

Общество с ограниченной ответственностью
«Профессиональный проект»
Автономная некоммерческая образовательная организация
Дополнительного профессионального образования
**«Уральская академия комплексной безопасности
и стратегических исследований»**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ:

ИДЕИ – ТЕХНОЛОГИИ – РЕЗУЛЬТАТЫ

Научный журнал

Выпуск 1 (30)



Москва – Челябинск
2018

УДК 371.011
ББК 74.200.507
П 37

Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты: науч. журнал. – Москва – Челябинск: ООО «Профессиональный проект», 2018. – № 1 (30). – 82 с. – ISSN 2221-254X

Научный журнал

Издается в качестве рецензируемого журнала с 2010 года

Периодичность 4 раза в год

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций

Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-55656 от 09.10.2013 г.

Включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Редакция оставляет за собой право внесения в текст незначительных сокращений и стилистической правки

Перепечатка материалов возможна только с письменного разрешения редакции. Ссылка на журнал обязательна

Точка зрения авторов публикаций не обязательно совпадает с позицией редакции

Подписной индекс по каталогу Почта России 24119

Электронная версия журнала на сайте www.profirmo.ru

Главный редактор

А.А. Саламатов, д.п.н., проф. (г. Челябинск)

Заместитель главного редактора

Г.Г. Николаев, к.п.н. (г. Москва)

Ответственный редактор

А.В. Гребенищикова, к.п.н., доц. (г. Челябинск)

Редакционная коллегия:

Ш.А. Амонашвили, действ. чл. РАО, д.психол.н., проф. (г. Москва)

В.С. Антонюк, д.э.н., проф. (г. Челябинск)

С.В. Борисов, д.филос.н., проф. (г. Челябинск)

И.В. Вагнер, д.п.н., проф. (г. Москва)

Е.А. Лапина, к.и.н., доц. (г. Ижевск)

Л.А. Гегель, д.социол.н., проф. (г. Москва)

Л.А. Нефёдова, д.филолог.н., проф. (г. Челябинск)

(г. Челябинск)

А.В. Пономарев, д.п.н., проф. (г. Екатеринбург)

Редакционно-издательский совет:

В.С. Антонюк, д.э.н., проф. (г. Челябинск)

С.В. Борисов, д.филос.н., проф. (г. Челябинск)

И.В. Вагнер, д.п.н., проф. (г. Москва)

А.В. Гребенищикова, к.п.н., доц. (г. Челябинск)

Л.А. Нефёдова, д.филолог.н., проф. (г. Челябинск)

(г. Челябинск)

Г.Г. Николаев, к.п.н. (г. Москва)

А.В. Пономарев, д.п.н., проф. (г. Екатеринбург)

А.А. Саламатов, д.п.н., проф. (г. Челябинск)



9 772221 254111

«Professional'nyj proekt: idei, tehnologii, rezul'taty»

© ООО «Профессиональный проект», 2018

© АНОО ДПО «УРАКБСИ», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Вавилов А.М., Рунов С.С.

Наставничество в системе профессиональной подготовки вожатых детских лагерей 5

Волынец А.Н.

Образовательные организации обязаны воспитывать патриотов 16

Панчева Э.М., Гордеева Д.С.

Инновационные технологии дополнительного образования персонала в дошкольной образовательной организации 27

Волынец А.Н.

Первичный воинский учет обучающихся 32

Хамиди М.Э.

Педагогические принципы организации толерантного педагогического взаимодействия иностранных студентов 43

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Бижанова А.У.

Специфика и причины стресса у сотрудников социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних 48

Ватченко Л.С., Гордеева Д.С.

Актуальность мотивационного аспекта трудовой деятельности персонала дошкольной образовательной организации 53

Коробицына Г.В.

Причины и последствия профессионального выгорания сотрудников в современной организации 59

Цыпышева Н.Н.

Совершенствование психологического климата как ключевого фактора эффективного руководства в современной организации 64

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Копачева А.Р., Матюш В.Э.

Заимствования в современном итальянском языке как отражение межкультурных взаимодействий

69

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 379.8

ББК 70/79

А.М. Вавилов, С.С. Рунов

Государственное автономное учреждение культуры
«Московское агентство организации отдыха и туризма»
г. Москва, Россия

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ВОЖАТЫХ ДЕТСКИХ ЛАГЕРЕЙ

***Аннотация.** Раскрыта сущность наставничества как важного элемента системы подготовки организаторов детского отдыха. Проанализирован опыт применения наставничества в профессиональной подготовке вожатых детских лагерей, накопленный Центральной школой московских вожатых ГАУК «МОСГОРТУР».*

***Ключевые слова:** наставничество, профессиональная подготовка вожатых, детский лагерь.*

В современных российских условиях усиливается необходимость развития и совершенствования наставничества в различных сферах профессиональной подготовки специалистов. Закономерным отражением данной тенденции стал прошедший в Москве 13–15 февраля 2018 года первый все-российский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив [2].

На встрече с участниками форума Президент РФ В.В. Путин отметил, насколько важно «приподнять значимость наставничества в

стране» [3], а в марте 2018 года подписал Указ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [18].

Проведенный анализ специализированной литературы [4; 5; 6 и др.] свидетельствует о том, что понятия «наставничество» и «наставник» многогранны, они используются во многих теоретических и прикладных исследованиях (управленческих, экономических, юридических, социально-психологических и др.), но трактуются по-разному.

По нашему убеждению, сущность наставничества наиболее

точно раскрывается на основе глобального понимания образования как социального феномена, способа бытия человечества. Недаром подчеркивается, что наставник – это, в первую очередь, педагог, «учитель и воспитатель» [14, с. 394].

Наставничество – это «процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником» [15, с. 162]. В широком смысле оно «присуще всем формам обучения и системам образования» [15, с. 162].

Наставничество имело место уже в первобытном обществе, и, как справедливо указывают А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский и Е.И. Сергиенко, формировалось «в рамках объективных противоречий между потребностями в организации групповой деятельности людей и различием их индивидуальных способностей» [7, с. 264]. Разделение труда привело к тому, что сформировалась система профессионального обучения: подмастерья учились ремеслу у мастеров. Формирование профессионала без наставника было невозможным, «поэтому феномен наставничества стал закономерностью цивилизационного процесса» [7, с. 265].

В практике советского периода массовое движение наставничества интенсивно развивалось с

конца 1950-х гг. не только в рамках профессионально-технического образования и производственного обучения, но и в подготовке организаторов детского отдыха. В СССР «существовала отлаженная система подготовки и специализированного профессионального отбора пионервожатых, которая имела многоуровневый характер» [16, с. 217].

В современной России Государственное автономное учреждение культуры города Москвы "Московское агентство организации отдыха и туризма" (далее – ГАУК «МОСГОРТУР») является одним из крупнейших организаторов детского отдыха.

Среди задач, стоящих перед ГАУК «МОСГОРТУР» в рамках проведения оздоровительных кампаний, особое место занимает подготовка педагогического состава для работы в организациях отдыха и оздоровления. Для этого ГАУК «МОСГОРТУР» ежегодно открывает набор обучающихся в Центральную школу московских вожатых (далее – ЦШМВ), являющуюся круглогодичной системой профессиональной подготовки вожатых, старших вожатых, руководителей смен и руководителей программ детских лагерей.

В программу обучения вожатых включены несколько блоков профессиональной подготовки: ба-

зовый, программный, специализированный (например, для работы на сменах с детьми с ОВЗ). Дополнительно к основным занятиям в течение года вожатые посещают семинары и тренинги. Большое внимание уделяется проведению обучения обеспечению безопасного пребывания детей в организациях отдыха и оздоровления.

Стратегической целью ЦШМВ является не только обучение вожатых, но и формирование профессионального сообщества организаторов детского отдыха, которое призвано обеспечивать преемственность и передачу опыта, традиций и практических навыков от своих лучших представителей к тем, кто только начинает делать первые шаги в вожатской профессии. Различным аспектам достижения указанной цели посвящены публикации исследователей сферы детского отдыха и оздоровления, ученых и практиков ГАУК «МОСГОРТУР»: Г.В. Заярской и Л.Н. Лебедевой [10; 13]; С.Ю. Лапшина [12]; К.Н. Ермошкина, И.П. Зинькевича, К.В. Наумова [9]; А.Ю. Фодори [17], А.М. Вавилова [1], С.С. Рунова [16] и др.

В профессиональной подготовке вожатых перманентно актуален вопрос о том, как соблюсти баланс между важностью теоретической и практической фундамен-

тальности и необходимостью поддерживать романтическое отношение к вожатству, которое является достаточно специфическим видом деятельности, требующим не только наличия специальных знаний, но и высокой заинтересованности, энтузиазма, мотивации обучающихся для будущей работы в детском лагере.

Как, с одной стороны, не впасть в излишний академизм и чтение лекций, а, с другой, – не сформировать у будущих вожатых представление о работе как только о веселом и беззаботном времяпровождении?

Для достижения оптимального баланса между двумя упомянутыми крайностями ЦШМВ активно внедряет в профессиональной подготовке вожатых наставничество. В образовательный процесс, помимо преподавателей и обучающихся, был включен еще один участник – *вожатый-наставник* или куратор учебной группы.

Следует отметить, что некоторые зарубежные и отечественные исследователи (например, Э. Парслоу и М. Рэй, Е.Г. Горшкова и О.В. Бухаркова и др.) [11; 4] используют в своих работах объединяющий термин коуч-наставник. В частности, англичане Э. Парслоу и М. Рэй еще на заре нового XXI века настаивали на том, чтобы провозгласить рождение «новой профес-

сии – "коучей-наставников"» [11, с. 13]. В то же время они привели достаточно убедительные, с нашей точки зрения, результаты «терминологических дебатов», подготовленные канадским автором Р. Карром, раскрывающие особенности деятельности именно наставника в сравнении с коучем.

В качестве основных характеристик наставничества Р. Карр указал [11, с. 28-31]:

- цель и предназначение: «ориентировано на взаимообмен жизненным опытом, поддержку, обучение или руководство в целях личного, духовного, карьерного или жизненного роста» [11, с. 28];

- обозначение «адресата»: наставляемый, обучаемый, коллега или партнер по обучению, член учебной группы;

- причина и продолжительность контакта: может являться частью формальной программы с регламентированными взаимными контактами, встречами и т.п.;

- форма и природа контакта: все чаще применяются практики взаимодействия одного наставника с группой людей, группой сверстников, в том числе с использованием возможностей электронной образовательной среды;

- навыки и жизненный опыт. «Обычно опыт наставника богаче опыта его партнера, но может быть подобным ему или относиться к

другой области», уместно рассказанные истории из жизненного опыта наставника оказывают весьма сильное воздействие [11, с. 30].

Указанные характеристики отражают сущность и ключевые ориентиры формирования и внедрения наставничества как важного элемента системы профессиональной подготовки вожатых детских лагерей в ЦШМВ.

На основе алгоритма построения системы наставничества, предложенного в статье М.О. Добрых [6], в деятельность ЦШМВ как ее составляющие внедрены пять взаимосвязанных и взаимодополняемых процессов, определяющих логику интеграции наставничества. Охарактеризуем их подробнее.

1. Отбор наставников.

Вожатый-наставник в системе профессиональной подготовки вожатых детских лагерей ГАУК "МОСГОРТУР" – это опытный вожатый, который, параллельно основному процессу обучения, реализуемому преподавателями ЦШМВ, передает обучающимся (будущим вожатым) свои знания, опыт, способствует формированию у них представлений о будущей сфере деятельности в рамках групповой и индивидуальной работы.

Наставниками становятся вожатые, уже проявившие свои луч-

шие личностные и профессиональные качества во время работы в детских лагерях ГАУК "МОСГОРТУР" и желающие на добровольной основе принять участие в становлении новых поколений вожатых.

Е.А. Дудина, как и многие другие исследователи, настаивает на том, что наставник «более старший по возрасту», чем подопечный (наставляемый) [8, с. 31]. Однако подход ЦШМВ в данном вопросе отличается: возраст некоторых вожатых-наставников младше, чем у их подопечных, часть из которых – уже относительно взрослые люди. Ведущим критерием отбора вожатых-наставников является не их старший возраст, а богатство имеющегося опыта организации детского отдыха.

Вожатый-наставник является связующим звеном между преподавателями ЦШМВ и обучающимися, он призван повысить эффективность профессиональной подготовки будущих вожатых. За счет того, что наставник работает с обучающимися в неформальной обстановке и является максимально близким к ним человеком как по духу, так и по возрасту, он играет роль своеобразного «усилителя первичного сигнала», который преподаватели ЦШМВ доносят до будущих вожатых на занятиях.

Наставник выполняет как организаторскую функцию (напри-

мер, информирование учебной группы о различных мероприятиях в рамках процесса обучения), так и мотивирующую функцию, являясь примером для подражания. В задачи вожатого-наставника входят командообразование, деятельность по закреплению и развитию навыков, полученных обучающимися на занятиях, сбор обратной связи от членов учебной группы, постепенная адаптация обучающихся к будущей сфере деятельности.

Кандидат в вожатые-наставники должен отвечать определенным требованиям:

- наличие знаний, умений и навыков, которые позволили ему получить успешный и разносторонний опыт вожатской работы (опытный наставник сможет уберечь новичков от повторения своих досадных ошибок и, конечно, поделиться секретами вожатской работы);
- умение завоевать авторитет в группе, лидерские качества;
- ответственный подход к выполнению поручений;
- инициативность и желание развиваться как в личностном, так и в профессиональном плане;
- положительные характеристики от руководителей, под началом которых он работал на сменах детских лагерей ГАУК "МОСГОРТУР".

Отбор вожатых-наставников осуществляется с помощью анализа

работы конкретного кандидата в детских лагерях, личного собеседования и представления кандидатом плана работы с учебной группой.

Таким образом формируется сообщество вожатых-наставников, члены которого призваны в дальнейшем работать в тесном контакте с преподавателями ЦШМВ ГАУК "МОСГОРТУР".

2. Подготовка наставников.

Подготовительная работа с вожатыми-наставниками играет важную роль. Этот процесс облегчается тем, что вожатый по природе своей деятельности является наставником, тем, кто ведет за собой. Все вожатые в той или иной мере обладают этим умением. Тем не менее, вожатые-наставники дополнительно готовятся преподавателями ЦШМВ к применению основных приемов наставничества, строгому соблюдению принципов педагогической работы с группой обучающихся, грамотному целеполаганию, использованию методов сбора обратной связи с группой.

3. Составление программы деятельности наставников и закрепление их за учебными группами.

Преподаватели ЦШМВ закрепляют наставников за учебными группами, обсуждают и утверждают план работы с ними, ставят задачи, которые следует выполнить. Такими задачами являются:

– приобщение к корпоративной культуре (вожатые должны чувствовать принадлежность к определенному сообществу, у которого есть традиции, ценности и принципы);

– разъяснение подходов к вожатской деятельности (трансляция ценностей и принципов работы, которые свойственны не только ГАУК "МОСГОРТУР", но и всему вожатскому сообществу в целом);

– закрепление и отработка практических навыков, сбор обратной связи для диагностики эмоционального фона учебной группы (чтобы выяснить, на что преподавателям и наставникам следует обратить особое внимание).

Перед началом занятий учебных групп с вожатыми-наставниками обсуждается программа их деятельности, устанавливается минимум обязательных форм и методов вожатской практики, которые они будут отрабатывать с обучающимися. Также вожатые-наставники вместе с преподавателями определяют стратегию своей работы с группой, варианты педагогического взаимодействия с обучающимися, необходимые для формирования профессиональных навыков будущих вожатых.

4. Контроль деятельности наставников.

Контроль является неотъемлемой составляющей любых про-

цессов, связанных с обучением. Деятельность вожатых-наставников в этом контексте не является исключением – ее эффективность оценивается преподавателями ЦШМВ по следующим показателям:

- степень выполнения индивидуального плана и программы работы с группой;
- частота и количество встреч со своими подопечными;
- позитивный эмоциональный настрой в группе;
- мотивация потенциальных вожатых к дальнейшему обучению и последующему трудоустройству;
- постоянство состава учебной группы;
- формирование, развитие и совершенствование профессиональных навыков будущих вожатых.

Помимо перечисленных, важным показателем высокой эффективности работы вожатого-наставника являются позитивные отзывы от членов учебной группы.

Контроль деятельности наставников позволяет выявлять возникающие трудности. Например, не все наставники могут правильно оценить свои ресурсы (как временные, так и личностные), правильно выстроить отношения с учебной группой (панибратство, нежелание и/или неумение сохранять определенную дистанцию), системно и организованно подхо-

дить к работе (бессодержательное и бессистемное взаимодействие с группой). Само по себе наличие подобных трудностей не является нерешаемой проблемой, главное – вовремя их выявлять, корректировать работу наставников.

5. Стимулирование (мотивирование) наставников.

Чтобы вожатые-наставники стремились к самосовершенствованию их необходимо мотивировать. Для этого предусмотрен ряд нематериальных стимулов, таких, как:

- возможность в приоритетном порядке записаться на смену и выбрать конкретный детский лагерь;
- приглашения на различные мероприятия и события, организуемые ГАУК "МОСГОРТУР" и его партнерами;
- возможность реализовать свой потенциал в качестве соорганизаторов инструктивных выездов, сборов и конкурсов вожатского мастерства.

Наставники, показавшие наилучшие результаты работы, получают возможность пройти дополнительное обучение в ГАУК "МОСГОРТУР" и устроиться на работу в качестве старшего вожатого детского лагеря.

Подводя итог, необходимо отметить, что роль наставничества в профессиональной подготовке вожатых детских лагерей трудно пере-

оценить. Предстоит еще довольно много работы, чтобы найти оптимальные подходы и варианты использования такого педагогического инструмента, как наставничество. Однако уже сейчас возможно утверждать, что механизм наставничества, реализованный ЦШМВ ГАУК "МОСГОРТУР", во-первых, помогает будущим вожатым быстрее адаптироваться в новом учебном коллективе, получить ценные знания и практические навыки, необходимые для достижения высоких результатов предстоящей работы; во-вторых, дает возможность вожатым-наставникам получить необходимый опыт педагогического взаимодействия и управления группой, коллективом вожатых, что способствует их дальнейшему профессиональному росту и развитию.

В заключение укажем, что многие психолого-педагогические, технологические и методические аспекты реализации наставничества в профессиональной подготовке вожатых детских лагерей требуют более тщательного, детального осмысления. Данное обстоятельство служит соавторам статьи ориентиром для проведения дальнейших научно-педагогических исследований.

Библиографический список:

1. Вавилов, А.М., Родионов, В.А. Профилактика девиантного поведения подростков в спортивно-туристическом

лагере / А.М. Вавилов // Юридическая психология. – 2013. – №3. – С. 32–34.

2. Всероссийский форум «Наставник». URL: <http://asi.ru/nastavniki/forum/> (дата обращения: 24.03.2018)

3. Встреча с участниками форума «Наставник». URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858> (дата обращения: 24.03.2018)

4. Горшкова, Е.Г., Бухаркова, О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство / Е.Г. Горшкова. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.

5. Джиоева, Ф.А. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях: дис. ... канд. экон. Наук / Ф.А. Джиоева. – М., 2014. – 201 с.

6. Добрых, М.О. Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М.о. Добрых // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – № 37. – С. 62–65.

7. Долгушева, А.Н., Кадневский, В.М., Сергиенко, Е.И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А.Н. Долгушева // Вестник Омского университета. – 2013. – №4. – С. 264–268.

8. Дудина, Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Том 7. – №5. – С. 25–36.

