

№4, ДЕКАБРЬ 2019

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЛИЧНОСТЬ: РЕСУРСЫ И ПОТЕНЦИАЛ



ИЗДАТЕЛЬ
АНО «НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ЭКСПЕРТИЗЫ И ИННОВАЦИЙ»



От главного редактора

Дорогие, коллеги, друзья!

Перед вами предновогодний номер нашего нового журнала. Подводя итоги первого года его издания, рады сообщить, что журнал вошёл в перечень РИНЦ! У нас появилась своя аудитория, свой читатель! У нас появились и свои авторы, среди которых известные российские и зарубежные исследователи, учёные и практики, обеспечивающие высокий научно-практический уровень публикаций, и мы будем стараться сохранить этот уровень и в будущем! «Когда в компанию приходит один умный человек, вскоре появляется и другой — талантливые люди любят работать в кругу себе равных» (Билл Гейтс).

Мы очень хотим вместе с вами создать информационный, качественный и полезный журнал!

Приближается Новый год, а в новогодние, рождественские дни исполняются самые светлые мечты и сбываются самые необычные надежды! Пусть среди сбывшихся желаний будут хорошее здоровье, радостное настроение, оптимизм! Пусть жизнь будет наполнена позитивными событиями и делами, добрыми заботами и хлопотами, путешествиями и новыми знакомствами! Пусть работа радует, а личные дела согревают души!

И ещё я думаю, надо обязательно сказать «спасибо» уходящему году – каким бы он у нас в жизни не был, он уходит... Пусть Новый год будет благостнее!

От имени всех сотрудников журнала Наталья Синягина, с добрыми пожеланиями и огромной благодарностью за поддержку нашей деятельности



ОГЛАВЛЕНИЕ

Личность в системах управления: наука и практика	4
Шебураков И.Б., Чирковская Е.Г. Влияние участия в работе проектных команд на динамику личностно-профессионального и карьерного развития руководителей системы государственного управления	5
Переверзина О.Ю. Актуальные проблемы стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров.....	10
Карьера и карьерное сопровождение.....	17
Богачева Т.Ю. Зарубежный опыт реализации наставничества в образовании.....	18
Современные кадровые технологии	24
Баркова Ю.К. К вопросу о необходимости плана «Б» в достижении цели.....	25
Савостьянов А.И., Панченко О.Г. Радость как педагогическая категория в гуманной педагогике.....	28
Диагностика и оценка личности	33
Синягина Н.Ю. Особенности современных детско-родительских отношений	34
Фомина Е.А., Польшенко О.В. Диагностика особенностей жизнестойкости и ее регуляторных механизмов в условиях смены видов профессиональной деятельности.....	38



Личность в системах управления: наука и практика



Влияние участия в работе проектных команд на динамику личностно-профессионального и карьерного развития руководителей системы государственного управления



Шебураков И. Б.
Кандидат психологических наук
доцент
Декан факультета оценки и
развития управленческих кадров
ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ,
Москва

e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru



Чирковская Е. Г.
Кандидат психологических наук,
директор научно-образовательного
центра карьерного сопровождения
государственных служащих ФОиР
ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ

e-mail: tchirkovskaya@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам влияния участия руководителей из числа государственных гражданских служащих в проектных командах на их личностно-профессиональное и карьерное развитие. Дается определение понятиям «карьера» и «карьерное развитие», приводятся данные эмпирического исследования проблемы.

Ключевые слова

• проектные команды • личностно-профессиональное развитие • карьера • карьерное развитие • руководитель • система государственного управления •

В современной науке и практике существует множество трактовок понятия «карьера». Во многих научных трудах оно тесно связано с понятием «личностно-профессиональное развитие», особенно, когда речь идет об управленческой карьере. Так, Е.Г.Молл в своей работе отмечает, что «индивидуальная карьера предполагает, как продвижение, так и личностное развитие, которое на каждой из должностных ступенек должно подтверждаться конкретными достижениями и результатами» [4].

Эта позиция подтверждается, в том числе, и филологическими исследованиями, например, в области лингвокогнитивистики. Так, Т.В. Мамина, используя метод контент-анализа текстов большого числа интернет-форумов, в своем исследовании доказательно представила, что структурными элементами сценария «карьера» выступают такие фреймы (обрамление высказывания, контекст), как «образование», «трудовая деятельность», «профессиональный успех». При этом концепт «образование» является обязательным компонентом, опорной составляющей структуры сценария «карьера», в котором доминирует такой признак, как результативность (совокупность полученных знаний) [3].

Е.Г.Молл также подчеркивает, что в настоящее время существенно изменились требования к современным руководителям, их управленческой компетентности, способности ориентироваться в возрастающих информационных потоках, умению создавать работоспособные команды из людей, придерживающихся различных ценностей и принципов [4]. Все это отражается и на карьерных предпочтениях руководителей, предъявляет требования к гибкости их карьерных стратегий. Психология управленческой карьеры предполагает рассмотрение динамики развития личности руководителя при его карьерном движении, как вертикальном, так и горизонтальном.

Результаты научных исследований, анализ зарубежных и отечественных источников убедительно показывает, что управленческая карьера формируется под влиянием множества факторов, которые можно объединить в две большие группы:

1. Индивидуальные особенности личности руководителя, стремящегося к карьерному росту и личностно-профессиональному развитию;
2. Среда, в которой развивается его карьера.

В качестве среды, которая будет способствовать личностно-профессиональному развитию, а, следовательно, и управленческой карьере, может рассматриваться и проектная команда.

Проблема управленческого взаимодействия в командах является одной из наиболее актуальных в современной науке. Психологическая концепция совместной деятельности и коллективного субъекта деятельности обоснована в работах А.И. Донцова, А.Л. Журавлёва, А.С. Чернышева. Особенности взаимодействия руководителей и собственно управленческое взаимодействие в командах рассматривается в работах А.А. Деркача, О.С. Анисимова, В.Н.Маркина, Ю.В. Синягина и др.

Основными формами организации совместной деятельности в команде являются: целевая, проектная и формальная, в основе которых лежит качественное своеобразие и особенности функционирования её социально-психологических механизмов [2].

Проектная команда предполагает необходимость внесения каждым ее участником определённого вклада в общий результат, что приводит к необходимости «обмена действиями»: планирование и регуляция действий одного участника действиями другого. Таким образом, взаимодействие в проектной команде становится основой организации совместной деятельности. Совместная деятельность в проектной команде представляет собой совокупность групповых процессов, основным признаком которой является предметно-направленное (или целевое) взаимодействие её участников, оказывающее преобразующее влияние на индивидуальные виды деятельности и способствующее личностно-профессиональному развитию каждого ее участника [1].

Опираясь на все вышесказанное, нами была предпринята попытка исследования влияния участия руководителей из числа государственных гражданских служащих в проектных командах на их личностно-профессиональное и карьерное развитие. В рамках данного исследования под карьерным развитием мы понимаем наращивание управленческого потенциала и управленческой компетентности руководителей, которые расширяют возможности руководителей решать более масштабные и комплексные управленческие задачи, развивать стратегическое видение и реализовывать лидерские способности, обеспечивать межструктурное взаимодействие без изменения формального управленческого статуса

в управленческой иерархии.

В данном исследовании приняли участие 174 руководителя высшей и главной групп должностей гражданской государственной службы: 31 региональная проектная команда. Деятельность проектной команды от момента ее формирования: «старт» проектной работы, до презентации проектной работы: «финиш» проектной работы, составило 5 месяцев (май-октябрь, 2016г.). Контент-анализ открытых вопросов анкеты позволил получить качественные характеристики динамики личностно-профессионального развития и показал, что все 100% респондентов считают, что проектная команда позволила им развить свою «управленческую компетентность». Развитие управленческой компетентности опрошенные связывают с наращиванием презентационных навыков, навыков планирования своей деятельности, совершенствованием управленческого мастерства, развитием умений четко формулировать задачи, раскрытием способности видеть и оценивать свои управленческие навыки со стороны, распределять и делегировать полномочия, действовать в нестандартных условиях, ставить амбициозные цели и принимать нестандартные решения. При этом 48% руководителей отметили позитивную динамику в области навыков командообразования, а 32% - в области развития коммуникативных навыков, таких как: умение вести деловые переговоры, привлекать сторонников к коммуникации с оппонентами, больше времени уделять коммуникациям в текущей деятельности. Участники анкетирования отметили, что за время пребывания в проектной команде они научились «правильно выстраивать диалог и расставлять приоритеты при взаимодействии с собеседником; «слышать» собеседников; общаться, задавая правильные вопросы (уточняющие); выслушать каждого без исключения; доводить свою точку зрения до членов проектной команды и учитывать мнение других». В анкетах прозвучало: «Стал более внимательным слушателем, теперь не боюсь высказывать свое мнение, улыбаться при ведении переговоров, принимать тех, кто думает по-другому».

Следует также отметить, что кроме развития управленческой компетентности, как инструментальных, технологических навыков, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности в области регулярного менеджмента, операционного управления, руководители продемонстрировали наращивание управленческого потенциала: стратегическое лидерство, готовность к саморазвитию и управление организационными изменениями. Так, более половины опрошенных руководителей (56%), участников анкетирования, зафиксировали у себя развитие стратегического лидерства, из них: 23 % - реализацию лидерских способностей, 17% - развитие масштабности мышления и стратегического планирования; 16% - экспертно-аналитической компетентности. Четвертая часть респондентов, из числа всех опрошенных руководителей (26%), продемонстрировали развитие навыков проектного управления и управления организационными изменениями. Кроме этого, 17% руководителей оценили свое личное отношение к самому процессу обучения и саморазвития, что позволяет говорить о положительной динамике компетентности самоизменения – «готовности к обучению и саморазвитию». Руководители отметили, что работа в проектных командах, в рамках образовательной программы, способствовала развитию желания обучаться, самосовершенствоваться, актуализировала потребность в развитии, повысила амбициозность, расширила зоны экспертности, позволила приобрести новые, систематизировать и углубить имеющиеся знания; разбудила творческий потенциал, расширила кругозор, добавила уверенности в себе, понимание проблемы. По мнению респондентов, внутренняя среда в проектных командах и совместное решение поставленной задачи обеспечило внутреннюю мотивацию к личностному росту: «появилось желание самосовершенствоваться, радоваться победам других, воспринимать ошибки как результат»; стремление к самообразованию, привычке постоянного образования, культуру постоянного обучения, готовность к изменениям: «я не могу менять кого-то ещё, если сам не меняюсь», «многие элементы, которые мешают моей эффективности, я увидела в проектной команде и у меня появилась возможность их исправить».

В ходе исследования была зафиксирована дифференциация динамики личностно-профессионального развития, как по отдельным компетентностям, так и по отдельным региональным проектным командам. Диапазон развития – это разница между показателями уровня развития компетентностей руководителей на «старте» и на «финише». Наибольший «диапазон развития» имели компетентности – «стратегическое лидерство» и «масштабность мышления», а наименьший – «настойчивость и целеустремленность». Значимость различий подтверждается статистическим анализом с использованием t-критерия Стьюдента ($t_{эмп.}=6,4$ находится в зоне значимости: $t_{кр.}=2,12$, при $p \leq 0,05$ и $t_{кр.}=2,92$, при $p \leq 0,01$).

Исходя из задач нашего исследования, интерес представляет сравнительный анализ диапазонов развития каждой компетентности у руководителей каждой региональной команды, по данным их самооценки, что реально отражает динамику личностно-профессионального развития руководителей за период их нахождения в составе проектной региональной команды. Диапазон развития по каждой компетентности различен. Самый широкий «диапазон развития» у руководителей региональных проектных команд был зафиксирован по компетентности «Готовность к обучению и саморазвитию», а самый узкий по «Компетентности самоуправление».

Результаты эмпирического исследования подтвердили позитивное влияние участия руководителей системы государственной службы в проектных командах на динамику их личностно-профессионального развития и, следовательно, на профессиональную управленческую карьеру.

