гора. Поэтому в горных фильмах зрители видели движение в противоположном направлении – на утраченные высоты.

По Версальскому мирному договору Германия утратила пограничные районы с горным рельефом. В сознании немцев того времени горы ассоциировались с утраченными территориями.

Желание обывателя найти духовное совершенство в условиях экономического хаоса, разврата и интриг в единении с природой, преодолении смертельных препятствий и достижении благородной цели.

Большую психологическую роль в фильмах играет белый цвет. Его символика двойственна. С одной стороны он является символом нравственности в противовес пороку, с другой стороны – в традиционной христианской культуре он символизирует смерть. В доступной обывателю форме фильм утверждал идею, что нравственность всегда связана с самопожертвованием.

Горный фильм эволюционировал. Эта эволюция четко прослеживается в изменении жанров, а это изменение тесно связано с меняющимися потребностями и плохо осознаваемыми импульсами немецких обывателей, которые и были главными потребителями горных фильмов.

В отдельных горных фильмах просматриваются фашистские и националистические тенденции, которые отразились потом в пропагандистском художественном кино фашистской Германии (в фильмах «Триумф воли», «Юный гитлеровец Квекс», «Ганс Вестмар – один из многих», «Штурмовик Бранд»).

На основе сравнительного анализа горных фильмов, большой серии горных пейзажей немецкого художника начала XIX века Каспара Фридриха и художников Дунайской школы начала XVI века, чье творчество отражало близкие процессы в

массовом сознании их современников, я пришел к выводу, что эти разные художественные течения являлись отражением единого архетипа немецкой нации. Я считаю, что этот архетип наиболее ярко проявляется именно в кризисные периоды развития Германии.

Обоснование того факта, что из-за неблагоприятного духовного климата в начале 20-ых годов в Веймарской республике, немцам необходимо было то, что смогло бы сдерживать весь негатив, то, что Фрейд называл «Сверх-Я». Кардинальным способом поменять что-либо сразу было очень трудно, но горные фильмы, демонстрируя правильные идеалы, к которым надо стремиться, и образцы поведения, которые заключались в поступках главных героев, постепенно формировали «Сверх–Я» в человеке, духовно очищая немецкое общество.

Политические взгляды создателей горных фильмов не относятся к классическому фашизму, тем не менее, в них ярко проявились националистические тенденции, которые оригинальным образом могли сочетаться с пацифизмом и уважением к достоинству других народов.

Наша работа может быть интересна специалистам по киноискусству, которые не поднимали столь узкой историко-психологической проблемы, а также для историков, которые, насколько я знаю, не использовали эти фильмы для анализа общественной психологии Веймарской республики.

Для меня исследование горных фильмов, снятых в эпоху Веймарской республики, было продолжением исследования пропагандистских художественных фильмов, произведенных в 1933-34-х годах в фашистской Германии.

Литература

[1]. Angelo Walter. Caspar David Friedrich. Berlin 1983
[2]. Балаш Б. Кино: становление и сущность нового искусства. М. 1968.
[3]. Кракауэр З. Психологическая история немецкого кино. От Калигари до Гитлера. М. 1977.
[4]. Рифеншталь Л. Мемуары. М. 2006.
[5]. Ренуар Ж. Статьи, интервью, воспоминания, сценарии. М. 1972.
[6]. Теплиц Е. История киноискусства 1928-1933. М. 1971.
[7]. 20. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Основные положения, исследования и применение. СПб. 1997.

Пилишвили Т.С., Москва

ОСОБЕННОСТИ ЮНОШЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ*

Pilishvili T.S., Moscow

ESPECIALLY YOUNG PEOPLE'S UNDERSTANDING OF THE ACTIVITY OF THE INDIVIDUAL IN THE MODERN COMMUNICATIONS ENVIRONMENT

Активность личности рассматривается во многих науках, в связи с чем не существует одного общепринятого определения данной категории. С точки зрения

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант №12-06-00488а.

методологии наиболее приемлемым является путь, который подразумевает вычленение сущностных признаков, критериев оценки, типов и видов активности, ее компонентов и особенностей проявления. Предлагаемые исследователями модели активности личности являются преимущественно теоретическими и требуют эмпирического подтверждения. Кроме того, современное состояние психологии с ее различными школами, направлениями, подходами, выявляя общие признаки того или иного понятия, по-разному дефинирует его, поэтому возникает трудность сопоставления данных отечественных и зарубежных исследований. В последних не существует принципиального разделения понятий «активность», «деятельность», «поведение». Несмотря на множество теоретических и эмпирических исследований проблемы активности, в психологии до сих пор не найдено однозначного ответа на вопросы о ее сущностных признаках, структуре и формах проявления.

Активность-пассивность личности выделяется в качестве одного из критериев, свидетельствующих о степени успешности процесса адаптации в новых социально-культурных условиях. Адаптационный потенциал составляет та степень активности, которая проявляется во внутренних и внешних действиях, обеспечивающих включенность личности в процесс общения и создание диалогических отношений с окружением. Причем континуум активности-пассивности необходимо рассматривать не столько как количественную переменную, сколько как качественно изменяющееся поведение. В данном контексте необходимо упомянуть о надситуативной активности, т.е. способности субъекта подниматься над уровнем требований ситуации, ставить цели, избыточные с точки зрения исходной задачи. Посредством надситуативной активности субъект преодолевает внешние и внутренние ограничения деятельности.

Адаптация почти всегда является компромиссом, вектором во внутренней структуре психики субъекта и внешнем давлении окружающей среды. Важной характеристикой активности в данном контексте становится неадаптивность, выражающаяся в осуществлении конкретной деятельности с учетом индивидуальных особенностей, воображения, творчества личности. В отличие от реактивности, активное поведение субъекта предполагает стремление к достижению поставленной цели теми способами, которые кажутся личности наиболее приемлемыми Неадаптивность в данном случае связана со способностью человека переходить за пределы функций приспособления, что обеспечивает становление, развитие, видоизменение деятельности и его самого.

При изучении активно-преобразовательного и пассивно-избегающего поведения человека в процессе адаптации необходимо вычленение структурно-содержательных и функциональных компонентов активности личности, способствующих выработке индивидуальной жизненной стратегии аккультурации. На основе анализа различных подходов (А.В. Брушлинского, К.А. Абульхановой-Славской, В.Л. Хайкина, Л.И. Анцыферовой, Д.Б. Богоявленской, А.В. Либиной) ранее нами была предложена следующая классификация структурно-содержательных и функциональных компонентов активности личности: содержательно-когнитивный (система усвоенных и осознанных знаний о сущности активности); деятельностно-мотивационный (движущая сила активного поведения); оценочно-поведенческий (уровень выраженности активности в поведении); личностно-результативный (степень личностной значимости активности, уровень продуктивности прилагаемых усилий).

Активность личности в современных условиях жизни обусловливается возможностью самореализации субъекта в принципиально новых коммуникационных системах. Последние понимаются нами как совокупность систем, предназначенных

для управления процессами передачи информации. С точки зрения А.В. Соколова, описавшего общую теорию социальной коммуникации, «коммуникационная культура определяется господствующими в обществе способами фиксации, хранения и распространения культурных смыслов, т.е. родом социальной коммуникации». [1; 154] Автор полагает, что современная ситуация характеризуется наличием мультимедийной общественной коммуникационной системы, которая предполагает господство телевизионно-компьютерных каналов связи. В коммуникационной культуре исторически выделяются периоды словесности, книжности, мультимедийности. Последняя понимается как этап, достигаемый тогда, когда основные культурные смыслы передаются посредством электронной коммуникации. [2; 225]

Современная ситуация характеризуется сменой линейной последовательности книжных текстов на многомерное интерактивное пространство множества связанных между собой гипертекстов, при этом полностью отсуствуют гарантии правдивости, состоявшие ранее в авторитете автора и доказательности текста. Все эти серьезные культурно-коммуникационные изменения приводят к появлению активности личности принципиально нового типа. Она реализуется в мультимедийности постиндустиального информационного общества, характеризующегося следующими особенностями:

– наличием доступных телевизионно-компьютерных коммуникационных систем и персональных носителей информации;

– превращением общественного знания в мощный экономический ресурс путем всеобъемлющей информатизации;

– открытостью, гласностью социальных коммуникаций;

– развитием общественного интеллекта вследствие перехода от производственной к телекоммуникационной трудовой деятельности.

Посредством активности личности в мультимедийной среде осуществляется: самодвижение телекоммуникационной деятельности; непрерывное взаимодействие субъектов в поле социальной коммуникации; творение и преобразование мультимедийного мира и себя в нем; порождение, проявление и саморазвитие человека как субъекта телекоммуникационной среды; адаптация к постоянно изменяющимся коммуникационным условиям; выход за пределы наличных условий ситуации, разрешение противоречий между желанием и необходимостью; организация времени на протяжении жизненного пути личности; совладание с постоянно возникающими повседневными жизненными ситуациями, в процессе которого происходит формирование субъекта и его специфического жизненного пути; анализ автономности субъекта в ситуации выбора определенной сферы, вида взаимодействия; оценка усилий субъекта в ситуации преодоления фрустрирующих факторов; анализ способности субъекта к выходу за рамки внутренних и внешних стандартов, а также оценка потребности в этом выходе; саморегуляция и саморефлексия поведения человека.

В рамках проведенного нами исследования изучались особенности представлений испытуемых студенческого возраста о том, что составляет сущность категории «активность», чему может быть противопоставлен данный феномен, что значит быть активным в реальности и в виртуальном пространстве, каким образом общение в социальной сети способствует или препятствует реализации активности личности. При этом нами анализировалось количество социальных сетей, указанных испытуемыми, а также частота пребывания в социальных сетях с целью общения.

Посредством контент-анализа были выделены единицы, означающие: 1) представленность категории «активность» в сознании испытуемых; 2) категории, противопоставляемые активности; 3) интенсивность пребывания в мультимедий-

ной среде на примере социальной сети; 4) общую оценку социальной сети с точки зрения эффективности коммуникации; 5) степень активность личности в мультимедийном пространстве; 6) уровень притязаний в отношении проявления активности в различных областях жизни; 7) специфику активности в мультимедийном пространстве. Выборку составили 56 студентов экологического факультета РУДН, из них 20 юношей и 36 девушек 17-19 лет.

Результаты этапа описательной статистики исследования показали, что чаще всего под изучаемым феноменом понимаются следующие категории: 1) динамическая характеристика личности (активность как энергичность, подвижность, способность к мобилизации); 2) общительность; 3) повышенный интерес к определенному виду деятельности; 4) стремление к всестороннему развитию (активность как воспроизводство богатств материальной и духовной культуры, отстаивание убеждений и идеалов, верность своим принципам); 5) показатель эффективного совладания (активность как нацеленность на успех, преодоление трудностей ради достижения поставленной цели, предпочтение реальных действий, а не рассуждений «если бы…, то»).

При этом активность в юношеских представлениях наиболее часто противопоставляется пассивности, лени, одиночеству, инерции, бездействию, безысходности, незаинтересованности в происходящем, апатии, безразличию, нежеланию работать над собой, отсутствию стремления к чему-либо, безучастию, замыканию в себе, неуверенности в себе, регрессу, стагнации, инфантантилизму, скуке, депрессивности, одиночеству. Примечательно, что при ответе на некоторые вопросы испытуемые высказывались противоречиво. Так, при сопоставлении нами ответов на вопрос о количестве социальных сетей, в которых зарегистрирован респондент, и об оценке собственной активности в процессе общения в интернет-пространстве у ряда испытуемых были выявлен перечень из 5-7 социальных сетей при самооценке активности как слабо выраженной. Такое несоответствие, по-видимому, связано с действительно высокой активностью юношей и девушек в мультимедийном пространстве при ее занижении, обусловленном негативной оценкой виртуального общения старшим поколением или значимыми другими.

В отношении количества времени, проводимого испытуемыми в интернет-пространстве, значения испытуемых варьируются от 1 до 9 часов в сутки, в среднем время общения в социальных сетях составляет 3,5 часа. Все испытуемые исследуемой нами выборки оказались зарегистрированными хотя бы в одной социальной сети, среднее число указываемых студентами коммуникационных систем составляет три, что свидетельствует о понимании данного типа активности как нормативной в юношеской среде. Следует также особо подчеркнуть, что, даже оценивая виртуальное пространство как негативное, снижающее подлинную активность личности, испытуемые в своих притязаниях не рассматривали возможность окончательного выхода из виртуальных коммуникационных систем.

Последнее можно объяснить не только главенствованием мультимедийной культуры в целом, но и неготовности покинуть социальную сеть, участники которой психологически удерживают друг друга посредством механизмов негласного группового давления.

В целом, необходимо отметить, что юношеские представления о проявлении активности в современных коммуникационных системах варьируются от практически невозможного в ситуации виртуального общения до приемлемого и даже желательного. При этом испытуемые достаточно четко разделяют активность в коммуникационных системах виртуальной среды и реальности, что свидетельствует о понимании ими подлинности непосредственного общения. В дальнейшем нами пла-

нируется продолжение изучения проблемы активности в мультимедийном пространстве на примере социальных сетей с целью поиска ответов на вопрос о специфике субъектной активности в современных условиях. Удовлетворение коммуникативной потребности в ходе общения в социальной сети должно оставаться в действенной плоскости, т.е., в конечном счете, реализовываться в действительности, а не виртуальном пространстве. Компетентные решения, адекватная оценка собственного соматического, психического и психологического состояния в коммуникационных системах становятся критериями саморазвития субъекта, его устойчивости и здоровья в контексте конкретно взятого отдельного жизненного пути личности.

Литература

[1] Соколов А.В. Общая теория социальной коммуникации. − СПб: Михайлов, 2002. − 460 с.

[2] Медведская Т.С. Психологические детерминанты стратегии разрешения проблемы как составляющей оценочно-поведенческого компонента активности личности // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. − 2011. − № 2. – Том 17. – С. 225−228.

Романенко Ю.Е., Москва

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СЛУЖАЩИХ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Romanenko J.E., Moscow

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS OF JOB SATISFACTION CUSTOMS OFFICERS

Актуальность статьи в том, что современное общество стало обращать внимание на удовлетворенность трудом человека. Для настоящей статьи - это государственный служащий таможенных органов, целостно раскрывающегося как индивид, личность, субъект деятельности; соответственно приоритетом выступает, прежде всего, профессиональная самореализация в сфере деятельности таможенных органов, а профессиональная самореализация невозможна без удовлетворенности своим трудом.

Определение факторов удовлетворенности трудом государственных служащих является важной задачей, ведь именно от них зависит производительность труда, отношения в коллективе, появляется ориентация в социальном пространстве для управления своей деятельностью.

Н.В. Кузьмина и А.А.Реан определили фактор как объективную причину, обуславливающую самодвижение индивидуальности к вершинам профессиональной деятельности, т.е высоким достижениям[1].

[1] Кузьмина Н.В. и Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. Спб.; НИЦРТМ.1993.

Факторы могут быть подразделены на объективные и субъективные.[2] К объективному фактору относятся факторы, не зависящие напрямую от человека, а к субъективным факторам можно отнести самоорганизацию, самосовершенствование, саморазвитие, мотивацию.

Деятельность служащих таможенных органов, которая включает в себя повседневные отношения, профессиональную деятельность, личностное развитие, влияет на уровень удовлетворенности служащего таможенного органа. Находясь на службе в таможенных органах у служащего есть возможности реализовывать себя, т.к. в государственной системе заложены условия для человеческого фактора удовлетворенности трудовой деятельностью (проведение конкурсов самодеятельности, повышение квалификации путем проведения обучения, сдача экзаменов, стабильность, аттестация, возможность совмещения службы с научной деятельностью, карьерный рост, стабильность трудоустройства, заработная плата, социальный пакет).

Самоорганизация, саморазвитие, отношение к работе, мотивация являются для служащего таможенных органов важными факторами удовлетворенности трудом. На пути к собственному саморазвитию, необходимо реально оценивать свои возможности, познать себя и свои желания. Саморазвитие служащих таможенных органов невозможно без создания модели совершенствования профессиональных, личностных качеств и изучения взаимовлияния профессиональной деятельности, профессионального общения и личности профессионала на самопознание.

Благодаря самопознанию служащий определяет факторы и условия которые повлияют на его удовлетворенность трудом. Одним из аспектов самопознания является самооценка, которая проявляется в оценочном отношении к себе, к своим психологическим качествам, то есть это знание о собственной самости, включающее оценку человеком самого себя, соотнесение себя к определенным критериям, показателям, относительно которых определяется эта самооценка. Самооценка невозможна без самоопределения, которое представляет собой - утверждение собственной позиции к проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Профессиональное самоопределение – процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности.

Отношение служащего к труду зависит от профессионального самопознания, то есть его собственное ощущение себя в качестве служащего таможенного органа. Если у служащего негативное отношение к работе, то нет удовлетворенности от труда, а проводя на рабочем месте большую половину дня, возникает раздражение, гнев, которые накапливаются на протяжении времени или выплескиваются на окружающих, портя отношения с ними. Таким образом, служащий регулярно пребывает в стрессовой ситуации. Служащие таможенных органов являются «лицами государства», у них происходит регулярное общение с участниками Внешнеэкономической деятельности. Государственные служащие должны быть спокойны, терпеливы и справедливы, т.к нередко случаются спорные ситуации и приходится принимать оперативные решения и меры.

Стрессовые ситуации и возлагаемая ответственность со временем могут отразиться с отрицательной стороны на принятии себя, возрастет неуверенность, недо-

[2] Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великим или выдающимися? М., Институт психотерапии, 2003.

вольство, чувство незаконченного дела, в следствие неудовлетворенности возникнет внутренний конфликт, нервное расстройство.

Для государственного служащего таможенных органов мотивация является еще одним важным фактором удовлетворенности трудом. Мотивация - это есть причина и основа стремления к саморазвитию, стремлению улучшить свое положение и получить за это определенные блага, то есть получить удовлетворенность своей деятельностью. Нередко стимулом профессионального саморазвития служащего являются блага, премии, поощрения, повышение должности, карьерный рост. При достижении поставленных целей, мотивируясь определенным стимулом, у служащего возникает интерес в достижении поставленной цели. Ожидание положительных результатов формирует у должностного лица чувство эффективности, собственной состоятельности, желание достигать большего. Если мотивация слишком высока, а возможности достижения цели нереальны, то может наступить напряжение и стресс. И в связи с этим эффективность труда снижается, что приводит к чувству неудовлетворенности трудом и собой, то есть неадекватная оценка своих профессиональных и человеческих качеств.

Социально-психологические факторы удовлетворенности своим трудом зависят от служащего таможенных органов, т.к. он является частью системы и самоорганизованной личностью.

Литература

[1]. *Маралов В.Г.* , «Основы самопознания и саморазвития», Москва, 2004 г.

[2]. *Кузьмина Н.В., Реан А.А.*, «Профессионализм педагогической деятельности», Спб.; НИЦРТМ.1993 г..