9. Ермошкин, К.Н., Зинькевич, И.П., Наумов, К.В. Развитие потенциала трудовых ресурсов региона через освоение молодежью профессии вожатого / К.Н. Ермошкин // Материалы VII международной социологической Грушинской конференции «Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследо-

ваниях», 15–16 марта 2017 г. / Ответственный редактор: А.В. Кулешова. – М.: АО «ВЦИОМ», 2017. – С. 124–128.

10. Заярская, Г.В. Актуальные проблемы кадрового обеспечения сферы детского отдыха и оздоровления / Г.В. Заярская // Инновационные технологии в подготовке вожатых: Материалы Всероссийского форума педагогических вузов по технологиям подготовки вожатых (18–20 апреля 2017): Ульяновск, ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2017. – С. 106–110.

11. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – СПб.: Питер, 2003. – 204 с.

12. Лапшин, С.Ю. Опыт работы вожатым как этап профессионального становления будущего специалиста социальной сферы / С.Ю. Лапшин // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Государственная молодежная политика в системе развития человеческого капитала: наука и практика», 24–25 апреля 2017 г. / Под ред. Т.К. Ростовской, Н.Л. Смакотиной, С.Н. Фоминой. – М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2017. – 562 с.

13. Лебедева, Л.Н., Заярская, Г.В. Система кадровой политики компании с руководящим педагогическим составом // Уральские каникулы. Здоровье. Познание. Отдых. Актуальные проблемы летней оздоровительной кампании для детей и подростков: материалы Межрегиональной научно-практической конференции, 4 апреля 2017 г., г. Екатеринбург / Урал. гос. пед. ун-т; под ред. Е.В. Коротаевой. – Екатеринбург: [б.и.], 2017. – С. 217–221.

14. Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов. – М.: ООО «А ТЕМП», 2006. – 944 с.

15. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б.М. Бим-Бад; Редкол.: М.М. Безруких, В.А. Болотов,

Л.С. Глебова и др. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. – 528 с.

16. Рунов, С.С. Компетентностный подход в подготовке организаторов летнего детского отдыха // Детский отдых в России: перспективы развития: сборник тезисов и докладов выступлений по итогам II Международной конференции «Индустрия детского полезного развивающего отдыха» (КИДПРО) (18–19 ноября 2016 г.) / под общ. ред. Г.В. Заярской, А.Ю. Фодоря. – Вып. 1. – М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2017. – С. 215–221.

17. Тетерский, С.В., Лищина, Г.Н., Заярская, Г.В., Фодоря, А.Ю. Концепция культуросообразности детского отдыха: теоретический аспект // Ученые записки Российского государственного социального университета. – Т.15. – 2016. – №3(136). – С. 96–103.

18. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803050003?index=1&rangeSize=1> (дата обращения: 24.03.2018)

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Vavilov A.M., Rodionov V.A. Profilaktika deviantnogo povedeniya podrostkov v sportivno-turisticheskom lagere // YUridicheskaya psihologiya. – 2013. – №3. – S. 32–34.

2. Vserossijskij forum «Nastavnik». URL: <http://asi.ru/nastavniki/forum/> (data obrashcheniya: 24.03.2018)

3. Vstrecha s uchastnikami foruma «Nastavnik». URL: <http://www.krem-lin.ru/events/president/news/56858> (data obrashcheniya: 24.03.2018)

4. Gorshkova E.G., Buharkova O.V. Kouch-nastavnichestvo kak instrument razvitiya biznesa. Prakticheskoe rukovodstvo. – SPb.: Rech', 2006. – 144 s.

5. Dzhioeva F.A. Formirovanie mekhanizma nastavnichestva dlya molodykh specialistov v neftegazovykh kompaniyah: dis. ... kand. ehkon. nauk. – M., 2014. – 201 s.

6. Dobryh M.O. Social'no-psihologicheskie aspekty izucheniya sistemy vnedreniya nastavnichestva na predpriyatii // Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena. – 2007. – № 37. – S. 62–65.

7. Dolgusheva A.N., Kadnevskij V.M., Sergienko E.I. Nastavnichestvo kak pedagogicheskij fenomen: istoriya i sovremennost' // Vestnik Omskogo universiteta. – 2013. – №4. – S. 264–268.

8. Dudina E.A. Nastavnichestvo kak osobyj vid pedagogicheskoy deyatel'nosti: sushchnostnye harakteristiki i struktura // Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2017. – Tom 7. – №5. – S. 25–36.

9. Ermoshkin K.N., Zin'kevich I.P., Naumov K.V. Razvitie potentsiala trudovykh resursov regiona cherez osvoenie molodezh'yu professii vozhatogo // Materialy VII mezhdunarodnoj sociologicheskoy Grushinskoj konferencii «Navstrechu budushchemu. Prognozirovanie v sociologicheskikh issledovaniyah», 15–16 marta 2017 g. / Otvetstvennyj redaktor: A.V. Kuleshova. – M.: AO «VCIOM», 2017. – S. 124–128.

10. Zayarskaya G.V. Aktual'nye problemy kadrovogo obespecheniya sfery detskogo otdyha i ozdorovleniya // Innovacionnye tekhnologii v podgotovke vozhatyh: Materialy Vserossijskogo foruma pedagogicheskikh vuzov po tekhnologiyam podgotovki vozhatyh (18–20 aprelya 2017): Ul'yanovsk, FGBOU VO «UIGPU im. I.N. Ul'yanova», 2017. – S. 106–110.

11. Kouching v obuchenii: prakticheskie metody i tekhniki / E.H. Parslou, M. Rehj. – SPb.: Piter, 2003. – 204 s.

12. Lapshin S.YU. Opyt raboty vozhatym kak ehtap professional'nogo

stanovleniya budushchego specialista social'noj sfery // Materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Gosudarstvennaya molodezhnaya politika v sisteme razvitiya chelovecheskogo kapitala: nauka i praktika», 24–25 aprelya 2017 g. / Pod red. T.K. Rostovskoj, N.L. Smakotinoj, S.N. Fominoj. – M.: ITD «PERSPEKTIVA», 2017. – 562 s.

13. Lebedeva L.N., Zayarskaya G.V. Sistema kadrovoj politiki kompanii s rukovodyashchim pedagogicheskim sostavom // Ural'skie kanikuly. Zdorov'e. Poznanie. Otdyh. Aktual'nye problemy letnej ozdorovitel'noj kampanii dlya detej i podrostkov [Tekst]: materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, 4 aprelya 2017 g., g. Ekaterinburg / Ural. gos. ped. unt; pod red. E.V. Korotaevoj. – Ekaterinburg: [b.i.], 2017. – S. 217–221.

14. Ozhegov S.I., SHvedova N.YU. Tolkovyj slovar' russkogo yazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij / Rossijskaya akademiya nauk. Institut russkogo yazyka im. V.V. Vinogradova. – 4-e izd., dopolnennoe. – M.: OOO «A TEMP», 2006. – 944 s.

15. Pedagogicheskij ehnciklopedicheskij slovar' / Gl. red. B.M. Bim-Bad; Redkol.: M.M. Bezrukih, V.A. Bolotov, L.S. Glebova i dr. – M.: Bol'shaya Rossijskaya ehnciklopediya, 2002. – 528 s.

16. Runov S.S. Kompetentnostnyj podhod v podgotovke organizatorov letnego detskogo otdyha // Detskij otdyh v Rossii: perspektivy razvitiya: sbornik tezisov i dokladov vystuplenij po itogam II Mezhdunarodnoj konferencii «Industriya detskogo poleznogo razvivayushchego otdyha» (KIDPRO) (18–19 noyabrya 2016 g.) / pod obshch. red. G.V. Zayarskoj, A.YU. Fodorya. – Vyp. 1. – M.: ITD «PERSPEKTIVA», 2017. – S. 215–221.

17. Teterskij S.V., Lishchina G.N., Zayarskaya G.V., Fodorya A.YU. Konceptiya

kul'turosoobraznosti detskogo otdyha: teoreticheskiy aspekt // Uchenye zapiski Rossijskogo gosudarstvennogo social'nogo universiteta. – T.15. – 2016. – №3(136). – S. 96–103.

18. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 02.03.2018 №94 «Ob uchrezhdenii

znaka otlichiya «Za nastavnichestvo» [Elektronnyj resurs]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803050003?index=1&rangeSize=1> (data obrashcheniya: 24.03.2018)

A. Vavilov, S. Runov

State Autonomous Cultural Institution

"Moscow Agency for Recreation and Tourism"

Moscow, Russia

MENTORING IN THE SYSTEM OF VOCATIONAL TRAINING FOR LEADERS OF CHILDREN'S CAMPS

Abstract. *The essence of mentoring is revealed as an important element of the system of preparation of the organizers of children's recreation. The experience of the use of mentoring in the professional training of the children's camp leaders, accumulated by the Central School of the Moscow leaders of the GAUK «MOSGORTUR», is analyzed.*

Keywords: *mentoring, vocational training for leaders, children's camp.*

УДК 37.01

ББК 70/79

А.Н. Волынец

Московский педагогический государственный университет (МПГУ)

г. Москва, Россия

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗАНЫ ВОСПИТЫВАТЬ ПАТРИОТОВ

***Аннотация.** В статье представлены вопросы патриотического воспитания на современном этапе. Рассмотрен опыт работы по военно-патриотическому воспитанию. Раскрыты некоторые проблемы патриотического воспитания и определены задачи образовательным организациям по патриотическому воспитанию. Статья рекомендована руководителям образовательных организаций, педагогам, занимающихся патриотическим воспитанием.*

***Ключевые слова:** патриотическое воспитание, обороноспособность страны, военная служба, духовные ценности, воспитательный идеал, основы военной службы, система патриотического воспитания.*

«У нас нет и не может быть никакой другой объединяющей идеи, кроме патриотизма»

Президент Российской Федерации
В.В. Путин

Патриотическое воспитание, являясь составной частью воспитательного процесса, представляет собой систематическую и целенаправленную деятельность общеобразовательных организаций (далее – ОО) по формированию у обучающихся высокого патриотического сознания, чувства верности Отечеству, готовности к выполнению гражданского долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

Цель патриотического воспитания – развитие у обучающихся высокой социальной активности, гражданской ответственности, духовности, становление граждан, обладающих позитивными ценностями и качествами, способных проявить их в созидательном процессе в интересах Отечества, укрепления государства, обеспечения его жизненно важных интересов и устойчивого развития.

Важность патриотического воспитания в образовательных организациях обуславливает необходимость рассмотреть письмо Директора ЦРУ.

Директор ЦРУ США Аллен Даллес в «Размышления о реализации американской послевоенной доктрины против СССР» (1945). отмечал: «Окончится война, все как-то утрясется, устроится. И мы бросим все, что имеем, все золото, всю материальную мощь на оболванивание и одурачивание русских людей. Посеяв там хаос, мы незаметно подменим их ценности на фальшивые и заставим их в эти фальшивые ценности верить. Как? Мы найдем своих единомышленников, своих союзников и помощников в самой России. Эпизод за эпизодом будет разыгрываться грандиозная по своим масштабам трагедия гибели самого непокорного на земле народа, окончательного, необратимого угасания его самосознания.

Из литературы и искусства мы постепенно вытравим их социальную сущность, отучим художников, отобьем у них охоту заниматься изображением, исследованием тех процессов, которые происходят в глубинах народных масс. Литература, театры, кино – все будет изображать и прославлять самые низменные человеческие чувства. Мы будем всячески поддер-

живать и поднимать так называемых художников, которые станут насаждать и вдалбливать в человеческое сознание культ секса, насилия, садизма, предательства – словом, всякой безнравственности.

А в управлении государством мы создадим хаос и неразбериху. Честность и порядочность будут осмеиваться и никому не станут нужны, превратятся в пережиток прошлого. Хамство, наглость, ложь и обман, пьянство и наркомания, животный страх друг перед другом и беззастенчивость, предательство, национализм и вражду народов, прежде всего вражду и ненависть к русскому народу, - все это мы будем ловко и незаметно культивировать, все это расцветет махровым цветом.

И лишь немногие, очень немногие будут догадываться, что происходит. Но таких людей мы поставим в беспомощное положение, превратим в посмешище, найдем способ их оболгать. Мы будем братья за людей с детских, юношеских лет, будем всегда главную ставку делать на молодежь, станем растлевать, развращать ее. Мы сделаем из них молодых циников, пошляков, космополитов. Вот так мы это сделаем».

О значимости гражданского и патриотического воспитания молодежи неоднократно говорилось в посланиях Президента Российской

Федерации В.В. Путина Федеральному собранию Российской Федерации. Говоря о патриотизме в одном из своих послания, В.В. Путин отметил: «Это не просто красивые слова, а уважение к своей истории и традициям, к духовным ценностям наших народов, нашей тысячелетней культуре и уникальному опыту сосуществования сотен народов и языков на территории России. Это – ответственность за свою страну и ее будущее. А для этого стране сегодня нужны действительно живые формы работы по воспитанию патриотизма и гражданственности, а значит, опирающиеся на общественную инициативу, на служение традиционных религий, на деятельность молодежных и военно-патриотических организаций, исторических и краеведческих клубов, других подобных структур». [8]

Из общей цели патриотического воспитания вытекают следующие задачи:

1. Информационно-мировоззренческая подготовка молодежи, формирование самосознания, уважительного отношения к социально значимым идеям и ценностям, особенно связанным с любовью к Отечеству и необходимостью обеспечения национальной и военной безопасности Российской Федерации.

2. Создание конкретных условий для проявления гражданствен-

ности, патриотизма, достойного выполнения воинского долга различными группами молодежи с учетом их интересов, потребностей в различных сферах деятельности, особенно в военной.

3. Воспитание уважения к закону, развитие социальной и гражданской ответственности, проявляющейся в активной жизненной позиции, стремлении лично участвовать в обеспечении защиты общества и государства.

4. Воспитание положительного отношения к труду как важнейшей ценности в жизни, развитие потребности в труде на благо общества и государства.

5. Формирование и развитие потребности в духовной жизни, нравственно здоровом образе жизни, способности жить счастливой жизнью с близкими людьми, поддерживать благоприятный климат в коллективе и обществе [2, с. 22]

Департаментом образования города Москвы учреждено Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования г. Москвы «Центр патриотического воспитания и школьного спорта» (далее ГБОУ ДПО ЦПВШС).

В рамках реализации государственного задания и комплексных проектов, например, ГБОУ ДПО

«Центр патриотического воспитания и школьного спорта» проводит мероприятия по следующим направлениям:

1. Ежемесячные методические семинары с преподавателями государственных образовательных организаций «Уроки по Основам военной службы – важнейшая форма подготовки учащихся к военной службе».

2. Организация городских тематических выставок с участием военно-исторических музеев государственных образовательных организаций системы Департамента образования города Москвы, посвященных дням воинской славы и памятным датам России.

3. Патриотические акции «Маршруты памяти» по городам-Героям и местам сражения Великой Отечественной войны 1941–1945 годов с участием ветеранов, активистов военно-патриотических клубов и музеев.

4. Слет активистов военно-исторических музеев государственных образовательных организаций с выездом по местам боев под Москвой, посвященный годовщине разгрома фашистских войск под Москвой.

5. Выставление Почетного караула на Посту №1 у «Огня Памяти и Славы» Монумента Победы на Поклонной горе в Дни воинской славы и памятные даты России.

6. Смотр-конкурс на «Кубок Героев» за лучшую организацию патриотического воспитания в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы.

7. Парад Кадетского движения Москвы «Не прервется связь поколений», посвященный Победе в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.

8. Традиционный городской слет воспитанников военно-патриотических клубов по военно-прикладным видам спорта, посвященный годовщине Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.

9. Музейно-историческая олимпиада обучающихся профессиональных образовательных организаций, посвященная памятным и знаменательным датам Великой Отечественной войны.

10. «Уроки мужества» в образовательных организациях, досуговых учреждениях с приглашением ветеранов войны и труда, военнослужащих, посвященные Дням воинской славы России и памятным датам России.

11. Проведение конкурса на лучшую подготовку граждан к военной службе, организацию и проведение призыва на военную службу в городе Москве.

12. Экскурсионно-познавательный проект «Субботы мужества».

13. Организационно-методическое сопровождение 5-ти дневных учебных сборов по 35-часовой программе с юношами 10-х классов ОО и студентами ПОО Департамента образования г. Москвы.

14. Проведение социально-патриотической акции «День призывника».

Помимо этого, ГБОУ ДПО города Москвы «Центр патриотического воспитания и школьного спорта» проводит:

- вечер встречи учащейся молодежи «Служить Отчизне суждено!» с ветеранами военной службы, солдатами, курсантами и офицерами Московского гарнизона, посвященный Дню защитника Отечества;

- городской Форум кадетского образования города Москвы «Честь имею служить Отчизне», посвященный Дню защитника Отечества;

- День призывника, на базе воинской части с привлечение молодежи, подлежащей призыву на военную службу;

- принимает участие в ежегодных Межведомственных научно-практических конференциях;

- ежегодные методические семинары с преподавателями государственных образовательных ор-

ганизаций «Уроки ОВС-важнейшая форма подготовки учащихся к военной службе»;

- цикл мероприятий «Субботы мужества», «Космические субботы», «Исторические субботы», «Спортивные субботы» [3, с. 29].

В свете этих задач повышается значимость военно-патриотического воспитания молодежи, так как именно оно должно внести весомый вклад, а в некоторых случаях и решающий вклад в дело подготовки умелых и сильных защитников Родины.

Военно-патриотическое воспитание тесно связано с воспитанием патриотизма. Военно-патриотическое воспитание-образовательная технология двойного назначения, поскольку всеми доступными формами вооружает юного гражданина важнейшими морально-психологическими качествами, необходимыми как будущему защитнику Родины, так и вполне мирному человеку.

Заслуживает внимания работа ГБОУ ДПО г. Москвы «Центр патриотического воспитания и школьного спорта» (далее – ГБОУ ДПО г. Москвы ЦПВШС) и функционирующего на его базе Регионального центра подготовки граждан Российской Федерации к военной службе и военно-патриотического воспитания города Москвы.

Именно, этот центр координирует деятельность образовательных организаций по взаимодействию с воинскими частями.

В настоящее время одной из важнейших форм воспитания обучающихся стала внеурочная деятельность, расширение которой вызвано не только социальными потребностями общества, но и педагогической целесообразностью, поскольку во многих образовательных организациях имеются дополнительные возможности для организации воспитательного воздействия на детей во внеурочное время.

В таком контексте военно-патриотический (спортивный) клуб (объединение) как перспективная и оправдавшая себя форма организации внеурочной деятельности представляет собой уникальное общественное явление. Это результат общественной инициативы, проявленной в ответ на рост негативных тенденций в Вооруженных силах Российской Федерации и в детско-молодежной среде.

Клуб – детское объединение, решающее целый комплекс педагогических задач (воспитательных и досуговых). Его отличительные признаки – наличие названия и определенной символики.

В клубах, как правило, существуют определенный распорядок событий, правила, традиции. Поэтому клубная работа по сравне-

нию с кружковой имеет преимущества: массовый характер и возможность вовлечения обучающихся в самоуправление работой клуба.

В военно-спортивных клубах, как показал анализ их деятельности, все их участники знакомятся с историей Отечества, основами военной культуры, традициями народа, совершенствуют свое физическое развитие.