Список использованной литературы:

1. Вайнер А.В. Групповая готовность к риску как фактор эффективности управленческих команд : диссертация ... кандидата психологических наук.- Москва, 2008.- 249 с.
2. Жулитов Ф.А. Социально-психологические особенности управленческого взаимодействия в территориально разделённой команде. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата психологических наук. - Москва – 2007
3. Мамина Т.В. Специфика лингвокогнитивного моделирования сценария «карьера» в русском языке. Диссертация кандидата филологических наук. – Томск, 2011.
4. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера - СПб. Питер, 2012. — 198 с.

Influence of participation in the work of project teams on the dynamics of personal, professional and career development of public administration managers

Sheburakov I.B.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel, HSPA, RANEPА

E-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Chirkovskaya E.G.

Candidate of Psychological Sciences, Director of the Scientific and Educational Center for Career Support for Civil Servants of the Federal Agency for Education and Research, HSPA, RANEPА

E-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Abstract

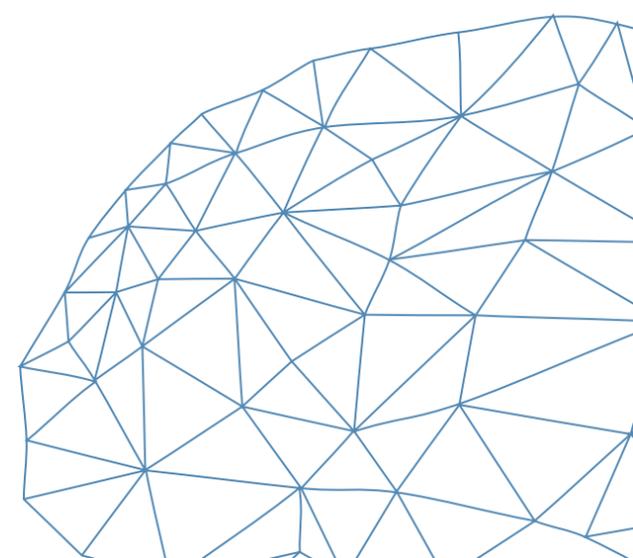
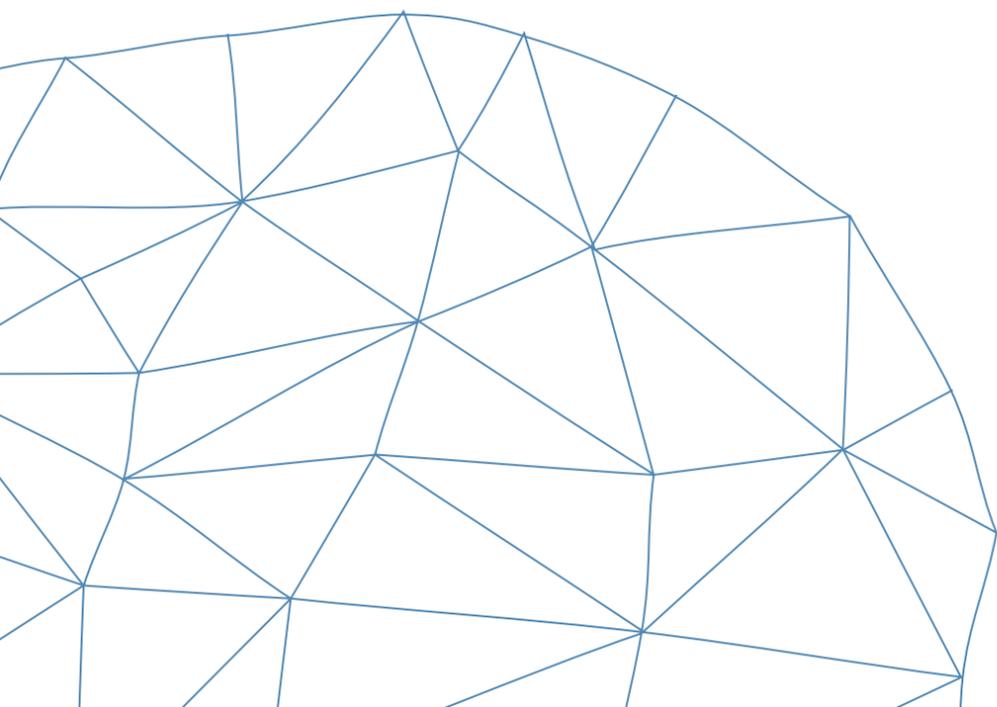
The article is devoted to the influence of participation of civil servants' managers in project teams on their personal, professional and career development. The terms «career» and «career development» are defined, and empirical research on the problem is given.

Key words

• project teams • personal and professional development • career • career development • manager • public administration system •

References

1. Weiner A. V. Group readiness for risk as a factor of efficiency of management teams: thesis - Moscow, 2008. - p.249.
2. Zhulitov F.A. Social and psychological features of administrative interaction in a territorially divided team. Author's abstract of the dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of psychological sciences. - Moscow - 2007
3. Mama T.V. Specifics of linguistic-cognitive modeling of the «career» scenario in Russian. Dissertation of candidate of philological sciences. - Tomsk, 2011.
4. Moll E.G. Management of manager career - St. Petersburg. Peter, 2012. - p. 198.





Актуальные проблемы стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров



Переверзина О. Ю. Кандидат психологических наук, доцент, заведующая научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва

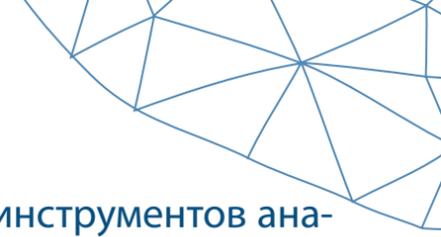
e-mail: an_ershov@bk.ru

Аннотация

Статья посвящена анализу основных проблем стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров в системе государственного управления. Обозначены перспективы стандартизации требований к специалистам; обоснована методология стандартизации; рассмотрена модель лично-профессиональных компетенций специалиста; представлены некоторые результаты экспертного опроса относительно необходимости и особенностей реализации сертификационных программ.

Ключевые слова

• государственная кадровая политика • стандартизация • диагностика и оценка руководителей • сертификация • ресурсный подход •



Оценка личностно-профессиональных ресурсов руководителей является одним из инструментов анализа и развития кадрового потенциала нашей страны. Качество и достоверность результатов личностно-профессиональной диагностики во многом зависят от компетентности специалистов, способных работать в контексте оценки руководителей сферы государственного управления и гражданской службы. Существует явное противоречие между востребованностью таких специалистов и отсутствием единой методологии их подготовки и сертификации. На сегодняшний день к оценке привлекаются эксперты из разных областей, подчас далеких от государственного управления, не имеющих подтверждения уровня своей квалификации для работы в области личностно-профессиональной оценки и развития управленческих кадров в системе государственной гражданской службы и государственного управления.

Использование методологии ресурсного анализа (автор – д.психол.н. Ю.В. Синягин [2, 5]) даёт возможность подготовить и сертифицировать специалистов, обладающих набором соответствующих компетенций именно в сфере оценки управленческих кадров в системе государственного управления, где требуются специфические навыки выявления и диагностики личностно-профессиональных и управленческих ресурсов руководителей.

Реализация государственной политики в сфере повышения эффективности института государственной гражданской службы Российской Федерации предполагает достижение ряда базовых целей, в том числе: «совершенствование управления кадровым составом и повышение качества его формирования, повышение престижа гражданской службы, совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы» [3].

Профессиональные стандарты представляют собой документы, состоящие из наиболее полной и актуальной информации о требованиях к квалификациям, обеспечивающим выполнение конкретных видов трудовой деятельности. Стандарты включают описание квалификаций специалистов конкретной области, описание основных видов деятельности, правила сертификации уровня квалификации специалистов конкретных профессий, программ повышения квалификации и переподготовки и др.

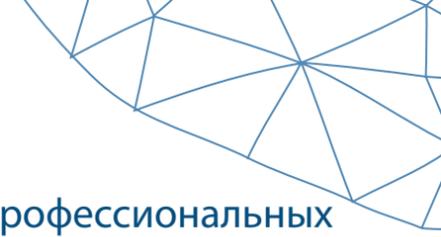
Внедрение системы профессиональных стандартов призвано установить единые квалификационные требования к работникам, которые занимают определенные должности, работают по конкретным профессиям, и уже на этой основе скорректировать систему образования, которая должна будет обеспечить подготовку квалифицированных кадров.

На сегодняшний день значительное внимание уделяется задачам формирования и использования кадровых управленческих резервов и резервов государственных органов, особое место при этом занимают вопросы, связанные с процедурами и качеством оценки личностно-профессиональных качеств и потенциала управленцев. Значительная работа по описанию процедуры оценки проделана в рамках разработки Методических рекомендаций по реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации [1].

Методические рекомендации включают описание возможных путей организации и проведения мероприятий по оценке личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в резервы управленческих кадров. Описанная технология апробирована в ряде субъектов Российской Федерации и успешно применяется специалистами РАНХиГС при формировании высших резервов управленческих кадров.

Следует заметить, что организационно-методический комплекс оценки управленческих кадров включает в себя значительный объем материалов: нормативно-правовые акты, прямо или опосредованно касающиеся диагностики и оценки руководителей, программы диагностики и оценки, модели компетенций и компетентностей руководителей, диагностический инструментарий и его информационно-технологическая оболочка, методические рекомендации по организации и проведению оценочных процедур, формы отчетной документации и др.

Имеющаяся на сегодняшний день солидная организационно-методическая база и значительная выборка руководителей, прошедших оценку, позволяет получать результаты оценки с высокой степенью достоверности. Постоянное развитие диагностического инструментария приводит к появлению в нем особенностей, тонкостей и нюансов, позволяющих учитывать личностно-профессиональные особенности руководителей со значительным уровнем детализации диагностических показателей. Все это тре-



бует от специалистов по оценке управленческих кадров постоянного наращивания профессиональных компетенций, обучения и повышения квалификации, а также регулярной экспертной деятельности в качестве оценщика.

Значительное расширение границ государственной кадровой политики в части направлений, требующих оценки управленческих кадров, усложнение диагностического инструментария, увеличение числа специалистов, привлекаемых к оценке, привело к необходимости решения вопроса о стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров.

Основной целью стандартизации требований является разработка единого подхода к определению уровня профессионализма специалистов, ответственных за такое важное направление, как оценка управленческих кадров в сфере государственного управления.

В основу стандартизации требований может быть положена система сертификации специалистов по оценке управленческих кадров.

Сертификация регламентирована Федеральным законом от 27.12.2002 N 184-ФЗ «О техническом регулировании», согласно ст. 2 которого «сертификация – форма осуществляемого органом по сертификации подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил или условиям договоров» [4].

Сертификация бывает обязательной, когда такие требования установлены законодательно (как правило, это сертификация определенных продуктов и услуг), и добровольной. Сертификация специалистов на соответствие каким-то профессиональным компетенциям – это только добровольное прохождение процедуры в организации (органе), который ее осуществляет.

Законодательной сертификации в сфере «Управление персоналом» нет, и законодательно она не требуется. Тем не менее, многие HR-специалисты такую сертификацию проходят добровольно.

Сертификация оценочной деятельности управленческого потенциала в мире является стандартной процедурой. Под сертификацией профессиональных квалификаций мировой практике, как правило, понимается объективное и независимое подтверждение наличия квалификации, которая необходима для решения конкретных задач или выполнения определенных трудовых функций. Процедура сертификации в различных странах имеет много различных форматов, это обусловлено, в первую очередь, тем, что развитие программ сертификации возникает в ответ на требования динамично изменяющегося рынка труда.

Стандарты, на которых основывается деятельность специалистов в сфере HR существуют во многих зарубежных странах. В Европе к странам с высоким уровнем развития систем сертификации относятся Германия, Бельгия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Великобритания. В этих странах приняты стратегии и практики, позволяющие систематически признавать результаты обучения, а также разработаны соответствующие институциональные и правовые рамки. Сертификация специалистов также предусмотрена в Казахстане и Республике Беларусь.

В России функцию профессиональных стандартов долгое время выполняли квалификационные справочники: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). В настоящее время структура и содержание квалификационной характеристики изменились и разрабатываются профессиональные стандарты.