[3]. *Бодалев А.А.,Рудкевич Л.А.*, «Как становятся великим или выдающимися?» М., Институт психотерапии, 2003 г.

Сафонова О.М., Хабаровск

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ЭКОЛОГИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ПОДРОСТКОВ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

Safonova O.M., Moscow

REALIZATION OF THE PRAKTIKO-FOCUSED APPROACH IN ECOLOGICAL EDUCATION OF TEENAGERS: FROM EXPERIENCE

Центр патриотического воспитания «Поиск» в своей деятельности осуществляет эколого-просветительскую работу с подростками, рассматривая ее как одно из направлений государственной программы патриотического воспитания молодежи.

Практико-ориентированность дополнительного образования активно воплощается путем разработки экологических проектов, через реализацию которых происходит формирование их экологической культуры и социальной активности.

Экологическая культура – это овладение навыками решать социальные задачи, это потребность и умение сделать ближайшее природное окружение, такое как город, в котором ты живешь, благоустроеннее, зеленее, чище и краше. В подростковом возрасте экологическая культура проявляется через активность и участие в

труде по защите и улучшению природного окружения, в зачатках культуры профессионального труда.

Уже много лет в ДЮЦ «Поиск» реализуется дополнительная образовательная программа для летних трудовых объединений «Основы ландшафтного дизайна». Цель, которой является развитие экологической культуры, формирование активной гражданской позиции подростков на основе их участия в социально-значимой деятельности. Вовлечение подростков в деятельность по благоустройству и озеленению жилмассива «Поиск» и территории Центра, знакомство с особенностями городских биоценозов создает возможность познакомить их с основами ландшафтного дизайна, обеспечить серию профессиональных проб по созданию ландшафтных комплексов.

Образовательные задачи экологического просвещения тесно связаны с воспитательными и на практике реализуются в тесной взаимосвязи. Участие в программе позволяет формировать доброе отношение и уважение к порядку и чистоте в наших дворах, воспитывать культуру общежития, способствует педагогически организованному взаимодействию школьников с ближайшим природным окружением – дворовыми территориями, улицами города.

Программа, рассчитанная на подростков 14-16 лет, практико – ориентирована и реализуясь в течение лета, дает возможность участвовать в проекте от начала до получения результатов.

Задачей педагогического коллектива является организация учебной и трудовой деятельности, соответствующей подростковому периоду в жизни человека, соблюдение принципа производственного коллектива. Отношения между педагогами и подростками строятся как партнерские, что открывает возможность не бояться проявлять инициативу, активность, отстаивать свою точку зрения. Ведь воспитание качеств личности ребенка это истинная цель экологического воспитания ребенка.

Проектная основа реализации программы «Ландшафтный дизайн» позволяет подросткам самостоятельно разрабатывать ландшафтные комплексы территории Центра, а также территорий своих дворов.

На начальном этапе реализации программы воспитанники, знакомясь с некоторыми основами ландшафтного дизайна, представляют проекты предполагаемого благоустройства территории Центра. Разработка проекта требует целого комплекса знаний по биологии, географии, земледелию, черчению, рисованию, экологии, информатике и т.д. Подростки в проектной группе, разрабатывая ландшафтный комплекс, должны правильно расположить клумбы и рабатки, грамотно подобрать растения, определить необходимое количество работ на участке, представить компьютерный вариант проекта, оценить затраты на его реализацию. Все это позволяет раскрыться подросткам с разных сторон свои творческие возможности, сочетать умственный и физический труд.

Реализация проектов – победителей строится на основе производственных отношений в коллективе: руководитель проекта, руководители бригады, подчиненные. Задания распределялись по бригадам, состав которых все время менялся. Это способствовало сближению детей друг с другом через общение, дало возможность творческого выполнения различных видов работ. При этом подростки выполняли должностные инструкции и правила внутреннего трудового распорядка, а руководители обеспечивали безопасность работ, выполнение производственной программы, планов учебной и воспитательной работы. Это позволяет воспитывать у детей ответственное отношение к труду, взаимопомощь, самостоятельность, т.е. получить школьниками опыт, который пригодится им в жизни: профессиональных проб в различных сферах деятельности.

Итогом реализации проектов по благоустройству дворовых территорий стали не только красивые и ухоженные клумбы, а в первую очередь бережное отношение к чистоте и порядку в своих дворах и улицах. Опыт, полученный подростками в разработке и реализации проектов, способствовал развитию социальной активности и ответственности, самостоятельности.

Последействием программы явилось разработка и реализация других проектов «Зеленый центр – зеленый город», «Двор моего детства», где подростки смогли реализовать накопленный опыт по организации работы трудовых отрядов старшеклассников в благоустройстве жилмассива.

Слободянюк Н.Г., Москва

ФОРМИРОВАНИЕ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНИКА

Slobodyanuk N.G., Moscow

FORMING SPIRITUAL AND MORAL QUALITIES OF A JUNIOR HIGH SCHOOL STUDENT'S PERSONALITY

В.А.Сухомлинский считал, что «незыблемая основа нравственного убеждения закладывается в детстве и раннем отрочестве, когда добро и зло, честь и бесчестье, справедливость и несправедливость доступны пониманию ребенка лишь при условии яркой наглядности, очевидности морального смысла того, что он видит, делает, наблюдает» [3, с.201].

Дети чутки и восприимчивы ко всему, что их окружает и научиться им нужно многому. Чтобы стать добрыми к людям, надо научиться по словам В.А.Сухомлинского «умению чувствовать человека» [3, с.106], проявлять сочувствие, честно признавать свои ошибки, быть трудолюбивыми. Анализируя детские работы, мы всегда можем видеть в них большое оранжевое солнце, синее-синее небо, густую зеленую траву. Педагоги, изучая все лучшее, что было наработано до революции и после, пытаются воспитать нравственно здоровую душу, наполненную духовной энергией, интеллектуально развитую личность. Следует, что формирование духовно- нравственных качеств — это очень сложный и длительный процесс. Он требует постоянных усилий учителя, систематической и планомерной работы по формированию чувств и сознания у детей. «Влияние нравственное составляет главную задачу воспитания, гораздо более важную, чем развитие ума вообще, наполнение головы познаниями и разъяснением каждому его личных интересов», - писал К.Д. Ушинский [4, т.11].

Перед общеобразовательной школой ставится задача подготовки ответственного гражданина, способного самостоятельно оценивать происходящее и строить свою деятельность в соответствии с интересами окружающих его людей. Решение этой задачи связано с формированием устойчивых духовно-нравственных качеств личности школьника. Одной из важных предпосылок нравственного воспитания школьников является общий нравственный «климат» в классе и школе, стиль отношений между учителями и детьми, детских взаимоотношений. В обстановке взаимной заботливости и внимания, доброжелательности и требовательности каждый ученик ощущает себя полноправным членом коллектива. Такая обстановка благоприятствует развитию достоинств и преодолению недостатков школьников.

В нравственном воспитании младших школьников определяющее значение имеет личный пример учителя, его отношение к детям.

Василий Александрович Сухомлинский предъявлял очень высокие требования к личности педагога как руководителя и организатора учебно-воспитательного процесса: «Мы должны быть для подростков примером богатства духовной жизни; лишь при этом условии мы имеем моральное право воспитывать». [3, с. 22] Высокие личностные качества воспитателя, его знания и жизненный опыт должны стать для детей непререкаемым авторитетом. Под авторитетом Василий Александрович понимал не возвышение, отгораживание от детей эрудицией, требованиями беспрекословного послушания, формальное и авторитарное управление ребенком, а доказывал, что без постоянного духовного общения учителя и ребенка, без взаимного проникновения в мир мыслей, чувств, переживаний друг друга немыслима эмоциональная культура как плоть и кровь культуры педагогической. «Важнейший источник воспитания чувств педагога – это многогранные эмоциональные отношения с детьми в дружном коллективе, где учитель не только наставник, но и друг, товарищ». [3, с. 22]

Основным инструментом, посредством которого учитель направляет и организует деятельность ребенка, являются обычно задания, которые он ставит перед ребенком. Для их эффективности нужно, чтобы они были внутренне приняты ребенком, от чего зависит смысл задания для него. При необеспеченности мотивации заданий со стороны учителя внутреннее их содержание для ребенка может резко разойтись с их объективным содержанием и с замыслом учителя, воспитателя. Благополучное эмоциональное самочувствие, состояние защищённости, как называл его А. С. Макаренко [2,с. 193] стимулирует наиболее полное самовыражение личности в коллективе, создаёт благоприятную атмосферу для развития творческих задатков ребят.

Созданию детского коллектива педагог должен отдавать много времени и сил, планировать его развитие, находить наиболее оптимальные формы самоуправления. Забота о другом человеке успешно реализуется в содружестве старших воспитанников и малышей. Оно предполагает взаимную заботу и совместную деятельность, доставляющую удовлетворение двум сторонам. Особенно полезно индивидуальное шефство старших над малышами.

Иными словами, внешние воспитательные воздействия способствуют формированию положительных черт характера и духовно- нравственных качеств только при условии, если они возбуждают у младших школьников положительное внутреннее отношение и стимулируют их собственное стремление к моральному развитию.

Патриотическое воспитание является частью духовного воспитания личности. Классные часы, праздники посвященные “Дню Победы”, литературные вечера, “Дни духовности и культуры” предполагают встречи с интересными людьми: людей прошедших войну, детскими писателями, представителями различных профессий.

В педагогической литературе описывается множество методов и приемов нравственного воспитания. В учебной практике педагоги используют давно известный и хорошо зарекомендовавший себя метод проектов. Проектная деятельность в школе существует для того, чтобы научить детей самостоятельности в получении знаний. То есть, в словосочетании Проектная деятельность главным является слово Деятельность. Более важен с точки зрения развития ребёнка не конечный результат, а процесс. Ученик должен сформировать информационную компетенцию. Уметь находить и извлекать необходимую информацию в условиях ее

обилия, правильно ее ранжировать, выделять главное, усваивать ее в виде новых знаний. Проектная деятельность как никакая другая служит цели формирования коммуникативной компетенции: умения продуктивно общаться со сверстниками, учителем, родителями, техникой, с Интернетом и любым информационным полем. Поэтому так важно «позволить» ребёнку выполнять работу самому, где он сможет больше узнать и поделиться своими знаниями со сверстниками о своей этнической принадлежности, национальных ценностях, традициях и культуре своего народа и других народов, населяющих территорию нашей страны, иметь представление об общекультурном наследии России.

Научиться испытывать чувства патриотизма и гордости за свою страну, уважительно относиться к другим народам страны, иметь межэтническую толерантность; уважать личность и ее достоинства, нетерпимо относится к любым проявлениям насилия, обладать оптимизмом в восприятии мира.

Воспитание - питание души и сердца ребенка возвышенным, благородным, прекрасным. Образование - ваяние, создание образа. Следовательно, образовательно-воспитательный процесс заключается в создании образа путем питания души красотой.

В школьном коллективе он должен планироваться и строиться во взаимосвязи духовного и светского воспитания, а внеклассная деятельность являлась логическим продолжением начатой на уроке работы. Человек не может существовать без духовной жизни. Духовность есть часть культуры, основа бытия. Обогащение духовной жизни, воспитание Сердца, становление Благородной личности в каждом ребенке путем раскрытия его личных качеств и свойств, выработка позитивного отношения к жизни - основные направления формирования духовности личности.

«Ребенок не доска и не воск, он просто самое удивительное Чудо из всех чудес, дарящее педагогу, воспитателю возможность превратиться в Волшебника. Овладев тонким умением находить точки соприкосновения с душой ребенка, педагог сможет постепенно раскрыть безграничное множество многообразных и многоцветных задатков, способностей, скрытых в его внутреннем мире. Он сможет превратить ребенка в своего соратника в деле его же воспитания, направить его на самопознание, самораскрытие, саморазвитие, самосовершенствование. Дети – чудо, но нужны и педагоги – волшебники. Они нужны не только отдельным детям, а каждому ребенку, ибо чудо – в каждом из них. Волшебство учителя в том и должно заключаться, чтоб придать обучению многогранность, всесторонность, гармоничность, сделать его стимулирующим, развивающим. Для этого необходимо вооружиться верой в ребенка, в его огромные возможности» – Ш.А.Амонашвили[1, с. 9-11]

Формирование духовно- нравственных качеств личности младшего школьника предусматривает решение главной задачи- это общение с детьми, стремление к диалогу, желание найти альтернативный выход, всегда быть терпимыми и вежливыми. Человек – это целый мир, океан, вселенная, в котором бушуют радости, переживания, огорчения... И роль педагога в становлении духовно-нравственных ценностей у ребёнка, имеет основное значение.

Литература

[1] Амонашвили Ш.А. Обучение. Оценка. Отметка. М., 1980. С. 9–11.
[2] Макаренко А.С. Проблемы школьного советского воспитания: Соч.– Т.5. – М.: Просвещение, 1976,с.193

[3] Сухомлинский В.А. Избранные педагогические сочинения . Ушинский К.Д. Проблемы педагогики.- М:изд- во УРАО,2002г
[4] Ушинский К. Д. Собрание сочинений в 12 тт. М., 1952. т. 11.

Степанкина С.В., Москва

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ

Stepankina S.V., Moscow

SOCIAL CAPACITY OF MODERN STUDENTS

Молодежь современного российского общества представляет собой особую социально – демографическую группу и является наиболее динамичной его частью. От того, насколько изучен социальный потенциал современной молодежи, во многом зависит эффективность разрабатываемых мероприятий во всех областях ее жизнедеятельности.

Молодежи всегда принадлежало, принадлежит и будет принадлежать ключевое место в развитии общества, так как именно она со временем будет занимать ведущие позиции в экономике и политике, социальной и духовных сферах общества. Черты и свойства, которые проявляются в оценках и предпочтениях, в поведении молодежи сегодня, завтра в значительной мере будут определять облик России.

Особую часть современной молодежи составляют студенты. В отечественной научной литературе при исследовании студенческой молодежи основное внимание уделялось ее месту и роле в социальной структуре общества (С.И.Иконникова, В.Т.Лисовский), процессам становления личности (И.С.Кон, А.Н.Елсуков, Л.Г.Титаренко), влиянию социальных различий на выбор профессии и на социальное продвижение (С.А.Шавель), профессиональному самоопределению и его влиянию на систему ценностных ориентации (М.Х.Титма, А.В.Вардомацкий, С.П.Винокурова), особенностям отношения к труду (Г.Н.Соколова, Д.Г.Ротман) и отношениям в молодой семье (С.Д.Лаптенок, С.Н.Бурова, Л.А.Соглаева) и др.

Большой вклад в осмысление проблем молодежи как целостной социальной группы в середине прошлого века внесли представители структурно-функционального подхода. Существенное влияние на разработку данного подхода оказали работы Э. Дюркгейма, Д. Белла, Т. Парсонса, П.А. Сорокина. Важную роль в создании теории межпоколейного взаимодействия сыгра-ли работы Р. Мертона, Ш. Эйзенгарта, Э. Фромма. С их помощью был разработан теоретико-методологический базис для целостного анализа социокультурных преобразований, групповой динамики, обосновано доминирование социальных систем в регулировании и стабилизации личностных ценностей. Изучение крупных социокультурных систем позволило ученым рассмотреть совокупность нормативных ценностей, лежащих в основе социального поведения личности и групп, выявить проблему социальной аномии [1].

Социальный потенциал молодежи - явление сложное и многогранное. Потенциал молодежи изучался и изучается представителями социологической мысли в аспекте социальных преобразований и социального генезиса. Значимость и масштабность проблем молодежи в современном обществе исследуется в целом ряде работ, которые составляют основу социологической теории общества. Их анализ

позволяет определить молодежь как социально-демографическую группу, ее роль в общественном воспроизводстве, положение в социальной структуре и особенности взаимодействия с другими социальными группами и общностями.

Понятие «социальный потенциал студенчества» имеет сложную структуру, объединяющую три элемента: «социальное», «потенциал», «студенчество». Само по себе каждое из этих определений также является сложным и требует специального рассмотрения.

Понятие «социальное» имеет несколько значений в научной литературе. «Социальное» по-латыни (socialis) буквально означает «общественное». Развитие наук и представлений о человеке как «существе социальном», обладающем набором общественных отношений и взаимодействий, расширило круг использования самого понятия «социальное».

В философии «социальное» является названием всего межчеловеческого, всего, что имеет связь с жизнью людей, с различными формами их общения.

В научной литературе понятие «потенциал» рассматривается с двух точек зрения.

С одной стороны потенциал является совокупностью необходимых для функционирования и развития системы различных ресурсов, непосредственно связанных с обеспечением нормально жизнедеятельности и развития.

С другой стороны потенциал позиционируется как система детерминант, обеспечивающих достижение целей системы.

Рассматривая потенциал через призму педагогической науки можно характеризовать его как скрытые (нереализованные) возможности повышения эффективности субъекта в решении задач его перспективного развития.

Потенциал проявляется в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе три состояния связей и отношений:

1. Отражает прошлое, представляя собой накопленные в процессе жизнедеятельности свойства;

2. Характеризует настоящее, акцентируя внимание на применении имеющихся способностей в настоящий момент времени;

3. Программирует будущее, когда в процессе использования имеющихся способностей, возникают новые.

Таким образом, потенциал сочетает в себе устойчивость и изменчивость состояний и содержит в себе основу будущего развития.

Студенчество – это особая социальная группа, формирующаяся из различных социальных образований общества и характеризующаяся особыми условиями жизни, труда или быта, особым общественным поведением и психологией, для которой приобретение знаний и подготовка себя для будущей работы в обществе, производстве, науке, культуре, является главным и в большинстве случаев единственным занятием.

Студенческая молодежь как социальная группа обозначилась впервые в средние века. В процессе развития общества социальный статус студенчества претерпевал изменения. Если в Средневековье студенчество носило сезонно-миграционный характер, в Новое время студенчество стало заметной социальной силой со своей выработанной устойчивой системой идеалов и ценностей, то специфику современной студенческой молодежи как группы, обладающей определенной целостностью и самостоятельностью по отношению к другим группам общества, составляют следующие черты: общий вид деятельности (учебно-научная); сосредоточение, как правило, в городских центрах; размещение значительной части в общежитиях, т.е. единство быта; повседневное общение в студенческих группах; от-

носительная возрастная однородность; единство деятельности - овладение избранной специальностью».

Студенчество - это самостоятельная специфическая группа, которая характеризуется особыми условиями труда и быта, социальным поведением и психологией, системой ценностных ориентации, а также является крупной социальной группой среди других социальных групп по возрастным границам и социально-психологическим особенностям.

Студенческий возраст характерен тем, что в этот возрастной отрезок времени впервые осмысленно выстраивается жизненная позиция студента, которая опирается на рефлексию, происходит соотнесение своих индивидуальных способностей и притязаний с требованиями общества. Современное общество нуждается в социально развитых людях, способных самостоятельно принимать решения в динамично развивающемся обществе. Социальный заказ на таких людей отражен в положениях «Федеральной программы развития образования» и «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», которые ориентированы на изменение системы образования и развитие социальной активности личности [2].