В программу деятельности такого клуба (объединения) включены:

- *военно-специальная подготовка;*
- *спортивно-техническая подготовка;*
- *прикладная физическая подготовка;*
- *нравственное и эстетическое воспитание;*
- *профильный военно-спортивный лагерь;*
- *профильная подготовка по профилю одного из военных училищ и др.*

Военно-патриотическое воспитание включает в себя ряд основных элементов, прежде всего:

- *военно-историческую подготовку;*
- *прикладную физическую подготовку при обучении подростков;*
- *основам безопасности жизнедеятельности;*

– основы военной службы и военно-техническую подготовку.

Поэтому в клубах используются такие формы работы, как:

– встречи с ветеранами войн и военных конфликтов;

– встречи с офицерами воинских частей по видам войск;

– организация тесной взаимосвязи с воинскими подразделениями;

– организация и проведение торжественных мероприятий, посвященных Дням воинской славы России и др.

Создание и функционирование на базе образовательных организаций такого рода объединений поддерживается Департаментом образования города Москвы.

Также в образовательной организации может существовать музей военно-исторической тематики, то есть место, где собраны, систематизированы и в определенном порядке выставлены для обозрения и наглядного изучения различные экспонаты, центр пропагандистской и воспитательной работы, в ходе которой обучающиеся глубоко и подробно познают суть исторических событий, проходивших военных сражений и их значение.

В клубе (объединении) может вестись поисковая работа как основа деятельности музея образовательной организации или как самостоятельная форма военно-патриотической работы.

Она включает в себя проведение непосредственных поисковых экспедиций на полях сражений, перезахоронение останков воинов, погибших в годы войны, уход за памятниками и обелисками героев, переписку и встречи с ветеранами войны и родственниками погибших, изучение военной археологии, истории войн и образцов вооружения, научно-исследовательскую деятельность учащихся, а также работу в музее образовательной организации. В ряде образовательных организаций поисковая работа становится системообразующим элементом патриотического воспитания обучающихся [2, с.45].

В соответствии с комплексным планом мероприятий по патриотическому воспитанию населения города Москвы на 2017–2020 годы ГБОУ ДПО города Москвы ЦПВШС осуществляет организацию и проведение 5-ти дневных учебных сборов. В ЦПВШС ежегодно до 15 сентября назначаются начальник учебных сборов, заместитель начальника учебных сборов, начальник штаба учебных сборов. ЦПВШС содействует совместно с Военным комиссариатом города Москвы установлению, укреплению и расширению связей воинских частей, учебных центров с образовательными организациями. ЦПВШС осуществляет сбор

от образовательных организаций сведений о численности обучающихся, привлекаемых к прохождению учебных сборов, сроках и местах проведения учебных сборов в текущем учебном году.

Кроме этого, ЦПВШС проводит инструкторско-методические занятия с лицами, ответственными за организацию и проведение учебных сборов, и представителями Военного комиссариата. ЦПВШС обобщает и анализирует результаты проведения сборов, разрабатывает предложения по их совершенствованию. Изучает, обобщает и распространяет передовой опыт образовательных организаций в организации и проведении учебных сборов [3, с. 39–40].

Процесс формирования будущих защитников Отечества неразрывно связан с организацией целенаправленной педагогической и воспитательной деятельности по преодолению у них негативных взглядов, убеждений, привычек, анти- и псевдоценностей. Особенно актуальна проблема взаимосвязи и взаимообусловленности функционирования образовательных организаций и военных структур и подразделений. Автор считает, что воспитание молодежи в духе патриотизма является залогом гармонизации межнациональных отношений в нашей стране, укрепления дружбы народов, предотвра-

щения конфликтов на национальной почве.

Анализируя уровень патриотического воспитания в стране, многие ветераны отмечают его низкий уровень и как следствие слабый культурный и общеобразовательный уровень нашей молодежи.

В ходе встреч с молодежью выясняется, что большинство из них не знает даже наиболее значимых литературных произведений русских и зарубежных классиков, а также незыблемые вехи нашей истории, в которых отражено героическое прошлое нашей страны, наша мораль, наши традиции.

Молодые учителя не могут ответить на самые элементарные вопросы по литературе и отечественной истории.

А отдельные преподаватели и педагоги-воспитатели преподносят большой аудитории школьников антипатриотические описи.

Некоторые руководители школ негативно относятся к посещениям ветеранами образовательных организаций, а часть из них просто отказывается принимать ветеранов.

Ветераны ходят в школы с «протянутой рукой». Но ведь школа должна давать не только знания, но и воспитание во всех его формах.

Такие настроения в школах поддерживают и кинофильмы, про-

пагандирующие бандитизм, разврат, насилие, обман. Демонстрация данных фильмов проводится в удобное дневное или вечернее время. А фильмы о патриотизме, героизме и добре показывают в ночное время.

Отдельные случаи проявления мужества и героизма не имеют в СМИ должного освещения и рассматриваются как рядовые. Например, полковник, рискуя собственной жизнью, закрыл своим телом солдата от разорвавшейся гранаты; семилетний мальчик вынес из горящего дома младших сестричку и братика; Леонид Михайлович Рощаль и Иосиф Давыдович Кобзон, рискуя жизнью, шли на переговоры с террористами об освобождении детей-заложников в городе Беслане и в театре на Дубровке и т.д. Акцент в воспитании должен делаться на положительном: достижениях, победах, нравственных и мужественных поступках.

Массовый героизм и патриотизм в советское время не нуждался в пропаганде, все было очевидно. Сегодня другое время – нравственные ценности сменились материальными. Для воспитания молодежи нужны другие критерии, которые Президент России, Правительство России, ветераны, образовательные организации пытаются найти.

Сегодня, читая послания Президента России Государственной Думе, мы можем констатировать, что власть услышала тревогу вете-

ранов и других слоев общества о том, что патриотическое воспитание населения объявляется базовой частью политики Российской Федерации.

Вопросы воспитания надо возродить, чтобы государство, каждый губернатор, мэр, префект, глава управы, руководитель предприятия взяли в свои руки вопросы воспитания. Теперь эта задача превращена в требование Президента Российской Федерации.

Но на «местах» патриотическому воспитанию по-прежнему уделяется недостаточно внимания.

В целях активизации работы по патриотическому воспитанию необходимо решить:

1. Во всех средних образовательных учреждениях РФ ввести обязательный урок патриотизма (мужества). «Узнай свою Родину», «Люби свою Родину», «Защищай свою Родину».

2. Обязать руководителей средних образовательных учреждений РФ тщательно походить к отбору преподавателей истории, с учетом их патриотизма, знания истории и умения воспитывать у молодежи любовь к Родине и готовность защищать ее рубежи.

3. Продолжить подготовку единого учебника по истории и литературе (без альтернативы), памятуя слова Президента РФ о том, что в нынешнее не простое для преподавания время потоки информации

могут быть разрушительными, особенно для молодежи.

4. Вновь ввести в школьную программу по литературе произведения про мужественных, негибаемых, сильных духом, преданных Родине людей (Павел Корчагин, Молодогвардейцы, Алексей Маресьев и др.).

5. Предложить работникам культуры и искусства активно участвовать в патриотическом воспитании молодежи, особенно тем, кто создал (или создает) образы патриотов и других героев в литературе, кино, театре.

6. Фильмы о героизме, патриотизме, о ВОВ, других военных действиях России показывать на телевидении не поздно ночью, а в удобное для молодежи время.

7. Во всех образовательных учреждениях России создать Общественные советы по патриотическому и духовно-нравственному воспитанию с участием директора, преподавателей истории и литературы, школьников или студентов, родителей и общественных организаций.

Как уже отмечалось, целью патриотического воспитания школьников является развитие высокой социальной активности гражданской ответственности, духовности, становление личности, обладающей позитивными ценностями и качествами, способных проявить их в со-

зидательном процессе, интересах Отечества.

В этом плане система образования представляет собой возможность для планомерного воздействия на процесс формирования жизненных ценностей обучающихся, современного нравственного идеала, воспитанию в духе межнационального согласия и российского патриотизма, высокой нравственности, распространению знаний об истории и традициях разных народов России и об общей истории и культуре страны.

Прекрасные слова принадлежат Д.С. Лихачеву: «Надо любить свое прошлое и гордиться им, но любить прошлое нужно не просто так, а лучшее в нем, – чем действительно можно гордиться и сейчас, и впредь» [7, с.10].

Библиографический список:

1. Бочарников, И.В. Патриотизм как фактор развития российской государственности / И.В. Бочарников. – М.: Московский дом национальностей, 2015. – 122 с.

2. Голованов В.П., Николаев Г.Г., Бобровский В.А., Вольнец А.Н. Вохмина Н.В., Евдокимов И.М., Ларченко А.В., Калугина Н.А., Мельниченко И.И., Осипчукова Е.В. Пономарев А.В., Саламатов А.А., Сильчук Е.В., Спиридонова Л.М., Шелкова Е.Л.: под общ. ред. В.П. Голованова // Развитие взаимодействия образовательных организаций и военно-патриотических объединений с воинскими частями: методическое пособие для образовательных организаций. – М., 2017. С. 45–49.

3. Голованов, В.П., Николаев, Г.Г. (руководители), Бобровский, В.А., Волынец, А.Н. Вохмина, Н.В., Евдокимов, И.М., Ларченко, А.В., Калугина, Н.А., Мельниченко, И.И., Осипчукова, Е.В., Пономарев, А.В., Саламатов, А.А., Сильчук, Е.В., Спиридонова, Л.М., Шелкова, Е.Л. под общ. ред. В.П. Голованова // Практики взаимодействия образовательных организаций и военно-патриотических объединений с воинскими частями. – М., 2017. – С. 39-45.

4. Лихачев, Д.С. Земля родная / Д.С. Лихачев. – М.: Эксмо, 2015. – 210 с.

5. Выступление В.В. Путина на встрече в Краснодаре 12.09.2012г. с представителями общественности по вопросам духовного состояния и ключевым аспектам патриотического воспитания. [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/video/1281> (дата обращения 01.03.2018).

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1.Bocharnikov I.V., Patriotizm kak factor razvitiya rossiyskoj gosudarsvennosti. М.: Moskovskij dom nazionalnostej, 2015.S.22.

2.Golovanov V.P., Nikolaev G.G., Bobrovskij V.A., Volynets A.N., Vokhmina

N.V., Evdokimov I.M., Kalugina N.A., Melnichenko I.I., Osipchukova E.V., Ponomarev A.V., Salamatova A.A., Silchuk E.V., Spiridonova L.M., Shelkova E.L.// Razvitie vzaimostvija obrazovatelnykh organizacij i voenno-patrioticheskikh objedinenij s voinskimi chastjami metodicheskoe posobie dlja obrazovatelnykh organizacij. М. -2017 S.45 S.49

3. Golovanov V.P., Nikolaev G.G., Bobrovskij V.A., Volynets A.N., Vokhmina N.V., Evdokimov I.M., Kalugina N.A., Melnichenko I.I., Osipchukova E.V., Ponomarev A.V., Salamatova A.A., Silchuk E.V., Spiridonova L.M., Shelkova E.L.// Praktiki vzaimodeystvija obrazovatelnykh organizacij i voenno-patrioticheskikh objedinenij s voinskimi chastjami. М.-2017.S.39-40.S.45

4.Likhachev, D.S. Zemlja rodnaja. Eksmo. 2015.S.10

5.Vystuplenie, V.V. Punina na vstreche v Krasnodare 12.09.2012g s predstaviteljami obshchestvennosti po voprosam dukhovno sostojanija i kljuчевым aspektam patrioticheskovo vospitanija. URL: <http://kremlin.ru/video/1281> (data obrashchenija 01.03.2018)

A. Volynets

Moscow State Pedagogical University (MSPU),
Moscow, Russia

EDUCATIONAL INSTITUTIONS MUST CULTIVATE PATRIOTS

Abstract. *The offered article contains the issues of patriotic education on a current stage. In this article the experience of military-patriotic education is reviewed. Some forms of educational institutions' work of patriotic education, as well as patriotic education problems are revealed in this article. This article is recommended to the Heads of Educational Institutions, dealing with patriotic education.*

Keywords: *patriotic education, defense capability of the country, military service, spiritual values, the educational ideal, military service basics, the system of patriotic education.*

УДК 372
ББК 70/79

Э.М. Панчева, Д.С. Гордеева

Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический
университет
г. Челябинск, Россия

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** В статье раскрывается актуальность применения инновационных технологий дополнительного обучения в дошкольном образовательном учреждении. Система дополнительного обучения персонала ДООУ – это основной источник получения педагогами новой информации, дополнительных знаний и умений. Существовавшая до недавнего времени модель дополнительного обучения данную стратегическую задачу решить не может, и поэтому её необходимо обогащать инновационными технологиями.*

***Ключевые слова:** дополнительное обучение, инновационные технологии в обучении персонала, обучаемость персонала в ДООУ.*

Объем и сложность изменений, которые коснулись дошкольных образовательных учреждений в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), потребовали нового подхода к повышению профессиональных навыков, умений и знаний педагога ДООУ, что возможно лишь в специально сформированной образовательной среде, которая обеспечивает и иницирует их рост [1]. Механизм, позволяющий повысить профессиональное мастерство педагога ДООУ

– это дополнительное обучение персонала с помощью инновационных технологий.

Опыт показывает, что чем активнее дошкольное образовательное учреждение демонстрирует себя как лидерское образовательное учреждение, тем актуальнее становится для него задача формирования системы дополнительного обучения персонала с помощью инновационных технологий.

В современном дошкольном учреждении предметом особого внимания в организации дополни-

тельного образования персонала является акцентуация на личностном своеобразии каждого педагога, воспринимающегося с точки зрения потребителя методических услуг, как на уровне ДООУ, так и на уровне всей системы образования. Подтверждением этого является специфика методической помощи и обучения различных категорий персонала ДООУ на различных этапах их профессионально-личностного формирования.

В применении инновационных технологий в ДООУ в обучении персонала большую роль играет информационное обеспечение воспитателей.

Система дополнительного обучения персонала ДООУ – это основной источник получения педагогами новой информации, дополнительных знаний и умений. Существовавшая до недавнего времени модель дополнительного обучения данную стратегическую задачу решить не может, и поэтому её необходимо обогащать инновационными технологиями [4, с. 88].

Рассмотрим ключевые дефиниции исследовательской статьи.

Инновация – это обновление, новшество или изменение. Инновацией можно признать только такое новшество, которое обладает высокой эффективностью. Инновация является конечным результатом интеллектуальной деятельности

человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации в виде новых, более усовершенствованных объектов. Инновация характеризуется введением на рынок совершенно новых или модернизированных продуктов (услуг) интеллектуальной деятельности человека, которые обладают более высоким потенциалом, новыми качествами, которые со временем в свою очередь станут объектом для дальнейшего усовершенствования [2].

То есть, инновация – это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое значительно повышает эффективность существующей системы.

Инноватика – это наука о нововведениях, которая стала изучать закономерности нововведений в сфере материального и нематериального производства товаров, работ и услуг [5].

Педагогические инновационные процессы – это введение новшеств в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности воспитателя и дошкольника.

Педагогический инновационный – это педагогическое нововведение; целенаправленное прогрессивное изменение, которое вносит в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшает характеристики отдельных

частей, компонентов и самой образовательной системы в целом.

Педагогические инновации могут производиться как за счет собственных ресурсов образовательной системы (интенсивный путь развития), так и посредством привлечения дополнительных средств (инвестиций) – новых ресурсов: оборудования, технологий, капитальных вложений и других (экстенсивный путь развития).

Педагогическая инновация в дополнительном обучении – это намеренное качественное или количественное изменение педагогической практики и повышение качества образовательного процесса [5].

Педагогическая инновация в дополнительном обучении осуществляется в процессе педагогического взаимодействия, понимаемого как личностный контакт педагога с коллегами, с воспитанниками, с родителями, контакт преднамеренный, вербальный или невербальный, который имеет следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений, установок. Педагогическая инновация в процессе дополнительного обучения проявляется в виде сотрудничества, когда успехи одних участников образовательной деятельности стимулируют более продуктивную и целенаправленную деятельность других её участников [2].

К наиболее известным формам и методам реализации инновационных технологий дополнительного обучения персонала ДОУ относятся следующие:

– «информационное зеркало». Данная технология заключается в умении педагога наладить обратную связь с дошкольником при работе с информацией;

– деловые игры. Деловая игра эффективна тем, что выступает не только как метод обучения, но и как метод оценки, изучения, управления;

– кейс-метод. Кейс-метод способствует переводу процесса обучения от пассивного усвоения набора знаний к его активному освоению и активации;

– дискуссия и метод «модерации». Данные технологии обучения развивают у воспитателей умение самостоятельно решать проблемы, принимать на себя ответственность, способность к ведению дискуссий с дошкольниками;

– семинары – практикумы. Особенно важны для молодых специалистов, так как данная технология обучения является одновременно и учебной деятельностью по систематизации и совершенствованию знаний, и работой по формированию навыков и умений;

– педагогические мастерские. Данная технология создает условия для поступательного вос-

хождения каждого участника к новым знаниям и новому опыту посредством самостоятельного или коллективного открытия.

Таким образом, в современных условиях наиболее значимо, чтобы приобретенные взрослыми обучающимися знания и умения предопределяли бы высокий уровень профессиональной компетентности. Внедрение инновационного подхода (как основы модернизации образования) предполагает изменение методов дополнительного обучения персонала ДООУ для получения новых образовательных результатов и повышения эффективности и качества образования. Все это требует поиска новых путей в дополнительном обучении педагогических кадров для работы в современном дошкольном образовательном учреждении, обеспечения непрерывности образования персонала ДООУ.

Библиографический список:

1. Бабаян, А.В. Нравственное воспитание в отечественной педагогике / А.В. Бабаян // Дошкольное воспитание. – № 12. 2016. С. 55-65.

2. Брагина, Е. С. Организация системы внутрифирменного обучения персонала ДООУ в условиях ФГОС [Электронный ресурс] / Е. С. Брагина // Социальная сеть работников образования // URL: <http://www.nsportal.ru/> (Дата обращения 12.02.2018).

3. Гордеева Д.С., Литвиненко В.А. Выжить в кризис: маркетинг в образова-

нии // Проблемы экономики, управления и права современной России: сборник научных трудов по материалам I региональной научно-практической конференции. 2016. С. 92–96.

4. Дегтярева, Н.А. Модели принятия управленческих решений в сфере информатизации муниципальных образовательных учреждений / Н.А. Дегтярева, И.Д. Колмакова, Е.М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: «Экономические науки». – № 5 (401) 2017. вып. 57. – С. 15–23.

5. Демцура С.С., Рябчук П.Г., Гордеева Д.С. Проблемы и задачи опережающего управления в сфере реализации образовательных услуг // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 47-51.

6. Иванова, Е. Г. Организация внутрифирменного обучения педагогов / Е.Г. Иванова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, № 12, 2016. – С. 88-95.

7. Хадиулина, Т.Г. Образовательные инновации [Электронный ресурс] / Т.Г. Хадиулина // Социальная сеть работников образования // URL: <http://www.nsportal.ru/> (Дата обращения 18.02.2018).

The List of References in Cyrillic Transliterated info Latin Alphabet:

1. Babayan, A.V. Nравstvennoye vospitaniye v otechestvennoy pedagogike / A.V. Babayan // Doshkol'noye vospitaniye. – № 12. 2016. S. 55-65.

2. Bragina, Ye. S. Organizatsiya sistemy vnutfirmennogo obucheniya personala DOU v usloviyakh FGOS [Elektronnyy resurs] / Ye. S. Bragina // Sotsial'naya set' rabotnikov obrazovaniya // URL: <http://www.nsportal.ru/> (Data obrashcheniya 12.02.2018).