В сфере кадровой работы в настоящее время действуют следующие профессиональные стандарты: «Специалист по управлению персоналом» и «Специалист по подбору персонала (рекрутер)». В них определены функции и закреплены требования к образованию, уровню знаний, навыкам специалиста по оценке и аттестации персонала.

Однако, сегодня в оценке персонала государственной службы вообще, а управленческого персонала в особенности, существует несколько ключевых проблем, решение которых с необходимостью требует специальной подготовки и сертификации специалистов, которые ей занимаются.

Модель профессиональных и личностно-профессиональных компетенций и компетентностей, по ана-



логии с профессиональным стандартом, включает в себя ряд профессиональных знаний, умений и личностно-профессиональных качеств.

Специалист по оценке управленческих кадров должен знать:

- основы законодательства о государственной гражданской службе РФ;
- нормативные правовые документы федерального и регионального уровня, регламентирующие порядок работы с резервами управленческих кадров;
- локальные нормативные акты государственных органов и иных организаций, регламентирующие вопросы оценки управленческого персонала;
- законодательство РФ о персональных данных;
- особенности нормативно-дефицитного и ресурсного подходов к оценке управленческих кадров;
- методологию ресурсного подхода к оценке управленческих кадров;
- основы биографического анализа и биографического подхода к исследованию жизненного пути человека;
- основные термины и определения, используемые в методологии ресурсного подхода к оценке управленческих кадров;
- теоретическую базу опросников и методик, используемых для оценки управленческих кадров;
- теоретические основы проведения биографического личностно-профессионального интервью;
- способы интерпретации результатов диагностики;
- теоретические основы предоставления обратной связи участникам оценки;
- основы стресс-менеджмента, профилактики профессионального выгорания, восстановления личностных ресурсов.

Специалист по оценке управленческих кадров должен уметь:

- применять методологию ресурсного подхода на всех этапах оценочной процедуры;
- проводить диагностику в едином ресурсном ключе, рассматривая данные тестирования, интервью и иных методов с точки зрения ресурсного подхода;
- интерпретировать данные опросника управленческого потенциала (ОУП) и других опросников;
- связывать данные, полученные из разных источников (тесты, данные интервью, данные биографической анкеты, данные интернет-анализа и др.) в единую логику, отражающую ключевые личностно-профессиональные ресурсы руководителя и области ближайшего развития;
- составлять личностно-профессиональные портреты и характеристики участников диагностики;
- предоставлять участнику диагностики развивающую обратную связь;
- предоставлять отчет по результатам оценки заказчику оценочных процедур.

Для процедуры сертификации специалистов по методике ОУП 5.0 была разработана трехуровневая модель, отражающая необходимый и достаточный уровень владения данной методикой: начальный уровень – «пользователь»; уровень уверенного использования методики – «мастер»; высокий уровень владения методикой – «эксперт».

На каждом уровне к специалисту предъявляются особые требования к профессиональным навыкам и умениям (таблица 1).

Таблица 1 – Модель профессиональных компетенций специалиста-оценщика для сертификации по методике ОУП 5.0

Компетенции специалиста, претендующего на сертификацию	Уровни сертификации		
	ОУП – пользователь	ОУП – мастер	ОУП - эксперт
Может дать развёрнутое определение каждой шкалы опросника и объяснить смысл каждой шкалы	®	®	®
Может объяснить, что значат высокие и низкие показатели шкал в профиле руководителя	®	®	®
Может составить характеристику руководителя на основе интерпретации отдельных шкал, имеющих наиболее выраженные значения	®	®	®
Может объяснить понятие «стратегическая жизненная идея» и выявить типовой профиль руководителя на основе таблицы соответствия шкал опросника одному из трех типовых профилей	®	®	®
Может интерпретировать результаты опросника на основе сочетания шкал	®	®	®
Может объяснить содержание трех типов стратегических жизненных идей руководителя		®	®
Может написать характеристику на основе анализа различных комбинаций шкал		®	®
Может написать портретную характеристику на основе выделения ключевой черты (черт) руководителя и построения портрета вокруг этой черты (черт), используя вспомогательные данные из других методик и интервью			®

Для исследования экспертного мнения относительно правовых и организационных аспектов стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров был проведен экспертный опрос (n=42, автор-разработчик опросных материалов – д.психол.н., профессор Н.Ю. Синягина). Было проведено обобщение суждений, трактовок, предложений и пожеланий экспертов по изучаемой теме. Особое внимание эксперты уделили формулировке основных проблем и трудностей, которые имеются или могут возникнуть в процессе реализации программ сертификации специалистов. В частности, экспертами были отмечены следующие проблемы:

- научно-методические трудности и риски, обусловленные разнообразием видов оценочных процедур;
- организационно-технологические трудности и риски, характеризующиеся необходимостью наличия специфических условий для сертификации и технологического обеспечения этого процесса, в том числе в цифровом формате;
- информационные трудности и риски, связанные с формированием общественного понимания важности сертификации, обеспечением доверия к самому процессу сертификации и сертифицированному специалисту;
- кадровые трудности и риски, обусловленные необходимостью специальной подготовки людей для качественного процесса сертификации, профессионально и личностно готовых к такой работе и т.п.

Список использованной литературы:

1. Методические рекомендации по реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации // Информационный портал «Госслужба» // <https://www.gossluzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения: 12.02.2019).
2. Синягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем - Образование личности. - 2016.- №4.- С. 61-65.
3. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы». Собрание законодательства РФ. 15.08.2016. 33: Ст. 5165.
4. Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40241/ (дата обращения 23.09.2019).
5. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. European Research Studies Journal. - 2018. - Т. 21. - № 1. - С. 295-308.

Actual problems of standardization of requirements for managers assessment specialists

Olga Pereverzina

Assistant of Professor, Head of the Scientific Department of the Scientific laboratory
“Assessment of managers” RANEPA, Moscow

E-mail: oper-news@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the analysis of the main problems of standardizing the requirements for specialists in evaluating managerial personnel in the public administration system. The prospects for standardization of requirements for specialists; substantiated standardization methodology; the model of personal and professional competencies of a specialist is considered;; The results of an expert survey on the need and features of the implementation of certification programs are presented.

Key words

• state personnel policy • standardization • diagnostics and assessment of managers • certification • resource approach •

References

1. Methodological recommendations for the implementation of the general concept of the formation and use of reserves of managerial personnel in the Russian Federation // Information portal «State Service» // <https://www.gossluzhba.gov.ru/rezerv> (accessed: 02/12/2019).
2. Sinyagin Yu.V. A personality-oriented approach to management: a trend advanced by time - Personality education. 2016. No. 4. P. 61-65.
3. Decree of the President of the Russian Federation of August 11, 2016 No. 403 "On the Main Directions for the Development of the State Civil Service of the Russian Federation for 2016–2018". Meeting of the legislation of the Russian Federation. 08/15/2016. 33: Art. 5165.
4. Federal Law of December 27, 2002 No. 184-ФЗ «On Technical Regulation» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40241/ (accessed September 23, 2019).
5. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. European Research Studies Journal. 2018. T. 21. No. 1. P. 295-308.

Карьера и карьерное сопровождение



Зарубежный опыт реализации наставничества в образовании



Богачева Т. Ю.

Кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник АНО
«Научно-исследовательский Центр
Экспертизы и Инноваций», г.Москва

e-mail: tatyanabogacheva@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматривается опыт зарубежных стран по реализации идеи наставничества в образовании. Описываются различные виды и формы наставничества, направленные на подготовку подростков к будущей взрослой жизни, оказания им помощи в разных жизненных и учебных ситуациях. Характеризуются технологии эффективного наставничества в образовании.

Ключевые слова

• наставничество • образование • зарубежный опыт наставничества в образовании • технологии наставничества •



Сегодня в мире наставничество является одной из наиболее результативных форм работы с подростками, подготовки их к будущей взрослой жизни, помощи в разных жизненных и учебных ситуациях [1].

Наиболее развито наставничество в образовательной среде США. Оно присутствует обязательно во всей системе образования, часто такие программы являются едиными во всем штате. Так, в книге D.Barlin «New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness» на примере реальных результатов образовательных округов приводятся лучшие практики наставничества. Например, в округе Бостона действует единая программа наставничества для учителей с целью заполнить традиционные пробелы между подготовкой учителя, набором на работу и введением в должность. Округ Чикаго, стремясь преодолеть препятствия на пути к сотрудничеству в крупных городских районах, принял решение о том, чтобы наставники, директора школ и консультанты по этому процессу использовали одинаковые стратегии поддержки обучения [3].

Очень популярно в США наставничество в дистанционном образовании. Например, Американский совет по преподаванию иностранных языков (ACTFL), в которую входят более 12 500 преподавателей, студентов и администраторов, осуществляет деятельность через программы наставничества «преподаватель-студент». Обучающиеся могут иметь более многолетний опыт работы в традиционной сфере, но будут считаться учениками, если они новички в онлайн-обучении. Чтобы стать наставником, необходимо иметь более 3 лет опыта преподавания в Интернете, поскольку основные задачи: поддержка подопечного в развитии личных и профессиональных навыков и знаний с самого первого дня обучения и в начале их карьеры; помощь в устранении пробелов в успеваемости [3].

В каждом университете США действуют программы наставничества, включающие поддержку как студентов, так и преподавателей. Эти программы включают поддержку мигрантов, людей с ограниченными возможностями здоровья, защиту прав личности и т.п. Один из таких University of Washington Bothell кроме обычных программ наставничества осуществляет поддержку сексуальных меньшинств, реализуя диады «студент-студент» и преподаватель-студент» [11].

Программа наставничества Bellevue College Tenure-Track предназначена для поддержки и адаптации недавно принятых штатных преподавателей и осуществляется первый год их деятельности, предлагая индивидуальное и групповое наставничество. Каждая пара наставник-подопечный взаимодействуют по правилу «один - на - один» и сохраняет конфиденциальность и встречается не менее двух часов в квартал, чтобы поддержать подопечного в тех областях, в которых он больше всего нуждается/хочет поддержки. Подопечные в период наставничества обязаны также посещать руководителя программы наставничества и заполнять для него экспертную анкету, информируя о процессе наставничества. Для других преподавателей действует Программа дополнительного наставничества, направленная на поддержку профессионального и карьерного роста. Например, в 2017 году 34 студента факультета получили 166 часов наставничества с обученным наставником факультета, а сами наставники получили в общей сложности 46 часов наставнической подготовки. Требования к наставнику-преподавателю: наставники должны: быть не младше 21 года, иметь положительную характеристику от коллег, не иметь судимости за последние пять лет и истории преступлений против детей. Наставники студенты должны: обучаться в этом колледже, иметь хорошие оценки, регулярно посещать занятия, иметь возможность найти время для встречи с подопечным не менее чем 1 час в неделю очно или он-лайн [7].

В 2019 году в свет вышла книга «Becoming a great mentor» Chris Palmer, основная мысль которой «успешный наставник - это не просто советник, это образец для подражания, друг и надо максимально использовать это» [6]. Автор делает акцент, что истинные наставники это не просто образцы для подражания, это реальные помощники во всех жизненных трудностях, практических делах, которые если надо вовлекают в эту помощь других специалистов, нужных людей. Chris Palmer в своей книге анализирует случаи, которых на фоне общей положительной статистики все же много, когда наставник не является таковым, формально выполняя свою миссию и ссылается на W. Brad Johnsona, PhD, профессора психологии U.S. Naval Academy, автора трёх книг и десятков журнальных статей о наставничестве, приводя его данные, что только четверть выпускников колледжей говорят, что в их жизни был такой человек, истинный Наставник. Исследования показывают, что чаще всего это относится уже к аспирантам, до 70% которых имеют хороших профессоров-наставников и выдвигает предположение, что люди с докторскими или другими учёными степенями интуитивно знают, как наставлять. Наставничество - это не навык, который



приходит естественно к каждому, даже в науке, где таковой всегда должен быть, статистика показывает, что многие люди получают свои учёные степени, не имея наставника.