Освоение универсальных умений предполагает способность организовать процесс образования, встраиваться в него, находить свою нишу и использовать собственные ресурсы. По определению С.Л. Комаровой, социальная активность — это системное образование, которое характеризуется проявлением интенсивности освоения совокупности предоставляемых обществом потенциальных возможностей для достойной жизнедеятельности и участия человека в развитии общества.

Для того чтобы почувствовать способность активно влиять на ситуацию, человек должен постоянно взаимодействовать с миром, формируя свою жизненную позицию, свои жизненные смыслы (Д. А. Леонтьев), поскольку именно во взаимодействии он начинает ощущать себя как часть реального мира, оценивать свои силы (А. А. Баранов) и активизировать свой социальный потенциал. Понятие «социальная активность» встречается в различных работах по педагогике (А. В. Мудрик, Г. А. Федотова, Д. И. Фельдштейн и др.), но не как ключевое понятие, а как вспомогательный термин, использующийся на этапе интерпретации и объясняющий те или иные выявленные закономерности.

Жизненная фаза становления молодого человека характеризуется значительно большей активностью, чем последующие фазы, а культура еще не успела ограничить эмоциональную энергию институциональными рамками. Потребность в социальной активности — одна из острейших проблем старшего школьного возраста. Е. А. Аркин справедливо отметил, что когда ребенок погружается в поток коллективной жизни, тогда всплывают такие стороны детской индивидуальности, которые при всевозможных других условиях не могут проявиться или быть обнаружены, т.е. ребенок не растворяется, а находит условия для выявления своих лучших свойств.

Понятие «социальная активность» характеризует динамические свойства личности, проявляющиеся в развитии социальных качеств и способности сознательного проектирования собственной жизни, умении осуществлять успешную жизнедеятельность в социальной среде. Воспитанию социальной активности посвящены работы П. П. Блонского, А. С. Макаренко, Т. Н. Мальковской, Л. И.Новиковой, Е. И.Титовой, А. П. Шпоны и др. В них отмечается, что по мере взросления ребенка активность, как природная способность преобразуется в социальную систему интересов и потребностей. Этот процесс включает в себя:

а) осознание общественных явлений, составляющих предметную сторону отношений, социальных и нравственных ценностей общества;

б) развитие социальных качеств и способностей личности, что в совокупности составляет основу развития социального потенциала личности;

в) включение в практическую деятельность, освоение новых социальных ролей.

Социальная активность может иметь различную меру проявления, зависимую от отношения установок личности на деятельность и общение и того социального пространства, в котором она может реализовать эти установки. Как актуальная потребность социальная активность реализуется в системе целевых установок, ценностных ориентации, определяющих мотивационную сферу личности, направленность ее интересов, выбор способов деятельностей по удовлетворению возникших потребностей. Любая деятельность может быть активной только в том случае, если она является следствием внутренних побуждений и потребностей личности в реализации его социального потенциала.

Базовой единицей анализа социального потенциала является потенциал личности, который представляет собой с одной стороны, совокупную характеристику физических и духовных свойств индивида, а с другой – способность совершенствоваться в процессе социального взаимодействии, адекватно реагировать на воздействие окружающей среды.

Таким образом, структурная модель социального потенциала студенчества состоит из:

1. Психофизического потенциала (особенности характера членов группы, состояния здоровья, уровня работоспособности и т.д.);
2. Личностного потенциала (задатки, способности, потребности, ценностные установки, возможности личности);
3. Общественно-политического потенциала (степень гражданского самосознания, принятия социальных норм и ценностей, общественная активность, интересы);
4. Образовательного потенциала (степень овладения общими и специальными знаниями, способность к профессиональной деятельности).

Социальный потенциал отражается в способности студентов совершенствоваться в процессе социального взаимодействия, адекватно реагировать на вызовы внешней среды. Он представляет собой интегральную характеристику совокупности качеств и возможностей студентов как особой социальной группы, формирующихся под воздействием внутренних («факторы личности») и внешних («факторы среды») факторов, реализующихся под влиянием микро- и макро- условий и имеющих стратегическое значение для социального воспроизводства и устойчивого развития.

Литература

[1] Горшков М.К. Молодежь России: социологический портрет. М., 2010

[2] Добрынина В.И. Процессы перемен в сознании российской учащейся молодежи / В.И.Добрынина, Т.Н.Кухтевич // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социол. и политол. - 2003. - N4

[3] Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. М., 2001

[4] Филиппов В. Э., Овчинников В.В. Молодежь и вызовы глобализации // Материалы студенческой конференции. – М.: Союз, 2003

Сторожева Ю.А., Астрахань

ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Storozheva J.A., Astrakhan

THE GENDER DIFFERENCES IN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF STUDENTS IN THE PROCESS OF GETTING HIGHER EDUCATION

Основы отечественной психологии пола были заложены в 1910-1940 гг. А.Ф. Лазурским, М.Я. Басовым, П.П. Блонским и др. Как указывал М.Я.Басов, «... в настоящее время не может быть никаких сомнений в том, что влияние пола проходит красной нитью через весь онтогенез человека, будучи тесно связано как с ростом и развитием его организма, так и психологическим развитием его» (М.Я. Басов, 1931).

Следующим этапом в развитии психологии пола можно считать работы Б.Г. Ананьева 1960-1970 гг., в которых он обосновал необходимость изучения половых характеристик как первичных (индивидных) свойств человека, так как «пол пронизывает все черты характера и личности человека».

Вместе с тем, проблемы психологии пола до настоящего времени не нашли должного отражения в отечественной психологии. По выражению И.С. Кона, наша психология длительное время была «бесполой»; в ней практически отсутствуют такие слова, как «мальчик», «девочка», «девушка», «юноша», и употребляется преимущественно слово «ребёнок», а также «дети», «подростки», «учащиеся» и т.д. И.С. Кон отмечает, что «психологическая наука не может полностью игнорировать такое фундаментальное биосоциальное свойство как пол». Работы И.С.Кона конца XX в., смело и широко освещающие проблемы психологии пола и сексуальности, можно считать очередным «прорывом» в отечественной психологии пола. В 1980-1990 гг. число исследований по данной проблематике постепенно увеличивается (В.Е. Каган, Д.М. Колесов, Н.Н. Обозов, Ю.М. Орлов, В.М. Русалов, А.Г. Хрипкова, А.А. Щеглов).

С начала XXI века проблематика пола в научных исследованиях становится более разнообразной. В частности, в последнее время появляются работы, изучающие половые различия дошкольников (Т.А. Репина) и младших школьников (А.А. Сиротюк, В.Д. Еремеева и Т.П. Хризман), а также взрослых (В.Н. Дружинин, Е.П. Ильин, И.В. Грошев, В.П. Шейнов). Ряд исследований при этом реализуют дифференциально-психофизиологический подход (Е.П. Ильин), в ряде работ изучаются отдельные индивидуально-психологические особенности личности, например, способности (В.Н. Дружинин). Появляются также гендерные исследования (Т.А. Араканцева, Ш. Берн, И.С. Клецина, М.А. Бутовская, Т.В. Бендас, И.В. Костикова, А.А. Чекалина) представляющие определенный научный интерес. В частности, в работах В.П. Симонова рассматриваются гендерные различия в деятельности преподавателя и обучаемых; в исследовании Р.А. Юнусовой изучается полоролевая идентичность подростков группы риска; половые (гендерные) различия подростков-девиантов рассматривают в своих работах С.А. Беличева, С.А. Игумнов, Ю.А. Клейберг, В.В. Новиков, В.Ф. Пирожков.

В зарубежной психолого-педагогической науке проблемы психологии половых различий изучались более стабильно, свободно и обширно, по сравнению с

отечественной, однако ни в отечественной, ни в зарубежной психолого-педагогической науке половые различия во взаимосвязи преподавателя вуза и студентов, их профессионального самоопределения специально не изучалась.

Опыт общения с педагогами, по мнению А.Ф. Филатовой, показывает, что необходимым для практики было бы построение типологии таких отношений с учётом их половых различий, влияющих на особенности их учебной деятельности, общения, поведения, профессиональной самореализации и т.д. Важной задачей, на наш взгляд, является также разработка комплекса психолого-педагогических рекомендаций для учителей (родителей, школьных психологов, социальных педагогов и всех тех, кто работает со студентами), ориентирующих их на учёт половых особенностей.

Проблема исследования обусловлена потребностью современной психологической науки в разработке и обосновании целостной концепции половых различий в становлении гендерных различий профессионального самоопределения студенческой молодежи в процессе получения высшего образования. Данная концепция позволит раскрыть особенности профессионального самоопределения студенческой молодежи в процессе получения высшего образования, их структуру, функции, детерминанты становления и решить научную проблему в области общей, возрастной и педагогической психологии – изучить половые различия профессионального самоопределения студенческой молодежи в процессе получения высшего образования. Проблема исследования определяется также практическими задачами, связанными с разработкой новых методов диагностики и гармонизации характера с учётом половой принадлежности, коррекции неблагоприятных его черт.

Велика и практическая значимость исследования: материалы исследования составят основу для разработки ряда учебных курсов и спецкурсов по возрастной и педагогической психологии, психологии личности, психологии семьи, семейного воспитания и семейного консультирования, психологии половых различий, использующихся при подготовке педагогов-психологов, социальных педагогов, социальных работников, соискателей и магистрантов факультетов психологии и педагогики и в системе повышения квалификации работников образования; разработанный методический комплекс диагностики половых различий профессионального самоопределения студенческой молодежи в процессе получения высшего образования может быть использован в практике психологической службы системы образования.

Сунгурова Н.Л., Москва

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ К ИНФОРМАЦИОННО-КОМПЬЮТЕРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВА ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

Sungurova N.L., Moscow

PSYCHOLOGICAL READINESS OF STUDENTS TO INFORMATION AND COMPUTER ACTIVITIES AS THE BASIS OF THE INFORMATION CULTURE PERSONALITY

Сегодняшние темпы роста потребностей в использовании информационных технологий при их усложнении и расширении превышают существующие уровни их освоения и присвоения. Сами информационные среды находятся в стадии быст-

рого, динамичного и в большой степени непредсказуемого для человека развития. Они вносят все больший вклад не только в расширение знаний об окружающем мире, но и в процесс трансляции и воспроизводства определённых норм и ценностей, моделей социального поведения и правил взаимодействия. Так, пространство Интернета, не только объективно, но и субъективно для каждого пользователя в отдельности, превращается в пространство коммуникативно-информационное. Оно обладает психологическими и семиотическими свойствами новой культуры [4]. Новое информационное культурное пространство включает в себя – «компьютерную культуру», «электронную культуру», «экранную культуру», «сетевую культуру», «киберкультуру».

Информационная культура личности как один из компонентов общей культуры человека, системы знаний, навыков, умений. Она позволяет человеку свободно ориентироваться в информационных потоках, находить необходимую информацию, критически оценивать информацию и ее источники и т. п. [3].

Информационная культура личности включает: развитую потребность в получении новой значимой информации; систему взглядов, убеждений, знаний и умений, обеспечивающих правильность, целенаправленность, самостоятельность в поиске нужной информации; умение выделять из общего информационного потока те аспекты, которая необходимы для решения проблемы, достижения цели; умение использовать как традиционные источники информации (энциклопедии, научные, научно-популярные и художественные книги, словари), так и современные электронные средства информации (радиовещание, телевидение и Интернет); умение анализировать информацию, отличать подлинную информацию от ложной; умение критически относиться к источнику информации; умение сравнивать, соотносить, обобщать информацию, полученную из разных источников.

А.М. Прихожан отмечает, что с психологической точки зрения информационная культура представляет собой личностное образование, включающее мотивационно-потребностный (потребность в информации), эмоционально-ценностный (отношение к информации, ее оценка), поведенческий (умения, приемы, способы) компоненты, обеспечивающие продуктивное взаимодействие человека с информационными потоками. Кроме того, характеризуя возрастные особенности информационной культуры, следует исходить, с одной стороны, из общих закономерностей личностного развития в определенный период, а с другой — из тех функций, которые в этот период она может выполнять [3].

Важнейшей составляющей информационной культуры студентов является информационная компетентность, или информационная грамотность. Информационная компетентность студентов – это компонент его общей информационной культуры, важнейший показатель его будущего профессионального мастерства.

При всем многообразии подходов, в целом, компетентность понимается как владение определенными знаниями, умениями, навыками, опытом, что позволяет человеку проводить оценку условий, принимать решения, осуществлять определенную деятельность. Различия в понимании категории связаны с определением компетентности через актуальное качество личности или через латентное психологическое новообразование. Содержание компетенции включает системность новообразований личности.

Серьезное значение информационной компетентности придается в настоящее время в рамках разрабатываемого компетентностного подхода в образовании. В отечественной педагогической психологии понятие «компетентность» в качестве термина для описания конечного результата обучения используется в работах Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.А. Петровской, И.А. Зимней и др.

Согласно этому подходу ключевые компетенции — это способы, методы, приемы умственной и материальной деятельности, которые выступают в качестве средств достижения человеком значимых целей в сложных, неопределенных, новых для него ситуациях. Таким образом, информационная компетентность как одна из существенных форм проявления информационной культуры рассматривается как существенное условие эффективного поведения человека в трудных, а потому и в определенной степени опасных для него ситуациях.

Информационную компетентность можно характеризовать как способность к преодолению негативных последствий воздействия информационных технологий — уход от реальности, избегание реального общения и как следствие дегуманизация труда, компьютерная фобия, деперсонализация партнера по общению и персонификация технологии.

При этом разные виды деятельности определяют различные компоненты информационной компетентности [1].

Содержание уровня выраженности компетентности, по мнению С.А. Печерской, в области информационных технологий определяется следующим образом:

– операциональный уровень связан с освоением студентом конкретного действия, с выполнением отдельных технологических операций;

– тактический, когда студент владеет в целом технологическим процессом, достаточно успешно использует средства и способы информационно-компьютерной деятельности для решения задач в быстро меняющихся условиях;

– стратегический уровень характеризуется ориентацией в смежных с информационной сферах деятельности; самостоятельностью в определении места, роли и задач самостоятельно выполняемой информационной деятельности [2].

К сожалению, сейчас зачастую происходит подмена понятий «информационная компетентность» и «компьютерная грамотность», т.е. основной упор делается не на умение обрабатывать информацию, а на знание технологических приемов работы с тем или иным программным обеспечением.

Чаще всего студенты получают готовые задания, ориентированные на то или иное технологическое решение. При этом преподавателем не ставится вопрос об эффективности решения предложенным способом, чаще всего такой вопрос не возникает и у студентов. Естественно, что инструментальные навыки работы являются базой, на которой строится владение современными информационными технологиями. Однако при таком инструментальном уклоне появляется серьезный разрыв между постановкой задачи и ее реализацией. Студент получает готовую задачу, часто не задаваясь вопросом об источниках ее возникновения и дальнейшего применения в практической деятельности. Складывается ситуация, при которой происходит не изучение общей технологии решения поставленной задачи независимо от используемого программного обеспечения, а ознакомление с функциями данного конкретного компьютерного обеспечения.

Несмотря, на достаточно хороший уровень владения студентами современными технологиями наблюдается отсутствие навыков к активной и самостоятельной осознанной информационно-компьютерной деятельности, что снижает возможности восприятия и сохранения информации. Сегодня требуется сформировать у студентов готовность к непрерывному образованию, развить навыки самостоятельного приобретения знаний, понимание необходимости умений сочетать традиционные и инновационные технологии в практической деятельности. Поэтому сущностной характеристикой личности и ее профессиональной деятельности выступает информационная культура.

Психологическая готовность человека к использованию информационно-компьютерных технологий в своей жизнедеятельности является одним из необходимых условий формирования информационной культуры личности.

Психологическая готовность в психологии рассматривается с позиции личностного и функционального подходов. Первый подход объясняет психологическую готовность как устойчивую характеристику личности, как качество личности, развивающуюся в процессе овладения определенным видом деятельности (Ф.Н. Гоноболин, Ф.И. Иващенко, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, А.И. Щербаков). С позиции функционального наполнения понятия предполагается понимание готовности к деятельности как особого психического состояния, направленного на обеспечение более высокого уровеня достижений в соответствующей деятельности (Ф.Генов, А.Г. Ковалев, К. Н. Лаврова, Н.Д. Левитов, А.Ц. Пуни).

Проблема формирования готовности к использованию информационных технологий нашла отражение в ряде научных исследований. В частности, рассмотрены теоретико-методологические основы готовности студентов к использованию информационных технологий (С.А. Печерская), определены условия развития компьютерной готовности у студентов (А.М. Подрейко) и информационно-компьютерной готовности лицеистов (И.Б. Кошелева), описаны компоненты психологической готовности к обучению с использованием информационно-компьютерных технологий (Н.Л. Сунгурова, Т.В. Смирнова), социально-профессиональной готовности будущих инженеров-механиков (К.В. Греля), компьютерно-информационная подготовка специалистов (В.А. Денбров), представлена технология поэтапного процесса формирования информационной готовности военного специалиста (Г.В. Проценко), обозначены направления развития информационного ресурса у студентов педагогического вуза (В.В. Ильин).

Анализ литературы показывает, что психологическая готовность к использованию информационно-компьютерных технологий понимается как интегральное образование, необходимое для функционирования личности в процессе выполнения информационно-компьютерной деятельности [2].

В структуру психологической готовности к использованию информационно-компьютерных технологий включается: интеллектуальная, мотивационная, эмоционально-личностная и операциональная готовность. Показателями сформированности готовности к использованию информационных технологий выступают:

- информационное мировоззрение, отражающее осознание содержательных и структурных компонентов деятельности, опосредованных использованием информационных технологий;
- психологическое отношение к технологиям как объекту и информационно-компьютерной деятельности как к средству достижения профессиональных и личностных задач развития;
- идентификация себя как профессионала с достаточным для своей предметной деятельности уровнем компетентности в области работы с информационными технологиями;
- результаты компьютерной деятельности, отражающие максимальное проявление интеллектуальных и творческих;
- удовлетворенность достижениями в работе с информационно-компьютерными технологиями;
- самостоятельность и последовательность выполнения разных видов компьютерной деятельности; сформированность интериоризированных форм контроля на основе внутренней мотивации.

Развитие готовности к использованию информационно-компьютерных технологий идет по спирали: от владения навыками работы на компьютере к владению информационными технологиями, от ориентации в информационном потоке среды Интернет к творческому осмыслению возможностей информационно-компьютерных технологий, к реализации на практике собственных проектов.

В условиях становления информационного общества преобразуется предметный, знаковый и социальный мир современного человека. Информационное взаимодействие определяет характер влияния на особенности развития личности. Поэтому психологическая готовность субъекта к продуктивному использованию информационно-компьютерных технологий выступает важным условием формирования информационной культуры личности студента.

Литература

[1] Акмеология/ Под ред. А.А.Деркача. – М., Издательство РАГС, 2002. –С. 394.