3. Gordeyeva D.S., Litvinenko V.A. Vyzhit' v krizis: marketing v obrazovanii//Problemy ekonomiki, upravleniya i prava sovremennoy Rossii: sbornik nauchnykh trudov po materialam I regional'noy nauchno-prakticheskoy konferentsii. 2016. S. 92-96.

4. Degtyareva, N.A. Modeli prinyatiya upravlencheskikh resheniy v sfere informatizatsii munitsipal'nykh obrazovatel'nykh uchrezhdeniy / N.A. Degtyareva, I.D. Kolmakova, Ye.M. Kolmakova // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: «Ekonomicheskiye nauki ». - № 5 (401) 2017. vyp. 57. – S. 15-23.

5. Demtsura S.S., Ryabchuk P.G., Gordeyeva D.S. Problemy i zadachi operzhayushchego upravleniya v sfere realizatsii obrazovatel'nykh uslug // Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya. 2017. T. 6. № 2 (19). S. 47-51.

6. Ivanova, Ye. G. Organizatsiya vnutrifirmennogo obucheniya pedagogov / Ye.G. Ivanova // Spravochnik starshego vospitatelya doskol'nogo uchrezhdeniya, № 12, 2016. – S. 88-95.

7. Khadiulina, T.G. Obrazovatel'nyye innovatsii [Elektronnyy resurs] / T.G. Khadiulina // Sotsial'naya set' rabotnikov obrazovaniya // URL: <http://www.nsportal.ru/> (Data obrashcheniya 18.02.2018).

E. Pancecha, D. Gordeeva

South Ural State Humanitarian-Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF ADDITIONAL PERSONNEL TRAINING IN DOE

Abstract. *The article reveals the relevance of the use of innovative technologies for additional education in preschool educational institutions. The system of additional training for DUU personnel is the main source of new information, additional knowledge and skills for teachers. The existing model of additional training until recently can not solve this strategic task, and therefore it must be enriched with innovative technologies.*

Keywords: *additional training, innovative technologies in personnel training, personnel training in DOE.*

УДК 37.06

ББК 70/79

А.Н. Волынец

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования города Москвы
«Центр патриотического воспитания и школьного спорта»
г. Москва, Россия

ПЕРВИЧНЫЙ ВОИНСКИЙ УЧЕТ ОБУЧАЮЩИХСЯ

***Аннотация.** В статье представлены основные теоретические положения по воинскому учету, обязанности и задачи обучающихся, по первоначальной постановке на воинский учет. Рассмотрены основные требования допризывной подготовки молодежи и определены задачи и этапы работы должностных лиц по организации в школах первоначальной постановки на первичный воинской учет обучающихся. Статья адресована руководителям образовательных организаций, педагогическим работникам, осуществляющим обучение граждан начальным знаниям в области обороны и их подготовку по основам военной службы по программе ОБЖ.*

***Ключевые слова:** воинский учет, воинская обязанность, военная служба, военный комиссар, допризывная подготовка, педагог-организатор ОБЖ, основы военной службы, медицинский осмотр.*

Каждый год 8 апреля в России отмечается праздник "День сотрудников военных комиссариатов". Именно в этот день 1918 года в Советском Союзе появились первые военкоматы, которые тогда представляли собой комиссариаты по военным делам. Первые военкоматы занимались военными делами. На всей территории страны сразу их было образовано огромное количество.

Военкомат – орган местного военного управления, касательно

прошлого времени, функционирующего на всей территории бывшего СССР. Они в первую очередь несли ответственность за организацию и проведение призывной работы и учёта военнообязанных граждан.

В 1993 году произошло значительное расширение круга задач, которые выполняются сотрудниками военкомата. В военные годы на военные комиссариаты были возложено особенно сложные и масштабные задачи. В мирное время эти учреждения занимаются орга-

низацией призыва в армию, осуществляют постановку на учет рядовых и офицеров запаса, а также техники, которая находится на территории района. Кроме того, в их обязанности входит также выполнение целого ряда задач социального плана. Военкоматы призывают граждан на учебные сборы, принимают на военную службу по контракту, занимаются социальной защитой военнослужащих, уволенных в запас. В своей работе сотрудники военкоматов тесно взаимодействуют с разнообразными общественными и ветеранскими организациями. Задача статьи заключается в том, чтобы провести обзор нормативной и правовой базы, современной методической литературы по первичному воинскому учету и рассмотреть направления работы должностных лиц образовательных организаций по первичному воинскому учету, как степени подготовки к военной службе. Как известно, воинская обязанность (Воинская повинность) – обязанность граждан с оружием в руках защищать государство и нести военную службу в рядах вооружённых сил. Данная обязанность прописана в статье 59 Конституции РФ, определена законом РФ "О воинской обязанности и военной службе" в статье 11 [1, с.3]

Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ «О воинской

обязанности и военной службе», определяет, что воинская обязанность граждан предусматривается как в мирное время, так и в период мобилизации, военного положения и в военное время. Она включает в себя:

1. воинский учет;
2. обязательную подготовку к военной службе;
3. призыв на военную службу;
4. прохождение военной службы по призыву;
5. пребывание в запасе;
6. призыв на военные сборы и прохождение военных сборов в период пребывания в запасе [2, с. 25].

В период мобилизации, военного положения и в военное время воинская обязанность граждан определяется федеральными конституционными законами, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и также предусматривает:

1. призыв на военную службу по мобилизации, в период военного положения и в военное время;
2. прохождение военной службы в период мобилизации, военного положения и в военное время;
3. военное обучение в период военного положения и в военное время [3].

Воинский учет является одной из составных частей воинской обязанности граждан Российской Федерации и заключается в специальном учете всех призывников и военнообязанных по месту жительства. Положение о воинском учете предписывает: Воинский учет предусматривается воинской обязанностью граждан и обеспечивается государственной системой регистрации призывных и мобилизационных людских ресурсов, в рамках которой осуществляется комплекс мероприятий по сбору, обобщению и анализу сведений об их количественном составе и качественном состоянии. [4]

Персональный воинский учет ведется районными (городскими) военными комиссариатами. Первичный учет призывников и военнообязанных, проживающих в сельской местности, а также в городах и поселках, где нет военкоматов, возлагается на военно-учетные столы при органах местного самоуправления. Воинский учет, как уже отмечалось, – это составная часть воинской обязанности граждан. Воинскому учету подлежат все граждане мужского пола, достигшие призывного возраста, а также военнообязанные по месту жительства.

Не обязаны состоять на воинском учете граждане:

1. освобожденные от исполнения воинских обязанностей в со-

ответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе";

2. проходящие военную службу или альтернативную гражданскую службу;

3. отбывающие наказание в виде лишения свободы;

4. женского пола, не имеющие военно-учетной специальности (военно-учетная специальность – категория воинского учета, указывающая военную специальность, полученную при окончании определенного образовательного учреждения);

5. постоянно проживающие за пределами Российской Федерации [4].

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2006 года N 719 «Об утверждении Положения о воинском учете» (с изменениями на 27 июня 2017 года) определяет:1

Первоначальная постановка на воинский учет граждан мужского пола осуществляется с 1 января по 31 марта в год достижения ими возраста 17 лет. Ее осуществляет специальная комиссия по постановке граждан на воинский учет, создаваемая в районе, городе или другом административном образовании.

Это обуславливает необходимость рассмотреть некоторый алгоритм действий должностных лиц

образовательной организации и обучающегося при первоначальной постановке на воинский учет. Должностные лица учреждений или образовательных организаций обязаны обеспечивать гражданам, работающим или обучающимся в указанных организациях или учреждениях, возможность своевременной явки по повестке военного комиссариата для постановки на воинский учет. Если граждане, подлежащие постановке на воинский учет, не работают и не учатся, они при получении повестки военного комиссариата обязаны в этом случае лично прибыть в военный комиссариат по месту жительства.

Следует, однако, учитывать, что первоначальная постановка на воинский учет граждан женского пола после получения ими военно-учетной специальности, а также лиц, получивших гражданство Российской Федерации, осуществляется военным комиссариатом в течение всего календарного года.

С какой же целью проводится первоначальная постановка граждан на воинский учет? Первоначальная постановка граждан на воинский учет проводится в целях установления их численности, категории годности к военной службе по состоянию здоровья, образовательного уровня и приобретенной специальности, профессиональной пригодности к подготовке по во-

енно-учетным специальностям, обучению в военно-учебных заведениях и учебных военных центрах при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, проведения предварительного распределения их по видам, родам войск Вооруженных Сил, другим войскам, воинским формированиям и органам.

Состав комиссии по постановке граждан на воинский учет утверждается главой органа местного самоуправления (местной администрации). В нее входят: военный комиссар района, города или иного административно-территориального образования либо заместитель военного комиссара – председатель комиссии; специалист по профессиональному психологическому отбору; секретарь комиссии; врачи-специалисты. Комиссия обязана организовать медицинское освидетельствование граждан, определить их годность к военной службе по состоянию здоровья, провести мероприятия по профессиональному психологическому отбору граждан для определения их пригодности к подготовке по военно-учетным специальностям и принять решение о постановке гражданина на воинский учет либо внести на рассмотрение призывной комиссии вопрос о зачислении в запас гражданина, при-

знанного ограниченно годным к военной службе, или об освобождении от исполнения воинской обязанности гражданина, признанного не годным к военной службе [7].

Медицинское освидетельствование граждан при первоначальной постановке на воинский учет проводят врачи-специалисты: хирург, терапевт, невропатолог, психиатр, окулист, отоларинголог, стоматолог и в случае необходимости врачи других специальностей. Персональный состав врачей-специалистов, согласованный с руководителями государственных и муниципальных медицинских учреждений, по представлению военного комиссара утверждается главой местного самоуправления района или города.

Врачи-специалисты по результатам медицинского освидетельствования граждан при первоначальной постановке на воинский учет и призыве на военную службу дают заключение о годности к военной службе по следующим категориям:

А – годен к военной службе;

Б – годен к военной службе с незначительными ограничениями;

В – ограниченно годен к военной службе;

Г – временно не годен к военной службе;

Д – не годен к военной службе.

Для граждан, признанных годными к военной службе или годными к военной службе с незначительными ограничениями, в соответствии с расписанием болезней и таблицей дополнительных требований к состоянию здоровья граждан определяется показатель предназначения для прохождения военной службы.

При первоначальной постановке гражданина на воинский учет проводится мероприятие профессионального психологического отбора с целью определения его годности к обучению по военно-учетным специальностям и постановке его на воинский учет, либо внесения на рассмотрение вопроса о зачислении в запас или освобождения от воинской службы.

После проведения всех мероприятий, связанных с первоначальной постановкой граждан на воинский учет, председатель комиссии (или по его поручению секретарь комиссии) обязан объявить гражданам решение комиссии и разъяснить их обязанности по воинскому учету. Положительным в этом деле было бы вручение первичных воинских документов в торжественной обстановке с привлечением представителей военкомата и работников ГБОУ ДПО города Москвы «Центр патриотического воспитания и школьного спорта».

В целях обеспечения воинского учета граждане обязаны:

1. состоять на воинском учете по месту жительства в военном комиссариате, а в населенном пункте, где нет военных комиссариатов, – в органах местного самоуправления;

2. являться в установленное время и место по вызову (повестке) в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства или месту временного пребывания;

3. сообщить в двухнедельный срок в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства об изменении семейного положения, образования, места работы или должности, места жительства в пределах района, города без районного деления;

4. сняться с воинского учета при переезде на новое место жительства или место временного пребывания (на срок более трех месяцев), а также при выезде из страны на срок свыше шести месяцев и встать на воинский учет в двухнедельный срок по прибытии на новое место жительства, место временного пребывания или при возвращении в Российскую Федерацию;

5. бережно хранить военный билет, а также удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу. В случае утраты

указанных документов в двухнедельный срок обратиться в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства для решения вопроса о получении документов взамен утраченных.

Граждане, подлежащие призыву на военную службу, выезжающие в период проведения призыва на срок более трех месяцев с места жительства, должны лично сообщить об этом в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту жительства.

Как уже отмечалось, под воинской обязанностью понимается установленный законом почетный долг граждан с оружием в руках защищать свое Отечество, нести службу в рядах Вооруженных Сил, проходить вневойсковую подготовку и выполнять другие связанные с обороной страны обязанности. Данная обязанность закреплена в статье 59 Конституции РФ. История нашего Отечества свидетельствует о том, что интересы защиты и обороны государства почти всегда требовали совершенствования системы комплектования Вооруженных Сил личным составом с учетом возможностей страны. Вопросы подготовки к военной службе, патриотического воспитания должны и в будущем оставаться в центре внимания государ-

ственной деятельности [9]. Причем эта работа должна вестись, с пониманием ответственности задачи и не должна быть шаблонной. Вопрос патриотического воспитания не может быть формальным, он должен именно сообразовываться с личными представлениями каждого человека о его месте, с его восприятием страны, Родины. Поэтому, нужно заниматься в школе (даже начинать с дошкольников), в студенческих коллективах, но заниматься так, чтобы это создавало соответствующее желание у молодых людей, школьников и студентов изучать историю страны, создавало ощущение причастности к сегодняшнему дню и гордости, за те события, которые были в прежний период. Учитывая эти обстоятельства при организации работы по первичному воинскому учету педагогу-организатору ОБЖ необходимо строго руководствоваться следующими нормативными документами:

1. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ.

2. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе» от 4 июля 2013 г. № 565.

3. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о призыве

на военную службу граждан Российской Федерации» от 11 ноября 2006 г. № 663.

4. Приказ Министра обороны Российской Федерации «О мерах по реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2006 г. № 663» от 2 октября 2007 г. № 400.

5. Директива ГШ ВС РФ № 34 – 2008 г. (о порядке составления отчета Ф-7/УК)

6. Директива ГШ ВС РФ «О порядке оценки результатов подготовки граждан Российской Федерации к военной службе, организации и проведения призыва на военную службу» от 1 августа 2015 г. № 315/4/5000.

7. Директива ГШ ВС РФ «О первоначальной постановке на воинский учет граждан 19__ года рождения и проведении предварительного отбора граждан, подлежащих призыву на военную службу, для комплектования в 20__ году режимных воинских частей». *(принимается на каждый год)*

8. Директива штаба военного округа «О первоначальной постановке на воинский учет граждан 19__ года рождения и проведении предварительного отбора граждан, подлежащих призыву на военную службу, для комплектования в 20__ году режимных воинских частей». *(принимается на каждый год)*.

9. Указания Военного комиссара субъекта Российской Федерации «О первоначальной постановке на воинский учет в 20__ году граждан 19__ года рождения и старших возрастов, обязанных состоять, но не состоящих на воинском учете». *(принимается на каждый год)*

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2006 года N 719 «Об утверждении Положения о воинском учете» (с изменениями на 27 июня 2017 года)

Изучение опыта постановки на воинский учет учащихся города Москвы, показывает, что для успешного решения этих задач, преподавателю ОБЖ, было бы правильнее, организовать работу по следующим этапам:

1 этап: проведение мероприятий при подготовке к первоначальной постановке граждан на воинский учет (**август–декабрь**). На этом этапе педагог-организатор ОБЖ осуществляет сверку обучаемых, составляет списки и определяет график (очередность) для направления в военкомат.

2 этап: проведение мероприятий в ходе первоначальной постановки граждан на воинский учет (**январь–март**). На этом этапе педагог-организатор осуществляет контроль за убытием обучаемых в военкоматы (согласно графика) и ведет учет (заносит данные в журнал).

3 этап: проведение мероприятий по завершении первоначальной постановки граждан на воинский учет (**апрель–июнь**). На этом этапе педагог-организатор ОБЖ осуществляет учет документов (сбор копий) документов, полученных в военкоматах.

В этих же целях необходимо иметь ввиду, что Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2006 года N 719 «Об утверждении Положения о воинском учете» (с изменениями на 27 июня 2017 года) устанавливает ответственность граждан и должностных лиц за неисполнение обязанностей по воинскому учету. Так ст. 54 гласит: граждане и должностные лица, виновные в неисполнении обязанностей по воинскому учету, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации [4].

Именно потому, что вопросы подготовки учащихся к военной службе занимают важное место в системе патриотического воспитания [10] Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июня 2000 года N 436 «О проведении конкурса на лучшую подготовку граждан Российской Федерации к военной службе, организацию и проведение призыва на военную службу» (с изменениями на 28 апреля 2017 года) определяет основные задачи конкурса:

а) совершенствование работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, военных комиссариатов и общественных объединений по подготовке граждан Российской Федерации (далее именуются – граждане) к военной службе, по организации и проведению призыва на военную службу;

б) более полное использование возможностей органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и общественных объединений в области военно-профессиональной ориентации граждан при подготовке их к военной службе;

в) повышение качества мероприятий по организации и проведению призыва на военную службу;

г) поддержка и распространение передового опыта в области подготовки граждан к военной службе, организации и проведения призыва на военную службу.

Качественная подготовка граждан по основам военной службы в образовательной организации является одним из средств повышения уровня готовности будущего военнослужащего и, в целом, боевой готовности всего личного состава Вооруженных Сил России.[11] Реализация этого средства на практике, а тем более его

совершенствование, требуют высокой квалификации представителей Департамента образования, структур управления Департамента образованием, руководителей образовательных организаций и педагогов-организаторов ОБЖ, осуществляющих подготовку граждан по основам военной службы. Именно, готовность к служению Отечеству, активную гражданскую позицию и включает патриотизм. Законодательством РФ предусмотрена ответственность самих граждан в случае неявки для постановки на воинский учет. В случае нарушения срока постановки на воинский учет сейчас предусмотрен штраф в сумме 100–500 руб.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. с изменениями на 1 марта 2018г. – М.: Литера, 2018. – С.3
2. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»: М.: Проспект, 2017. – С.25
3. Федеральный закон от 31.05.1996 N 61-ФЗ «Об обороне»: – М.: Омега-Л, 2016. – С.5
4. Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 №719 (ред. От 27.06.2017) «Об утверждении Положения о воинском учете». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64215/ (Дата обращения 18.02.2018).
5. Федеральный закон от 10 июля 1992 г. N 3266-1 «Об образовании»: – М.: Омега-Л, 2017. – С.48
6. Федеральный закон от 25 июля 2002 N 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»: офиц. текст: по состоя-

нию на 15 дек. 2011 г. – М.: Эксмо, 2011. – С. 96

7. Постановление Правительства РФ от 31 дек.1999 г. N 1441 «Об утверждении Положения о подготовке граждан Российской Федерации к военной службе»: офиц. текст: по состоянию на 1 марта. 2018 г. – М.: Эксмо, 2011. – С.145

8. Указ Президента Российской Федерации от 5 июля 2017 года N 309. «Об утверждении Положения о военных комиссариатах». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71611470/> (Дата обращения 21.02.2018).

9. Об утверждении инструкции о подготовке граждан российской федерации по военно-учетным специальностям солдат, матросов, сержантов и старшин в общественных объединениях и образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования: приказ МО РФ от 3 мая 2001 г. N 202. Зарегистрировано в Минюсте РФ 12 июля 2001 г.№ 2798.