Значимыми препятствиями в наставнической деятельности являются отсутствие у наставника достаточного времени и необходимой энергии, даже несмотря на то, что многие учебные заведения стараются обеспечить это по максимуму. Чтобы преодолеть названные препятствия, автор статьи советует: совместно с подопечным определить цели, обязанности, формы отношений, их частоту и желаемый результат; строить свою наставническую деятельность на личном примере; избегать перегрузок; прибегать к частым похвалам и поощрениям; быть терпеливым и учить терпению подопечного; доверять подопечному и давать ему больше самостоятельности; быть всегда на связи и т.п.

Централизованно научно-методическое обеспечение наставничества в США осуществляет The National Mentoring Resource Center (Национальный ресурсный центр наставничества) [5]. Именно он предоставляет всю необходимую справочную, научную и методическую литературу, примерные программы, учебные планы, руководства и другие ресурсы для исследователей и практиков. Все они находятся в открытом доступе и постоянно обновляются. На платформе центра имеется информация для всех категорий наставников и подопечных, обо всех видах наставничества. Так, значимая информация есть о наставничестве семей, где есть приёмные дети - 95% таких детей / семей участвуют в этой программе. Есть программы предполагающие наставничество детей с ментальными проблемами здоровья, психическими расстройствами, при депрессиях, постсуицидное сопровождение, с уязвимыми группами людей (наркомания, бедность, побеги из дома, другая трудная жизненная ситуация) и т.п. том же духе люди думали, что 9-месячная программа была слишком короткой, чтобы приносить какие-либо выгоды. Важное значение придаётся не только включению в программу наставничества, но и завершению его – об этом на платформе имеются специальные рекомендации.

Там же обобщён опыт положительного наставничества и негативных последствий такового. В целях предупреждения последнего предлагается постоянный мониторинг результатов, повышение квалификации наставников, обмен опытом, поощрение и т.д.

Sabine Lask and Louise Graf, анализируя систему наставничества в Европе отмечают, что там, более чем в 2000 программах отражаются инициативы феминистского движения [13]. В программах Швейцарии методология наставнических программ базируется на необходимости использования конкретных мер по обеспечению гендерного равенства, на развитие программ наставничества в целях содействия карьере девочек и женщин в сфере поддержки на разных ступенях образования, в области научных проектов и исследований, для чего на базе Бернского университета создан государственный орган по контролю за обеспечением равных возможностей в наставничестве. Реализация этого направления поддерживается государственным финансированием и считается главным направлением наставнической политики. FemWiss, the Swiss Association проводя активную работу по контролю за выполнением этого, сообщает, что требования гендерного равенства не ограничиваются только Швейцарией, но в более широком контексте, это происходит и в других европейских странах [8].

Другим важным аспектом европейских программ наставничества выступает оценка процесса его проведения и эффективности. Так, в Германии принята система многоступенчатой оценки, когда в ходе каждой из ступеней, а особенно начального и заключительного этапа, координационной группой такая оценка проводится по специальным утверждённым методикам. Вопросы касаются поставленных целей, полученной поддержки, периодичности встреч, качества отношений и т.п. Обычно в программах Германии этапов 9 наставнической деятельности, следовательно в ее ходе оценка проводится 9 раз. Диагностика предусматривает и опрос подопечных, в ходе которого их попросят ответить на три открытых вопроса. Также подопечных просят написать короткие эссе о том, что они думают о процессе наставления, которые потом отражаются в докладах по итогам наставничества. Оценка помогает понять удовлетворённость наставника и подопечного процессом наставничества и оценить необходимость вмешательства в этот процесс [4].

Анализ наставничества в странах Азии, составленный по публикациям в журнале «International Journal of Mentoring and Coaching in Education of Asia» показал, что в последние три года предпочтение в азиатском регионе отдаётся, наряду с традиционными, нескольким новым видам наставнической деятельности [2;10]. Во-первых, весьма популярной формой называется партнёрское наставничество по типу



«равный – равному» (Peer-to-peer Mentoring), когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним. Далее, виртуальное наставничество (Virtual Mentoring), когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн. Здесь при любой своей необходимости, подопечный самостоятельно обращается к наставнику. Особенностью такого наставничества является то, что 1) оно может включать несколько наставников для одного наставляемого, 2) наставник может находиться за пределами места жительства наставляемого, 3) наставник может быть поставщиком знаний и опыта, необходимого наставляемому, но который он не может получить по месту учёбы или проживания. Ещё один вид - флэш-наставничество (Flash Mentoring), предполагающее одноразовые или не многократные встречи. Такая разовая помощь эффективна в решении не сложных ситуаций или при необходимости получить совет от «точечного» специалиста в ограниченном временном интервале. Как отмечается в публикации, все эти виды демонстрируют эффективность и весьма популярны.

В основе практически всех наставнических программ и методологий Китая мудрость Конфуция, который и сейчас пользуется большим уважением как величайший Мудрец и Учитель. «Если три человека идут вместе, несомненно, что среди них есть те, кто может быть моим учителем» - эти слова Конфуция цитируются в многих программах наставничества, основная мысль которых учиться можно и нужно у любого человека. В китайской мифологии есть легенда о восьми бессмертных даосах, которая учит, как в полной мере использовать способности и сильные стороны каждого и преуспеть в достижении своей и общей цели. Наставничество в Китае основано на несколько иной логике – наставники, выполняя свои роли, совершенствуют в первую очередь себя, открывая дорогу другому, наставники сами растут, преодолевая вместе с наставляемыми их трудности и препятствия, наставники прокладывают дороги и тропинки к новым истинам. Во всех школах Китая есть структурированная система наставничества, в первую очередь, учителей, поскольку учителя, сами пройдя такую школу, более ясно представляют себе такую роль. Каждому молодому или новому учителю назначается наставник - опытный коллега (гугана), который является таковым примерно 3 года. Далее процесс наставничества охватывает все аспекты обучения, все ступени обучающихся, управление школы. В Шанхае, например, самая известная программа наставничества директоров школ, где молодые и новые директора получают помощь от опытных руководителей не только в индивидуальном процессе, но и в групповой работе. Наставничество же в отношении учеников обычно проходит в форме «учебно-исследовательской группы» (цзяо-яньчжу), либо в виде «групп подготовки к уроку» (бэйкэчжу). Большинство учебно-исследовательских групп собираются раз в неделю примерно на два-три занятия (каждое по 40 минут). Это время входит в рабочие часы педагога, чтобы наставничество было гарантировано качественным. Эксперты в области наставничества китайский подход считают слишком структурированным, формальным и достаточно жёстким, не отвергая при этом его весьма высокие результаты [2].

В школах Сингапура основная цель наставничества связана с повышением эффективности в первую очередь образовательного процесса с опорой на учёт разных стартовых возможностей школьников. В этих целях подбираются педагоги, определяются одноклассники или приглашаются родители для реализации индивидуального подхода к каждому наставляемому, оказания ему помощи в понимании образовательного маршрута. В реальной практике Сингапура, как указывают исследователи, наибольший эффект дают диады «ученик-ученик» и «ученик-родитель одноклассника». При определении эффекта наставнической деятельности важным показателем выступает обучение приёмам взаимодействия с наставляемым и необходимыми в этом процессе специалистами, оценивается участие в различных программах и тренингах, связанных с повышением своих знаний и умений, с целью приобретения необходимого опыта. За начинающим наставником в обязательном порядке закрепляется опытный наставник и к самостоятельной работе начинающий наставник сможет приступить только после заключения о такой возможности специальной комиссии на основе представления опытного наставника [12].

Особенностью практик наставничества Австралии является подход, когда в определении наставника учитываются гендерные особенности будущего наставляемого, что позволяет найти с ним более тесный контакт и достичь более высоких результатов. При этом предпочтение все же отдаётся наставникам-женщинам (в общей практике наставничества на 8 женщин там приходится 1 мужчина наставник) [9].

Проанализированный опыт может быть полезным в разработке программ наставничества в образовательных организациях России.

Список использованной литературы:

1. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Современные аспекты воспитания и социализации личности. Методическое пособие. – М.: Арманов-центр, 2011. – 128 с.
2. Asia-Pacific Journal of Teacher Education.- 2017.- Vol. 2 No. 3, pp. 38-46. <http://journalseek.net/cgi-bin/journalseek/journalsearch.cgi?field=issn&query=1359-866X>
3. Barlin D. New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness».- Harvard Education Press, 2009.-234pp.
4. Caires S., Almeida, L. and Vieira, D. (2012).-Becoming a teacher: student teachers' experiences and perceptions about teaching practice», European Journal of Teacher Education, Vol. 35, No. 2, pp. 163–78.
5. National Mentoring Resource Center [Электронный ресурс] URL: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
6. Palmer, C. (2019, January). Becoming a great mentor. Monitor on Psychology, 50(1). (2019, January) URL: <http://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
7. Mentoring and Advocacy [Электронный ресурс] URL: <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-and-advocacy/>
8. Ja zum Schutz vor Hass [Электронный ресурс] URL: <https://www.femwiss.ch/>
9. Aspforsa J., Fransson G. Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis Teaching and Teacher Education Volume 48, May 2015, P. 75-86
10. Asia-Pacific Journal of Teacher Education [Электронный ресурс] URL: <https://www.tandfonline.com/loi/capj20>
11. The power of mentoring [Электронный ресурс] URL: <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>
12. Tee Ng, P. «Mentoring and coaching educators in the Singapore education system», International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2012.-Vol. 1 No. 1, pp. 24-35. <https://doi.org/10.1108/20466851211231602>
13. Towards a European platform of mentoring schemes: Introduction to eument-net Helene Föger, Herta Nöbauer, and Evi Genetti.- Sabine Lask and Louise Graf.- <http://www.eument-net.eu/wp-content/uploads/2018/06/Establishing-Mentoring-in-Europe.pdf>

Foreign experience in implementing mentoring in education

Bogacheva Tatiana Y.

Candidate of Psychological Sciences, Senior Researcher, ANO «Research Center of Expertise and Innovation», Moscow

E-mail: tatyanabogacheva@yandex.ru

Abstract

The article deals with the experience of foreign countries in implementing the idea of mentoring in education. Various types and forms of mentoring aimed at preparing teenagers for the future adult life, assisting them in different life and educational situations are described. The technologies of effective mentoring in education are characterized.

Key words

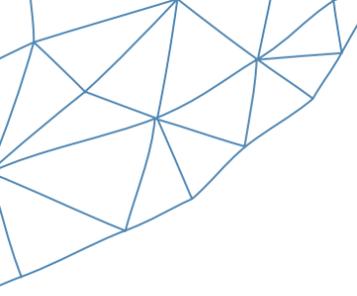
• mentoring • education • foreign experience in education • mentoring technology •

References

1. Sinyagina N.Y., Reifschneider T.Y. Modern aspects of education and socialization of personality. Methodical manual. - Moscow: Armanov Center, 2011. – 128 с.
2. Asia-Pacific Journal of Teacher Education.- 2017.- Vol. 2 No. 3, pp. 38-46. <http://journalseek.net/cgi-bin/journalseek/journalsearch.cgi?field=issn&query=1359-866X>
3. Barlin D. New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness».- Harvard Education Press, 2009.-234pp.
4. Caires S., Almeida, L. and Vieira, D. (2012).-Becoming a teacher: student teachers' experiences and perceptions about teaching practice», European Journal of Teacher Education, Vol. 35, No. 2, pp. 163–78.
5. National Mentoring Resource Center [Электронный ресурс] URL: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
6. Palmer, C. (2019, January). Becoming a great mentor. Monitor on Psychology, 50(1). (2019, January) URL: <http://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
7. Mentoring and Advocacy [Электронный ресурс] URL: <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-and-advocacy/>
8. Ja zum Schutz vor Hass [Электронный ресурс] URL: <https://www.femwiss.ch/>
9. Aspforsa J., Fransson G. Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis Teaching and Teacher Education Volume 48, May 2015, P. 75-86
10. Asia-Pacific Journal of Teacher Education [Электронный ресурс] URL: <https://www.tandfonline.com/loi/capj20>
11. The power of mentoring [Электронный ресурс] URL: <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>
12. Tee Ng, P. «Mentoring and coaching educators in the Singapore education system», International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2012.- Vol. 1 No. 1, pp. 24-35. <https://doi.org/10.1108/20466851211231602>
13. Towards a European platform of mentoring schemes: Introduction to eument-net Helene Fügler, Herta Nöbauer, and Evi Genetti.- Sabine Lask and Louise Graf.- <http://www.eument-net.eu/wp-content/uploads/2018/06/Establishing-Mentoring-in-Europe.pdf>



Современные кадровые технологии



К вопросу о необходимости плана «Б» в достижении цели



Баркова Ю. К.
Ведущий специалист центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, г. Москва

E- mail: barkova-yk@ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматривается необходимость плана «Б» в достижении поставленных целей. Приводятся данные изучения проблемы американскими исследователями, точка зрения российских специалистов.