[2] Печерская С.А. Теоретико-методологические основы готовности студентов к использованию информационных технологий: Автореферат дисс. ... докт.психол.наук.- Сочи, 2007. - 40с.

[3] Прихожан А.М. Информационная безопасность и развитие информационной культуры личности// Мир психологии, 2010, №3, С.135-141

[4] Сунгурова Н.Л. Вариативность виртуальной самопрезентации личности студентов-участников сетевого учебного взаимодействия// Актуальные проблемы психологического знания, 2012, №3(24). – С.27-37.

Тархова В.С., Москва

МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И ОТНОШЕНИЕ К ИНОСТРАННЫМ СТУДЕНТАМ

Tarkhova V., Moscow

FEATURES OF PERSONAL WORLDVIEW AND ATTITUDES TOWARDS INTERNATIONAL STUDENTS

В современном развивающемся мире межкультурные контакты – явление далеко не редкое, что обусловлено постоянным усложнением общественной жизни, а также ростом численности мигрантов и «визитеров» (временных поселенцев). Тем не менее, общение представителей разных этносов все еще сопряжено со многими сложностями – непонимание и разногласия, конфликты на этнической почве, агрессия и непринятие культурного разнообразия и т.д.

Успешность межкультурного взаимодействия определяется многими факторам, среди которых не последнее место занимает отношение членов принимающего общества к «визитерам».

Отношение местного населения к представителям других национальностей является важным фактором успешной адаптации последних, а также оказывает значительное влияние на способ взаимодействия в ситуации межкультурного общения, который выбирают представители принимающей стороны. Но, несмотря на очевидную актуальность данной темы, исследований, направленных на изучение

отношения большого общества к визитерам, проводилось крайне мало [1].

Отношение к другому как к субъекту, неповторимому в своей активности, как к ценности является ядром настоящего общения; в то время, как отношение к другому как к объекту, непризнание уникальности его «Я», ограничение свободы выбора способов и средств самовыражения, становится неэффективным и разрушает личность [4]. Б. С. Братусь, рассуждая о критериях аномального развития личности, приходит к выводу, что центральным системообразующим отношением, характерным для аномального развития, является отношение к человеку как к средству, эгоцентризм и неспособность к самоотдаче и любви [2].

В проведенном нами эмпирическом исследовании было проверено предположение о том, что отношение членов принимающего общества к иностранным студентам связано с некоторыми мировоззренческими особенностями личности первых.

Мировоззрение личности – сложный, многомерный конструкт, который включает в себя основные жизненные позиции и установки, убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности, ценностные ориентации. Мировоззрение обуславливает нормы поведения личности, ее отношение к труду, к другим людям, характер ее жизненных стремлений, вкусы и интересы [3].

Ситуация межкультурного контакта требует от каждого из ее участников определенных знаний, умений и навыков: терпимости к партнеру по взаимодействию, чтобы дать ему возможность раскрыться, проявить себя и почувствовать ответное дружелюбное отношение; внутренней убежденности в том, что мир изначально добр, справедлив и безопасен – это позволит более открыто идти на контакт с представителем другой национальности; умения противостоять неизвестности, справляться с фрустрацией, поскольку ситуация межкультурного общения всегда носит большую долю неопределенности. Поэтому, в качестве показателей мировоззренческих особенностей личности нами были взяты базовые убеждения, толерантность как черта личности и толерантность к неопределенности.

В качестве индикаторов отношения к визитерам нами были выбраны социальная дистанция и аккультурационные ожидания членов принимающего общества. Под аккультурационными ожиданиями мы понимаем установки членов принимающего общества на определенные стратегии адаптации к новой культурной среде, которые выбирают визитеры: ассимиляция, маргинализация, сепарация или интеграция. Ассимиляция – это отказ от своих культурной идентичности и традиций и переход в более крупное сообщество. Интеграция подразумевает как сохранение некоторой культурной целостности группы, так и стремление стать неотъемлемой частью большего сообщества. Сепарация - это сохранение традиционного стиля жизни вне полного участия в жизни большего общества. Маргинализация характеризуется потерей культурного и психологического контакта, как со своей традиционной культурой, так и с культурой большего общества (либо путем исключения, либо путем отказа). Социальная дистанция показывает степень принятия личностью иностранных студентов.

В нашем исследовании приняли участие 76 сотрудников разных подразделений РУДН (охрана, работники общежитий и служащие управления комплексного обслуживания проживающих), русских по национальности, в возрасте от 20 до 65 лет, 44 мужчины и 32 женщины.

Мы использовали шкалу социальной дистанции Богардуса (в модификации В.Н. Павленко и С.А. Таглина), экспресс-опросник «Индекс толерантности» (Солдатова Г.У., Кравцова О.А., Хухлаев О.Е., Шайгерова Л.А.), шкалу опросника MIRIPS (Дж. Берри), шкалу базовых убеждений (Р. Янов-Бульман в адаптации О.А.

Кравцовой), методику определения толерантности к неопределенности (Баднер С. в адаптации Солдатовой Г.У. и др.).

Согласно результатам применения методики Богардуса, подавляющее большинство респондентов (92%) демонстрируют длинную и среднюю социальную дистанцию по отношению к иностранным студентам. При этом, согласно идее авторов методики «Шкала социальной дистанции», чем ближе форма взаимодействия с представителем этноса, тем короче социальная дистанция. Это позволяет нам сделать вывод о том, что наши респонденты предпочитают не сближаться с представителями других национальностей и держат в общении с ними дистанцию.

Респонденты демонстрируют средний уровень толерантности как черты личности. Такие показатели являются переходной ступенью от интолерантного к толерантному отношению. Т.е., в одних ситуациях взаимодействия респонденты поведут себя толерантно, а в других могут проявить интолерантные черты по отношению к окружающим.

Показатели толерантности к неопределенности (новизна, сложность и неразрешимость проблемы) не выходят за пределы нормы, но находятся на границе толерантного и интолерантного отношения к неопределенности. Основной источник интолерантности к неопределенности по выборке – сложность проблемы: 47% респондентов демонстрируют высокие показатели по данной переменной. Т.е., чем сложнее задача, чем труднее найти ее решение, тем большую фрустрацию испытывают респонденты.

По результатам нашего исследования большинство респондентов (90%) ожидают от иностранных студентов интеграции в новую культуру. Данная стратегия считается наиболее благоприятной для адаптации визитеров к новой культурной среде.

Проведенное исследование показало, что аккультурационные ожидания связаны с некоторыми базовыми убеждениями членов принимающего общества.

Убежденность в ценности собственного «Я» положительно связана с ожиданием интеграции и отрицательно – с ожиданием сепарации. Т.е., чем выше самооценка личности и вера в себя и свои возможности, тем больше у нее выражена готовность поддерживать культурное разнообразие, принимать культурные традиции представителей другой национальности, позволять иностранным студентам сохранять свою культурную идентичность, и тем меньше она ожидает отделения иностранных студентов от большого общества.

Убежденность в степени собственного везения имеет положительную связь с ожиданием интеграции, т.е., чем больше респондент считает себя удачливым человеком, тем больше ожидает от иностранных студентов участия в жизни большого общества, но, при этом, и сохранения своей культурной идентичности. Возможно, это объясняет тем, что, если человек верит в везение, тем меньше он склонен опасаться контактов с другими людьми, в том числе, и с представителями другой национальности, поэтому ему проще позволить им интегрироваться в принимающую культуру.

Таким образом, объединив эти два базовых убеждения, мы можем сказать, что респонденты с позитивной «Я-концепцией» не склонны ограничивать иностранных студентов в выборе ими способа адаптации. Такие респонденты в большей степени настроены на предоставление визитерам возможности как сохранить свою культурную идентичность, так и стать частью большого общества.

Нами были выявлены статистически значимые отрицательные связи между толерантностью как чертой личности и тремя аккультурационными ожиданиями – ассимиляции, сепарации и маргинализации. Т.е., чем более толерантна личность,

тем меньше она ожидает со стороны иностранных студентов таких стратегий адаптации, при которых им приходится делать выбор - либо своя культура, либо культура большого общества.

Была установлена отрицательная связь между показателем толерантности к неопределенности (неразрешимость проблемы) и ожиданием маргинализации. Т.е., чем больше респондент уверен в неразрешимости проблемы, тем больше ожидает от иностранных студентов как отказа от своего культурного наследия, так и от принятия традиций и ценностей большого общества.

Таким образом, мы можем сказать, что мировоззренческие особенности личности связаны с отношением членов принимающего общества к иностранным студентам, а, именно, с аккультурационными ожиданиями первых.

Литература

[1] Берри Д. В., Пуртинга А.Х., Сигал М.Х., Дасен П.Р. Кросс-культурная психология, Харьков, «Гуманитарный центр», 2007.

[2] Братусь Б.С. Аномалии личности, М.: Мысль, 1988.

[3] Краткий психологический словарь /Под общей ред. А.В.Петровского и М.Г.Ярошевского/ ред-составитель Л.А.Карпенко, М.: Политиздат, 1985

[4] Лабунская В. А., Менджерицкая Ю. А., Бреус Е. Д. Психология затрудненного общения, М.: Издательский центр Академия , 2001

Татаринцев Н.А., Москва

МУЗЫКАЛЬНАЯ ОДАРЕННОСТЬ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МУЗЫКАНТА

Tatarintsev N.A., Moscow

MUSICAL GIFTEDNESS AS A FACTOR OF PROFESSIONAL FORMATION OF THE MUSICIAN

Проблемы способностей и одаренности давно представляют интерес с исследовательской точки зрения. Музыкальная одаренность не раз становилась предметом изучения различных исследователей.

Исследованию одаренности уделялось внимание как в отечественной науке (С.Л.Рубинштейн, Я.А.Пономарев, Б.Г.Ананьев, Н.С.Лейтес, В.С.Юркевич, В.Д.Шадриков, М.А.Холодная и др.), так и за рубежом (Galton F., Spearman Ch., Taylor G., Guilford Y., Gardner H., Sternberg R.J., др.). В отечественной психологии были рассмотрены различные подходы к изучению одаренности: как общей способности (С.Л.Рубинштейн); как совокупности задатков, природной предпосылки способностей (Н.Д.Левитов); как высокому уровню развития способностей (Н.С.Лейтес, В.Н.Дружинин); как совокупности внутренних условий для достижения выдающихся результатов в деятельности (Б.Г.Ананьев, М.А.Холодная). Широко распространено понимание одаренности как творческих возможностей человека (А.М.Матюшкин, Я.А.Пономарев, Д.Б.Богоявленская).

Прежде всего необходимо определить значение и место музыкальной одаренности в профессиональном становлении музыкантов.

Профессионализм представляет из себя систему, состоящую из четырех взаимосвязанных подсистем – профессионализма личности, профессионализма деятельности, нормативности деятельности и поведения и продуктивной Я-концепции [1]. Важной составной частью категории профессионализма является категория мастерства. Мастерство – свойство личности, приобретенное с опытом, как высший уровень профессиональных умений в определенной области, достигнутый на основе гибких навыков и творческого подхода [2]. Чтобы достигнуть профессионального мастерства, необходимо обладать определенным личностным потенциалом – общие и специальные способности, базовые знания, мотивацией достижений. В этот же потенциал можно включить и музыкальную одаренность. В музыкальном исполнительном искусстве личностный потенциал музыканта играет важнейшую роль.

Существует несколько определений музыкальной одаренности среди музыкантов и музыкальных психологов, которые условно можно разделить на три направления.

Первое из них утверждает, что музыкальная одаренность — высшее индивидуализированное проявление музыкальных способностей, т.е. это совокупность таких музыкальных качеств, как абсолютный слух, отличная память, хорошо адаптированные под тот или иной инструмент моторно-двигательные навыки, и др., позволяющие говорить о музыкальной одаренности.

Второе значение музыкальной одаренности определяется как нечто индивидуальное и особенное, представляющее из себя не просто музыкальные способности, сколько одаренность как проявление таланта. Это то, что позволяет отличать одаренность от обученности.

Третья формулировка музыкальной одаренности определяется такими понятиями как творческое мышление и творческие способности. Это означает, что важнейшей характеристикой музыкальной одаренности является не какие-то конкретные способности или яркая индивидуальность, а именно творческая составляющая.

Опираясь на работы многих исследователей в этой области, можно определить, что выражение музыкальной одаренности индивидуальны, но зависят по своей форме и содержанию в значительной степени от возраста. Подразумевается, что для каждого возраста музыкальная одаренность проявляется по-своему.

Это подтверждается в исследовании структуры музыкальной одаренности Таллибулиной М.Т., по результатам которого было определено, что:

1) структура музыкальной одаренности на каждом возрастном этапе, несмотря на концептуальную схожесть, качественно своеобразна;

2) содержательное наполнение компонентов структуры музыкальной одаренности, в связи с тендерными особенностями школьников, в каждом возрасте принципиально различно;

3) структура музыкальности (как основа музыкальной одаренности) не сводится к показателям сугубо сенсорно-перцептивного уровня: ритм, слух, память, а включает также когнитивно-творческие музыкальные способности, представленные репродуктивным и продуктивным компонентами музыкального мышления (в младшем школьном возрасте) и музыкально-языковой способностью (в старших школьных возрастах);

4) структура музыкальности музыкально одаренных школьников разного возраста качественно своеобразна [3].

Данные выводы позволяют говорить о том, что все три формулировки понятия музыкальной одаренности являются верными – для каждого возраста музыкальная одаренность проявляется по-своему.

Можно заключить, что музыкальная одаренность является сложным, многокомпонентным образованием, включающим, наряду со специальными музыкальными способностями, творческую и индивидуально-личностную составляющие.

Связь музыкальных способностей и музыкальной одаренности не определена однозначно. Рано обнаружившиеся музыкальные способности могут не раскрыться как музыкальная одаренность, однако музыкальная одаренность может выявиться и на фоне хороших, но не феноменальных музыкальных способностей. Проявление дарования менее зависимо от сроков начала обучения, нежели развитие способностей.

Выдающиеся музыкальные способности обнаруживаются, как правило, до семи лет. Многие известные музыкантов проявляли свои способности уже в самом раннем. И.Менухин начал выступать с семи лет, а к одиннадцати годам его уже знал весь мир; Я.Хейфец начал учиться игре на скрипке в трёхлетнем возрасте, в шестилетнем возрасте впервые принял участие в публичном концерте; Н.Сарасате в пять лет играл в присутствии королевы Изабеллы, в восемь дал первый публичный концерт.

Музыкальные способности у одаренных детей наиболее часто проявляются между тремя и пятью годами, у так называемых способных (иначе — обладающих хорошими музыкальными данными) — обычно между пятью и семью годами. С. Рахманинов в четыре года играл с дедом на рояле в четыре руки сонаты Бетховена. Р. Штраус в четыре года начат учиться на фортепиано, а в шесть был уже автором увертюры для оркестра. Развитие одаренных детей происходит достаточно интенсивно.

Дети, обладающие музыкальной одаренностью характеризуются некоторыми общими чертами.

Уже с самого раннего возраста такие дети проявляют повышенную заинтересованность в музыке и звуках. Будучи в зрелом возрасте их самые яркие воспоминания из детства связаны именно со звуковыми образами.

В два-три года они хорошо различают все мелодии, которые слышат, часто уже к двум годам точно интонируют (некоторые дети начинают петь раньше, чем говорить, и выучиваются писать ноты раньше, чем буквы), достаточно рано определяются с музыкальными предпочтениями, быстро усваивают нотную грамоту.

Как правило, многое из перечисленного выступает скорее как более или менее часто встречающаяся индивидуальная особенность, нежели как закономерный симптом музыкальной одаренности, обладающий высоким диагностическим весом. Так, способность точно интонировать, предшествующая появлению речи, иногда встречается у не отличающихся выдающимися способностями к музыке детей из музыкантских семей. В то же время некоторые выдающиеся музыканты ни в детстве, ни в зрелом возрасте не отличались способностью воспроизводить услышанную музыку но слуху (С.Фейнберг). Другие с годами теряли часть ярких и важных детских способностей (например. у В.Софроницкого с годами пропал дар музыкальной импровизации).

Обратимся к исследованию музыкальной одаренности Кирнарской Д.К., в котором были выделены некоторые ее основные составляющие, как факторы профессионального успеха.

На основе проведенного ею теоретико-экспериментального исследования были выделены те способности, которые непосредственно связаны с творческими успехами в музыкальной деятельности: по признаку присутствия/отсутствия этих способностей различаются более одаренные и менее одаренные профессионалы.

Первая из этих способностей - интонационный слух или способность к музыкальной коммуникации: интонационный слух семантизирует звучание, насыщает его определенным содержанием

Талантливые исполнители обладают в некоторой степени и композиторским даром, в силу чего они способны по-настоящему прочувствовать, пережить исполняемые ими сочинения как свои собственные: только в этом случае исполнение становится в высшей степени убежденным и заразительным. Психологическим индикатором, свидетельствующим о присутствии композиторских способностей, выступает архитектонический слух, на котором основана «способность суждения» в музыкальном искусстве - интуитивное понимание целостности, гармоничности сформированного музыкального высказывания

Интонационный н архитектонический слух были подтверждены в качестве необходимых составляющих музыкальной одаренности как совокупности психологических свойств, обуславливающих высокие музыкальные достижения.

По результатам этого исследования было определено, что эмоционально-содержательный компонент способностей и одаренности - интонационный слух - не зависит от возраста, музыкального опыта и музыкального образования [4].

Стоит также отметить, что возможность компенсации одних психологических свойств другими в структуре одаренности отсутствует. Испытуемые демонстрируют в своей деятельности только те свойства и качества, психологические основания которых у них имеются. Подавляющее большинство концертных исполнителей демонстрируют высокоразвитый интонационный слух - его отсутствие не компенсирует слух аналитический, которым обладают едва ли не все профессиональные музыканты. Отсутствие интонационного слуха у большинства педагогов-музыкантов также остается нескомпенсированным, и в силу этого их музыкальная карьера остается на весьма невысоком уровне. Также и студенты-музыканты, признанные одаренными знающими их педагогами, в подавляющем большинстве обладают архитектоническим слухом; неодаренные студенты им не обладают, и имеющиеся у них другие способности, в том числе полноценная музыкальность, включая, как аналитический так и интонационный слух, не играет в данном случае компенсаторной роли [4].

Отвечая на вопрос, насколько важным является фактор музыкальной одаренности в профессиональном становлении музыкантов, прежде всего надо обратится к системе уровней профессионализма.

Можно выделить следующие уровни профессионализма: допрофессионализм, непрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, послепрофессионализм [5]. На уровне суперпрофессионализма субъект творчески обогащает профессию своим личным вкладом; в данном случае музыкальная одаренность будет играть определяющую роль, как это показал анализ предыдущих исследований Суперпрофессионализм характерен для солирующих музыкантов, имеющих свой ярко выраженный стиль и манеру исполнения. Для рядового профессионального музыканта музыкальная одаренность не является необходимым фактором для самореализации, однако ее отсутствие или слабая выраженность не позволит добиться сколько-то выдающихся успехов на музыкальном поприще в силу особенных требований к профессии музыканта-исполнителя.