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 – 2020 годы» // <http://base.garant.ru/71296398/> (дата обращения 06.03.2018)

11. Концепция федеральной системы подготовки граждан Российской Федерации к военной службе на период до 2020 года: Распор. Правительства РФ от 3 фев. 2010 г. N 134-р с изменениями и дополнениями// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97419 (дата обращения 06.03.2018)

The List of References in Cyrillic Transliterated info Latin Alphabet:

1. Konstituzija Rossiyskoy Federazii: ofiz. teks.s izmenenijami na 1 marta 2018g. M.: Literatura. 2018.S.63.

2. Federalnyj zakon ot 28 marta 1998g.№ 53-FZ «O voinskoy objazannosti i voennoy sluzhbe.M.:Prospekt. 2017.S-96/

3. Federalnyj zakon ot 31.05.1996g. № 61-FZ «Ob Oborone». M.:Omega-L, 2016.S.142.

4. Postanovlenie Pravitelstva RF ot 27.11.2006 № 719 (red.ot 27.06.2017) «Ob utverzhdenii Polozhenija o voinskom uchete»// [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64215/\(data obrasheniya 05.03.2018\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64215/(data obrasheniya 05.03.2018))

5. Federalnyj zakon ot 10 ijulja 1992g. №3266-1 «Od obrazovanii».M.: Omega-L, 2017.S.142

6. Federalnyj zakon ot 25 ijulja 2002g.№ 113-FZ «Ob alternativnoy grazhdanskoj sluzhbe»: ofiz. teks: po sostojaniju na 15 dek. 2011g.M.:Eksmo, 2011.S.156.

7. Postanovlenie Pravitelstva RF ot 31 dekabnja 1999g. № 1441 «Ob utverzhdenii Polozhenija o podgotovke grazhdan Rossiyskoy Federazii k voennoy sluzhbe».ofiz.tekst po sostojaniju na 15 dekabnja 2011.M.Eksmo, S.156

8. Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federazii ot 5 ijulja 2017g. № 309 «Ob utverzhdenii Polozhenija o voennykh komissariatakh»<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71611470/>

9. Ob utverzhdenii instrukzii o podgotovke grazhdan Rossiyskoy Federazii po voenno-uchetnym spezialnostjam soldat, matrosov, serzhantov i starshin v obschestvennykh objedinenijakh i obrazovatelnykh uchrezhdenijakh nachalnogo professuonalnogo i srednego professionalnogo obrazovanija : prikaz MO RF ot 3 May 2001g. № 202. Zaregistrirvano v Minuste RF 12 ijulja 2001g.№ 2798.

10. Postanovlenie Pravitelstva Rossiyskoy Federazii ot 30 dekabnja 2015g. №1493. O gosudarstvennoy programme «Patrioticheskoe vospitanie grazhan Rossiyskoy Federazii na 2016-2020gody» //

[http://base.garant.ru/71296398/\(data obrasheniya 06.03.2018\)](http://base.garant.ru/71296398/(data_obrasheniya_06.03.2018))

11. Konzepzija federalnoy sistemy podgotovki grazhdan Rossiyskoy Federazii k voennoy sluzhbe na period do 2020 goda.

Rasp.Pravitelstva RF ot 3 fevralja 2010g № 134-p s izmenenijami i dopolnenijami http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97419 (data obrasheniya 06.03.2018).

A. Volynets

Teacher-organizer of State Budgetary Educational Institution of Moscow Additional Professional Education “Center of patriotic upbringing and school sports”,
Moscow, Russia

YOUTH’ PRIMARY MILITARY REGISTRATION.

***Abstract.** In this article are presented the following aspects: the main theoretical statements of military registration; pupils’ obligations and objectives of primary military registration; the main requirements of young people’s pre-service training and officials’ stages of organization for primary military registration of pupils. This article is recommended to the Educational Institutions Heads, pedagogical staff, who is teaching the pupils the defense primary knowledge and their training of military service basics according to Security Basics of Life program.*

***Keywords:** military registration, military duty, military service, military Comissar, pre-service training, Teacher-organizer of “Security Basics of Life”, military service basics, medical checkup.*

УДК 37.02
ББК 70/79

Хамиди М.Э.

Южно-уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТОЛЕРАНТНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ

***Аннотация.** В данной статье описаны педагогические принципы организации толерантного педагогического взаимодействия иностранных студентов. Обосновывается приоритет применения принципа гуманизма, принципа социализации, принципа межкультурного взаимодействия и принципа коммуникативности. По мнению автора, именно эти принципы будут способствовать формированию толерантности иностранных студентов в рамках инокультурного образовательного пространства вуза.*

***Ключевые слова:** толерантное педагогическое взаимодействие, принцип гуманизма, принцип социализации, принцип коммуникативности, принцип межкультурного взаимодействия.*

В процессе приспособления к чужой социальной среде иностранный студент сталкивается с рядом проблем: преодоление языкового барьера, налаживание связей с обществом, реализация себя в новом обществе, формирование толерантного отношения с участниками поликультурного общества, и привыкание к ценностям нового для него общества. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость организации толерантного педагогического взаимодействия иностранных студентов.

Иностранному студенту приходится распределить свой предыдущий опыт с тем, чтобы адаптироваться и приспособиться к новому для него обществу и культуре. Студенты усваивают знания социального, культурного и исторического характера в процессе коммуникации с представителями новой для них культуры.

В процессе организации толерантного педагогического взаимодействия иностранных студентов необходимо учитывать принципы гуманизма, социализации, меж-

культурного взаимодействия и коммуникативности. По мнению автора, именно эти принципы педагогики толерантности особенно важны в осуществлении данного процесса.

Принцип гуманизма заключается в формировании и организации общего направления в построении отношений между студентами и преподавательским составом. Благодаря принципу гуманизма учитывается культурная база иностранных студентов, их цели развития, и, самое важное, иностранные студенты выступают активными субъектами образовательного процесса, а главное личность студента утверждается как высшая социальная ценность [1]. Именно в рамках принципа гуманизма создаются условия для стимуляции процесса самосознания, самоопределения, самореализации, и самоутверждения личности [4].

По мнению А.Роговой ценность как качество выражается в степени близости к эталонам красоты, добра, гармонии, количественная характеристика ценности выражается в амплитуде функционирования. Исходя из личностного аспекта ценности происходит развитие индивида и определение аксиологической степени, которая, в свою очередь, преобразуется в ценностные ориентации (убеждения, установки, желания, интересы,

намерения) в соответствии с признаками их устойчивости, гармоничного сочетания и отличий [3].

Таким образом, принцип гуманизации профессионально-педагогического образования обеспечивает взаимоуважение субъектов образовательного процесса, благодаря чему у студентов воспитывается ответственность и человеческое достоинство.

Принцип социализации, по мнению автора, помогает определить уровень адаптации иностранных студентов к иной для иностранного студента социальной среде, а также показывает, как меняется социальная роль студента. Данный принцип подразумевает приспособление к новым культурным ценностям, что выражается в традиции, норме, модели поведения, а также соотношении «своих» и «чужих» социокультурных ценностей. Также, благодаря данному принципу, появляется возможность выявить потребность и умение иностранных студентов принимать участие в коммуникации с новым обществом, вести диалог, урегулировать разногласия и проявлять эмоциональную устойчивость. Образовательная среда вуза, где обучается иностранный студент, формирует основные социальные ценности и социальные качества личности, которые, в свою очередь, закладывают основы толерантно-

сти. Привыкая к новому обществу и адаптируясь в вузе, иностранные студенты проходят процесс социализации и становятся активными субъектами образовательного пространства вуза. Не смотря на пребывание в новом для иностранных студентов обществе, они сохраняют свою культурную идентичность.

Межкультурное взаимодействие выступает основным принципом в организации толерантного педагогического взаимодействия иностранных студентов. В процессе межкультурного взаимодействия происходит тесная связь иностранных студентов с новой для них культурой как системой ценностей, это, в свою очередь, говорит о необходимости принять во внимание национально-культурные особенности в образовательном процессе. Межкультурное взаимодействие помогает формировать межкультурную компетенцию, приобщать к чужой культуре иностранных студентов через изучение ментальности членов нового культурного общества [2]. Иностраный студент «проживает» все культурные особенности новой для него культуры через призму собственной культуры, своего мировосприятия и менталитета. Поэтому на начальном этапе обучения в процессе межкультурного общения всегда случаются противоречия между чужим и своим, знанием

и незнанием, между пониманием и предубеждением. В основе успешности принципа межкультурного взаимодействия также лежат знания иностранных студентов о культуре поведения носителей языка, адекватное поведение в процессе общения с представителями иной культуры, а также знание языка и знание страны изучаемого языка.

Вследствие организации толерантного педагогического взаимодействия иностранные студенты внедряются в новую социокультурную среду, начинают понимать менталитет представителей новой культуры, адекватно вести себя в процессе межкультурной коммуникации.

Еще одним неотъемлемым принципом организации толерантного педагогического взаимодействия иностранных студентов является принцип коммуникативности. Коммуникативность иностранных студентов формируется в ходе учебного процесса, а также во время внеаудиторных занятий. Необходимо помнить о том, что учебный процесс должен быть построен как процесс общения, в котором учтены основные параметры коммуникации в целях успешного освоения иностранного языка и легкого и успешного взаимодействия в инокультурном обществе.

Таким образом, в целях успешной организации толерант-

ного педагогического взаимодействия иностранных студентов необходимо учитывать вышеперечисленные принципы, так как все они являются основой толерантности.

Библиографический список:

1. Борытко, Н.М. Введение в педагогику толерантности. – Волгоград: ВГИПК РО, 2006. – 80 с.

2. Ефименко, И.Н. Диалог культур в современном мире (социокультурная адаптация иностранцев, языковая интерференция, лингвострановедческий аспект) // Русско-китайские языковые связи и проблемы коммуникации в современном мире. – Омск: ОмГПУ, 2009. С. 38-41.

3. Кузнецов, А.И. Пути развития образования в аспекте реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» / А.И. Кузнецов, А.Ф. Аменд, А.А. Саламатов // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. – 2011. – № 2 (3). – С. 32-41.

4. Рогова О. Г. Аксиологический аспект гуманитарной парадигмы образования / О.Г. Рогова // Научно-теоретический и общественно-политический альманах. Грани, 2010. – №4 (72). – С. 56-59

5. Саламатов, А.А. Конъюнктурные аспекты инновационной деятельности образовательных учреждений / А.А. Саламатов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. Вып. 15. – 2012. – № 4 (263). – С. 70-73.

6. Степашко, Л.А. Философия и история образования / Л.А. Степашко. – Хабаровск: ХГПУ, 1998. – 83 с.

The List of References in Cyrillic Transliterated info Latin Alphabet:

1. Borytko, N.M. Vvedeniye v pedagogiku tolerantnosti. – Volgograd: VGIPK RO, 2006. – 80 s.

2. Yefimenko, I.N. Dialog kul'tur v sovremennom mire (sotsiokul'turnaya adaptatsiya inostrantsev, yazykovaya interferentsiya, lingvostranovedcheskiy aspekt) // Russko-kitayskiye yazykovyye svyazi i problemy kommunikatsii v sovremennom mire. – Omsk: OmGPU, 2009. S. 38-41.

3. Kuznetsov, A.I. Puti razvitiya obrazovaniya v aspekte realizatsii natsional'noy obrazovatel'noy initsiativy «Nasha novaya shkola» / A.I. Kuznetsov, A.F. Amend, A.A. Salamatov // Professional'nyy proyekt: idei, tekhnologii, rezul'taty. – 2011. – № 2 (3). – S. 32-41.

4. Rogova O. G. Aксиологический аспект гуманитарной парадигмы образования // Nauchno-teoreticheskiy i obshchestvenno-politicheskiy al'manakh. Grani, 2010. – №4 (72). – S. 56-59

5. Salamatov, A.A. Kon'yunkturnyye aspekty innovatsionnoy deyatel'nosti obrazovatel'nykh uchrezhdeniy / A.A. Salamatov // Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Obrazovaniye. Pedagogicheskiye nauki. Vyp. 15. – 2012. – № 4 (263). – S. 70-73.

6. Stepashko, L.A. Filosofiya i istoriya obrazovaniya. – Khabarovsk: KHGPU, 1998. – 83 s.

Hamidi M.E.

South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

**PEDAGOGIC PRINCIPLES OF FOREIGN STUDENTS' TOLERANT
EDUCATIONAL COOPERATION ORGANIZATION**

***Abstract.** This article presents the principles of foreign students' tolerant educational cooperation organization. It justifies the priorities of usage of the humanism principle, the socialization principle, the communicativeness principle, the intercultural communication principle. On the author's point of view these principles will help to form the foreign students' tolerance within foreign university educational environment.*

***Keywords:** tolerant educational cooperation, the principle of humanism, the principle of socialization, the principle of communicativeness, the principle of intercultural communication.*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.99

ББК 88

А.У. Бижанова

Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск, Россия

СПЕЦИФИКА И ПРИЧИНЫ СТРЕССА У СОТРУДНИКОВ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ЦЕНТРА ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

***Аннотация.** В статье проведен анализ особенностей развития психологического стресса у сотрудников социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних. Обосновано, что формирование психоэмоционального напряжения происходит у всех участников процесса социальной реабилитации, каждый из которых является стрессором для других. При этом взаимное воздействие способствует нарастанию психоэмоциональной напряженности.*

***Ключевые слова:** психологический стресс, стресс, выгорание, управление стрессом.*

В настоящее время возрастают требования к качеству оказания помощи детям и подросткам, оказавшимся в социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних. В связи с этим, актуальными представляются исследования особенностей профессионального стресса и его последствий у педагогов социально-реабилитационного центра и, соответственно, разработка принципов и технологий профилактики и управления стрес-

сом. Большинство исследований профессионального стресса у педагогов посвящены изучению особенностей труда учителей, в то время как психологическая безопасность педагогов социально-реабилитационных учреждений также заслуживает внимания специалистов.

В современных условиях сотрудники социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних находятся под воздействием постоянных факторов

стресса. Это связано в том числе и со спецификой контингента центра, так как его клиентами часто являются неблагополучные семьи и дети и подростки с разными формами девиантного поведения.

Тревога является основой изменений психики при стрессах и фоном для различных заболеваний. Литературные данные указывают на меньшую адаптивность и большую тревожность у людей зрелого возраста в сравнении с юношеским. Таким образом, несмотря на приобретенный опыт и знания, адаптивные возможности зрелых людей являются сниженными, ими сложнее переносятся стрессовые ситуации. Это определяет необходимость целенаправленной работы по управлению стрессом не только традиционно с детьми и подростками, но и с педагогами.

Следует отметить дефицит работ, включающих систематизированный обзор стрессогенных факторов, рисков, проявлений, принципов и мер профилактики эмоционального выгорания педагогов социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних.

На сегодняшний день сформирована достаточная методологическая база для изучения профессионального стресса у педагогов. Большинство авторов, в соответствии с концепцией Г. Селье, рассматривают стресс как общую

адаптационную реакцию напряжения, как физиологического, так и эмоционального в ответ на любые неблагоприятные воздействия [8]. В отечественной психологии данное явление принято обозначать более определенным понятием «нервно-психического напряжения». Такое напряжение – особое психическое состояние, возникающее в тяжелых, непривычных для психики условиях, требующих перестройки всей адаптационной системы организма [1]. Профессиональный стресс, в свою очередь, определяется как ответ на трудности и требования, которые являются специфическими только для данной профессии [7]; Профессиональные требования и организационные условия, способствующие развитию стрессовых реакций у сотрудниц изучаются как профессиональные стрессоры или стрессогенные факторы [1].

Можно выделить профессиональные стрессоры, влияние которых на работу педагогов возрастает на протяжении последних лет. Специалисты, работающие с детьми, отмечают снижение их здоровья и уровня подготовленности [6], в то же время ожидания родителей растут и часто бывают нереалистичны. Перечисленные обстоятельства предполагают более индивидуализированный подход к воспитанникам и обуславливают повышение требований

к педагогам: их профессиональным знаниям и мастерству, в том числе в общении с родителями, работоспособности, произвольному вниманию, навыкам саморегуляции. Формальные квалификационные требования к педагогам также растут, в связи с чем увеличивается необходимость дополнительно работать дома, например, с документацией.

Особого внимания заслуживает то, что психологическое состояние каждого из контактов воспитанника в пространстве социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних, точнее их совокупность, во многом определяют психологическое состояние подростка и его динамику во время реабилитационного процесса.

То есть, активно занимаясь документальной отчетностью учреждения, необходимой для характеристики эффективности учебно-воспитательного процесса администрация социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних формирует негативный психологический фон для педагогического коллектива, психологов и социальных педагогов, у которых фиксация проведенной работы в отчетах занимает иногда намного больше времени, чем творческая составляющая при реализации процесса социальной работы с подростками, попавшими в сложную жизненную ситуацию.

Во многом это зависит с одной стороны от наличия либо отсутствия коммуникативной компетенции и навыков осознанного родительства у родителей, в понимании и безусловном принятии своего ребенка, а с другой от аналогичных компетенций у сотрудников социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних. Например, достаточно часто родители перекладывают основную нагрузку и ответственность за воспитание своих детей на школу или социально-реабилитационный центр, а при возникновении конфликтных ситуаций вместо конструктивного диалога переходят к необоснованным обвинениям и инициируют нарастание интенсивности психологического стресса у всех участников коррекционного процесса.

Таким образом, на территории пространства социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних между собой взаимодействуют все участники коррекционного процесса, которые могут оказаться стрессорами друг для друга. При этом создаются предпосылки для возрастной регрессии у всех участников процесса и реализации дезадаптивных копинг-стратегий, сформировавшихся в транзактном периоде.

К сожалению положительные родительские предписания, осно-

ванные на разрешениях и сотрудничестве, возможности и праве выбора – альтернативе встречаются редко, наиболее часто реализуются стратегии воспитания, усвоенные родителями в детстве. Поэтому восприятие себя, окружающих людей и мира с позитивной оценкой (Я+, Ты+, Мир+), меняется на негативный, деструктивный сценарий.

Соответственно, родительские предписания не учитывают базовых потребностей ребенка в транзактном периоде (1. забота, любовь, защита (от зачатия до 1 года); 2. Игра и сказка (1-3 года); 3. Структура (3–6 лет)). На этом фоне преобладают негативные родительские предписания: не живи; не будь собой (в том числе своего пола, замещенные дети); не думай; не будь успешным; не будь первым; не делай; не доверяй, не проси, не будь нормальным (как в положительном, так и отрицательном смысле); не будь здоровым (предписания направленные на то, чтобы сделать ребенка больным, появляется объект привязанности и заботы); не чувствуй; покрывающие, отражающие условное принятие ребенка: я тебя люблю пока ты хороший, послушный, отличник (перфекционизм); условно разрешающие быть/жить – будешь успешным, если будешь послушным и т.д.

В процессе социальной реабилитации подростков постоянно

нарастают и эмоциональная, и информационная нагрузка. Это приводит к переутомлению, истощению ресурсов центральной нервной системы. На этом фоне стратегия совладания с психологическим стрессом сменяется его избеганием, что сопровождается возрастной регрессией, асоциальным реагированием, предпосылками к немотивированной агрессии и аутоагрессии, депрессивными состояниями, чувству отверженности, никчемности, а это в свою очередь увеличивает риск суицидов, употребления алкоголя, развитию химической зависимости.

Библиографический список:

1. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова – СПб.: Питер, 2009.
2. Козорез, Е.В. Влияние экзаменационного стресса на психоэмоциональное и физиологическое состояние обучающихся / Центр психолого-медико-социального сопровождения / Е.В. Козорез, Е.Н. Кирьянова // Мат. III межд. научно-практической конф. «Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия». – 2012. – С. 278–282.
3. Леонова, А.Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. Т. 25. № 2. 2004.
4. Немчин, Т.А. Состояние нервно-психического напряжения / Т.А. Немчин – Л.: ЛГУ, 1988.
5. Пластинина, Ю.Л. Продуктивная учебная деятельность в образовательном

пространстве школы / Ю.Л. Пластинина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. серия: педагогика, психология, 2012. № 1 (8). С. 240–243.