Ключевые слова

• личностно-профессиональное развитие • управление • план «Б» • эксперимент •

Зачастую человек, при постановке значимой для него цели, если на пути достижения этой цели возникнут какие-либо препятствия, формулирует для себя запасной план действий.

Американские исследователи Jihae Shin и Katherine Milkman («Defend Your Research. Making a Backup Plan Undermines Performance» by Alison Beard from the September, 2016 of Harvard Business Review) провели изучение данного вопроса на выборке 160 студентов высших учебных заведений. Студентов поделили на 2 группы. Одной группе испытуемых предложили решить задачу за вознаграждение без какого-либо предварительного обсуждения. Во второй группе прошло предварительное обсуждение возможных вариантов получения этого вознаграждения. После этого им также было предложено решить задачу. В итоге студенты, у которых был один вариант, показали более высокие результаты, чем те студенты, которые предварительно продумывали запасной план. По мнению исследователей, эксперимент подтвердил гипотезу о том, что при достижении цели можно иметь один план или несколько планов. Также, авторы утверждают, что наличие плана «Б» ведет к снижению усилий человека на пути реализации его основного плана деятельности.

Синягин Ю.В., в ответ на выводы исследователей, высказал свою точку зрения, отметив, что факт, установленный авторами, известен с давних времен. Ещё в китайских стратегемах было сформулировано правило: «укажи врагу дорогу к жизни». Это обосновывалось тем, что если окружить войска противника и поставить их в безвыходную ситуацию, они будут сопротивляться до смерти. Если же им дать дорогу к отступлению, сопротивление их не будет таким яростным. Говоря словами авторов статьи, если у человека есть запасной план, он не будет слишком активным в реализации первого плана. Вместе с тем, если ситуация не экстремальная и не связана с серьезными последствиями для человека, то лишение людей запасного плана может привести к ухудшению результата, поскольку в этом случае будет действовать закон Йеркса-Додсона, согласно которому, чрезмерно высокая мотивация достижения поставленной цели приводит к ухудшению результата».

В подтверждение своей точки зрения Ю.В. Синягин приводит результаты многочисленных многолетних исследований, проводимых в рамках факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления РАНХиГС при Президенте РФ с участием руководителей разного уровня управления в России. Эти данные доказывают, что любая закономерность имеет ограниченную зону применения, а ее эффективность зависит от сферы деятельности и личностных особенностей человека.

Так, например, технология отсутствия второго плана при постановке задач подчиненным, может выступать иногда достаточно эффективным управленческим приемом, в тоже время, если такой план реально отсутствует у самого руководителя, это может рассматриваться как недостаточно высокий уровень его собственной управленческой компетентности.

Таким образом, отмечая несомненный интерес данного исследования, Ю.В. Синягин подчёркивает амбивалентность практического его применения, важность контекста ситуации и степени значимости поставленной задачи для индивида.

Все это создает огромное поле для исследований данного вопроса.

Список использованной литературы:

1. Beard A. Defend Your Research. Making a Backup Plan Undermines Performance // Harvard Business Review. – September, 2016. – pp. 26-27.
2. Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А., Синягин Ю.В. Оценка персонала современной организации. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО «Издательство «Иваново».- 224с.
3. Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. - СПб.: прайм - ЕВРОЗНАК, 2003. -146 с.
4. Синягин Ю.В. Карьера и образование в пространстве жизненных стратегий личности –Social Science (Общественные науки) Всероссийский научный журнал. -№4 2011.-С. 179-185.
5. Сунь-цзы. Искусство войны (Перевод: Конрад Н.И.) – М.: Центрполиграф, 2011. - 72 с.

On the need for plan «B» to achieve the objective

Barkova Y. K.

Leading Specialist of the Center for Modern Human Resources Technologies, Faculty of Assessment and Development of Management Personnel, HSPA, RANEPa, Moscow

E-mail: barkova-yk@ranepa.ru

Abstract

The article deals with the necessity of plan «B» in achieving the set goals. The data of studying the problem by American researchers, the point of view of Russian specialists are given.

Key words

• личностно-профессиональное развитие • управление • план «Б» • эксперимент •

References

1. Beard A. Defend Your Research. Making a Backup Plan Undermines Performance // Harvard Business Review. - September, 2016. - p. 26-27.
2. Zazykin V.G., Smirnov E.A., Sinyagin Yu.V. Personnel Assessment of the modern organization. - Ivanovo: Ivanovo branch of Russian Academy of Science and Technology; JSC «Publishing house «Ivanovo». - 224s.
3. Meshcheryakov B.G., Zinchenko V.P. Big psychological dictionary. - St. Petersburg: prime - EUROZNAK, 2003. -p. 146
4. Sinyagin Yu.V. Career and Education in the Space of Life Strategies of a Person -Social Science (Social Sciences) All-Russian Scientific Journal. -№4 2011.-p. 179-185.
5. Sun Tzu. The Art of War (Translation: Konrad N.I.) - Moscow: Center Polygraph, 2011. - p.72

Радость как педагогическая категория в гуманной педагогике



Савостьянов А. И.

Доктор педагогических наук,
профессор факультета журналистики
Российского государственного
гуманитарного университета
Заслуженный деятель искусств РФ,
Заслуженный работник высшей
школы РФ

e-mail: kotova20082009@yandex.ru



Панченко О. Г.

Кандидат философских наук,
профессор, Советник руководителя
управления развития детского
отдыха ФГБОУ ДО ФЦДЮиК,
Почётный работник высшего
профессионального образования
РФ

e-mail: pan.45@mail.ru

Аннотация

В статье радость обосновывается как педагогическая категория в гуманной педагогике. Раскрывается понимание радости, ее роль в развитии ребёнка, обосновывается важность умения педагога проявлять к ребёнку понимание и сорадость. Формулируется важность оптимистического мировоззрения учителя по отношению к детям.

Ключевые слова

• радость • гуманная педагогика • пространство радости •

Радость рассматривается нами как средство повышения активности в познавательной деятельности детей и понимается как мотив этой деятельности. Это педагогическая категория, непереносимое условие для успешного протекания педагогического процесса. Сердцем этого процесса признается такое общение учителя с учеником, воспитателя с воспитанником, в котором ученик (воспитанник) «добровольно» входит в «духовную общность» с учителем (В.А. Сухомлинский), находит в учителе потребность «убежища» (Ш.А. Амонашвили), опоры, одухотворения, радости познания; заботу понимания, сострадания, помощи, дружбы, любви. Такое образовательное поле способен создать вокруг себя учитель, мыслящий мировоззренческими принципами гуманной педагогики и утверждающий эти принципы в творческой практике как жизненную позицию.

Понятие «гуманной педагогики» в полной мере относится к педагогической классике от Я.А.Коменского до В.А. Сухомлинского, в рамках которой и рождена «гуманно-личностная педагогика», педагогика четвертого измерения [1]. Здесь следует исходить из того, что в каждом ребенке заключена неограниченная энергия Духа и при этом он является носителем земной Природы с ее календарными сроками расцвета. Природа в ребенке проявляет себя в четырех основных силах: в страсти ребенка к обновлению, к развитию, к взрослению и к свободе (Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, С.И. Рубинштейн, А.М. Ананьев, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов, Л.В. Занков, Ш.А. Амонашвили и др.) [1; 2; 5; 6].

Здесь важную роль играет такая характеристика, как «радость». Рассмотрим семантику радости как педагогическую категорию и принцип организации педагогической среды, формирующей особое пространство и развивающей сферу чувств ребенка.

Изучая проблему радости, находим множество фактов, свидетельствующих, что слог «ра» имеет непосредственное отношение к проблеме радости и корнями уходит в прошлое ведического (арийского) потока. Его исток – начало духовного восхождения человечества после Вселенского потопа времени, когда люди не «искали, но ведали богов» (Ригведа).

Слог «ра», присутствующий во всех священных именах Вед и Библии, является основным в ведической культуре и означает «дух», «свет», слог «ма» означает «материя». Таким образом, Ра-Ма – гармония двух начал, духа и материи или света и материи. Рама – Великое Имя и основа многих понятий, которыми пользуется современный человек: рама означает «остов», «основа», отсюда происходит слово храм. Если на первое место выступает слог «ма», то возникает дисгармония, что и означает у многих народов «злой дух» - Мара. Буква Р в кириллице и греческом языках имеет числовое значение 100, а буква А – 1; отсюда Ра имеет числовое значение 101, т.е. число абсолютной троичной симметрии 1-0-1. Ра, в египетской мифологии Бог Солнца. В старину река Волга называлась Ра, то есть «Священная»; отсюда же произошли слова радуга, радость и др.

Исходя из вышеизложенного: ра-д-ость – Свет духовной оси.

Философско-психологическую концепцию гуманной педагогики о радости, следует вести от теории развития ребенка. По Л.С. Выготскому ребенок обнаруживает две зоны развития. Первая – это зона актуального развития (ЗАР). В нее входит все, что уже выполняется ребенком или может быть выполнено самостоятельно. Актуальный уровень развития определяет содержание сегодняшней жизни ребенка и готовит его для вхождения в завтрашнюю жизнь.

Вокруг ЗАР возникает горизонт – зона ближайшего развития (ЗБР), т.е. завтрашний день ребенка, его завтрашний уровень. Подробная концепция этих двух зон развития Ребенка излагается в трудах Л.С. Выготского

Третья – зона сердечного развития (ЗСР) – пронизывает зоны активного, ближайшего развития и уходит потенциальными возможностями нравственного сознания в Духовность (Г.С. Сковорода, Н.К. Рерих, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, М.П. Щетинин, Ш.А. Амонашвили, К. Роджерс, А. Маслоу и др.).

Такая педагогическая позиция основывается нами на идее Сердца Сергея Радонежского, Серафима Саровского, И.В. Киреевского, Н.В. Гоголя, Иоанна Кронштадского, В.С. Соловьева, В.В. Розанова, И.А. Ильина, Д.Л. Андреева и др. Авторы считают, что важнейшее место в христианских и философско-антропологических представлениях занимает «проблема Сердца». Они подчеркивают, что Сердце есть эмоциональное средоточие человеческого духа. Сердце орган всех чувств. Сердцу приписываются также самые разнообразные чувства, пронесшиеся в душе: оно «смущается», «устрашается», «печалится», «ра-

дуется», веселится», «сокрушается» «мучается», «скорбит», «питается наслаждением», «содрогается» [2].

По мнению Ш.А. Амонашвили, гуманизация педагогики без философии не может состояться. Философия Сердца призывает особый Дух в педагогическую среду, и тогда иницируется познание и самопознание, тогда существует потребность открыть «дальнюю перспективу» и утвердить будущее в настоящем. Будучи душой культуры, философия сердца – спутница мастерства педагога [1].

Сообразно этому, радость – это чувство Жизни, устремлённого к идеалу Сердца. Радость Сердца возвышению и осветлению духа – совесть человека. Индикатором совести – чувство радости.

Процесс обучения знаниям труден, но эта трудность растворяется в неудержимом и страстном стремлении детей к общению педагогом, владеющим перспективным (радостным) мировоззрением по отношению к ребёнку. Страсть к обновлению, взрослению, развитию и свободе «провоцируется» в детях формой познавательного урока, усиливается в геометрической прогрессии атмосферой педагогического доброжелательства и с ураганной силой устремляет ученика в заботливые «педагогические объятия» учителя, ибо он удовлетворяет страстную силу природы ребенка сполна или мудро оставляет «познавательный голод» на завтра. Учитель – педагогическая скала, ученики – волны океанских страстей. Познавательные волны детей обрушиваются на пылающее Сердце учителя и в радости просветления откатываются в океан жизни.