Также, следует отметить, что музыкальная одаренность позволяет при своевременном ее выявлении и правильном обучении перейти от уровня допрофессионализма к профессионализму и выше значительно быстрее и требует меньших как физических, так и эмоциональных затрат ресурсов.

На основании вышеизложенного анализа, можно сделать вывод о том, что музыкальная одаренность несомненно является важнейшим (а если говорить об уровне суперпрофессионализма – просто необходимым) фактором успешного профессионального становления музыкантов-исполнителей.

Литература

[1] Селезнева Е.В. Общая акмеология. Изд-во РАГС, М., 2009.
[2] Платонов К.К. Вопросы психологии труда. М.,1970
[3] Таллибулина М.Т. Музыкальная одаренность – структура, гендерные и возрастные особенности проявлений. Пермь, 2003.
[4] Кирнарская Д.К., Теоретические основы и методы оценки музыкальной одаренности. М., 2006
[5]Макарова А.К. Методологические проблемы системно-акмеологического изучения социализации и профессионализации человека - М. 1998. С. 25-27.

Усанова О.А., Москва

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКОВ ОСН ПОМОЩЬЮ МНОГОФАКТОРНОЙ МЕТОДИКИ

Usanova O.A., Moscow

THE RATING (ESTIMATION) OF PROFESSIONAL SKILLS FOR EMPLOYES OF SPECIAL DEPARTMENT BY MEANS OF MULTIPLE METHODS

Деятельность спецподразделений относится к числу профессий повышенного риска и характеризуется одним из наиболее высоких уровней проявления профессионального психологических качеств бойцов.

Служба в уголовно-исполнительной системе требует от сотрудников значительного напряжения и самоотдачи, деятельность по своему характеру сопряжена с повышенной социальной и профессиональной ответственностью. Деятельность сотрудников ОСН ФСИН России связана с высокой степенью риска, реальной ежедневной опасностью для жизни и здоровья, осознанной ответственностью сотрудников за результаты выполнения служебно-боевых задач. При этом воздействие неблагоприятных факторов окружающей среды сочетается с дефицитом информации и времени на обдумывание и принятие адекватного решения. Одновременно с нервно-психическим напряжением сотрудники подвергаются значительным физическим нагрузкам. Зачастую они несут службу в усиленном режиме, в специальном снаряжении.

Таким образом, личный состав при выполнении служебно-боевых задач, подвергается воздействию значительного числа неблагоприятных факторов, различных по своей природе, формам проявления, характеру воздействия и т.д. Все это может вызвать эмоциональный стресс, нервно-психические расстройства, являться причиной травматизма и гибели и различных чрезвычайных случаев среди личного состава.

К причинам, обусловливающим возможность успешной деятельности человека в экстремальных условиях, прежде всего, следует отнести профессионализм сотрудника. Поэтому психологическое обеспечение деятельности личного состава

отдела специального назначения приобретает в настоящее время особую актуальность.

Под профессионализмом нами понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство. Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека.

Вопросы профессионализма и профессиональной компетентности в последнее десятилетие стали предметом пристального внимания психологической науки (Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников и др.). Понятие мастерства относится не к отдельному (пусть и совершенному) умению, а к некоторой совокупности умений, может быть, на разных уровнях сформированных, которые делают сам процесс деятельности качественно своеобразным, индивидуализируют его. Высшим проявлением мастерства является искусство, творчество».

Боевое мастерство - высокий уровень военно-специальной и общевоенной подготовленности воина, обеспечивающий эффективное применение оружия и техники и использование условий боевой обстановки для достижения победы в бою. Превосходство над противником по всем показателям - важный критерий в оценке боевого мастерства. По своей психологической природе оно представляет собой комплекс таких психических образований, как военные знания, простые умения, навыки и умения (Барабанщиков А. В.).

Деятельность психологов УИС направлена на проведение комплекса мероприятий по развитию структуры профессиональной подготовки сотрудников за счет максимального приближения содержания программ обучения к реальным условиям оперативно-служебной деятельности, улучшения методического обеспечения и условий проведения занятий, развитие и популяризация видов спорта, имеющих служебно-прикладную направленность.

Наиболее дифференцированное выявление качеств, определяющих успешность выполнения сотрудниками своих служебных обязанностей, как профессионалов, является 16-факторный опросник Кеттелла 16-PF, благодаря своей разнонаправленности и универсальности.

Целью исследования является оценка профессиональных качеств, которые говорят о профессионализме сотрудников ОСН. Исследование проводилось на сотрудниках спецназа в количестве 70 человек, в возрасте от 27-40 лет.

В результате, проведенного исследования, мы получили, что для большинства сотрудников характерна высокая эмоциональная устойчивость (фактор С – 9,5 баллов), это говорит о выдержанности, спокойствии, ориентированности на реальность. Менее развита напряженность (фактор Q4 – 4 балла), то есть характерно удовлетворенность, невозмутимость, сдержанность, не фрустрированность.

При проведении корреляционного анализа были выявлены прямо пропорциональные связи между:

- эмоциональной стабильностью и самоконтролем (фактор С и Q3). Можно сказать, что для сотрудников характерен контроль свои эмоции и поведение. Уверенность в преодолении препятствий. Предусмотрительность. Хорошо планируют

и организуют свою деятельность. Проявляют уравновешенность, решительность, объективность;

- доверчивостью и спокойствие (фактор L и O), это говорит об открытости, уживчивости, терпимости, свободе от зависти, уверенности в себе и в своих силах, безмятежности, небоязливости, хладнокровии;

- высокой нормативностью поведения и самоконтролем (фактор G и Q3): добросовестность, ответственность, стабильность, уравновешенность. Развитое чувство долга и ответственности, осознанное соблюдение общепринятых моральных правил и норм;

При проведении корреляционного анализа были выявлены обратно пропорциональные связи между:

- эмоциональной стабильностью и практичностью (фактор C и M). Можно сказать, что для сотрудников характерен контроль свои эмоции и поведение. Высокая скорость решения практических задач, ориентация на внешнюю реальность, развитое конкретное воображение, практичность, реалистичность;

- эмоциональной стабильностью и спокойствием (фактор C и O), это говорит о выдержанности, эмоциональной зрелости, работоспособности, способности справиться со своими неудачами;

- эмоциональной стабильностью и самоконтролем (фактор C и Q4): равнодушие к удачам и неудачам, невозмутимости, спокойствие, удовлетворенности любым положение дел. Не стремятся к достижениям и переменам;

- общительность и спокойствие (фактор A и O), то есть характерна общительность, готовность к сотрудничеству и совместной работе, способность рационально разрешать конфликты.

Для более глубокого изучения профессионализма сотрудников ОСН следует исследовать такие аспекты личности, как профессиональная мотивация, организационные и коммуникационные способности, ценностные ориентации и др. И на основе этих исследований дать всестороннюю характеристику профессионализма сотрудников ОСН.

Литература

{1} Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: Социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. Вып. 2. – М.: Луч, 1993. С.10

{2} Военная педагогика и психология / Под ред. А. В. Барабанщикова. - М.: Воениздат., 1986. С. 96-97.

{3} Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. N 1772-р «Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года».

Фалина А.С., Москва

ДЕТЕРМИНИРУЕМЫЕ И РЕАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИИ

Falina A.S., Moscow

DETERMINED AND REAL VALUE AS A FACTOR IN INCREASING THE EFFICIENCY OF THE COMPANY

На сегодняшний день, всё больше и больше компаний подходят к вопросу формирования корпоративной культуры ответственно. Как известно, первым кто стал «культивировать» корпоративную культуру в своей компании был Генри Форд, который заботился не только об экономической составляющей работы своего завода, но и персонале, работающем на производстве. Он один из первых обратился к личностным особенностям коллектива. Следует подчеркнуть, что корпоративная культура родилась из практической необходимости, поскольку активным объектом науки в то время она еще не стала. [7]

Что же такое «корпоративная культура»?

Корпоративная культура - это идеи, интересы и ценности, разделяемые группой людей, работающих вместе. Сюда входят опыт, навыки, традиции, процессы коммуникации и принятия решений, мифы, страхи, надежды, устремления и ожидания, реально испытанные сотрудниками. Это то, как одни части компании видят другие ее части, и какие формы поведения выбирает для себя каждое из подразделений в результате этого видения. По словам Б.Фейган, она проявляет себя открыто в шутках и шаржах на стенах, либо держится взаперти и объявляется только своим. [2]

Исследователи Д.Ньюстром и К.Дэвис определяют корпоративную культуру как набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми членами организации. [2]

Д. Элдридж и А. Кромби считают, что “Под культурой организации следует понимать уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения и т.п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей”. [2]

Во всех трёх определениях присутствует понятие «ценности». Как же выражаются ценности в организации?

С точки зрения аксиологии, ценности представляют собой свойства общественного предмета удовлетворять определенным потребностям отдельного человека или группы. Ценностные отношения не возникают до тех пор, пока субъект не обнаружил для себя проблематичность удовлетворения актуальной потребности. Применительно к организационной культуре ценности можно определить как целевое и желательное событие, поскольку личность всегда занимает позицию оценки по отношению ко всем элементам окружающей ее внешней среды. Ценности в данном случае служат стимулом, необходимым условием для любого рода взаимодействия.[5]

Прежде всего, следует разделить данное понятие на два - ценности детерминируемые и ценности реальные. В первом случае нужно рассматривать положения, установленные внутренними нормативными документами (миссия компании, должностные инструкции, положение о персонале, корпоративный кодекс и т.д.)

Здесь ценности прописываются руководством, многие ценности закреплены, в том числе и законодательно.

Чтобы определить реальные ценности, рассмотрим следующую ситуацию.

На общем собрании компании заявляется о прозрачной кадровой политике, основанной на равном отношении ко всем сотрудникам; часом раньше был повышен оклад брату зятя руководителя, потому что у него ипотека. Это проза российской корпоративной жизни. Декларируемые ценности в действительности очень часто расходятся с реальными.

Важно, чтобы система ценностей компании согласовывалась с естественными личностными ценностями сотрудника, иначе последний превратится в зомби, которого работодатель постоянно пытается использовать, прививая разные кодексы, инструкции, правила и т.д. К сожалению, в нашей стране очень часто получается так, что ценности, декларируемые руководством, идут вразрез с ценностями персонала. [6]

Почему изучение соотношения декларируемых и реальных ценностей является актуальным?

Как уже было сказано выше, проблемы в организации возникают тогда, когда декларируемые ценности, выраженные в «этических правилах», формализованные и записанные в корпоративный кодекс, отличаются от проявляемых, демонстрируемых сотрудниками.

Если взять для примера личность, то при расхождении личных ценностей и поступков человека, человек испытывает стресс, снижается мотивация к работе, возможно развитие невротических состояний. Так и для компании - несоответствие декларативных и реальных ценностей ведёт к «болезни» или даже гибели организации. Сотрудники теряют мотивацию, интерес к работе, у них нет потенции к творчеству, в организации наблюдается большая текучесть кадров, снижается доверие клиентов.

Если же ценности реальные и ценности декларативные согласуются друг с другом, организация не только сохраняет свою жизнеспособность, но и обладает устойчивостью по отношению к внешним воздействиям, стремительно меняющимся условиям, проявляет большую гибкость. [1]

Современная организация представляет собой открытую систему, залогом выживания и развития которой является способность успешно адаптироваться к постоянным изменениям политико-правовых, социально-экономических и технических условий. Умение руководства вычленять и использовать те ценности, которые повышают адаптивные способности и создают конкурентные преимущества компании при взаимодействии с клиентами и потребителями, делают компанию жизнестойкой. В результате создается благоприятная атмосфера для сотрудничества на основе общности интересов. Так, например, многие производители детских товаров апеллируют в рекламе, слоганах и т.д. к такой общечеловеческой ценности, как благополучие ребёнка. Это положительно влияет на потребителей, как на уровне сознания, так и неосознанно, а это в свою очередь помогает компаниям лучше реализовывать свой товар. [3]

При обращении руководства организации к общечеловеческим ценностям, эффективность труда повышается. Но что же будет, если в управлении использовать общеорганизационные ценности? Взращивание и использование таких ценностей в корпоративной политике способствует интеграции всех категорий работников на основе приверженности стратегии, правилам и нормам компании.

Культивирование общих ценностей и перевод их в действенные регуляторы организационной деятельности приводят к интеграции и консолидации усилий всех

категорий работников, оптимизации использования человеческих ресурсов, а также создают такое важное конкурентное преимущество компании, как приверженность работников своей компании.

Поскольку людям свойственно объединяться с теми, кто им близок и понятен, каждая компания характеризуется процессом интеграции персонала на основе схожих ожиданий, жизненных принципов, привычных норм поведения. Эта интеграция может быть спонтанным процессом, неведомо куда направленным, или управляемым процессом. В последнем случае руководство помогает персоналу связывать реализацию стратегии компании с утверждением ценностей, которые разделяют работники. В некоторых случаях эти общие ценности надо только выявить и напоминать работникам об их значимости. В других случаях менеджменту приходится проводить серьезную работу по повышению значимости того, что является неотъемлемым фактором успеха стратегии, но не присуще внутренней культуре работников.[8,4]

Литература

[1]. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом, 2002, №2.

[2]. Грошев И.В. Организационная культура: Учеб. пособ. / И.В. Грошев, И.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

[3]. Иванычева Т.А. Ценности организации как элемент формирования организационной культуры предприятия // Успехи современного естествознания №4 /2009

[4]. Магура М. И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации - решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом, 1998, № 11 с.43.

[5]. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. 3-е изд.– М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2009.

[6]. Питер Э. Лэнд Менеджмент - искусство управления. - М.: ИНФРА, 1995.

[7]. Спивак В.А. Корпоративная культура. - СПб.: Питер, 2001.

[8]. Яхонтова Е.С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании// Менеджмент в России и за рубежом №4 / 2003

Хомичева В.Е., Москва

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБУЧАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Homicheva V.E., Moscow

FORMATION Of PROFESSIONAL LEARNING STUDENTS

Основополагающими положениями психологической науки, разработанными в трудах JI.C. Выготского, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, С Л. Рубинштейна, Д.Б. Эльконина являются положения о том, что развитие личности в обучении происходит в процессе собственной активной деятельности, при этом обучающийся становится ее субъектом. В процессе присвоения общественного опыта в ходе совместной деятельности с другими людьми субъект приобретает все большую самостоя-

тельность, а присваиваемый опыт становится его внутренним достоянием и при определенных условиях обучения порождает самодетерминацию личностного роста.

В современной психологии осуществляется поиск такой внешне задаваемой деятельности, которая обеспечивает целенаправленное формирование и перестуктурирование внутренней деятельности субъекта. Известно, что процесс интериоризации происходит путем «присвоения» психикой структур внешней деятельности при развивающейся активности личности, ее саморазвитии. Целенаправленное воздействие на становление личности студента в этой связи будет особенно эффективно при таком построении учебно-профессиональной деятельности, которая позволит организовывать деятельность внутреннюю, т.е. собственно саморазвивающиеся психические процессы.

Поиск психологических условий и средств развития профессиональной обучаемости студентов в конечном итоге устремлен на решение остроактуальной практической проблемы - создание эффективной развивающей среды для формирования этой сферы психики. Обращаясь к выполненным в этом направлении исследовательским работам, необходимо проанализировать предложенные современными исследованиями пути ее целенаправленного формирования. Прежде всего важным представляется определение условий, позволяющих реализовать потенциал активности студента при вхождении в новую для него ситуацию развития. В этой связи проблема организации, содержания и методов учебно-профессиональной деятельности студентов в современных условиях обучения в вузе выступает на первый план.

Фундаментальными условиями развития субъектности в современных исследованиях называют: специальную организацию учебно-профессиональной деятельности, организацию взаимодействия со студентами, создание креативной образовательной среды, обеспечение рефлексивного образовательного пространства, личность самого преподавателя как субъекта профессиональной деятельности.

В.В. Давыдов, В.И. Слободчиков, Г.А. Цукерман выделяют основные условия организации учебной деятельности развивающего типа: особый способ введения в предмет - через генетически исходное понятие-целое, что позволяет обучающемуся строить гипотезы о его содержании; нерепродуктивный тип взаимодействия преподвателя и студента; отсутствие готовых решений и образцов, что позволяет студенту инициировать сотрудничество с преподавателем, ставить собственную учебную задачу, указывая в какой помощи он нуждается; особый тип взаимодействия со сверстниками, когда между партнерами распределяются разные точки зрения на обсуждаемую проблему, а задача группы сводится к координации этих точек зрения; обеспечение психологической безопасности работы группы за счет установления чувства общности, доверия, защищенности и поддержки [2, с. 14].

Важно также учитывать специфику организации учебно-профессиональной деятельности, непосредственно ориентированной на формирование психических новообразований студентов. Речь идет о конструировании совместной продуктивной, творческой деятельности преподавателя и студентов, связанной с достижением социально полноценного продукта сначала в совместной, а затем в индивидуальной самоорганизуемой работе. Предметом такой деятельности являются не сразу обобщаемые и осознаваемые способы учения, нормы взаимодействия и общения. Продуктом ее являются новообразования, обеспечивающие высокие уровни способности учиться: новые смыслы учения, выдвигаемые студентами новые цели учения, новые формы регуляции личностных позиций в партнерстве. Средством достижения целей совместной деятельности выступают система совместно решае-

мых продуктивных и творческих задач и форм взаимодействия преподавателя и студентов. Важнейшими задачами являются: освоение регулятивных, мыслительных функций, функций сотрудничества и рефлексии. Единицей управления в инновационном обучении выступает целостная учебная ситуация, направленная на достижение целей развития личности, поддержание высокого уровня мотивации и активности, построение механизма саморегуляции учения [3, с. 47].

Наряду с организацией деятельности важным является также организация взаимодействия преподавателя и студентов. В этом плане важна роль преподавателя, ответственного за организацию общения, за создание особого климата доверия и взаимодействия, в котором преподаватель выступает как гарант помощи в отыскании средств саморазвития, обеспечивающий равноправие участников учебного процесса, взаимоуважение, взаимопринятие, взаимопонимание, сотворчество и соразвитие.

Большинство исследователей отмечает неэффективность взаимодействия, построенного по репродуктивному образцу, когда роль обучающегося сводится лишь к достижению поставленных перед ним воспитательных целей, когда преподаватель выступает как требующий, а студент, как исполняющий требования.

Личностный рост стимулируют отношения, обеспечивающие искренность, конгруэнтность, уверенность в себе. Они достигаются специальными средствами: безусловного принятия, безоценочного отношения, веры в потенциал, акцента на позитиве. Удовлетворение познавательных потребностей студентов должно строиться на основе совместного обсуждения. Это стимулирует самостоятельное и осмысленное учение, создает благоприятную психологическую атмосферу уверенности и безопасности, свободы и ответственности; обеспечивает смыслообразование как личностную тенденцию к индивидуализации.