6. Салехов, С.А. Психологический стресс у учащихся в образовательном пространстве школы / С.А. Салехов, Э.М. Алиева, С.О. Яблочкина // Успехи современной науки и образования, 2017. – № 8. – С. 160–166.

7. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 256 с.

8. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1979. – 125 с.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Vodop'yanova, N.Ye. Psikhodiagnostika stressa / N.Ye. Vodop'yanova - SPb.: Piter, 2009.

2. Kozorez, Ye.V. Vliyaniye ekzamenatsionnogo stressa na psikhoemotsional'noye i fiziologicheskoye sostoyaniye obuchayushchikhsya / Tsentr psikhologo-mediko-sotsial'nogo soprovozhdeniya / Ye.V. Kozorez, Ye.N. Kir'yanova // Mat. III mezhd. nauchno-prakticheskoye konf. «Psikhologo-

pedagogicheskiye problemy lichnosti i sotsial'nogo vzaimodeystviya». – 2012. - S. 278-282.

3. Leonova, A.B. Kompleksnaya metodologiya analiza professional'nogo stressa: ot diagnostiki k profilaktike i korrektsii / A.B. Leonova // Psikhologicheskiy zhurnal. T. 25. №2. 2004.

4. Nemchin, T.A. Sostoyaniye nervno-psikhicheskogo napryazheniya / T.A. Nemchin – L.: LGU, 1988.

5. Platinina, YU.L. Produktivnaya uchebnaya deyatel'nost' v obrazovatel'nom prostranstve shkoly / YU.L. Platinina // Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. seriya: pedagogika, psikhologiya, 2012. № 1 (8). S. 240-243.

6. Salekhov, S.A. Psikhologicheskiy stress u uchashchikhsya v obrazovatel'nom prostranstve shkoly / S.A. Salekhov, E.M. Aliyeva, S.O. Yablochkina // Uspekhi sovremennoy nauki i obrazovaniya, 2017. - № 8. – S. 160-166.

7. Shcherbatykh, YU.V. Psikhologiya stressa i metody korrektsii / YU.V. Shcherbatykh. 2-ye izd. – SPb.: Piter, 2012. – 256 s.

8. Sel'ye, G. Stress bez distressa / G. Sel'ye. – М. : Progress, 1979. – 125 s.

A. Bijanova

South Ural State Humanitarian-Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

SPECIFIC FEATURE AND REASONS OF STRESS OF WORKERS OF SOCIAL REHABILITATION CENTER FOR MINORS

Abstract. *The article analyzes the peculiarities of the development of psychological stress among employees of the social rehabilitation center for minors. It is justified that the formation of psychoemotional stress occurs in all participants in the process of social rehabilitation, each of which is a stressor for others. At the same time, mutual influence promotes the growth of psychoemotional tension.*

Keywords: *psychological stress, stress, burnout, stress management.*

УДК 159.99

ББК 88

Л.С. Ватченко, Д.С. Гордеева

Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск, Россия

АКТУАЛЬНОСТЬ МОТИВАЦИОННОГО АСПЕКТА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** В научной статье актуализируется роль мотивации в трудовой деятельности педагогов, а также анализируются современные методы мотивации трудовой деятельности персонала дошкольной образовательной организации.*

***Ключевые слова:** мотивация, виды мотивации, мотив, потребность, роль мотивации, педагогический работник.*

Особенность современного подхода к управлению персоналом дошкольной образовательной организации (ДОО) состоит в том, что в экономическую жизнь вошло поколение с абсолютно рыночной мотивацией, с выраженным стандартом потребностей. Мотивация повышает качество работы, её результативность, улучшает микроклимат в учреждении, а также помогает педагогам в достижении профессиональных целей, даёт положительную перспективу, готовит педагогические кадры для инноваций, повышает самоуважение и формирует потребность работать продуктивно, иногда мотивация становится важным фактором, при

нали-чии которого организация достигает успеха. Исследование роли мотивации в становлении и развитии профессиональной деятельности педагогов продолжает оставаться актуальной научной задачей и для её решения требуется разработка теоретических и прикладных аспектов.

Мотивация (от лат. movere – приводить в движение, толкать) в психологии определяется как побуждение, вызывающее активность субъекта и определяющее её направленность [4, с.219]. Профессиональная мотивация педагога исследователями подразделяется на два вида: внешнюю (формируемую извне) и внутреннюю (обусловлен-

ную личными установками и взглядами педагога). Другими словами, внутренние мотивы наполнены личностным смыслом для субъекта – понимание потребностей в саморазвитии, самоусовершенствовании, в необходимости качественно делать свою работу. Личностным смыслом, осознанием достижения собственной успешности наполняется та деятельность, которая дается в преодолении, в сравнении своих достижений с другими.

Непосредственно в рамках педагогики профессиональная мотивация рассматривается в качестве внутреннего движущего фактора развития профессионализма и личности (М.Н. Лисовец) [6]. А.Г. Махмутова говорит о роли внутренней и внешней мотивации: внутренняя мотивация связана с саморазвитием, творчеством, с трудовым процессом и реализуется в трудовой деятельности, в то время как внешняя, трудовая мотивация ориентирует работника на восприятие труда, работы, в первую очередь, как средства существования [7].

Процесс мотивации труда персонала неоднозначен и сложен, существует большое количество разнообразных теорий, объясняющих равнодушие сотрудников в своей работе различными потребностями личности и условиями её существования.

Эффективность реализации воспитательно-образовательного процесса в дошкольной образовательной организации зависит от нескольких основных переменных: творческих способностей, компетенции педагогов, их мотивации, совокупности объективных возможностей.

Формирование высокопрофессионального педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, – необходимое условие модернизации системы образования России. Необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения высококвалифицированных специалистов и пополнения новыми кадрами, важно создать условия, необходимые для удовлетворения мотивов и потребностей педагогических работников.

В литературе рассматривается вопрос профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации с помощью нематериальных методов. О.В. Пастюк пишет о затруднении реализации материальной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации по причине отсутствия для этого требуемых ресурсов, обращая, при этом внимание на роль нематериальной мотивации работников дошкольной образовательной организации. В

частности, исследователем рассматривается возможность обучения, личностного, а также профессионального развития как составляющей в мотивации педагогов [8].

Но, как справедливо отмечается Г.Н. Скударевой, современные мероприятия как морального, психологического, методологического, так и материального и экономического плана, предусматриваемые для целей мотивации педагогов, не содержат принципиально новых форм и методов, которые бы способствовали успешной профессиональной мотивации педагогических работников [14].

Решением данной проблемы может стать разработка и внедрение соответствующего организационно-методического обеспечения. Такое обеспечение способствует переводу внешней мотивации педагога дошкольной образовательной организации во внутреннюю, если весь процесс выстроен по следующим этапам:

1. Ориентационный: выявление ожиданий педагога в отношении повышения квалификации; профессиональной компетентности, соотнесение их с возможностями организационно-методического обеспечения, выбор формы саморазвития (индивидуальная, групповая); определение актуального направления для профессионального самосовершенствования.

2. Активизирующий: активное включение в разнообразную педагогическую деятельность; расширение границ профессиональной компетентности, переход от репродуктивных способов освоения педагогического опыта к продуктивным, повышение инициативности и самостоятельности педагога в процессе выполнения программы повышения квалификации с организационно-методического сопровождением.

3. Коррекционный: диагностика и самодиагностика динамики знаний, умений, опыта педагогической деятельности, уточнение областей успешности и нуждающихся в поддержке, составление программы коррекционных действий. Педагог становится основным «деятелем» на данном этапе, субъектом траектории своего профессионального становления.

Основные направления деятельности: оценка и самооценка, контроль и самоконтроль, перспективное проектирование, организация условий для продуктивной педагогической деятельности на ближайшее и отдаленное будущее.

Таким образом, под организационно-методическим обеспечением развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации понимается определенная программа, включающая руководящие и ин-

структивные материалы, а также мероприятия (семинары, круглые столы, тренинги и т.п.), что обеспечивает профессиональное развитие и самосовершенствование педагога.

Таким образом, организационно-методическое обеспечение призвано выполнять функцию благоприятной среды для развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация в трудовой деятельности педагогов ДОО играет важную роль. Однако, чтобы выработать свою программу мотивации, руководитель ДОО должен найти собственный комплекс мер.

Библиографический список:

1. Вознесенский, И. Мотивация педагогов: выбираем пути решения. / И. Вознесенский – М.: Деловой мир, 2011.
2. Гордеева, Д.С., Литвиненко, В.А. Выжить в кризис: маркетинг в образовании / Д.С. Гордеева, В.А. Литвиненко // Проблемы экономики, управления и права современной России: сборник научных трудов по материалам I региональной научно-практической конференции. –М., 2016. С. 92-96.
3. Дегтярева, Н.А. Модели принятия управленческих решений в сфере информатизации муниципальных образовательных учреждений / Н.А. Дегтярева, И.Д. Колмакова, Е.М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: «Экономические

науки». – № 5 (401) 2017. вып. 57. – С. 15–23.

4. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы : учебник / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 509 с.

5. Кошарная, Г.Б. Современные кадровые технологии : учеб. пособие. / Г.Б. Кошарная. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2010.

6. Лисовец, Л.М. Профессиональная мотивация студентов как способ активации обучения. [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/598947/html>.

7. Махмутова, А.Г. Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи / Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи (на материалах города Набережные Челны): диссертация... канд. социолог.наук: 22.00.03 Казань, 2007. 211 с.

8. Пастюк, О.В. Корпоративная культура как основа совершенствования управления персоналом современного сада // Детский сад от А до Я. – М. – № 6, 2013. С.22-32.

9. Плужникова, И.И., Самарина, А.Л. Повышение эффективности государственного продвижения инновационной образовательной деятельности // Проблемы и перспективы социально-экономического развития государства и общества: Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. Челябинск: Научно-издательский центр «Открытое знание». 2017. С. 52–59.

10. Пономарева, Г.М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом // Библиотека журнала «Директор школы». – 2011. – № 6.

11. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. (распоряжение

от 26.11.2012 г. № 2190-р) [Электронный ресурс] // Режим доступа: минобрнауки.рф/новости/2993/файл/1566/12.12.26-Rasporyazhenie_2190r.pdf.

12. Психология: Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

13. Саламатов, А.А. Инновационный аспект современного непрерывного образования // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. – 2014. – № 3(16). – С. 52–63.

14. Скударева, Г.Н. Профессиональное становление молодого учителя в современных социально-педагогических условиях // В мире научных открытий. – Красноярск, 2012. – № 4.1(28). – С. 159–170.

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet:

1. Voznesenskiy, I. Motivatsiya pedagogov: vybirayem puti resheniya. / I. Voznesenskiy – М.: Delovoy mir, 2011.

2. Gordeyeva, D.S., Litvinenko, V.A. Vyzhit' v krizis: marketing v obrazovanii / D.S. Gordeyeva, V.A. Litvinenko // Problemy ekonomiki, upravleniya i prava sovremennoy Rossii: sbornik nauchnykh trudov po materialam I regional'noy nauchno-prakticheskoy konferentsii. –М., 2016. S. 92-96.

3. Degtyareva, N.A. Modeli prinyatiya upravlencheskikh resheniy v sfere informatizatsii munitsipal'nykh obrazovatel'nykh uchrezhdeniy / N.A. Degtyareva, I.D. Kolmakova, Ye.M. Kolmakova // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: «Ekonomicheskiye nauki». – № 5 (401) 2017. vyp. 57. – S. 15–23.

4. Il'in, Ye. P. Motivatsiya i motivy : uchebnik / Ye. P. Il'in. - SPb.: Piter, 2004. – 509 s.

5. Kosharnaya, G.B. Sovremennyye kadrovyye tekhnologii : ucheb. posobiye. / G.B. Kosharnaya. – Penza: Izd-vo PGU, 2010.

6. Lisovets, L.M. Professional'naya motivatsiya studentov kak sposob aktivatsii obucheniya. [elektronnyy resurs]. Rezhim dostupa: <http://festival.1september.ru/articles/598947/>.html.

7. Makhmutova, A.G. Sistema nepreryvnogo obrazovaniya kak faktor kachestva trudovoy zhizni molodezhi / Sistema nepreryvnogo obrazovaniya kak faktor kachestva trudovoy zhizni molodezhi (na materialakh goroda Naberezhnyye Chelny): dissertatsiya... kand. sotsiolog.nauk: 22.00.03 Kazan', 2007. 211 s.

8. Pastyuk, O.V. Korporativnaya kul'tura kak osnova sovershenstvovaniya upravleniya personalom sovremennogo sada // Detskiy sad ot A do YA. – М. –№ 6, 2013. S.22-32.

9. Pluzhnikova, I.I., Samarina, A.L. Povysheniye effektivnosti gosudarstvennogo prodvizheniya innovatsionnoy obrazovatel'noy deyatel'nosti // Problemy i perspektivy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya gosudarstva i obshchestva: Sbornik nauchnykh trudov po materialam I Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Chelyabinsk: Nauchno-izdatel'skiy tsentr «Otkrytoye znaniye». 2017. S. 52-59.

10. Ponomareva, G.M. Rukovoditel'yu obrazovatel'nogo uchrezhdeniya o rabote s personalom // Biblioteka zhurnala «Direktor shkoly». – 2011. – № 6.

11. Programma poetapnogo sovershenstvovaniya sistemy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) uchrezhdeniyakh na 2012-2018 gg. (rasporyazheniye ot 26.11.2012 g. № 2190-р) [Elektronnyy resurs] // Rezhim dostupa: минобрнауки.рф/новости/2993/файл/1566/12.12.26-Rasporyazheniye_2190r.pdf.

12. Psikhologiya: Slovar' / pod obshch. red. A.V. Petrovskogo, M.G. Yaroshevskogo. М.: Politizdat, 1990. 494 s.

13. Salamatov, A.A. Innovatsionnyy aspekt sovremennogo nepreryvnogo

obrazovaniya // Professional'nyy proyekt: idei, tekhnologii, rezul'taty. 2014. № 3(16). S. 52–63.

sovremennykh sotsial'no-pedagogicheskikh usloviyakh // V mire nauchnykh otkrytiy. Krasnoyarsk, 2012. № 4.1(28). S. 159-170.

14. Skudareva, G.N. Professional'noye stanovleniye molodogo uchitelya v

L. Vatchenko, D. Gordeeva

South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

RELEVANCE OF MOTIVATIONAL ASPECT OF LABOR ACTIVITY OF PERSONNEL OF THE PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

***Abstract.** In the scientific article, the role of motivation in the work of teachers is updated, and modern methods of motivating the work activity of the personnel of the pre-school educational organization are analyzed.*

***Keywords:** motivation, the way of motivation, motive, need, the role of motivation, incentive, pedagogical worker.*

УДК 159.99

ББК 88

Г.В. Коробицына

Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск, Россия

ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** Статья посвящена изучению причин и последствий профессионального выгорания сотрудников в современной организации. Дано определение синдрому профессионального выгорания, проведен анализ структуры и симптомов выгорания. Представлена классификация факторов, вызывающих эмоциональное выгорание. Предложены меры профилактики профессионального выгорания с учетом влияния различных факторов.*

***Ключевые слова:** эмоциональное выгорание, причины, симптомы, истощение, напряжение, стресс, факторы, диагностика, профилактика, эмоциональная устойчивость, организация труда, сотрудник.*

Известно, что профессиональная сфера «человек-человек», в которой заняты педагоги, психологи, врачи, социальные работники, менеджеры, продавцы и другие специалисты, работающие в сфере межличностного взаимодействия, наиболее подвержены риску профессионального выгорания. Например, сотрудники, работающие в социальной сфере, наиболее часто подвержены риску развития этого синдрома [3]. Такие факторы как: контакт с большим количеством детей и взрослых, попавших

в тяжелую жизненную ситуацию, повышенная ответственность, частое повторение ситуаций, связанных с необходимостью принятия правильного решения в условиях дефицита времени, могут привести к нарушению психического состояния сотрудника, работающего в социальной сфере, снижению оптимального рабочего функционального состояния с развитием у него синдрома «профессионального выгорания».

Решение этой проблемы является очень важным, так как отрица-

тельные последствия профессионального выгорания отражаются на результатах деятельности не только отдельного работника, но и организации в целом.

Строя карьеру в одной области, многие люди сталкиваются с тем, что в какой-то момент работа перестает приносить удовольствие. То, что раньше нравилось теперь стало раздражать. Все это говорит о том, что у сотрудника наступает профессиональное выгорание. В некоторых случаях требуется специальное лечение, способное вернуть человека в нормальное состояние и ликвидировать признаки и причины синдрома.

Синдром «профессионального выгорания» официально признается как часть профессиональной деформации личности [8]. Проблема носит изначально психологический характер. Но очень быстро отрицательный опыт, связанный с профессиональной деятельностью, клиентами, коллегами и другими элементами работы, приводит к сложностям, которые имеют физические проявления.

Среди признаков, которые отмечают у сотрудника, выделяют: усталость, снижение эффективности, отсутствие мотивации к деятельности, повышенная утомляемость, повышенная агрессивность и раздражительность, отсутствие интереса к работе, головная боль,

изменения артериального давления, высокий тонус или наоборот мышечная слабость, тремор рук, появление цинизма, сарказма, неэтичного поведения в отношении с коллегами, партнерами и клиентами.

Профессиональное выгорание обнаружено сравнительно недавно, оно связано с именем американского психиатра Х. Дж. Фрейденберга, который в 1974 году ввел термин «burnout» (англ. сгорание, выгорание) [1]. Еще в начале XX в. об этом заболевании практически ничего не было известно. Сегодня же, мы имеем дело с постоянно увеличивающимся общим количеством людей, у которых наблюдается в состоянии активного развития «профессионального выгорания». Оно характеризуется следующими стадиями. *Первая, начальная.* Сначала эмоции начинают исчезать, или их уровень становится ниже. Сотрудник все больше и больше хочет уйти в себя, в свои воспоминания «о хорошем» или просто побыть в тишине, чтобы никто его не беспокоил. Появляется чувство тревоги и беспокойство, которое может быть связано с любым аспектом жизни.

Вторая стадия выражается по внезапно появляющейся агрессии. Человек критикует людей, часто необоснованно. Он начинает выражать недовольство работой

персонала, подчиненными и поведением неуполномоченных лиц в организации [1]. Агрессия – это психологический способ защиты человека. Несмотря на то, что человек показывает прежние паттерны в поведении, это происходит автоматически. Пропадает интерес к работе, приобретениям новой одежды иногда даже к еде. Такому сотруднику становится сложно находиться в обществе коллег. Он постоянно ищет причины, чтобы не прийти на корпоративное мероприятие, отказаться от выходов в свет. Такие сотрудники часто используют больничный. Это позволяет дольше не приходить на работу.

Вместо того, чтобы делать что-либо по изменению ситуации, люди, у которых развился синдром профессионального выгорания, продолжают загонять себя в угол [4]. Они считают, что они некомпетентные специалисты. Признать это перед другими коллегами не могут. Напротив, они пытаются их унижить и поставить ниже на порядок, как бы показывая свой уровень компетенций.

Эксперты отмечают, что в основном эта проблема касается тех, кто сталкивается со следующими факторами: активное общение с другими людьми, нестабильность в организации, несоответствие личных и корпоративных ценностей,

плохой или неправильное распределение ответственности и полномочий в организации, работать в одежде, цвет или внешний вид которого не совпадают с личными предпочтениями, плохо оборудовано рабочее место, слишком холодно или жарко на рабочем месте и т.д.