Неизбежная составляющая образовательного пространства при гуманно-личностном подходе к детям – радость познания. Причиной такой радости ребёнка является тот факт, что предметы обучения облагораживаются гуманным подходом, согласовываются с внутренней Природой детей. Благодаря этому дети спешат войти в школу. Им хочется быть в школе, поскольку они хотят быть сопричастны к будущему и в этом в каждом ребёнке утверждается справедливость, взаимоуважение, ответственность и забота об общем благе.

Возвысить школьника до педагогически организованной среды, требующей от него активной деятельности, возможно путем максимального учета развивающихся потребностей и потенций личности ребёнка, стремящегося быть самостоятельным и независимым. Гуманистические формы, приёмы и способы управления учебно-воспитательным процессом помогают ученику осознать себя личностью и направляют на самодеятельность внутреннего мира в соответствии с нравственным Идеалом. Школьник постоянно ощущает, что с ним считаются, ценят его мнение, доверяют, советуются. Одновременно создается воспитательная среда, дающая возможность школьнику высказывать свое мнение, давать советы, строить предположения, выбирать.

Вследствие этого радость школьной жизни, основанная на вышеизложенных идеях, усиливается педагогическими приемами, направленными на удовлетворение в Ребенке страсти обновления, страсти развития, страсти свободы и страсти взросления, что, во-первых, создает общую атмосферу взаимоуважения, непринуждённой учебно-познавательной деятельности, а, во-вторых, формирует у воспитанников необходимые этические нормы нравственного поведения в обществе.

Список использованной литературы:

1. Амонашвили Ш.А. Школа жизни. – М.: Издательский дом Шалвы Амонашвили,- 2000.
2. Бирич И.А. , Панченко О.Г. В поисках новой методологии отечественного образования: История, современность, прогнозы: Монография, - Москва-Екатеринбург: Уральское изд-во: Большая Медведица, 2010.
3. Савостьянов А.И. Гуманизация образования: ценностные ориентиры// Муниципальное образование: инновации и эксперимент. -2010.- №5. – С.7-9.
4. Савостьянов А.И. Природосообразность как проблема формирования духовного мира ребенка// Школа. – 2005. - №2. – С.4-7.
5. Савостьянов Экология души молодого поколения – залог жизнедеятельности России в XXI веке// Методист. – 2019. - №2.- С. 41-44.
6. Щетинин М.П. Идеи соборности в школе будущего // Человек — Образование — Общество. М.: Гуманитарий, 2005. С. 289—304.

The joy of a child as a strategic polity of Russia in XXI century

Savostyanov A.I.

Honoured worker of Arts of Russia, Honoured worker of higher school of the Russian Federation, doctor of pedagogical sciences, Professor, Professor of the Faculty of journalism of the Russian State University for the Humanities

E-mail: kotova20082009@yandex.ru

Panchenko O. G&

Honorary worker higher professional education of the Russian Federation, candidate of philosophical Sciences, Professor, Advisor to the head of the Office for the development of children's rest to FEDERAL FCDJuiK

E-mail: kotova20082009@yandex.ru

Abstract

The article justifies joy as a pedagogical category in humane pedagogy. It reveals the understanding of joy, its role in the development of children, substantiates the importance of the teacher's ability to show understanding and joy to the child. The importance of the teacher's optimistic outlook towards children is formulated.

Key words

• joy • humanity pedagogy • space for joy •

References

1. Amonashvili S.A. School of Life. - Moscow: Publishing House Shalva Amonashvili, - 2000.
2. Birich I.A. Panchenko O.G. In Search of New Methodology of Russian Education: History, Modernity, Prognoses: Monograph, - Moscow-Ekaterinburg: The Urals Edict: The Big Bear, 2010.
3. A.I. Savostyanov Humanization of Education: Values Benchmarks // Municipal Education: Innovations and Experiment. -2010.- №5. - p.7-9.
4. Savostiyanov, A.I. Natural originality as a problem of formation of the child spiritual world (in Russian) // School. - – 2005. - №2. - p.4-7.

5. Savostyanov Ecology of Soul of Young Generation - the Pledge of Life Activity of Russia in the XXI Century // Methodist. - - 2019. - №2.- C. 41-44.

6. Shchetinin, M.P. Ideas of sobornost at school of future (in Russian) // Person - Education - Society. Moscow: Humanities, 2005. C. 289—304.



Диагностика и оценка ЛИЧНОСТИ

Особенности современных детско-родительских отношений



Синягина Н.Ю.

Доктор психологических наук,
профессор, заведующая научно-
исследовательским сектором
лаборатории «Диагностика и
оценка руководителей» ФОиР ВШГУ
РАНХиГС при Президенте РФ, г.
Москва

E- mail: nsinyagina@yandex.ru

Аннотация

В статье описываются детско-родительские отношения, приводятся результаты их изучения, даётся характеристика современного подростка и путей его продуктивного воспитания.

Ключевые слова

• подросток • детско-родительские отношения • родительская позиция • ожидания родителей • методы воспитания •



Современная семья встречается с большими трудностями в выборе стратегии и тактики отношения к своему ребёнку, в содействии выбора им занятий, друзей и т.п. Опыт воспитания, унаследованный нынешними родителями от своих родителей, сегодня неприменим, и надо «на ходу» приобретать другой опыт. В какой-то мере здесь актуальны слова А.С. Макаренки, что «Только живой пример воспитывает ребёнка, а не слова, пусть самые хорошие, но не подкреплённые делом» [1].

У современных детей достаточно велика потребность в положительном отношении к ним. Дефицит внимания к ребёнку ведёт к ухудшению успеваемости, нередко к агрессивному и асоциальному поведению как способу компенсации недостатка признания и любви со стороны взрослых. Ребёнок, испытывая к себе враждебное или безразличное отношение окружающих, вырабатывает свою систему поведения и отношения к людям. Он становится либо злобным, агрессивным, мрачным, замкнутым, либо пытается обрести власть над другими, чтобы компенсировать отсутствие любви. Однако такое поведение не приводит к успеху, напротив, оно ещё более обостряет конфликт и усиливает беспомощность и страх у ребёнка [6].

Нами зафиксированы две ключевые ориентации родительской позиции в воспитательных воздействиях на ребёнка: разумные ожидания от своего ребёнка проявляют почти треть принявших в исследовании родителей, а к повышенным требованиям склонны уже более 40% родителей. В семьях, проявляющих разумные ожидания от своего ребёнка, отмечено 87,2% продуктивно развивающихся детей, в семьях же, предъявляющих повышенные требования к детям 54,4%. Основными причинами недовольства родителей своими детьми, и, как следствие, подзатыльники, ругань, избиение, является: «неудовлетворённость результатами учебной деятельности ребёнка» (59% опрошенных родителей) - хвалят своих детей за выполнение домашнего задания 38,5% родителей, а ругают и даже могут ударить - 30,8% [4; 5]. «Подросток не хочет учиться в школе: неинтересны уроки, к оценкам безразличие... часами сидит за компьютером или лежит на диване, может пропасть из дома на несколько дней» ... - так характеризовали своих детей более 27% родителей. Но это не совсем так, что подросток не хочет учиться. В этом возрасте он активно учится, развивается, впитывает массу важной и нужной для последующей жизни информации. Он получает новые познания о себе, как о человеке развивающемся, учится понимать других и жить в обществе, усваивает как вести себя в разных ситуациях, реагировать на разных людей, вызывать к себе симпатию, разрешать конфликты, выстраивать стратегию своей жизни... А если родители будут бороться с ним дома, учителя - в школе, то он вырастет неуверенным, закомплексованным человеком, не имеющим интереса к жизни [2; 7]. «Не обижайте детей готовыми формулами, формулы - пустота; обогатите их образами и картинками, на которых видны связующие нити. Не отягощайте детей мёртвым грузом фактов; обучите их приёмам и способам, которые помогут их постигать. Не учите их, что польза - главное. Главное - воспитание в человеке человеческого» (Ан-туан де Сент Экзюпери) [3].

Ребёнок в подростковом возрасте слаб в своём росте и взрослении – внутренние органы не успевают за темпом роста и это вызывает повышенную утомляемость, слабость. Именно в этот период проходит половое созревание, по прошествии которого полностью сформируются пропорции тела, завершится рост и окостенение скелета [6].

Психологически при всей своей ершистости именно в этот период ребёнок нуждается в любви и поддержке больше всего. И родителям необходимо быть рядом и стараться помочь ему в познании себя и развитии общения со сверстниками. Но именно в период стремление «воспитать» у родителей наиболее выражено и они «ведут воспитательные беседы», «приводят положительные примеры из жизни, в том числе, собственной», даже применяют методы физического воздействия («бьют», «дают подзатыльники») или применяют «психологические методы наказания - запирают в тёмную комнату, унижают перед родственниками, друзьями, не пускают гулять и другое.

Для многих современных родителей характерна эмоционально-негативная самооценка себя как родителя (отмечено у 80% обследованных мам и 60% пап). Около 49% обследованных пап считают себя неподготовленными к роли главы семьи и рады, что эту роль берет жена или прародители ребёнка. Лишь четверть опрошенных пап ответили, что они являются «главой семьи», «кормильцем», «старшим наставником» и т.п. Характеризуя своих детей, родители отмечают: «Наш сын все время чем-то недоволен, говорит, что мы его не понимаем, не любим, не принимаем его поступки, даём нереальные советы»... В ответах на вопрос: «Что вы испытываете, попадая в ситуацию необходимости провести воспитатель-

воспитательное воздействие на ребёнка?», родители отвечают: «растерянность», «страх», «желание переложить ответственность на супруга, супругу или бабушек-дедушек», а на просьбу описать себя как родителя, более 65% пап и 43% мам ответили, что часто бывают грубы, не сдержанны и крикливы [4].

При этом подростковый возраст порой порождает серьёзные внутренние конфликты, которые разрушающим образом воздействуют на личность, отнимают душевные силы, выводят из состояния равновесия, ведут к падению активности и утрате интереса к жизни. Если ребёнок настороженно относится к своим родителям, возможно, их требования чрезмерны. Для ребёнка любовь родителей – это внимание к его проблемам. Это время, проводимое с ним, совместные игры, разговоры, доверие, это уважение к его выбору, приветливость к его друзьям. Это совместные застолья, походы, поездки... Это то, из чего состоит жизнь счастливой семьи. «Детей нет, есть люди» говорил Януш Корчак [8].

Стоит набраться терпения - закончится гормональная перестройка, уйдут импульсивность, раздражительность, агрессия, созреет кора головного мозга и проблемы с учёбой разрешатся. Важно показывать ребёнку, что родители его любят, ведь ему не менее трудно, как можно чаще говорить с ним по душам, выслушивать его и стараться понять, тактично направляя его развитие в нужное русло. При этом необходимо сохранять спокойствие, находить компромисс в любых ситуациях. Упорно, но не навязчиво стоит напоминать подростку о важности образования, о долге перед семьёй, о правилах жизни... Все это отложится в его сознании и в своё время даст свои позитивные результаты!

Список использованной литературы:

1. Макаренко А. С. Книга для родителей / А.С. Макаренко. – С-Пб.: Лениздат, 1981. – 320 с.
2. Психология для всех! - страничка в Facebook.- <https://www.facebook.com/groups/nataliaS/>
3. Сент-Экзюпери А. Маленький принц/ Пер. А. Шаров.- М.: Изд-во «Бамбук», 2000. 97с.
4. Синягина Н.Ю. Современная молодая семья: взрослые и дети.- СПб., КАРО.-2007.-208с. (13п.л.), СД-приложение.
5. Синягина Н.Ю., Белявский Б.В., Попова И.Н. Современные дети - целевая аудитория социальной инклюзии. - Библиотечка для учреждений дополнительного образования детей. - 2019. -№ 2. -С. 24-41.
6. Фельдштейн Д.И. Психология взросления: структурно-содержательные характеристики процесса развития личности: Избранные труды. - 2-е изд. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2004. - 672 с.
7. Школа без насилия. - Методическое пособие под ред. Синягиной Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю.-М.: АНО «ЦНПРО», 2015.-150с. (Разработано при поддержке Бюро ЮНЕСКО в Москве).
8. Януш К. Как любить детей. - Мн.: Нар. асвета, 1980.— 80 с.