В условиях субъект-объектного воздействия и авторитарного стиля затрудняется личностное развитие, а проблемы студентов носят комплексный и взаимообусловленный характер [1, с. 16]. В связи с этим важно указать на то, что в ряде исследований ставится вопрос о необходимости формирования рефлексивного образовательного пространства. Рефлексивное пространство в обучении рассматривается как пространство порождения новых смыслов, побуждающее к принятию ответственности за результаты деятельности на себя. Оно создается интерактивными методами, которые обеспечивают личностно- рефлексивное развитие [4, с. 112].

Возможности личностного развития студентов, находятся в прямой зависимости от субъектности преподавателя, от степени реализации его личностных потенциалов, открытости и конструктивности взаимодействия. К важнейшим характеристикам эффективного преподавателя называют: компетентность во взаимоотношениях, эмпатию, конгруэнтность, творческое мышление, эрудицию, интуицию, способность к импровизации, наблюдательность, оптимизм, находчивость, развитую рефлексию.

Литература

[1]. Аронова Е.А. Личностные аспекты саморегуляции у старшеклассников, обучавшихся по традиционной системе и системе Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова // Журнал прикладной психологии. - 2004. - № 1. - С. 16-22.

[2]. Давыдов В.В., Слободчиков В.И., Цукерман Г.И. Младший школьник как субъект учебной деятельности // Вопросы психологии. - 1992. - № 3. - С. 14-19.

[3]. Ляудис В.Я. Методика преподавания психологии. М., Изд-во УРАО, 2000.- 128 с.
[4]. Исаев Е.И., Косарецкий С.Г., Слободчиков В.И. Становление и развитие профессионального сознания будущего педагога. // Вопросы психологии. - 2000. - № 3. - С. 57-66.

Храмова О.Б., Москва

РОЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТОВ В ИХ КАРЬЕРНОМ РАЗВИТИИ В ПРОЦЕССЕ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Khramov O.B., Moscow

ROLE OF THE INTERACTION BETWEEN TEACHERS AND STUDENTS IN THEIR CAREER DEVELOPMENT DURING THE PROCESS OF HIGHER EDUCATION

В отечественной науке проблемам взаимодействия посвящены многие работы. Наиболее активно исследуются межгрупповые и межличностные конфликты, их классификация и типология в зависимости от сферы деятельности (А.Я. Анпупов, А.А. Деркач, В.В. Козлов, В.Г. Зазыкин, А.М. Шипилов, Г.М Андреева, А.А. Бодалев, А.Г. Ковалев, Э.А. Орлова, А.Г. Уледов, В.А. Ядов). Рассмотрение взаимодействия через «общение» и «коммуникацию» наблюдается в работах Л.С. Выготского, В.Н.. Курбатова, А.А. Леонтьева, Г.М Андреевой, А.В. Соколова, А.А. Бодалева, А.И. Донцова, М.С. Кагана.

В истории социальной психологии существовало несколько попыток описать структуру взаимодействий: теория действия, или теория социального действия, в которой в различных вариантах предлагалось описание индивидуального акта действия, теория Т. Парсонса, в которой была предпринята попытка наметить общий категориальный аппарат для описания структуры социального действия. Другая попытка построить структуру взаимодействия связана с описанием ступеней его развития. При этом взаимодействие расчленяется не на элементарные акты, а на стадии, которое оно проходит. Такой подход предложен, в частности, польским социологом Я. Щепаньским. Для Щепаньского центральным понятием при описании социального поведения является понятие социальной связи. Довольно близкой к описанной схеме является схема, предложенная в отечественной социальной психологии В.Н. Панферовым.

Еще один подход к структурному описанию взаимодействия представлен в транзактном анализе - направлении, предлагающем регулирование действий участников взаимодействия через регулирование их позиций, а также учет характера ситуаций и стиля взаимодействия (Э.Берн).

Перспективный подход к постижению внутренне-сущностной природы взаимодействия был намечен Б.Ф. Ломовым, который указал, что конституирующим принципом взаимодействия в общении является не система перемежающихся действий (воздействий) каждого из участников общения, а их непрерывное взаимодействие. «Общение - это не сложение, не накладывание одна на другую параллельно развивающихся («симметричных») деятельностей, а именно взаимодействие субъектов, вступающих в него как партнеры». Б.Ф. Ломов подчеркивает, что «разре-

зать» общение, отделив деятельность одного участника от деятельности другого, невозможно, ибо это значило бы отойти от анализа взаимного общения. Сформулированное Б.Ф. Ломовым представление о взаимности, о «взаимодейственности» общения имеет центральное значение не только для понимания природы взаимодействия в общении, но и для сущностного понимания непрерывно-нераздельной (континуально-недизъюнктивной) природы самого общения.

В последние годы принципы, подходы, способы изучения и анализа общения получили значительное развитие, однако, проблемы взаимности общения, роли взаимодействия в общении, соотношения взаимодействия и общения остаются недостаточно исследованными. Нам представляется, что одним из важнейших направлений изучения взаимности и взаимодействия в общении является идея неаддитивности общения, четко сформулированная Б.Ф.Ломовым и указывающая на необходимость исследования недизъюнктивно-континуальной, процессуально-полифонической природы общения, что проявляется, прежде всего, в педагогической деятельности вузовского педагога как воздействие.

Значительная часть психологических исследований взаимодействия между людьми в общении осуществляется в русле социально-психологического изучения общения и совместной деятельности. Для понимания соотношения общения, взаимодействия и совместной деятельности рассмотрим некоторые концептуальные модели общения и совместной деятельности.

Л.И. Уманский выделил три вида совместной деятельности: совместно-индивидуальную, совместно-последовательную и совместно-взаимодействую-щую. Другое направление анализа влияния общения на совместную деятельность заключается в выявлении того, как процессы коммуникации, интеракции и перцепции воздействуют на уровень развития группы или коллектива как субъекта совместной деятельности. В этой связи отмечается, что данное направление исследований опирается на идею и концепцию деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе А.В. Петровского.

Третье направление анализа сопряжено с изучением личности в системе общения и совместной деятельности, причем исследование процесса порождения и трансформации личности человека в условиях совместной деятельности рассматривается как ключ к научному пониманию личности.

Следующий подход к описанию взаимодействия в структуре совместной деятельности представлен в работе А.Л. Журавлева, который рассматривает взаимодействие между людьми как существенную особенность структуры совместной деятельности и основной отличительный признак по сравнению с индивидуальной деятельностью. Под взаимодействием понимается такая система действий, при которой действия одного человека или группы лиц обусловливают определенные действия других, а действия последних, в свою очередь определяют действия первых.

Становится очевидно, что научное решение проблемы соотношения взаимодействия и общения требует разработки кардинальных - и парадигмальных - схем и подходов и одними из прообразов конструктивно-эвристического и теоретико- методологического решения данной проблемы нам представляются методологические подходы Г.А. Ковалева и Н.В.Казариновой.

Разделяя представление Н.В. Казариновой о воздействии в педагогическом процессе высшей школы как синхронном и двуплановом восприятии и понимании партнерами друг друга и об их воздействии друг на друга, необходимо отметить, что данный феномен фактически не исследован в современной психологии обще-

ния высшей школы, а значит, не исследовано и ядро механизма воздействия в педагогическом общении.

Таким образом, изучение проблемы взаимодействия преподавателя и студентов в процессе получения высшего образования как объекта психологии показало, что взаимодействие, прежде всего, происходит в процессе общения преподавателей и студентов между собой. Поэтому целесообразно поставить вопрос о выявлении содержании и сущностных характеристик этого процесса его роли в карьерном развитии студентов в процессе получения высшего образования.

В рамках исследования, приведен ряд существующих подходов к проблеме карьеры в целом (О.В. Москаленко, 2010, 2012). Изучив и проанализировав подходы и определения, введенные представителями разных областей наук, можно сделать вывод, что основой понятия «карьера» является процесс профессиональной деятельности, направленный на самореализацию, и на основе психолого-акмеологического подхода, выносим на обсуждение свое понятие карьеры.

Следовательно, *профессиональная карьера в нашем понимании* – это личностно-профессиональное развитие индивида, основанное на процессах самореализации и профессионального роста, представленное как движение личности к профессиональному и карьерному «акме», в условиях профессиональной деятельности. По нашему мнению, карьера – это, прежде всего, карьерное развитие.

Общепризнанным является тот факт, что карьерное развитие представляет собой наиболее мощную составляющую нематериальной мотивации персонала. Перспектива карьерного роста ориентирует сотрудника на высокие результаты ради повышения профессионального и, соответственно, социального статуса. Это с одной стороны. С другой стороны, каждая организация так же заинтересована в «выращивании» собственного штата управленцев и высококвалифицированных специалистов, что позволяет проводить ротации за счёт собственного человеческого ресурса, закономерно влияет на снижение показателей текучести кадров, повышение уровня лояльности и компетентности работающего персонала

Однако, в условиях однонаправленного интереса двух сторон, в большинстве организаций менеджмент карьерного развития отсутствует вообще или функционирует недостаточно эффективно. На наш взгляд, такая ситуация сложилась прежде всего из-за устоявшихся стереотипов узкого и неправильного понимания самого процесса внутри организации как топ-менеджерами, так и HR-специалистами.

Искажённое понимание содержания приводит к *невозможности управления процессом карьерного развития.* Нарушаются принципы планирования и бюджетирования, организации, мотивации всех участников и контроля результативности процесса. Игнорируются методы развития, которые должны базироваться на принципе вовлечения всего менеджерского состава в процесс развития компетенций персонала, исключаются методы развития, которые требуют дополнительных финансовых вложений, связанных с автоматизацией или расширением штата HR-подразделений.

Деформация самого понятия процесса карьерного развития персонала создаёт *иллюзию управления карьерой* работающих сотрудников и приводит к низкой эффективности финансовых затрат на программы обучения. Программы карьерного развития функционируют неполноценно и не выполняют свои основные задачи - стимулирование сотрудников на повышение своего профессионализма и результативность, удержание персонала и формирование высокой лояльности к организации.

Изменить такую ситуацию возможно только путём преодоления существующих барьеров, переосмысления и создания нового видения целей, функционала и

границ ответственности всего менеджмента организации и обучению технологии карьерного развития уже в процессе получения высшего профессионального образования.

Для этого важно разобраться в проблеме возможностей карьерного развития студентов в процессе получения высшего образования и возможности психологического сопровождения данного процесса.

Исходя из вышеизложенного, можно предположить, что *карьерное развитие – это процесс необратимых, направленных и закономерных изменений в карьере (профессиональной, должностной и другой) человека, приводящий к возникновению количественных, качественных структурных преобразований деятельности человека*. В результате карьерного развития у личности появляется *карьерная компетентность*. Под *карьерной компетентностью* в данном случае понимается «метаумение специалиста виртуозно оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо основных, нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь»[1, С.31]. В итоге, при самооценке специалист должен опираться не на отдельный набор профессиональных знаний и навыков, а на слияние ряда ключевых качеств личности со знаниями, умениями, навыками и высокой мотивацией на творческую работу, тем самым оценивается уровень карьерной компетентности.

Выработать необходимый уровень компетентности будем считать стратегической задачей карьерного развития специалиста. Карьерная компетентность является своего рода психологическим показателем, который определяет, какие именно из наработанных качеств, умений и способностей требуются для решения сложных, не поддающихся простому алгоритму, комплексных задач. Если говорить о соотношении карьерной и профессиональной компетентности в целом, то профессиональную компетентность можно представить как набор определенных компетенций, часть из которых являются собственно профессиональными, а часть помимо влияния на рост профессионального мастерства, влияют на карьерную компетентность. Сочетание имеющихся у человека карьерных компетенций определяет его дальнейший путь развития, в том числе и определенный ***карьерный сценарий***.

Таким образом, для карьерного развития студентов важно разработать сопровождение преподавателей этого процесса с целью формирования карьерной компетентности студентов в процессе получения высшего профессионального образования.

Литература

[1] Могилевкин Е.А, Бажин А.С. Современные технологии оценки карьерных компетенций.//Справочник по управлению персоналом, № 4, 2006. С.31-36.

[2] Москаленко О.В. Акмеологическая типология индивидуальных стратегий карьеры личности. //Акмеология. 2012. Спец. Выпуск от 16.02.2012. С.77-78.

[3] Москаленко О.В. Акмеология карьеры личности. Германия: Palmarium Academic Publishin.2012.

[4] Москаленко О.В. Акмеологические основания развиия карьеры профессионала. М.:РАГС. 2011.

Цветков Н.А., Москва

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИМИДЖА РЕГИОНА

Tsvetkov N. A., Moscow

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS FOR EFFICIENT IMAGE OF THE REGION

Проблема эффективного имиджа в настоящее время является актуальной практически для всех сфер жизнедеятельности общества. В эффективном имидже заинтересованы отдельные личности, чья деятельность носит публичный характер, организации, территориальные образования и др. Особенно важно сформировать эффективный имидж в политике и бизнесе, так как в этом случае особую роль играют благоприятное отношение, позитивное общественное мнение, престиж и деловая репутация. В зарубежной политике и бизнес-практике не существует сомнений в обязательности формирования позитивного имиджа практически во всех сферах жизнедеятельности общества.

Столь важное значение имиджа обусловило интерес к нему со стороны различных наук, причем наиболее результативными исследования имиджа являются психологические и социально-психологические, так как имидж является особым психическим образом.

В психологических и социально-психологических исследованиях имиджа существует ряд направлений по изучению характеристик имиджа на разных уровнях – персональный имидж, имидж организации и пр.[5]. В последнее время особое место заняли исследования имиджа территориальных образований – городов, регионов, краев, страны – определения путей и методов его оценки и проектирования. Это обусловлено тенденциями в политике децентрализации управления, формирования образа территорий, привлекательных для инвестиций.

В то же время практический и социальный аспекты проблемы территориального имиджа не являются единственным, важен и научный аспект, предполагающий теоретико-методологический анализ проблемы формирования имиджа. Это связано с тем, что территориальный имидж является сложным и динамичным психическим образом, включающим образы непосредственного и социального восприятия, трансформированные психологические установки, отношения, внешние информационные влияния, образы памяти и пр. Кроме того, имидж имеет различные психологические характеристики в зависимости от социально-психологических особенностей воспринимающих групп. В связи с этим в социальной психологии и других науках он изучен недостаточно, поэтому исследования имиджа территорий вносит вклад в развитие психологической теории психического отражения, психологии социального восприятия и социальных коммуникаций.

Среди исследований видов территориального имиджа важная роль принадлежит изучению *регионального имиджа*, в виду того, что регионы являются субъектами Федерации, а также отличаются по основным характеристикам значительным разнообразием.

В изучении и создании эффективного регионального имиджа существует немало противоречий, имеющих сложный характер, в частности, между значимостью и недостаточной научной разработанностью проблемы, между комплексным харак-

тером проблемы регионального имиджа и доминированием односторонних подходов, для которых характерным является редукция психологического и социально-психологического содержания, между стихийностью формирования регионального имиджа и необходимостью его целенаправленного изменения.

Отмеченные феномены и противоречия потребовали проведения специальных фундаментальных и прикладных исследований регионального имиджа.

Прежде всего необходимо определить, что понимается под имиджем. В результате анализа определений этого феномена наиболее отвечающим нашим представлениям является его определение как сложного мысленного психического образования, соединяющего в себе образы представления, воображения, восприятия, а также психологических установок, сформированных в результате информационного воздействия [1]. К характеристикам имиджа как психического образа относятся: изменчивость, историчность, относительная устойчивость, комплексность, плюрализм точек зрения, зависимость от объективных характеристик региона.

В то же время имидж региона – это разноплановый, эмоционально-окрашенный, искусственно создаваемый образ, который складывается в сознании людей. Субъектами формирования имиджа региона выступают: руководители и администрация региона, СМИ, выдающиеся деятели различных сфер общества, население как данного региона, так и населенных пунктов, входящих в состав данного региона.

Можно сказать, что региональный имидж – это относительно устойчивая и воспроизводящаяся в массовом и/или индивидуальном сознании совокупность эмоциональных, рациональных представлений, убеждений и ощущений людей, которые отражают особенности региона, складываются на основе информации, полученной о регионе из различных источников, а также собственного опыта и впечатлений. Главный вывод в осмыслении проблемы формирования имиджа региона – это то, что данный имидж складывается как стихийно, так и сознательно, то есть его можно конструировать [2].

Механизмами формирования имиджа являются: психологические, социально-психологические, социально-перцептивные, коммуникативные, познавательные, организационно-управленческие, акмеологические механизмы [4].

Помимо этого, важно учитывать, что существует так называемая «региональная психология» населения как некое психологическое своеобразие, которое характерно для большинства жителей региона, обусловливающее относительное сходство их поведения, отношений и эмоционального реагирования в типичных ситуациях. Эта психологическая непохожесть проявляется в силе эмоций, быстроте их распространения, «обогащении» содержания при обсуждении и передаче от человека к человеку значимой информации, в устойчивых стереотипах восприятия и оценке информации, людей и событий и многом другом. Такое психологическое своеобразие обязательно должно учитываться при разработке концепций имиджа той или иной территории.

К главным составляющим имиджа региона относятся образы: населения, территории, экономики, образования, культуры, науки, СМИ, спорта, региональной политики, характеристики властных структур, региональных лидеров, быта, коммунального и транспортного хозяйства, архитектура, географические особенности, историческое прошлое.

При этом имидж считается эффективным, если в массовом сознании большинством он воспринимается как положительный, стимулирует социально-позитивные формы поведения и отношений населения, способствует решению поставленных при его формировании задач. Важным критерием регионального ими-

джа является его идентичность, то есть степень близости реального имиджа к идеальному (желаемому), задуманному при его проектировании и реализации. К основным критериальным оценкам имиджа относятся: оценка имиджа как определенного идеального образа (мысленное представление, соответствующего цели); панорамность имиджа (целостность образа, находящегося в пространстве); имидж как типологическая схема (сущностные характеристики обобщаются и упрощаются для понимания); измерение эффективности субъекта восприятия по отношению к создаваемым образам; оценка стереотипности, реалистичности, прагматичности (ориентированности на решение конкретных задач), многоуровневости, обладать свойством вызывать сильный эмоциональный отклик. Показателями эффективности имиджа являются: яркость впечатления; способность привлечь внимание; запоминаемость; воспроизводимость в памяти; положительное эмоциональное отношение.

При конструировании имиджа прежде всего важным представляется разработка обобщенной теоретической модели формирования эффективного имиджа региона. Содержание данной модели обусловлено сущностными психологическими и социально-психологическими характеристиками имиджа как особого психического образа, а так же современными тенденциями в разработке психологических, социально-психологических и акмеологических моделей [3]. Модель состоит из следующих блоков: блок *целевых функций,* главная цель которого – формирование положительного отношения к региону, увеличение его значимости, престижа, авторитета и влияния в Российской Федерации; формирование позитивного общественного мнения по отношению к региону; повышение уровня доверия к региону и его деятельности; повышение уровня его культурной и инвестиционной привлекательности; стимулирование роста «регионального патриотизма»; улучшение диалога власти с населением. Блок *принципов* (подходов) к формированию позитивного регионального имиджа. Данные принципы являются как исследовательскими, так и основополагающими для осуществления PR-проектирования имиджа. Блок *информационного содержания*. В данном блоке должна быть представлена информация в аудиовизуальной форме, являющаяся главным содержанием регионального имиджа, которая формирует представление о данном регионе. Блок *критериев и показателей оценки эффективности* регионального имиджа.