Большая часть факторов указывают на наличие сильных стрессов, которые заставляют мобилизоваться организм личности. Исследователи отмечают, что женщины чаще демонстрируют признаки этого состояния. Профессиональное выгорание людей особенно заметно в педагогической, медицинской среде и в области продаж [7]. Если человек выбрал себе работу в подобных условиях, ему нужна профилактика профессионального выгорания.

Чтобы предотвратить и успешно бороться с таким синдромом, вы должны сначала признать его присутствие. Помочь личности могут как специалисты службы управления персоналом, так и близкие родственники. Психологи рекомендуют:

- сменить обстановку на рабочем месте, чтобы создать ощущение новизны, переоборудование должно быть не реже одного раза в шесть месяцев;

- участвовать в спортивных мероприятиях;

– начать хвалить себя. Психология личности требует периодической похвалы, которую работодатели забывают. Поэтому полезно сказать комплименты самому себе;

– научиться делегировать полномочия или поставить вопрос о корректном распределении обязанностей в организации;

– пройти программу обучения;

– сменить свое хобби;

– усовершенствовать коммуникационные навыки, чтобы меньше испытывать стрессов в условиях ежедневных многочисленных диалогов;

– обратиться за помощью к руководителям или коллегам. В ответ вы можете рассчитывать на отпуск, ротацию, изменение функциональности [5].

Наиболее кардинальное вещь, которую могут сделать люди, которые прошли профессиональный выгорание – оставить работу. В конце концов, лечение синдромом иногда требует лекарств и посещения врачей. Даже временное отделение от профессиональной среды позволяет нам по-разному смотреть на ситуацию.

Профессиональное выгорание работников следует учитывать при разработке программ мотивации и других программ управления персоналом в любой организации. Это сохранит человеческий потенциал.

Библиографический список:

1. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. [Электронный ресурс] – СПб.: Питер, 2008. – 336 с. URL: <http://static.my-shop.ru/product/pdf/160/1596898.pdf> (дата обращения: 09.02.2018).

2. Осухова, Н., Кожевникова, В. Профилактика профессионального выгорания [Электронный ресурс] – URL: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200601609> (дата обращения 09.02.2018).

3. Борисова, М.В., Ансимова, Н.П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания [Электронный ресурс] // Ярославский педагогический вестник. – 2011- Т.2 № 2. – С. 212-215. – URL: http://vestnik.yspu.org/releases/2011_2pp/50.pdf (дата обращения 09.02.2018).

4. Орёл, В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Электронный ресурс] – URL: <http://5fan.info/mayfqsasujgrnamer.html> (дата обращения 10.02.2018)

5. Жарикова, А.С. Эмоциональное выгорание у социальных работников [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://do.teleclinica.ru/184332/> (дата обращения 10.02.2018).

6. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. [Электронный ресурс] – URL: http://www.miu.by/kaf_new/mpp/032.pdf (дата обращения – 10.02.2018).

7. Райкова, Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий [Электронный ресурс] – URL: <http://www.moluch.ru/archive/28/3228> (дата обращения 10.02.2018).

8. Сидоров, П. Синдром эмоционального выгорания [Электронный ресурс] – URL: <http://health.mpei.ac.ru/sindrom.htm> (дата обращения 10.02.2018).

**The List of References in Cyrillic
Transliterated into Latin Alphabet:**

1. Vodop'yanova, N. Ye., Starchenkova, Ye. S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika. 2-ye izd. [Elektronnyy resurs] – SPb.: Piter, 2008. – 336 s. URL: <http://static.my-shop.ru/product/pdf/160/1596898.pdf> (data obrashcheniya: 09.02.2018).

2. Osukhova, N., Kozhevnikova, V. Profilaktika professional'nogo vygoraniya [Elektronnyy resurs] – URL: <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200601609> (data obrashcheniya 09.02.2018).

3. Borisova, M.V., Ansimova, N.P. Osnovnyye napravleniya profilaktiki i korrektsii professional'nogo vygoraniya [Elektronnyy resurs] // Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik. – 2011- T.2 № 2. – S. 212-215. – URL: http://vestnik.yspu.org/releases/2011_2pp/50.pdf (data obrashcheniya 09.02.2018).

4. Orol, V.Ye. Fenomen "vygoraniya" v zarubezhnoy psikhologii: empiricheskiye

issledovaniya [Elektronnyy resurs] – URL: <http://5fan.info/mayfsqasujgrnamer.html> (data obrashcheniya 10.02.2018)

5. Zharikova, A.S. Emotsional'noye vygoraniye u sotsial'nykh rabotnikov [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://do.teleclinica.ru/184332/> (data obrashcheniya 10.02.2018).

6. Raygorodskiy D. YA. Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy. [Elektronnyy resurs] – URL: http://www.miu.by/kaf_new/mpp/032.pdf (data obrashcheniya - 10.02.2018).

7. Raykova, Ye. YU. Terapiya i profilaktika professional'nogo vygoraniya u predstaviteley pomogayushchikh professiy [Elektronnyy resurs] – URL: <http://www.moluch.ru/archive/28/3228> (data obrashcheniya 10.02.2018).

8. Sidorov, P. Sindrom emotsional'nogo vygoraniya [Elektronnyy resurs] – URL: <http://health.mpei.ac.ru/sindrom.htm> (data obrashcheniya 10.02.2018).

G. Korobitsyna

South Ural State Humanitarian-Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

**THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF PROFESSIONAL BURNOUT
OF EMPLOYEES IN A MODERN ORGANIZATION**

Abstract. *The article is devoted to the study of the causes and consequences of professional burnout of employees in a modern organization. The definition of the burnout syndrome is given, the structure and symptoms of burnout are analyzed. Classification of factors causing emotional burnout is presented. Proposed measures to prevent professional burnout, taking into account the influence of various factors.*

Keywords: *emotional burnout, causes, symptoms, exhaustion, stress, stress, factors, diagnostics, prevention, emotional stability, work organization, employee.*

УДК 159.99

ББК 88

Н.Н. Цыпышева

Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет
г. Челябинск, Россия

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КАК КЛЮЧЕВОГО ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** Статья посвящена совершенствованию психологического климата как ключевого фактора эффективного развития педагогического коллектива. Психические свойства и состояния членов педагогического коллектива, их настроение, творческий и нравственный микроклимат в группах сотрудников, которые непосредственно взаимодействуют друг с другом, сплоченность, трудовая и управленческая активность сотрудников организации, их психологическая совместимость друг с другом являются ключевыми компонентами благоприятного психологического климата.*

***Ключевые слова:** психологический климат, психологическая совместимость в коллективе, сработанность.*

Психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, которая проявляется в виде общности психологических условий, которые способствуют или препятствуют эффективной совместной деятельности и всестороннему развитию каждого члена в трудовом коллективе [5, с. 112].

Психологическая совместимость в коллективе – это проявление конкретных психологических свойств сотрудников учреждения,

от которых во многом зависит эффективность и результативность выполнения совместной деятельности. Это возможность или невозможность членов коллектива учреждения продуктивным образом осуществлять совместную деятельность, чувствуя себя при этом в комфортных и защищенных условиях.

Сработанность – это согласованность в трудовой деятельности всех участников совместной работы. Ведущий компонент срабо-

танности – поведенческий, который заключается в высокой эффективности взаимодействия, удовлетворенности результативностью выполненной работы и, как следствие, отношениями с коллегами, оптимальные эмоционально-энергетические затраты [8, с. 51].

Для совершенствования психологического климата как ключевого фактора эффективного развития образовательного учреждения, который был бы благоприятным для развития творческого потенциала сотрудников и их эффективной работы, необходимо сначала выявить ряд условий, которыми характеризуется психологический климат коллектива в настоящий момент:

- успешный или неэффективный ход трудовой деятельности;
- система поощрений и наказаний персонала учреждения;
- условия труда и отдыха;
- взаимоотношения вне работы, условия проведения совместного досуга [3, с. 108].

В зависимости от имеющихся условий и характера психологического климата, его воздействие на членов коллектива будет различным – либо положительным: создание творческой атмосферы, мотивация к труду, позитивное настроение, бодрость и уверенность, или, наоборот, отрицательным: угнетающая атмосфера, низкая работо-

способность, стрессы, эмоциональное и творческое, профессиональное выгорание.

Совершенствование психологического климата педагогического коллектива возможно при следующих условиях:

- готовность к непрерывной педагогической инновационной деятельности;
- возможность принятия нестандартных решений;
- проявление инициативности и активности;
- готовность к постоянному повышению квалификации, повышению уровня своего образования и профессионализма [7, с. 121].

Нельзя надеяться на то, что необходимый социальный климат в коллективе возникнет стихийным образом, его надо сознательно формировать, развивать и совершенствовать.

Для формирования благоприятного психологического климата, необходимо, во-первых, комплектовать коллектив с учетом психологической совместимости сотрудников.

В зависимости от целей работы в коллективе, необходимо объединять различные типы поведения людей. Группа будет работоспособной, если соберутся люди, хорошо выполняющие указания, и люди, умеющие руководить, то есть явные лидеры и их подчиненные.

Во-вторых, необходимо соблюдение служебного этикета, в том числе соблюдения дресс-кода во внешнем виде.

Особое место в совершенствовании психологического климата занимают социально-психологические методы, применение которых способствует выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия. К таким методам относятся следующие: личный пример руководителя, тренинг, деловая игра, метод убеждения и т.п.

Психологическая совместимость членов коллектива, то есть благоприятное сочетание личностных свойств работников, обеспечивает эффективность совместной деятельности и индивидуальную удовлетворенность каждого сотрудника.

Психологическая совместимость проявляется в таких личностных характеристиках, как взаимопонимание, взаимоприемлемость, сочувствие, сопереживание членов коллектива друг другу.

Личная психологическая совместимость классифицируется на два вида: психофизиологическую и психологическую.

Для психофизиологической совместимости характерны такие индивидуальные характеристики сотрудников, как выносливость, скорость мышления, особенности восприятия, внимания. Все эти ка-

чества необходимо учитывать при распределении физических и психологических нагрузок в ходе выполнения отдельных видов работ [8, с.112].

Таким образом, формирование психологического климата в коллективе состоит из нескольких составляющих. В первую очередь, это образование межличностных, межгрупповых, как вертикальных, так и горизонтальных связей. Большую роль в эффективном налаживании данных связей играет руководитель учреждения. Он должен уметь установить не только обратную связь со всеми звеньями управления, но и отслеживать вертикальные связи. Общность целей администрации учреждения и персонала также является необходимым условием для формирования благоприятного психологического климата.

На людей, которые составляют коллектив профессионалов, оказывают воздействие определенные социально-психологические закономерности. Без знания данных закономерностей, руководителю сложно эффективно управлять людьми, мобилизовать сотрудников на творческое решение педагогических задач. Поэтому каждый руководитель должен знать социально-психологическую структуру коллектива и социально-психологические закономерности,

действующие в формальных и неформальных группах его сотрудников [6, с.108].

Таким образом, руководитель должен не столько управлять, сколько формировать максимально благоприятный психологический климат для того, чтобы каждый работник сам стремился активно участвовать в управлении делами организации. Другими словами, он должен создавать систему психологических, духовных, материальных стимулов, которые побуждают каждого работника к творчеству, отстаиванию интересов организации в целом, которая, в свою очередь, стремится удовлетворить личный интерес каждого члена коллектива [2, с.55].

Таким образом, совершенствование психологического климата организации является важнейшим фактором успешного ее развития.

Формирование и совершенствование социально-психологического климата - это постоянная практическая задача руководителя организации. Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть возможные и непредвиденные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива.

Библиографический список:

1. Аверин, В.А. Психология личности. Учебное пособие / В. А. Аверин. – СПб., 2014. – 500 с.
2. Бабанский, Ю.К. Педагогическая наука и творчество учителя / Ю.К. Бабанский // Российская педагогика. 2017. – № 2. С.55-83.
3. Белкин, А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А.С. Белкин. – Челябинск, 2014. – 120 с.
4. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей // Учеб. Пособие / Д.Б. Богоявленская. – М.: Академия, 2015. – 320 с.
5. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М., 2014. – 560 с.
6. Демцура, С.С., Гордеева, Д.С. Цена труда и инвестиции в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия / С.С. Демцура // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017 – Т. 6. – № 1 (18). – С. 65-68.
7. Демцура, С.С., Рябчук, П.Г., Гордеева, Д.С. Проблемы и задачи опережающего управления в сфере реализации образовательных услуг / С.С. Демцура // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 47-51.
8. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М., 2016. – 654 с.
9. Страхова, О.А. Управление персоналом и эффективность предприятий / О.А. Страхова. – М.: Наука, 2016. – 554 с.
10. Филиппов, Ф.Р. Управление - это наука и искусство/ Ф.Р. Филиппов. – М.: Республика, 2014. – 351 с.
11. Харламов, И.Ф. О педагогическом мастерстве, творчестве и новаторстве / И.Ф. Харламов // Педагогика, 2014. – 554 с.

**The List of References in Cyrillic
Transliterated into Latin Alphabet:**

1. Averin, V.A. Psikhologiya lichnosti. Uchebnoye posobiye / V. A. Averin. – SPb., 2014. – 500 s.
2. Babanskiy, YU.K. Pedagogicheskaya nauka i tvorchestvo uchitelya / YU.K. Babanskiy // Rossiyskaya pedagogika. 2017. – № 2. S.55-83.
3. Belkin, A.S. Kompetentnost'. Professionalizm. Masterstvo / A.S. Belkin. – Chelyabinsk, 2014. – 120 s.
4. Bogoyavlenskaya, D.B. Psikhologiya tvorcheskikh sposobnostey // Ucheb. Posobiye / D.B. Bogoyavlenskaya. – M.: Akademiya, 2015. – 320 s.
5. Vilyunas, V.K. Psikhologicheskiye mekhanizmy motivatsii cheloveka / V.K. Vilyunas. – M., 2014. – 560 s.
6. Demtsura, S.S., Gordeyeva, D.S. Tsena truda i investitsii v professional'no-kvalifikatsionnoye razvitiye sotrudnikov predpriyatiya / S.S. Demtsura // Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravleniye. – 2017 – T. 6. – № 1 (18). – S. 65-68.
7. Demtsura, S.S., Ryabchuk, P.G., Gordeyeva, D.S. Problemy i zadachi ope-rezhayushchego upravleniya v sfere realizatsii obrazovatel'nykh uslug / S.S. Demtsura // Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya. 2017. T. 6. № 2 (19). S. 47–51.
8. Kovalev, V.I. Motivy povedeniya i deyatelnosti / V.I. Kovalev. – M., 2016. – 654 s.
9. Strakhova, O.A. Upravleniye personalom i effektivnost' predpriyatiy / O.A. Strakhova. – M.: Nauka, 2016. – 554 s.
10. Filippov, F.R. Upravleniye – eto nauka i iskusstvo / F.R. Filippov. – M.: Respublika, 2014. – 351 s.
11. Kharlamov, I.F. O pedagogicheskom masterstve, tvorchestve i novatorstve / I.F. Kharlamov // Pedagogika, 2014. – 554 s.

N. Tsypysheva

South Ural State Humanitarian Pedagogical University
Chelyabinsk, Russia

**IMPROVEMENT OF PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A KEY FACTOR
FOR EFFECTIVE LEADERSHIP IN MODERN ORGANIZATIONS**

***Abstract.** The article is devoted to the improvement of the psychological climate as a key factor in the effective development of the pedagogical collective. Mental properties and conditions of the members of the pedagogical collective, their mood, creative and moral microclimate in groups of employees who interact directly with each other, cohesion, labor and managerial activity of the organization's employees, their psychological compatibility with each other are key components of a favorable psychological climate.*

***Keywords:** psychological climate, psychological compatibility in the team, harmony.*

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 81-23

ББК 80/84

А.Р. Копачева, В.Э. Матюш

Челябинский государственный университет

г. Челябинск, Россия

ЗАИМСТВОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ИТАЛЬЯНСКОМ ЯЗЫКЕ КАК ОТРАЖЕНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются причины и области заимствования лексики иностранного происхождения в словарном составе итальянского языка, а также процесс её усвоения и результаты межкультурного взаимодействия.*

***Ключевые слова:** англицизмы, галлицизмы, заимствование, словарный состав итальянского языка.*

В современной социолингвистической ситуации в мире, характеризующейся стремительным развитием межкультурной коммуникации в различных сферах человеческой деятельности, проблема изучения заимствования слов представляется одной из самых актуальных, сложных и интересных.

Заимствование представляет собой процесс переноса слов из одного языка в другой, их последующую адаптацию системой языка-реципиента и их преобразование согласно его нормам.

Причины заимствования слов и оборотов в разные исторические периоды формирования и развития

лексико-семантической системы любого языка различны:

1) отсутствие соответствующего понятия в когнитивной базе языка-рецептора;

2) отсутствие соответствующего (более точного) наименования в языке-рецепторе;

3) обеспечение стилистического (эмфатического) эффекта. Эмфатическая функция может быть обусловлена и омофонией, соединяющей межъязыковые смыслы;

4) выражение позитивных или негативных коннотаций, которыми не обладает эквивалентная единица в языке-реципиенте [2, с. 132].

В результате межкультурных контактов нередко случается так, что лексическая единица, изначально образованная в одном языке и активно используемая носителями языка многие годы, может быть замещена иностранным эквивалентом и, как следствие, выйти из употребления.

Вначале заимствуемое слово входит в систему языка-рецептора как непривычное название («слово-вещь») и несёт информацию о жизни и быте своего народа, затем оно перерастает в слово-идею, отражающее вехи на пути развития международных контактов, отмечающие ступени развития его культуры, науки, передовой мысли [1, с. 4].

Так, первые английские заимствования в словарном составе итальянского языка появились в конце XVIII – начале XIX вв., благодаря появлению газет и росту популярности в Италии романов Вальтера Скотта (Walter Scott) и Джеймса Фенимора Купера (James Fenimore Cooper), переведённых изначально с французского языка. Например: *antidiluviano* – допотопный; *autobiografia* – автобиография; *gentleman* – джентльмен; *inflazione* – инфляция; *sceriffo* (изначально арабизм) – шериф и др.

Обогащение словарного состава итальянского языка лексикой английского происхождения про-

должается и в XIX–XX вв., принимаемая всё большие масштабы. Повышенный интерес к культуре Великобритании и США объясняется их лидирующими позициями на политической карте мира.

Большая часть англицизмов, или, точнее, англо-американизмов, вошла в итальянский язык после Второй мировой войны. По словам Ивана Пакканьелла (Ivano Pascagnella), профессора Падуанского университета, занимающегося проблемами исторического и современного языкознания, многие из этих англицизмов уже прочно укоренились в итальянской лексике и используются повсеместно носителями итальянского языка всех возрастов. Например: *jeans* – джинсы; *killer* – убийца; *kit* – комплект, набор; *partner* – партнёр, *scout* – скаут [3, с. 28].

В настоящее время царит эра технологий, которая всё чаще обращается к терминологии английского языка, который, бесспорно, стал языком международного общения: в газетах, рекламе, средствах массовой информации мы постоянно можем встретить английские слова. Количество людей, владеющих этим языком постоянно увеличивается.

Носители итальянского языка активно употребляют заимствованные термины вне зависимости от стиля коммуникации: в повседнев-

ной речи, в процессе делового общения, в печатных изданиях, средствах массовой информации и рекламе. Наиболее частые заимствования приходят из терминологии английского и французского языков в области точных наук, компьютерных технологий, юриспруденции, экономики, кулинарии, моды.

По мнению Claudio Marazzini (Клаудио Мараццини), президента l'Accademia della Crusca (Академия делла Круска), главной причиной заимствования английских терминов заключается в том, что масштабное внедрение англицизмов в итальянский язык происходит вследствие глобализации.