Features of modern child-parental relations

Sinyagina N.Y.

Doctor of Psychological Sciences, professor. Sector Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

E-mail: nsinyagina@yandex.ru

Abstract

The article describes child-parental relations, gives the results of their study, gives a description of the modern teenager and ways of his productive education.

Key words

• teenager • child-parental relations • parental attitudes • parental expectations • methods of education •

References

1. Makarenko A. C. Book for parents / A.S. Makarenko. - S-Pb.: Lenizdat, 1981. - 320 p.
2. Psychology for All! - page on Facebook.- <https://www.facebook.com/groups/nataliaS/>.
3. Saint-Exupery A. Little Prince/Per A. Sharov. - M.: Bamboo Publishing House, 2000., 97 p.
4. Sinyagina N.Yu. Modern young family: adults and children.-SPB., Karo.-2007.-208p. (13p.l.), CD-application.
5. Sinyagina N.Y., Belyavskiy B.V., Popova I.N. Modern children - target audience of social inclusion. - Library for institutions of additional education of children. - 2019. -№ 2. -p. 24-41.
6. Feldshtein D.I. Psychology of Adulthood: Structural and Content Characteristics of the Process of Personal Development: Selected Works. - 2nd edition of the book «Psychology of Adolescence: Structural and Content Characteristics of the Process of Personal Development: Selected Works». - Moscow: Moscow Psycho-logic-Social Institute: Flint, 2004. - 672 p.
7. School without violence. - Methodical manual under the editorship of Sinyagina N.Yu., Raifschneider T.Yu.-M.: ANO «CNPRO», 2015.-150s. (Developed with support from the UNESCO Moscow Office).
8. Janusz K. How to love children. - Moscow: Nar. Ausveta, 1980. - 80 p.

Диагностика особенностей жизнестойкости и ее регуляторных механизмов в условиях смены видов профессиональной деятельности ¹



Фомина Е. А.
Кандидат психологических наук,
доцент, Северо-Кавказский
федеральный университет

e-mail: fea30@mail.ru



Польченко О. В.
Психолог,
Научно-образовательный центр
психологического сопровождения
личностно-профессионального
развития, Северо-Кавказский
федеральный университет

e-mail: polchenko-olga@yandex.ru

Аннотация

В статье обоснована актуальность изучения жизнестойкости субъекта в ситуации смены вида профессиональной деятельности. Описаны методики исследования, применимые для решения поставленной задачи, и их оптимальный состав.

Ключевые слова

• жизнестойкость • саморегуляция • профессиональная деятельность • методики исследования •

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-013-00308\19



Высокая скорость социальных изменений отражается в динамике современного рынка труда и рынка профессий: меняется не только количество рабочих мест в отрасли, но и состав вакансий, содержание труда на вакантных должностях, формируются новые профессиональные сферы деятельности. За последние пару десятилетий ориентация на неоднократную смену мест работы и профессиональной направленности стала восприниматься как предпочитаемый тип карьерного поведения субъекта. Работник планирует собственный профессиональный рост и карьерное продвижение, осваивая образовательные программы, повышая собственную квалификацию и расширяя компетентностный набор. С другой стороны, логика экономических процессов нередко приводит к вынужденной потере человеком рабочего места ввиду сокращения персонала или ликвидации предприятия. Сколь ни различны эти ситуации, они означают для работника необходимость совладания со стрессом новизны, преодоление неопределенности, адаптацию к новому статусу, обретение смысла в изменившихся жизненных обстоятельствах. В нынешних социально-экономических условиях проблема сопротивления стрессу не просто вновь приобрела актуальность, а стала рассматриваться в контексте способности субъекта найти ресурсы саморазвития в стрессовой ситуации, что в отечественной психологической науке обозначено термином «жизнестойкость».

Понятие «жизнестойкости» («hardiness») было введено в научный аппарат психологической науки благодаря работам С.Мадди, исследовавшего совладание со стрессом, однако позднее акценты сместились в сторону изучения ее ценностной и мотивационной составляющих. Есть основания рассматривать жизнестойкость как интегральное свойство, участвующее в регуляции жизнедеятельности человека на всех уровнях. Анализ научной литературы, проведенный Вербиной Г.Г. [3], показал, что уровень жизнестойкости оказывает влияние на психофизиологические показатели в ситуации стресса, подверженность соматическим заболеваниям, оценки собственного прошлого и жизненного благополучия. Автор отмечает, что человек с высокой жизнестойкостью способен «формулировать четкие цели своей будущей жизни, и направлять на них свою активность» [3], осознанно строить планы и менять свое поведение в зависимости от жизненных обстоятельств, не теряя целевые ориентиры.

В современных исследованиях серьезное внимание уделяется взаимосвязи жизнестойкости личности и различных аспектов саморегуляции поведения и деятельности [12, 16 и др.]. Так, Ю.И. Сова выявила связь жизнестойкости с регуляторно-личностными свойствами личности (гибкость и самостоятельность) в студенческом возрасте, что, по мнению автора, свидетельствует о важной роли, которую играет сформированный индивидуальный стиль деятельности в проявлениях жизнестойкости [13]. В работе Т.В. Наливайко установлена взаимосвязь жизнестойкости с такими компонентами саморегуляции как планирование, моделирование, программирование, оценка результатов и гибкость, что позволяет психологу строить прогноз профессиональной пригодности [11]. В разные годы выполнены теоретические и экспериментальные исследования, позволившие обогатить представление о жизнестойкости субъекта в подростковый и студенческий период жизни [8, 13 и др.], в ситуации ограничения возможностей здоровья [1 и др.], в условиях занятия экстремальными видами профессиональной деятельности [9 и др.]. Условия, внутри которых пребывали субъекты в процессе исследования, так или иначе характеризовались разной степенью воздействия стрессогенных факторов, к числу которых, на наш взгляд, должны быть отнесены и условия смены вида профессиональной деятельности.

По результатам проведенного теоретического анализа литературы мы пришли к выводу, что комплексное изучение жизнестойкости в условиях смены вида профессиональной деятельности с необходимостью предполагает исследование ее взаимосвязи с особенностями саморегуляции и роли регуляторных механизмов как факторов успешности.

Для проведения эмпирического исследования нами был отобран ряд стандартизированных методик, зарекомендовавших себя как обладающие достаточной степенью валидности, объективности и надежности при изучении различных аспектов жизнедеятельности личности, в том числе, в исследованиях ранее проводимых нами [15]. В пакет методик были включены опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ» (Моросанова, 2004) [10], тест жизнестойкости (Мадди, 1984, в адаптации Леонтьева, Рассказовой, 2006) [7], тест смысловых ориентаций (Леонтьев, 2000) [6], пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста в адаптации А.Б. Хромова, 1999) [17], тест оценки мотивации «Мотайп» (В.И. Герчиков, О.В. Лазутина, Н.Д. Гришко, 1999) [4], многоуровневый личностный опросник «адаптив-



ность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина (Маклаков, Чермянин, 1993) [8] и методика для психологической диагностики копинг-стратегий (E. Heim, 1988 в адаптации Л.И. Вассермана, О.Ю. Щелковой, 2005) [2]. Все они могут быть использованы в условиях группового тестирования, что отвечает целям исследования.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) создан в Психологическом институте РАО на базе лаборатории психологии саморегуляции под руководством В. И. Моросановой [10]. Он позволяет диагностировать степень развития осознанной саморегуляции и ее индивидуальные профили, компонентами которых являются частные регуляторные процессы. Методика диагностирует стилевые особенности саморегуляции, устойчиво проявляющиеся в различных жизненных ситуациях.

Опросник ССПМ состоит из 46 утверждений, которые образуют единую шкалу «Общий уровень саморегуляции» (ОУ), характеризующую уровень сформированности индивидуальной системы саморегуляции произвольной активности человека. Утверждения опросника также входят в состав шести шкал, соответствующих основным регуляторным процессам – планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, – и регуляторно-личностным свойствам гибкости и самостоятельности. Обработка первичных данных ведется в соответствии с ключами методики, набранные баллы соотносятся с нормативной таблицей. Данные, полученные с помощью методики могут быть использованы для прогнозирования успешности испытуемых в разных видах деятельности и поведения и в коммуникативных ситуациях. Такое изучение различных аспектов саморегуляции позволяет сделать выводы о том, насколько исследуемые способны контролировать свое поведение и деятельность, за счет каких регуляторных механизмов.

Тест жизнестойкости, разработанный С.Мадди в 1984 г., позволяет диагностировать систему убеждений личности, влияющих на успешность противостояния стрессовым ситуациям, в том числе, в профессиональной деятельности. Нами была выбрана модификация данного теста в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой (2006), содержащая 45 прямых и обратных утверждений, которые объединяются в единую шкалу «Жизнестойкость». Методика направлена также на определение компонентов жизнестойкости, которые стимулируют личность развиваться, преодолевать не только жизненные обстоятельства, но и самого себя, выходить за собственные рамки: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность всех трех компонентов имеет значение для сохранения здоровья и оптимального уровня работоспособности, активности в стрессогенных условиях. Методика позволяет исследовать индивидуальные различия каждого из трех компонентов в составе жизнестойкости, и согласованность их между собой и с общей (суммарной) мерой жизнестойкости [4]. Ввиду того, что существует конвергентная валидность методики было решено включить её в методический инструментарий, необходимый для диагностики жизнестойкости на определенных нами выборках респондентов.

Тест смысловых ориентаций (Леонтьев, 2000), являющийся адаптированной версией теста «Цель в жизни» Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика предназначен для оценки осмысленности жизни. Методика включает 20 вопросов, распределенных на пять субшкал, отражающих, наряду с общим показателем осмысленности жизни, три конкретных смысловых ориентации и два аспекта локуса контроля: цели в жизни, интерес и эмоциональная насыщенность жизни, результативность жизни, локус контроля Я, локус контроля жизни [6]. В обработке и интерпретации теста учтены также средние и стандартные отклонения субшкал и общего показателя осмысленности жизни для мужчин и женщин, что позволяет сделать более достоверные выводы для настоящего исследования.

Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста в адаптации А.Б. Хромова, 1999), позволяет выделить пять независимых переменных, точнее, личностных факторов темперамента и характера (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность). Пятифакторный опросник личности представляет собой текстовый набор 75-и противоположных по значению стимульных высказываний, характеризующих поведение человека в типичных жизненных ситуациях, в которых наиболее ярко проявляются его личностные черты. Стимульный материал разделен пятиступенчатой оценочной шкалой Лайкерта, которая позволяет измерять степень выраженности каждого признака. Всего в опроснике 150 фраз, оценки которых группируются в 25 биполярных первичных факторов, состоящих из 6 утверждений каждый, сгруппированных, в свою очередь, в 5 обобщенных факторов [17]. Респондент должен оценить, насколько каждое из 75 высказываний подходит для него: верно или не-



верно оно по отношению к нему. Ответ фиксируется в специальном бланке. Обработка первичных данных и их интерпретация ведется в соответствии с ключом.

Тест оценки мотивации В.И. Герчикова, выбранный для исследования, позволяет определить тип мотивации работников или тех, кто планирует сменить вид профессиональной деятельности. Методика включает 23 вопроса и основана на сравнительно устойчивых в течение трудовой жизни мотивационных типах [4].

Модель В.И. Герчикова была разработана специально для анализа мотивации российских работников. Она учитывает отечественную специфику и многократно отработана на десятках отечественных предприятий. Типологическая модель В.И. Герчикова имеет ряд существенных отличий от других структурных моделей мотивации и строится на пересечении двух осей – мотивации и трудового поведения. Различается мотивация достижения и избегания. Под мотивацией достижения автор модели понимает стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд, а под мотивацией избегания – стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач. В модели выделяются четыре базовых типа мотивации достижения: инструментальный тип, профессиональный, патриотический, хозяйский, и один тип мотивации избегания – люмпенизированный.