Таким образом, изложенные методологические установки в осмыслении проблемы формирования имиджа региона могут сориентировать специалистов в решении важнейшей задачи – повышения авторитета и значимости региона не только на уровне отдельного территориального образования, но и на уровне общества в целом.

Литература

[1]. Гостев А.А. Дорога из зазеркалья: психология развития образной сферы человека. М.: ИП РАН, 1998.

[2]. Дьячкова Е.В., Зазыкин В.Г. Психологические особенности PR-управления. Иваново: СЗАГС, 2006.

[3]. Зазыкин В.Г., Мельников А.П. Психология «паблик рилейшенз». М.: Элит, 2008

[4]. Костенко Е.П. Акмеологическая концепция развития имиджа политика. М.: ПКЦ Альтекс, 2007.

[5]. Перелыгина Е.Б. Имидж как феномен интерсубъектного взаимодействия: содержание и пути развития. М.: РАГС. 2003.

Штефанюк Д.О., Москва

ЦЕННОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КАК ОСНОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ PR-СПЕЦИАЛИСТА

Shtefanyuk D.O., Moscow

AXIOLOGIAL-PROFESSIONAL ORIENTATION AS FOUNDATION OF PR-SPECIALIST BEHAVIOR

Известный маркетолог Филипп Котлер в своей концепции «Маркетинг 3.0» свидетельствует, что человечество вступило в стадию, когда осуществляется переход от ориентации на потребителя к ориентации на человека, что характеризуется сочетанием стремления к прибыли с корпоративной ответственностью. В таких условиях особую важность приобретает формирование у современных специалистов и профессионализма, и гуманистических ценностных ориентаций, поскольку каждый сотрудник современной компании кроме необходимых для выполнения работы навыков должен обладать ценностными ориентирами, определяющими ее направленность. Именно по этой причине в процессе обучения в вузе необходимо формировать у студентов гуманитарную компетентность, в том числе профессионально-ценностные ориентации.

Гуманитарная компетентность является опытом, основанным на обретении ценностей и смыслов профессии будущим специалистом. Данный опыт формируется самостоятельно в поисках смыслов своей будущей профессиональной деятельности. Как пишет В.В. Сериков3, личностный опыт по сути своей гуманитарен, так как его источником выступает «личностно-смысловые переживания» субъекта, «сопоставление прежних и новых смыслов, их критическая ревизия». Поэтому, как считает О.А. Фокина4, гуманитарная компетентность формируется не с помощью традиционных программно-методических средств, а в процессе личностных взаимодействий субъектов образовательного процесса и выражается в форме личностных мировоззренческих диспозиций, ценностных ориентаций5. Таким образом, в процессе обучения у студентов должна быть сформирована определенная структура профессионально-ценностных ориентаций.

Как определяет в своем исследовании «Ценностно-профессиональные ориентации различных социальных групп в условиях безработицы», выполненном в 2001 году, Кошелева А. Н., профессионально-ценностные ориентации - это диспозиции высшего уровня, включающие в себя ценностные ориентации, профессиональные и карьерные ориентации, смысложизненные ориентации, влияющие на профессиональное самоопределение. Профессионально-ценностные ориентации влияют не только на профессиональное развитие, но и на этические мотивы, управляющие профессиональным поведением.

---

3 Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М., 1999. С.29

4 Фокина О.А. Гуманитарная компетентность будущих специалистов//Высшее образование сегодня. 2007. №4. С.51-52

5 Толстоухова И.В. Гуманитарная компетентность студента технического вуза Тюменский государственный нефтегазовый университет http://www.sgu.ru/files/nodes/63395/Tolstouxova.pdf

Особенно важно формировать профессионально-ценностные ориентации у представителей профессий, связанных с управлением и общественным мнением, поскольку история знает немало печальных примеров неэтичной манипуляции мнением масс. В современном мире, тяготеющем к гуманности и транспарентности, этически верные профессионально-ценностные ориентации должны стать определяющим вектором развития карьеры специалистов.

Как пишет В.В. Корнилова6, квалификационная характеристика специальности «Связи с общественностью» исходит из требований государственного образовательного стандарта высшей профессиональной подготовки, по определению которого деятельность выпускников должна быть направлена на гармонизацию отношений с внешней средой, формирование и управление ее мнением. Вследствие этого будущему PR-специалисту необходимо иметь полное представление о процессах и явлениях, происходящих в современном мире, о социально-экономических и политических последствиях; знать этические и правовые нормы, регулирующие взаимоотношения в обществе, соблюдать их в своей профессиональной деятельности, ведущей к социально ответственному поведению и законности действий; осознавать и принимать установленные кодексами профессионального поведения нравственные ценности, такие, как ответственность, честность, порядочность, объективность, гуманность и др., необходимые для осуществления будущей профессиональной деятельности.

В целом основным вопросом образования PR-специалистов является формирование социально ответственного поведения, связанное с нравственной стороной этой профессии. К.А. Зорин7, на основании опросов практиков связей с общественностью показал, что желательное поведение PR-специалиста должно характеризоваться следующим: стремиться защищать интересы общества и достигать общественного блага, быть честным, правдивым, открытым, уважительным к обществу и личности, ставить профессиональные интересы выше личных, соблюдать профессиональную тайну.

Ориентиры социально-ответственного поведения специалистов по связям с общественностью находят отражение в этических кодексах, охватывающих вопросы профессиональной деятельности PR. Этические кодексы начали разрабатываться, как только сформировались требования к профессии PR-специалиста и стали появляться профессиональные ассоциации.

Кодекс профессионального поведения Международной ассоциации по связям с общественностью (IPRA) был принят Международной ассоциацией по связям с общественностью (IPRA) на её Генеральной ассамблее в Венеции в мае 1961 года и является обязательным для всех членов ассоциации. Этический кодекс для профессиональных коммуникаторов был разработан сотрудниками IABC (Международная ассоциация бизнес-коммуникаторов) в связи с огромной социальной ответственностью профессиональных коммуникаторов, оказывающих своей деятельностью серьёзное влияние на жизнь окружающих людей. Кодекс основан на трёх взаимосвязанных принципах профессиональных коммуникаций, нашедших своё применение во всём мире. Данные принципы подразумевают следующее:

---

6 Корнилова В.В., Технологический компонент модели формирования нравственных ценностей будущих специалистов по связям с общественностью.// Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2010. № 1. С. 81-85.

7 Зорин К. А.Сравнительный анализ ценностных представлений журналистов, рекламистов и специалистов по связям с общественностью// Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2011. № 2. С. 174-179.

• справедливое общество – общество, где уважаются человеческие права и соблюдается действующий закон;

• вопросы этики, критерия, по которому определяется, что есть хорошо, а что плохо, согласуются между членами организации;

• понимание разных точек зрения требует внимания к культурным нормам8.

Российский кодекс профессиональных и этических принципов в области связей с общественностью был принят 26 сентября 2001 года на заседании Исполнительного Совета Российской Ассоциации по связям с общественностью.

Приведенные выше этические кодексы различных PR-ассоциаций свидетельствуют, что гуманитарная компетентность и профессионально-ценностные ориентации являются основополагающими критериями для поведения PR-специалистов.

Литература

[1] Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М.,
1999. С.29

[2] Фокина О.А. Гуманитарная компетентность будущих специалистов//Высшее образование сегодня. 2007. №4. С.51-52

[3] Толстоухова И.В. Гуманитарная компетентность студента технического вуза Тюменский государственный нефтегазовый университет http://www.sgu.ru/files/nodes/63395/Tolstouxova.pdf

[4] Корнилова В.В, Технологический компонент модели формирования нравственных ценностей будущих специалистов по связям с общественностью.// Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2010. № 1. С. 81-85.

[5] Зорин К. А. Сравнительный анализ ценностных представлений журналистов, рекламистов и специалистов по связям с общественностью// Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2011. № 2. С. 174-179.

[6] http://www.communicators.ru/

Ярмонова А.А., Воронеж

ТРЕВОЖНОСТЬ КАК ДЕСТРУКТИВНЫЙ ФАКТОР В СТРУКТУРЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНТОВ-СПОРТСМЕНОВ

Yarmonova A.A., Voronezh

ANXIETY AS A DESTRUCTIVE FACTOR IN THE PSYCHOLOGICAL HEALTH OF THE ATHLETIC STUDENTS

Актуальность исследования психологического здоровья обусловлена определяющим значением феномена здоровья для жизнедеятельности человека и является объектом пристального изучения различных отраслей знания. Психологи, валеологи, социологи, специалисты по медицинской психологии внесли заметный вклад в становление понятия «психологическое здоровье».

8 http://www.communicators.ru/

Начиная с 90-х годов исследователи В.А. Ананьев, Н.Е. Водопьянова, А.Л. Гройсман, Н.Г. Никифоров и др. рассматривая вопрос психологического здоровья, делают попытки исследовать причины, обеспечивающие проявление психологического здоровья, методы и средства его сохранения, развития и оптимизации.

По мнению И.В. Дубровиной, «психологический аспект психического здоровья предполагает внимание к внутреннему миру студента; к его уверенности или неуверенности в себе, в своих силах, пониманию им своих собственных способностей, интересов; его отношению к людям, окружающему миру, происходящим общественным событиям, к жизни как таковой» [4].

Студенческий возраст характеризуется многообразием эмоциональных переживаний, что отражается в стиле жизни, исключающем заботу о собственном здоровье, поскольку такая ориентация традиционно приписывается старшему поколению и оценивается молодым человеком как «непривлекательная и скучная». В это время ограничены также способности к релаксации и отдыху в силу тех же убеждений в неисчерпаемости собственных физических и психических ресурсов. Период активного вхождения в новую социальную среду сопровождается действиями, направленными на получение признания и высокого статуса в группе студентов-ровесников. При этом используются различные средства, не всегда отвечающие профилактике. Попытки завоевания своего место среди ровесников часто связаны с рискованным поведением, желанием любой ценой добиться этого признания [8]. Именно поэтому необходимо обратить внимание на психологическое здоровье этой возрастной и социальной группы, как на одну из важнейших предпосылок успешного самоосуществления человека в его жизнедеятельности.

На разных курсах в психическом развитии студента имеют место характерные особенности. Студенты первого курса решают задачи приобщения бывшего школьника и абитуриента к студенческим формам коллективной жизни. Поведение студентов на данном этапе отличается высокой степенью конформизма; отсутствием дифференцированного подхода к своим ролям. На втором курсе наблюдается период самой напряжённой деятельности студентов. В жизнь второкурсников интенсивно включены все формы обучения и воспитания. Студенты получают общую подготовку, формируются их культурные запросы и потребности, процесс адаптации к данной среде практически завершён. Третий курс – это начало специализации, укрепление интереса к научной работе и как следствие развитие и углубление профессиональных интересов и знаний студентов [1,3].

Четвёртый курс – первое реальное знакомство со специальностью в период прохождения учебной практики. Это получение нового опыта, поиск более совершенных путей и форм специальной подготовки, переоценка студентами многих ценностей жизни и культуры. На пятом курсе студенты осознают, что находятся на последнем этапе обучения в вузе. В этот момент формируются более чёткие практические установки на будущий род деятельности. Проявляются новые, более актуальные ценности, связанные с материальным и семейным положением, местом работы. Большинство студентов уже на пятом курсе обучения трудоустроены или активно включены в поиск работы.

В вузах не физкультурной направленности ведущей деятельностью является учебная деятельность.

Обучение в вузе физической культуры имеет свою специфику. Студенты совмещают два вида деятельности – учебную и спортивную [5,7]. Таким образом, основной сферой самореализации студентов вузов физической культуры является и учебная и спортивная деятельность, студентам приходится осваивать дисциплины педагогического, общеобразовательного и спортивного профиля. При этом у сту-

дентов спортсменов в день, помимо учебы в вузе, как минимум две спортивные тренировки, подготовка к предстоящим соревнованиям. Именно соревнования предъявляют к психике и организму спортсмена достаточно жёсткие требования. У спортсменов высшей квалификации время, отводимое на тренировки, при ежедневных занятиях составляют 5-6 часов в день, 1500 и более часов в год. Если учесть время, необходимое для отдыха и восстановления после тренировочной нагрузки, то на учебные занятия и повышение общего культурного уровня его остаётся крайне мало.

В процессе соревнований возникают такие экстремальные условия, как чрезмерные психические и физические нагрузки, часто дефицит информации и лимит времени, неблагоприятные климатические условия. Остальные экстремальные факторы могут так или иначе быть в разных видах спорта.

Кроме того, во многих видах спорта есть постоянная угроза получения физической травмы, причем как на соревнованиях, так и на тренировках. Однако для каждого спортсмена имеет место возможность получения психологической травмы в виде поражения. Победитель на соревнованиях всегда один, остальные – проигравшие. И нет ни одного спортсмена, который бы не был в своей спортивной жизни проигравшим.

Совмещение двух ведущих видов деятельности, один из которых, является потенциально стрессогенным может отрицательно повлиять на психологическое здоровье студентов вуза физкультурного профиля.

Таким образом, нагрузка студентов-спортсменов гораздо более высокая и разнообразная, чем у студентов не физкультурных вузов. Соответственно и требования к различным психологическим и физическим характеристикам личности студентов вуза физической культуры являются высокими.

В исследованиях А.В. Медведева конструктивным фактором развития психологического здоровья студентов вуза является уровень самоактуализации личности. Наибольший рост уровня самоактуализации у студентов обнаруживается по показателям «автономность», «ценности», «гибкость в общении». Деструктивным фактором психологического здоровья является тревожность, как проявление напряжённости, состояния стресса. Наиболее выраженными показателями тревожности является «общая тревожность в вузе», «переживание социального стресса», «страх ситуации проверки знаний» [6].

Результаты исследований тревожности студентов, проведённых Т.Ю Артюховой показали, что от 63% до 68% испытуемых в различные временные промежутки показывают высокий уровень реактивной тревожности. На протяжении ряда лет студенты начальных курсов показывали наличие нарушений в эмоциональной сфере в виде высокого уровня тревожности, что говорит о эмоциональной неустойчивости. Так же автором выявлена взаимосвязь между высоким уровнем тревожности и уровнями самоуважения, самопринятия. Чем выше уровень тревожности, тем ниже уровень самоуважения и самопринятия, выше уровень внутренней конфликтности и самообвинения [2]. Высокий уровень тревожности снижает возможности к самоактуализации, следовательно, негативно отражается на психологическом здоровье студентов.

Адаптация студентов вуза физической культуры заслуживает особого внимания, так как образовательный процесс студентов характеризуется не только интенсивными умственными, но и физическими нагрузками, что создает определенные предпосылки к ухудшению состояния их физического и психического здоровья. Ведущим компонентом перестройки умственной деятельности студентов и

оказывающим влияние на направление и характер адаптационных изменений являются личностные характеристики и текущее психоэмоциональное состояние.

С целью выявления тревожности как деструктивного фактора психологического здоровья студентов-спортсменов нами было проведено исследование.

В исследовании приняли участие 200 – студентов-спортсменов, юношей и девушек, 1-3 курсов Воронежского государственного института физической культуры. Оценка психоэмоционального статуса студентов осуществлялась с помощью методики диагностики самооценки Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л. Ханина[9].

Использование данной методики позволило распределить студентов на 3 группы по уровню личностной тревожности (ЛТ): с высоким, средним и низким уровнем тревожности. В 1-ю группу с высоким уровнем тревожности вошли 24,3 % студентов, занимающиеся по специализации единоборства. Высокий уровень тревожности студентов данной группы можно объяснить спецификой вида спорта. Суть соревнований в единоборствах составляет поединок двух спортсменов, который ведётся в рамках строгих правил. Здесь в наиболее непосредственной форме проявляется суть спорта как борьбы, где спортсмены вступают в тесный физический контакт и оказывают сильное психологическое воздействие друг на друга. 2-ю группу со средним уровнем тревожности составили 45,7 % студентов специализации циклические виды спорта (лёгкая атлетика, лыжные гонки и спортивное ориентирование) и сложно-координационные виды спорта (гимнастика). В 3-ю группе с низким уровнем тревожности были отнесены 30 % студентов, занимающихся игровыми видами спорта, что свидетельствует о хорошей эмоциональной устойчивости, отличной адаптации, отсутствии напряженности, а также о склонности к лидерству и общительности.

Успеваемость у студентов-спортсменов со средними и низкими показателями ЛТ значительно выше, чем в группе студентов с высокой ЛТ, что является доказательством деструктивного воздействия повышенной тревожности как свойства личности на когнитивные процессы и как следствие негативно влиять на психологическую составляющую здоровья студентов-спортсменов.

Исследование уровня тревожности студентов в семестровый период показало, что во время обычных практических занятий у большинства обследованных 48 % студентов зафиксирован средний уровень реактивной тревожности (РТ), у 34 % - низкий уровень РТ и у 18 % - высокий уровень РТ.

В период сессии, особенно после долгого отсутствия в связи со сборами или соревнованиями уровень реактивной тревожности значительно повышается на 20%. Таким образом, в период сдачи экзаменационной сессии высокий уровень реактивной тревожности у 38 % студентов, средний – 43%, низкий - 19%.

Следует учитывать, что реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью, а высокая вызывает нарушения когнитивных процессов, что негативно сказывается на учебной деятельности студентов-спортсменов. Из вышеизложенного, мы предполагаем, что высокий уровень тревожности является деструктивным фактором психологического здоровья студентов-спортсменов.

Литература

[1]. Абдулина О.А. Личность студента в процессе профессиональной подготовки //Высшее образование в России. №3. 1993.С. 165-170.

[2]. Артюхова Т.Ю. Психологическое здоровье участников образовательного процесса // Инновации в образовании..№7.2007. С.121-125.

[3]. Дзугкоева М.Г. Психические новообразования студенческого возраста:автореф. дис. канд. псих.наук: 19.00.07./М.Г. Дзугкоева.-М.. 2003.-21 с.)
[4]. Дубровина И.В. Практическая психология образования. - М.: Просвещение, 1998.- 525 с.
[5]. Закревская Н.Г., К вопросу о подготовке элиты в области физической культуры//Психология и педагогика - новая интеграция:материалы 24-й науч.конф. С.- Петерб.гос.акад.физ.культуры им.П.Ф.Лесгафта.- СПб., 1998.-С. 30-31.
[6]. Медведев А.В. Самоактуализация как фактор сохранения психического здоровья студентов вуза//Вестник Поморского университета. №1.2010.С.117-124.
[7]. Перфильева Е.Н., Жизненные стратегии развивающегося профессионала в сфере физической культуры и спорта: автореф.дис…канд.пед.наук / Перфильева Е.Н.; С.-Петерб.гос.акад.физ.культуры им.П.Ф.Лесгафта.-СПб., 2001.-23с
[8]. Психология здоровья: учебник для вузов / под.ред. Г.С. Никифорова.-СПб. Питер, 2006.-607 с.
[9]. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты.учебное пособие.- Самара:Издательский дом «БФХРАХ-М», 2009.-672 с.