Респондент должен оценить для себя значимость или отнесенность к себе представленных в тесте утверждений, и занести результаты в специальный бланк. Ввиду того, что каждый вопрос имеет разное количество вариантов ответа, испытуемым также предлагается выбирать одну или две позиции, что четко регламентировано инструкцией и учтено во время обработки исследователями.

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин) предназначен для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития [5]. В основу методики разработчики заложили представление об адаптации как о непрерывном процессе активного приспособления человека к постоянно меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности. Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, нарушением взаимоотношений, понижением работоспособности и ухудшением состояния здоровья. Случаи глубокого нарушения адаптации могут приводить к грубым нарушениям правопорядка, срыву профессиональной деятельности и т.д.

Диагностировать адаптивность испытуемых по параметрам опросника: адаптивные способности, нервно-психическая устойчивость, коммуникативные особенности, моральная нормативность, – представляется необходимым для целей и задач исследования, а именно для комплексного изучения особенностей адаптивности людей, находящихся в условиях смены вида профессиональной деятельности. Испытуемым предлагается ответить на 165 вопросов, отметив своё согласие/несогласие с приведенными утверждениями. В состав шкал включена также шкала достоверности, с помощью которой выявляются респонденты с высокой степенью социальной желательности ответов. Их данные не являются достоверными. Первичные тестовые результаты получают после суммирования баллов в соответствии с ключом.

Методика диагностики копинг-механизмов Э. Хейма (E. Heim) предназначена для изучения ситуационно-специфических вариантов копинга, отражающих действие когнитивных, эмоциональных и поведенческих копинг-механизмов. [18] Методика адаптирована в лаборатории клинической психологии Психоневрологического института им. В. М. Бехтерева, под руководством д. м. н. профессора Л. И. Вассермана [2].

Тест позволяет исследовать 26 ситуационно-специфических вариантов совладания, распределенных в соответствии с тремя основными сферами психической деятельности на когнитивный, эмоциональный и поведенческий копинг-механизмы.

Опросник состоит из трех разделов. Раздел «А» посвящен анализу когнитивного отражения сложной

ситуации и включает 10 когнитивных копинг-стратегий: игнорирование, смирение, диссимуляцию, сохранение самообладания и др. Раздел «В» состоит из 8 позиций, описывающих особенности совладания, ориентированных на эмоциональное отреагирование стрессовой ситуации: протест, эмоциональная разрядка, подавление эмоций, оптимизм и др. Раздел «С» содержит 8 позиций, описывающих поведенческие паттерны в трудной ситуации: отвлечение, альтруизм, активное избегание, компенсация, обращение и др. Виды копинг-поведения были распределены Э. Хаймом по степени их адаптивных возможностей на три основные группы: адаптивные, относительно адаптивные и неадаптивные. [7]

Отличием данной методики является не только доступность, но и широта, интегральность диагностического диапазона. Опросник позволяет не только указать на адаптивность или неадаптивность копинг-стратегий, применяемых человеком в сложной для него ситуации, но и детально их рассмотреть.

Таким образом, описанный комплекс психодиагностических методик направлен на всестороннее исследование параметров регуляции жизненной активности человека, проявление которых соотносится с уровнем жизнестойкости субъекта.

Отследить взаимосвязь между уровнем жизнестойкости и индивидуальными особенностями саморегуляции в зависимости от гендерных, возрастных и профессиональных характеристик субъектов представляется возможным на выборках: слушателей программ профессиональной переподготовки, клиентов службы занятости, работников предпенсионного возраста, студентов бакалавриата, т.е. в период смены их учебной деятельности на учебно-профессиональную, и обучающихся 1 курса магистратуры, т.е. на этапе смены их учебно-профессиональной деятельности на профессиональную.

Сформированный таким образом комплект методик был применен в ходе пилотажного исследования. Выявление взаимосвязи жизнестойкости субъекта и его саморегуляции проводилось методом поперечных срезов. Предположительно будут проанализированы различия между возрастными, гендерными и профессиональными группами субъектов.

При обработке применяются современные методы одномерной и многомерной статистики, среди которых: параметрические и непараметрические критерии, корреляционный, факторный, кластерный, дисперсионный, регрессионный анализ. Математико-статистическая обработка данных проводится в среде IBM SPSS Statistics, а также при помощи пакета программ Excel 2019 с использованием классических методов математического анализа, включающих в себя процедуры нормализации данных, дисперсионного, корреляционного, факторного и кластерного анализа, дискриминантного анализа корректности кластеризации, анализа данных с использованием искусственных нейронных сетей.

В нашем исследовании для компьютерной обработки данных, анализа взаимосвязей между психологическими признаками и оценки их значимости использовалась модель нейронной сети АРТ-2. Нейронные сети адаптивной резонансной теории (АРТ) позволяют обнаружить новую входную информацию и в определенной мере решать противоречивые задачи чувствительности (пластичности) и сохранения полученной ранее информации (стабильности) [14]. Таким образом, появляется возможность выявлять минимальные различия в психодиагностических данных, даже если выборка требует ремонта, как часто случается при работе с большими массивами.

Список использованной литературы:

1. Александрова Л.А. К концепции жизнестойкости в психологии // Сибирская психология сегодня: Сб. научн. трудов. Вып. 2 / под ред. М.М. Горбатовой, А.В. Серого, М.С. Ясницкого. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. С. 82 – 90.
2. Вассерман Л.И., Щелкова О.Ю. Медицинская психодиагностика. Теория, практика и обучение. М. – СПб.: Издательский центр «Академия», 2005. 736 с.
3. Вербина Г.Г. Жизнестойкость человека как личностный ресурс достижения высокого уровня физического и психического здоровья // Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика: электрон. науч. журн. 2017. Т. 5, № 4(18) [Электронный ресурс]. – URL: <http://medpsy.ru/climp> (дата обращения: 20.05.2019)

4. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53 – 62.
5. Климов А.А. Жизнестойкость и ее взаимосвязь с личностными ценностями студентов// Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология», 2011. № 2(10). С 14 – 23.
6. Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2000. 18 с.
7. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М., Смысл, 2006. 63 с.
8. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина / Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д.Я. Самара, 2001. С. 549 – 558.
9. Молчанова Л.Н. Жизнестойкость как фактор устойчивости к психическому выгоранию представителей экстремальных профессий // Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика: электрон. науч. журн. 2015. № 4(10) [Электронный ресурс]. – URL: <http://medpsy.ru/climp> (дата обращения: 21.10.2019).
10. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 44 с.
11. Наливайко Т.В. Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности: автореф. дис. канд. психол. наук./ Т.В. Наливайко. Ярославль, 2006. 27 с.
12. Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте // Вестник Московского университета, Сер. 14. Психология. 2013. № 2. С. 147-167
13. Сова Ю.И. Смысловая саморегуляция жизнестойкого отношения студента к кризисным ситуациям: автореф. дис. ...канд. психол. наук. Тамбов, 2009. 21 с.
14. Соломонов В.А., Соломонов Д. В., Фомина Е.А., Банщикова Т.Н. Использование модели нейронной сети арт-2 в построении регуляторно-личностной типологии педагогов// Успехи современной науки. 2016. № 12. Т. 10. С. 148 – 155.
15. Фомина Е.А. Изучение осознанной саморегуляции в управлении агрессией в ее дифференциальных и кросскультурных проявлениях: методы и методики // Глобальный научный потенциал. 2014. № 11 (44). С. 52 – 56.
16. Фомина А.Н. Роль когнитивных и поведенческих навыков в проявлении жизнестойкости // Кон-

Diagnosics of the features of resilience and its regulatory mechanisms in a changing type of professional activity

Fomina EA, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, North Caucasus Federal University

E-mail: fea30@mail.ru

Polchenko O.V., psychologist, Scientific and Educational Center for Psychological Support of Personal and Professional Development, North Caucasus Federal University

E-mail: polchenko-olga@yandex.ru

Abstract

The article substantiates the relevance of studying the hardiness of the subject in a situation of changing the type of professional activity. The research methods that are applicable to solve the problem, and their optimal composition are described.

Key words

•hardiness • self-regulation • professional activity • research methods •

References

1. Aleksandrova L.A. K kontseptsii zhiznestoykosti v psikhologii // Sibirskaya psikhologiya segodnya: Sb. nauchn. trudov. Vyp. 2 / pod red. M.M. Gorbatovoy, A.V. Serogo, M.S. Yasnitskogo. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat, 2004. S. 82 – 90.
2. Vasserman L.I., Shchelkova O.YU. Meditsinskaya psikhodiagnostika. Teoriya, praktika i obucheniye. M. – SPb.: Izdatel'skiy tsentr «Akademiya», 2005. 736 s.
3. Verbina G.G. Zhiznestoykost' cheloveka kak lichnostnyy resurs dostizheniya vysokogo urovnya fizicheskogo i psikhicheskogo zdorov'ya // Klinicheskaya i meditsinskaya psikhologiya: issledovaniya, obucheniye, praktika: elektron. nauch. zhurn. 2017. T. 5, № 4(18) [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://medpsy.ru/climp> (data obrashcheniya: 20.05.2019).
4. Gerchikov V.I. Tipologicheskaya kontseptsiya motivatsii truda. Chast' 1. // Motivatsiya i oplata truda. 2005. № 2. S. 53 - 62.
5. Klimov A.A. Zhiznesposobnost' i yeye svyaz' s lichnymi tsennostyami studentov // Vestnik Samarskoy gumanitarnoy akademii. Seriya «Psikhologiya», 2011. № 2 (10). S 14 - 23.7
7. Leont'yev D.A. Test zhiznennoy orientatsii (LSS). 2-ye izd. M.: Smysl, 2000. 18 s.
8. Mnogourovnevyy lichnostnyy oprosnik «Adaptivnost'» (MLO-AM) A.G. Maklakova i S.V. Chermyanina / Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy. Uchebnoye posobiye. Red. i sost. Raygorodskiy D.YA. Samara, 2001. S. 549 - 558.
9. Molchanova L.N. Zhiznestoykost' kak faktor ustoychivosti k psikhicheskomu vygodu. Predstaviteli ekstremal'nykh professiy // Klinicheskaya i meditsinskaya psikhologiya: issledovaniya, obucheniye, praktika: elektron. nauch. zhurn. 2015. № 4 (10) [Elektronnyy resurs]. - URL: <http://medpsy.ru/climp> (data obrashcheniya: 21.10.2019).
10. Morosanova V.I. Oprosnik «Stil' samoregulyatsii povedeniya» (SSPM): Rukovodstvo. M.: Kogito-Tsentr, 2004. 44 s.
11. Nalivaiko T.V. The study of resilience and its connections with personality traits: author. dis. Cand. psychol. Sciences: ./ T.V. Nalyvayko. Yaroslavl, 2006. 27 p.
12. Osin E.N., Rasskazova E.I. A short version of the test of viability: psychometric characteristics and application in an organizational context // Bulletin of Moscow University, Ser. 14. Psychology. 2013. No. 2. P. 147-167
13. Owl Yu.I. Semantic self-regulation of a student's resilient attitude to crisis situations: author. dis. ... cand. psychol. sciences. Tambov, 2009. 21 p.
14. Solomonov V.A., Solomonov D.V., Fomina E.A., Banshchikova T.N. The use of the art-2 neural network model in the construction of a regulatory-personal typology of educators // Uspekhi modern science. 2016. No. 12. T. 10. S. 148 - 155.
15. Fomina EA The study of conscious self-regulation in the management of aggression in its differential and cross-cultural manifestations: methods and techniques // Global Scientific Potential. 2014. No. 11 (44). S. 52 - 56.
16. Fominova A.N. The role of cognitive and behavioral skills in the manifestation of resilience // Concept. 2012. No. 8 (August). [Electronic resource]. URL: <http://www.covenok.ru/koncept/2012/12106.htm> (accessed date 1.08.2019)

СЛЕДУЮЩИЙ ВЫПУСК
— МАРТ 2020