КАФЕДРЕ АКМЕОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 20 ЛЕТ

Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности Академии при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) была создана 25 декабря 1992 г.

Основатель кафедры и ее бессменный руководитель - *Анатолий Алексеевич Деркач*, доктор психологических наук, профессор, академик Российской академии образования, академик Международной академии акмеологических наук, заслуженный деятель науки Российской Федерации, лауреат Премии Президента РФ в области образования (1999 г.) и Премии Правительства РФ в области образования (2006 г.).

Учебный процесс обеспечивают более 40 докторов наук, психологических, философских, социологических, педагогических, медицинских и технических наук, академики, заслуженные деятели науки РФ, лауреаты государственных премий в сфере образования.

Профессиональная подготовка

За 20 лет работы кафедры выпущено более 1000 специалистов с высшим психологическим образованием, прежде всего, в сфере психологии управления. Выпускники кафедры успешно работают (на управленческом уровне) – в Администрации Президента РФ, в аппарате Государственной Думы, в различных министерствах и ведомствах, в федеральных и региональных учреждениях. А многие нашли себя на уровне психолого-практическом - в различных психологических и кадровых службах, агентствах, психологических центрах, образовательных учреждениях, в частной практике.

Сегодня на кафедре представлены все уровни высшего профессионального образования, профессиональной подготовки и переподготовки, дополнительного профессионального образования.

Первое высшее образование: по направлению подготовки 030300.62 «Психология» (присваиваемая квалификация (степень) – бакалавр, очная, очно-заочная (вечерняя формы обучения); по специальности 030301. 65 «Психология служебной деятельности» (квалификация (степень) - «специалист») – очная, очно-заочная (вечерняя) формы обучения.

Магистратура: по направлению 030300.68 «Психология», магистерская программа «Психология управления» (очная, вечерняя (очно-заочная), заочная формы обучения); по направлению 030300.68 «Психология», магистерская программа «Психология профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих» (очная, вечерняя (очно-заочная), заочная формы обучения); по направлению 030300.68 «Психология», магистерская программа «Клиническая психология» (вечерняя и заочная формы обучения).

Аспирантура по специальностям: психология развития, акмеология; социальная психология; юридическая психология; психология безопасности.

Дополнительное образование и переподготовка: 1000-часовая программа «Акмеолог кадровой работы» (квалификация «Акмеолог кадровой работы»); 1000-часовая программа «Преподаватель высшей школы» (квалификация «Преподаватель высшей школы»); 1000-часовая программа «Юридический психолог»; 500-часовая программа «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности кадров государственного управления»; 500-часовая программа «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности руководителей в сфере физической культуры и спорта»; 72-часовая программа «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности государственных служащих».

Акмеологическая школа в психологии

За годы работы кафедры сложилась и развивается Московская научная акмеологическая школа, которая разрабатывает фундаментальные методологические основы и прикладные аспекты психолого-акмеологического обеспечения профессиональной деятельности, профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров государственной службы.

Акмеология (от древнегреческого «акме» - острие, вершина, высшая степень чего-либо и «логос» - наука о человеке) изучает факты и закономерности, механизмы и способы развития человека на этапе его зрелости, включая профессиональное самосознание, самосовершенствование и саморегуляцию личности.

Классический психолог – анализ психических процессов с одной целью – помочь человеку, который испытывает ту или иную депривацию. Это аналитическая наука, отсюда и метод психоанализа. При этом инструмент воздействия скрывается от человека.

Психолог-акмеолог рассматривает в единстве процессы профессионального и личностного развития и указывает путь человеку для достижения им профессионального мастерства, путь к самостоятельному росту, например, карьерному, на основе реализации творческого потенциала личности. Т.е. работа такого психолога с человеком направлена на реализацию им высших достижений в различных областях деятельности на своем жизненном пути.

В этом есть уникальность нашего профессионально-образовательного и научного сообщества, его принципиальное отличие от других. Оно, конечно, не исключает, а наоборот, расширяет классическую подготовку психолога.

На кафедре созданы и действуют Центр акмеологических исследований, Международный акмеологический центр, творческие группы преподавателей, студентов и молодых исследователей, работающие в ключе акмеологического подхода по проблемам: психологии безопасности и поведения в экстремальных ситуациях, психологии и педагогики непрерывного образования, психолого-акмеологического развития предпринимательства, развития психолого-акмеологических технологий и инноваций, социальной, политической и юридической психологии, экспертно-консультационной оценки и аттестации кадров.

В этих центрах и группах студентами, магистрантами, аспирантами и слушателями отрабатываются активные формы и методы личностно-профессионального развития кадров госслужбы, продуктивные стили деятельности и профессионализации управленческого аппарата. Определенное место отводится самостоятельной работе слушателей над первоисточниками, над теми проблемами, которые в силу

ограниченности времени не будут освещаться в аудиторных занятиях. Немаловажную роль в решении учебных, а впоследствии исследовательских и профессиональных задач играет индивидуальная работа со слушателями, которая направлена на оказание помощи в более эффективном использовании образовательных и методических возможностей кафедры.

Научные труды и публикации

Коллективом кафедры выпущено более *400 крупных монографий.* Среди них книги А.А. Деркача «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» и монография «Акмеологические основы развития профессионала», «Акмеологические стратегии развития», «Типология, педагогика и акмеология непрерывного образования»; монографии О.С. Анисимова «Принятие управленческих решений. Методология и технология», А.А. Бодалева, Н.В. Васиной «Познание человека человеком: возрастной, гендерный, этнический и профессиональный аспекты», «, Е.А. Климова «Психология профессионала, «Путь в профессионализм», А.В. Кириченко «Современные психологические технологии влияния на личность в профессиональных целях», В.Н. Маркова «Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка», Э.В. Сайко «Субъект: созидатель и носитель социального», Е.В. Селезневой «Акмеологическая культура личности», Ю.В. Синягина «Психологические технологии в формировании управленческой команды», Л.А. Степновой «Акмеологическая концепция развития аутопсихологической компетентности государственных служащих», коллективные монографии: «Толерантность личности: характеристики, закономерности, механизмы формирования» и другие.

Преподавателями кафедры подготовлено *более 300 учебников и учебных пособий.* Среди них учебники «Акмеология», «Политическая психология», «Психология и педагогика», а так же учебные пособия, такие как «Акмеологический словарь», «Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих», «Медицинская акмеология», «Педагогика и психология высшей школы», «Психология профессиональной деятельности», «Рабочая тетрадь студента по изучению курса «Психология управления» (В.Н. Маркин), «Рабочая тетрадь студента по изучению курса «Социальная психология» (О.В. Москаленко), «Развитие профессионализма преподавателя высшей школы».

Учебно-методический кабинет

Гордость кафедры - *учебно-методический кабинет*, который возглавляют высококвалифицированные методисты: Наталья Викторовна Колисниченко и Людмила Федоровна Раскова. Кабинет действует в соответствии со специально разработанной научной концепцией методической работы. Для слушателей и аспирантов - это методическая база самостоятельной работы, центр консультативной помощи и психологической поддержки в решении как учебных, так и многих личностных проблем. Для преподавателей - это полное и квалифицированное учебно-методическое сопровождение и материальное обеспечение учебной и во многом научной работы. Кабинет имеет богатую библиотеку, включающую психологическую, педагогическую, философскую, социологическую и другую литературу, как современную, так и классическую. В кабинете концентрируются также дипломные

работы выпускников, авторефераты и диссертации, защищенные на кафедре; создан информационный банк данных, в состав которого входят: электронный каталог, библиотека, папки-накопители, постоянные и передвижные выставки, наглядные пособия, «кейсы» преподавателей.

Диссертационный совет

В *диссертационном совете* за двадцать лет состоялось более 40 докторов и 400 кандидатов психологических и педагогических наук. Тематика диссертаций отражает актуальные проблемы личностного и профессионального развития субъектов деятельности, а также вопросы психолого-акмеологического обеспечения процесса развития профессионала.

Международная академия акмеологических наук (МААН)

Академия наук создана в 1997 году с целью решения ряда теоретических и практических задач по совершенствованию и развитию профессионального уровня органов власти федерального, регионального, муниципального уровней.

Членами академии являются ведущие специалисты в области психологии профессиональной деятельности – более 40 академиков, членов-корреспондентов, докторов психологических, медицинских, философских наук, а также кандидаты психологических и философских наук.

Академия имеет региональные отделения в Санкт-Петербурге, Самаре, Тамбове, Калуге, Екатеринбурге и других. *Основные направления деятельности* МААН следующие.

Разработка программ и организация работы по формированию резерва кадров государственной службы федерального, регионального, муниципального уровней с учетом банка данных и имеющихся наработок на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности.

Организация и внедрение научных разработок по подбору и аттестации административных кадров государственной службы федерального, регионального, муниципального уровней.

Организация и внедрение мониторинга профессионализма кадров государственной службы и кадров политических структур по разработанным на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности программам с применением передовых информационно-технологических разработок.

Организация и разработка специальных программ по подготовке и повышению квалификации кадров госслужбы, политических кадров, управленческих кадров в сфере бизнеса по направлениям: «Акмеолог кадровой работы», «Управление персоналом», «Политическая акмеология».

Оптимизация управления регионами (организациями): разработка и внедрение программы стратегического развития.

Научно-практический журнал «Акмеология»

С 2001 года кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности издается научно-практический журнал «Акмеология».

В тесном сотрудничестве с журналом работают многие руководители федеральных и региональных органов власти. В редакционный совет журнала входят такие мэтры отечественной психологии, как академики А.А. Бодалев, К.А. Абульханова, Е.А. Климов, В.В. Рубцов, Д.И. Фельдштейн, члены-корреспонденты РАО Н.В. Кузьмина и Э.В. Сайко и др.

Содержание журнала охватывает практически все направления современной психолого-акмеологической науки и нацелено на анализ широкого спектра научно-прикладных исследований, а также, теоретико-методологическую разработку инновационных направлений. В журнале имеются рубрики: «Психология развития», «Профессиональное становление личности», «Акмеология профессиональной подготовки личности», «Воспитание и образование», «Психологическая безопасность», «Кадры управления», «Экспериментальные исследования», «Приглашение к дискуссии», «Точки соприкосновения», «Молодые имена» и др.

Журнал «Акмеология» включен в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.

УВАЖАЕМЫЕ АВТОРЫ!

Научный журнал **«Акмеология»** приглашает к сотрудничеству преподавателей вузов, научных работников, магистрантов, аспирантов, соискателей ученой степени кандидата и доктора наук.

Журнал публикует материалы завершенных самостоятельных исследований, выполненных в сфере акмеологии, психологии и педагогики, в частности психологии развития и акмеологии (психологические и педагогические науки), социальной психологии, юридической психологии, безопасности в чрезвычайных ситуациях (психологические науки).

Поскольку издание профильное, редакцией поощряются материалы с выраженной ориентацией на следующие акмеологические проблемы: формирование и развитие профессионализма личности; саморазвитие, самосовершенствование, самореализация человека в различных сферах жизнедеятельности; акмеологические аспекты социального взаимодействия человека и т.д. Выходит один раз в три месяца.

Журнал входит в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий для опубликования основных научных результатов диссертаций (Решение Президиума ВАК при Минобрнауки РФ от 02.03.12 № 8/13).

В этой связи с этим к авторам предъявляются следующие, строго обязательные для выполнения требования, соответствующие критериям для включения научных журналов и изданий в указанный Перечень.

1. Статьи принимаются на русском и английском языках. Стиль изложения статьи должен быть понятным не только специалистам, но и широкому кругу читателей.
2. Название статьи включает не более 5-7 слов.
3. Объем статьи: для соискателей ученой степени **кандидата** наук – 12000 знаков с пробелами; для соискателей ученой степени **доктора** наук – 19000 знаков с пробелами.

6. Оформление текста (см. образец 1): *кегль − 11 Times New Roman, интервал − 1, абзацный отступ − 1 см, поля − все 3,5 см, страницы рукописи не нумеруются, таблицы и рисунки не должны выступать за границы полей.*

7. Оформление списка литературы (см. образец 1): выполняется в формате, установленном журналом из числа предусмотренных действующим ГОСТом: *кегль10 Times New Roman, сплошная нумерация с номером в квадратных скобках, фамилия и и.о. автора(ов) источника – курсивом, количество страниц и листов в источнике не указываются.*

8. Наличие списка литературы обязательно. Количество источников, на которые автор делает ссылку в тексте и которые включаются в списки литературы, не должно превышать 5–7. Ссылки на литературу оформляются в виде алфавитного пронумерованного списка литературы (иностранные источники в конце списка) и отсылок к нему в тексте в виде номеров в квадратных скобках. Например: [1]. Если в квадратных скобках перечисляются несколько источников, то отсылки делаются следующим образом: [2; 5]. Если в тексте приводится точная цитата из источника, в квадратных скобках после нее указывается номер источника и страница: [4, с. 23].

9. В список литературы не вносятся библиографические данные кандидатской и докторской диссертации (автореферата) автора. Ссылка на диссертацию (автореферат) дается внутри текста: «Как показано в нашем диссертационном исследовании (2012, Москва).

10. Фамилии зарубежных авторов пишутся в русской транскрипции. Фамилия автора первоисточника должна всегда сопровождаться инициалами, независимо от количества ссылок на автора.

11. При цитировании или в любом другом случае, когда это нужно, следует использовать парные кавычки. Например: «Акмеология».

12. Рукопись сопровождается метаданными произведения для Российского индекса цитирования (РИНЦ): название статьи, аннотация (2-4 коротких предложения), ключевые слова (не более 5); сведениями об авторе (фамилия, имя и отчество, ученое звание, ученая степень, место работы, должность, телефон, e-mail).

Наличие английского перевода названия, аннотации, ключевых слов, сведений об авторе обязательно (см. образцы 2 и 3).

Обращаем внимание на необходимость обеспечить высокое профессиональное качество перевода на английский язык требуемых данных, а при необходимости – всей статьи. **Автоматизированный перевод запрещается!** При обнаружении экспертом редакции низкого качества перевода статья отклоняется. **Редакция перевод не обеспечивает.**

13. К рукописи прилагается внешняя рецензия, заверенная подписью рецензента и печатью организации.

14. Решение о принятии к публикации или отклонении рукописи принимается редколлегией по результатам анонимного рецензирования.

15. Рукописи, не соответствующие указанным требованиям, редакцией не рассматриваются.

На электронный адрес akmeology@akmeology.ru **направляется комплект документов:**

− ***рукопись*** *в формате Word (файлу присваивается имя по фамилии автора с указанием количества знаков с пробелами, например: «Иванова 12000»);*

− ***аннотация и ключевые слова*** *(файлу присваивается имя по фамилии автора с пометкой «Аннотация», например: «Иванова Аннотация»);*

− ***сведения об авторе*** *(файлу присваивается имя по фамилии автора с пометкой «Сведения», например: «Иванова Сведения»);*

− ***копия внешней рецензии на рукопись*** *(файлу присваивается имя по фамилии автора с пометкой «Рецензия», например: «Иванова Рецензия»); оригинал сдается в редакцию при положительном решении о публикации.*

ОБРАЗЕЦ 1

В отдельном файле «Синягин 19000»:

УДК 159.9 (см. www.teacode.com/online/udc/)

Синягин Ю.В.

ОРИЕНТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-КОМАНДНОМ ПОВЕДЕНИИ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ

Проведенная в последние годы в рамках научного проекта «Исследование детерминант формирования индивидуальной жизненной стратегии личности в образовании и карьере» серия эмпирических исследований… ДАЛЕЕ ТЕКСТ СТАТЬИ

Литература

[1] *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. − М.: Мысль, 1991.

[2] Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. 2-издание. − М.: Изд-во: РАГС, 2007.

[3] *Деркач А.А.* Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. №3. 2011. С. 5−12.

ОБРАЗЕЦ 2

В отдельном файле «Синягин Аннотация»:

Синягин Ю.В.

Ориентации в организационно-командном поведении

Статья посвящена анализу ориентаций в организационно-командном поведении и их взаимодействию с индивидуальными карьерными стратегиями личности. В данной работе приводится описание и анализ трехфакторной модели ориентаций субъекта профессиональной деятельности в пространстве собственных и организационно заданных задач. ***Ключевые слова:*** *индивидуальные жизненные стратегии, карьерные стратегии, организационно-командное поведение, адаптационные стратегии, стратегии индивидуализации, стратегии интеграции.*

Sinyagin Y.V.

Orientation in organizational team behavior

This article analyzes directions in organizational and team behavior and its coherence with individual career strategies. In this paper we present a description and analysis of the three-factor model of personal orientations in professional activity in the area of its own and defined objectives. ***Key words:*** *individual life strategy, career strategy, organizational and team behavior, strategy of individualization.*

ОБРАЗЕЦ 3

В отдельном файле «Синягин Сведения»:

Синягин Юрий Викторович − доктор психологических наук, профессор, Академия при Президенте РФ (РАНХиГС), директор Центра планирования и прогнозирования карьеры; e-mail yv@mail.ru, тел.: +7 (925) 211-11-11 (моб.), +7 (495) 311-11-11 (дом.), +7 (495) 322-32-32 (раб.)

Yuriy V. Sinyagin − Ph.D., D.Ps., Professor. The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, The center's director of planning and forecasting career; e-mail yv@mail.ru, Ph.: +7 (925) 211-11-11, +7 (495) 311-11-11, (495) 322-32-32.

ВНИМАНИЕ!

Информация из присланных файлов автоматически переносится в необходимые поля электронной разметки. В файлах кроме текста, указанного в образцах, не должно быть никакого другого, и в частности пометок типа «Автор», «Сведения об авторе», «Название статьи» и т.д.

Контакт: *akmeology@akmeology.ru*
Редакция журнала не располагает возможностями частной переписки.
Вся информация на сайте журнала: www.akmeology.ru

АКМЕОЛОГИЯ

Научно-практический журнал

2012, №3 (специальный выпуск)

по материалам акмеологических чтений, посвященных 20-летию
кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности
(Москва, 21 ноября 2012 г.)

ISSN 2075-7577

Компьютерная верстка
и техническая редакция
Сергея Калинина

Подписано в печать 23.12.2012. Формат 60x84/8
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура «Times New Roman»
Усл. печ. л. 24,19 Тираж 1000 экз.

Отпечатано в типографии ООО «Мультипринт»,
Москва, ул. Верейская, 29

АКМЕОЛОГИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

2012, №3
(специальный выпуск)

по материалам акмеологических чтений,
посвященных 20-летию кафедры акмеологии
и психологии профессиональной деятельности

ИНДЕКС:

42119

327