Самые недавние заимствования, пришедшие в итальянский язык из английского – терминология, используемая в информационных технологиях.

Так, в итальянской газете *La Repubblica* в рубрике *Technologia* можно встретить следующие англицизмы: *computer* – компьютер; *mouse* – компьютерная мышь; *display* – экран; *driver* – вид компьютерного программного обеспечения, *хехох* – ксерокс и др. [5, с. 7].

Многие популярные заимствования в настоящее время находятся в избытке, этот факт напрямую связан с тем, что язык-реципиент (итальянский) уже обладает альтернативными лексическими единицами по отношению к экзотическому тер-

мину. Так, в газете «*Il Corriere della sera*» мы нашли следующие эквиваленты: *show* (англ.) > *spettacolo* (ит.) – шоу; *baby-sitter* (англ.) > *bambinaia* (ит.) – няня; *manager* (англ.) > *dirigente* (ит.) – управляющий; *week-end* (англ.) > *fine settimana* (ит.) – выходные; *rating* (англ.) > *gradatoria* (ит.) – рейтинг.

Профессор нескольких итальянских университетов (Венеции, Рима, Милана, Турина) Аннамария Теста (*Annamaria Testa*) посвятила серию публикаций, посвящённых английским заимствованиям в итальянском языке, которые вызвали невероятный интерес итальянских интернет-пользователей.

Проблема, так взволновавшая не только лингвистов, но и общественность, заключается в том, что в итальянский язык систематически проникает огромный поток слов английского происхождения. Однако исследователи выступают не против таких заимствований, которые обозначают термины, не имеющие эквивалентов в итальянском, например, *computer* (компьютер), но заявляют об исключительной необходимости сокращения избыточных заимствований, навязывающих понятия и ценности иноязычной, чужой культуры итальянскому языку, который из-за этого иронично называют *italiese* (итальяезе) / *itanglese* (итанглезе) / *itangliano* (итангльяно). И в самом

деле, некоторые заголовки статей итальянской газеты *La Stampa* практически полностью состоят из англицизмов. Например:

«Ecco l'outfit più cool secondo i top trend» – вот самый классный наряд согласно последним тенденциям;

«Critics' Choice Television Award 2014: trionfano *Breaking Bad*, *Fargo* e *Orange is the New Black*» – Выбор критиков Телевизионной Премии 2014: побеждают «Во все тяжкие», «Фарго» и «Оранжевый – хит сезона»;

«Facebook Slingshot l'anti-Snapchat di Zuckerberg: Rilasciata l'app per conversazioni flash. Su cui Fb conta per recuperare l'utenza "teen"» – Рывок Фейсбука – анти-снэпчат от Цукерберга: выходит в свет приложение для моментального обмена сообщениями. С его помощью Фейсбук рассчитывает вновь привлечь подростков» [6].

Стоит отметить, что в состав современного итальянского языка входят многочисленная заимствованная лексика не только английского (англицизмы), но и французского или галльского происхождения (галлицизмы).

Впервые галлицизмы появились в словарном составе итальянского языка в 774 г., в год завоевания Карлом Великим Павии на Севере Италии. Однако следы франкофонов не исчезают и с приходом

норманнских племён, которые продолжают говорить на французском языке. Пилигримы, крестоносцы, простые торговцы, основание монашеских орденов первой половине XI в. в 1000–1300 гг., а также престиж французской и провансальской литературы объясняют его распространение по всей Италии.

Так, благодаря тесным взаимоотношениям между Италией и Францией в определённые исторические периоды, их культуры переплетаются и оказывают взаимное влияние.

Итальянцы той эпохи очень часто руководствовались французскими моделями, начиная от феодальных отношений, заканчивая рыцарством и литературными шедеврами, написанными на независимых престижных языках Севера (*langue d'oïl*, язык ойль) и Юга Франции (*langue d'oc*, окситанский язык).

На протяжении XVIII в. присутствие французского языка вновь становится ощутимым благодаря навязыванию галлов идей эпохи Просвещения. Так, в активный словарный состав итальянцев входят слова и понятия из области философии, экономики, дипломатии, юриспруденции, военного дела, строительства, кулинарии, моды.

Из области искусства в лексический состав итальянского языка вошли следующие понятия: *ballet*

(фр.) > baletto (ит.) – балет; fouetté (фр.) > fuete (ит.) – фуэтэ; calembour (фр.) > calembour (ит.) – каламбур, игра слов; entracte (фр.) > entracte (ит.) – антракт и др.

Среди терминов, принадлежащих сфере моды относят: décolleté (фр.) > décolleté (ит.) – декольте, глубокий вырез; défilé (фр.) > défilé (ит.) – дефиле, показ; macramé (фр.) > macramé (ит.) – макраме (искусство плетения узелками) и др.

Помимо узкоспециализированной терминологии, итальянский язык заимствовал из французского устойчивые словосочетания без уподобления грамматическим требованиям языка-реципиента. Например: *c'est la vie* (фр.) – такова жизнь; *comme ci, comme ça* (фр.) – так себе; *tête-à-tête* (фр.) – наедине, с глазу на глаз; *voilà* (фр.) – вот и др.

Исследование заимствований в итальянском языке показало, что многие современные иностранные термины попадают в язык благодаря результатам глобализации, в частности, посредством сети Интернет и прессы.

Изменения лексического состава итальянского языка чаще всего обусловлены влиянием внешних факторов: геополитической обстановки, взаимодействием с другими государствами, культурными тенденциями, популярными течениями в определённых сферах жиз-

недеятельности (например, моде и кулинарии).

Следует отметить, что процесс заимствования имеет как положительную, так и отрицательную стороны. С одной стороны, он способствует обогащению языка, а с другой, делает лексический состав заимствующего языка более унифицированным, что приводит к потере идентичности данного языка.

Библиографический список:

1. Баранова, Т.В. Русский язык как рецептор и источник лексических заимствований [Текст] : дис. ... кандидата филол. наук : 10.02.01, 10.02.19 – Теория языка / Татьяна Викторовна Баранова. – Орёл, 2003. – С. 4.
2. Брейтер, М. А. Англицизмы в русском языке: история и перспективы: Пособие для иностранных студентов-русистов / М.А. Брейтер. Владивосток: изд-во «Диалог», 2005. С.132-135.
3. Ivano Paccagnella. Avviamento alla Storia della lingua italiana [Электронный ресурс] //Yumpu. URL : maldura.unipd.it. (дата обращения: 26.02.2018).
4. Il Corriere della sera [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.corriere.it/> (24.02.2018).
5. aime d'Alessandro. Il mouse muore a 40 anni, un dito comanda il PC [Электронный ресурс]. – URL:, http://www.repubblica.it/2008/11/sezioni/scienza_e_tecnologia/mouse-quaranta/mouse_quaranta/mouse-quaranta.html (дата обращения: 24.02.2018).
6. La Stampa [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.lastampa.it/> (дата обращения: 1. 03. 2018)

**The List of References in Cyrillic
Transliterated into Latin Alphabet:**

1. Baranova, T.V. Russkiy yazyk i istochnik leksicheskikh zaimstvovaniy [Tekst] : dis. ... kandidata filolog. nauk : 10.02.01, 10.02.19 – Teoriya yazyka / Tatyana Viktorovna Baranova. – Oryol, 2003. – S. 4.

2. Breyter M.A. Anglizismy v russkom yazyke: istoriya i perspektivy: Posobiye dlya inostrannykh studentov-rusistov. Vladivostok: izd-vo «Dialog», 2005. S. 132-135.

3. Ivano Paccagnella. Avviamento alla Storia della lingua italiana [Elektronnyy

resurs] //Yumpu. URL : maldura.unipd.it (data extracted on 26/02/2018).

4. Il Corriere della sera [Elektronnyy resurs]. – URL : <http://www.corriere.it/> (data extracted on: 04/02/2018)

5. Jaime d'Alessandro. Il mouse muore a 40 anni, un dito comanda il PC [Elektronnyy resurs]. – URL : http://www.repubblica.it/2008/11/sezioni/scienza_e_tecnologia/mouse-quaranta/mouse-quaranta/mouse-quaranta.html (data extracted on: 24/02/2018)

6. La Stampa [Tekst] Elektronnoye izdaniye URL : <http://www.lastampa.it/> (data extracted on: 1/03/2018)

A. Kopacheva, V. Matyush

Chelyabinsk State University

Chelyabinsk, Russia

**LOAN-WORDS IN THE MODERN ITALIAN LANGUAGE AS A REFLECTION OF
INTERCULTURAL INTERACTIONS**

***Abstract.** This article examines the reasons of linguistic borrowing and the types of the adopted lexical units in the vocabulary of the Italian language, the process and the forms of its assimilation, the results of cross-cultural communication.*

***Keywords:** anglicisms, gallicisms, loan-words, linguistic borrowing, Italian language vocabulary.*

ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНОМ ЖУРНАЛЕ**«Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты»**

Периодический научный журнал **«Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты»** зарегистрирован в качестве самостоятельного средства массовой информации Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (свидетельство ПИ № ФС77-43085 от 20.12.2010 г.). Учредителем журнала является Общество с ограниченной ответственностью «Профессиональный проект» (г. Москва), с участием учреждения Российской академии образования «Институт семьи и воспитания» (г. Москва). Периодичность издания журнала – четыре раза в год.

Основной целью журнала является научно-информационное обеспечение процесса создания и внедрения инновационных технологий в области гуманитарных наук.

Журналу присвоен международный индекс ISSN, рассылается по основным библиотекам России и зарубежья.

Журнал включен в национальную базу данных "Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)/Договор от 5 марта 2012 года № 68-03/2012. Полные тексты публикаций в открытом доступе размещены на платформе eLIBRARY.RU.

Журнал включен в подписной каталог «Почта России» (подписной индекс 24119).

Структура журнала включает следующие рубрики:

1. Педагогические науки
2. Психологические науки
3. Экономические науки
4. Социологические науки
5. Философские науки
6. Юридические науки
7. Филологические науки
8. Исторические науки

Адрес редакции журнала: 454008, г. Челябинск, ул. Краснознамённая, 42, оф. 100, ООО «Профессиональный проект», тел. +7 (351) 727-00-14; +7 (351) 790-08-13.

Ответственный редактор журнала – Гребенщикова Александра Вячеславовна (aleksa151@gmail.com).

Сайт научного журнала <http://profipro.ru/journal/>

Стоимость публикации, включающая редакционные и почтовые услуги по пересылке журнала авторам, составляет **200 руб. за 1 страницу** печатного текста (в стоимость включается 1 печатный экземпляр журнала для автора (ов) статьи). Стоимость второго и последующих экземпляров составляет 300 руб. за 1 экземпляр.

Статьи аспирантов очной формы обучения публикуются в журнале бесплатно при наличии квоты на публикацию статей.

В случае выборки квоты публикации в текущий номер автору будет предложено опубликовать статью в следующем номере журнала. Для подтверждения статуса аспиранта в адрес редакционной коллегии журнала вместе со всеми документами должна быть предоставлена справка из отдела аспирантуры, подтверждающая форму обучения, с указанием срока его окончания.

ПРИЕМ СТАТЕЙ В СБОРНИК

№1 2018 г. – ДО 15 МАРТА 2018 г.

№2 2018 г. – ДО 15 ИЮНЯ 2018 г.

№3 2017 г. – ДО 15 СЕНТЯБРЯ 2018 г.

№4 2018 г. – ДО 15 ДЕКАБРЯ 2018 г.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ТЕКСТА СТАТЬИ:

1. **Сведения обо всех авторах** (фамилия, имя, отчество, полное название научного или учебного учреждения, город и страна) на русском и английском языках. Фамилии авторов статьи размещаются в алфавитном порядке.

2. **Название статьи** на русском и английском языках.

3. **Аннотация** (до 300 знаков) на русском и английском языках.

4. **Ключевые слова** (4–8 слов/словосочетаний) на русском и английском языках.

5. *Требования к формату текста статей:*

- текстовый редактор Microsoft Word
- шрифт Times New Roman 14 кегль;
- полуторный междустрочный интервал;
- поля: – 2 см.;
- объем рукописи не менее 6 и не более 15 листов.

Ссылки (на литературу) печатаются внутри статьи в квадратных скобках после цитаты, выделенной кавычками (сначала указывается номер источника, а затем, после запятой – номер страницы, например: [1, с. 105].

Сноски на разные литературные источники без указания страниц, например: [2; 6; 18; 28].

В тексте допускаются рисунки, таблицы и формулы. Цвет рисунков – черно-белый. Размер текста на рисунках и в таблицах 12 пт.

Рисунки должны быть сгруппированы. Подрисуночные надписи и названия рисунков выполняются шрифтом «Times New Roman Cyr» 14 пт. Подписи к рисункам выполняются под рисунком следующим образом: слово «Рис.» (пробел), номер рисунка цифрами, тире, пробел, название с большой буквы (без точки в конце предложения), например,

Рис. 1– Виды придаточных предложений

Таблицы представляются по форме: слово «Таблица» в правом верхнем углу без отступа (пробел), номер таблицы цифрами (если их более одной), название с большой буквы на следующей строке, например,

Таблица 1

Виды придаточных предложений

Ниже следует таблица. Размеры ячеек и таблицы в целом следует по возможности минимизировать. Текст таблице не должен быть меньше 10 кегль.

Формулы должны быть набраны в формульном редакторе Microsoft Equation 3.0 и ниже со следующими установками: обычный индекс – 14, крупный индекс – 9, мелкий индекс – 7, крупный символ – 18, мелкий символ – 12. Математические символы в формулах и уравнениях, подстрочные и надстрочные индексы в тексте статьи и на рисунках набираются шрифтом Times New Roman 12 кгл. Каждое уравнение (если уравнение занимает несколько строк, то каждая строка в отдельности) набирается в том же, что и текст, редакторе или оформляется в виде не содержащей незаполненных полей отдельной вставки с выравниванием по центру.

6. Библиографический список располагается в алфавитном порядке и приводится 12 кеглем в конце текста статьи. Библиографический список оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.05-2008. «Библиографическое описание документов». За библиографическим списком на русском языке следует **транслитерированный библиографический список**. Для его создания вы можете воспользоваться сервисом Goggle переводчик > транслитерация.

Пример оформления статьи (см. Прил. 1).

Материалы, не соответствующие указанным требованиям, не рассматриваются.

ПОРЯДОК ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ:

Редакционной коллегией журнала принимаются к рассмотрению только оригинальные, ранее нигде не публиковавшиеся статьи на русском и английском языках.

Статьи, предлагаемые к публикации в журнале, проходят обязательное рецензирование. Редакционный совет принимает решение о публикации статьи на основании рецензии, подготовленной специалистом в данной предметной области, имеющим ученую степень. Редакционный совет оставляет за собой право отклонить статью или возвратить её на доработку.

Для публикации материалов в редакцию журнала передается в электронном виде рукопись статьи, сведения об авторах, копия квитанции.

Рукопись статьи. В электронном варианте каждая статья должна быть в отдельном файле. В имени файла укажите фамилию первого автора и номер рубрики, например, Петров_рубрика_2

Сведения об авторах требуется оформить по образцу (прил. 1) и **разместить в файле со статьей перед заголовком статьи.**

Сведения об авторе должны содержать ФИО (полностью), место работы (должность, кафедра учреждение, без сокращений), ученая степень, ученое звание, адрес электронной почты, адрес для рассылки с индексом, контактный телефон, название рубрики, требуемое количество экземпляров журнала, сумму и дату оплаты.

Статью необходимо отправить по адресу **profiii.pro@gmail.com**. При получении материалов, оргкомитет в течение двух дней отправляет в адрес автора письмо о получении материалов. Авторам, отправившим материалы по электронной почте и не получившим подтверждения об их получении, **просьба продублировать заявку** по адресу **aleksa151@gmail.com**.

После получения второго письма о том, что ваши материалы приняты к публикации, авторам предлагается осуществить оплату публикации в соответствии с тарифами и объемом статьи и выслать в редакцию копию квитанции об оплате.

Копия квитанции высылается в отсканированном виде или в виде цифровой фотографии. В имени файла с отсканированной квитанцией укажите фамилию первого автора и слово «квитанция» (например, Петров_квитанция).

Банковские реквизиты для оплаты:

ПОЛУЧАТЕЛЬ ПЛАТЕЖА: **ООО «Профессиональный проект»**

ИНН **7723899382** КПП **772301001**

СЧЕТ ПОЛУЧАТЕЛЯ: **40702810900000114711**

УЧРЕЖДЕНИЕ БАНКА: в Банк ВТБ 24 (публичное акционерное общество)

БИК **044525745** КОР./СЧ. **30101810345250000745**

(в квитанции указать «За публикацию в журнале «Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты»).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Пример оформления статьи

Иванов Иван Иванович, доцент кафедры немецкого языка Челябинского государственного университета, кандидат филологических наук, доцент, г. Челябинск, Россия, ivan@mail.ru

Название рубрики, в которой будет размещена статья: Педагогика

Требуемое количество экземпляров: 1

Адрес для рассылки журнала: 454100, Россия, г. Челябинск, ул. Ленина, д. 3, кв. 1
Тел.: 89027345687

Сумма и дата оплаты: 1200 руб, 12.12. 13

Даю согласие на обработку своих персональных данных

Подпись участника _____ / _____ /

И.И. Иванов (14 шрифт, 1,5 интервал)

Челябинский государственный университет

г. Челябинск, Россия

**ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА**

Аннотация. Текст аннотации на русском языке нежирным курсивом.

Ключевые слова: Ключевые слова на русском языке нежирным курсивом.

Текст статьи (отступ 1см, 14 шрифт, 1,5 интервал, выравнивание по ширине)

Библиографический список: (12 шрифт)

1. Головин, А.Ю., Горячева, Е.М. Правовая культура в России / А.Ю. Головин, Е.М. Горячева // Правовые культуры: история, эволюция, тенденции развития. – М.: Наука, 2003. С. 120-129.

Библиографический список составляется **в алфавитном порядке!**

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet: (12 шрифт)

1. Golovin, A.YU., Goryacheva, Ye.M. Pravovaya kul'tura v Rossii / A.YU. Golovin, Ye.M. Goryacheva // Pravovyye kul'tury: istoriya, evolyutsiya, tendentsii razvitiya. – M.: Nauka, 2003. S. 120-129.

I. Ivanov (12 шрифт)

Chelyabinsk State University

Chelyabinsk, Russia

**INFLUENCE OV MOTIVATION ON PROFESSIONAL ACTIVITY
OF THE SPECIALISTS**

Abstract. Текст на английском языке нежирным курсивом.

Keywords: Слова на английском языке нежирным курсивом.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Бижанова Айжан Умурзаковна, магистрант Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск, Россия, aenhik@mail.ru.

Вавилов Алексей Михайлович, врио начальника отдела обучения педагогического персонала Государственного автономного учреждения культуры «Московское агентство организации отдыха и туризма», Россия, г. Москва, AVavilov@mosgortur.ru

Ватченко Лариса Салимчановна, магистрант Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск, Россия, vatchenkolarisa@mail.ru.

Волынец Андрей Николаевич, педагог-организатор Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования города Москвы «Центр патриотического воспитания и школьного спорта», доцент кафедры медицины и безопасности жизнедеятельности Московского педагогического государственного университета, кандидат военных наук, г. Москва, Россия, anvolynets@mail.ru

Гордеева Дарья Сергеевна, доцент кафедры экономики, управления и права Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (ЮрГГПУ), кандидат педагогических наук, г. Челябинск, Россия, gordeeva.darya@mail.ru

Копачева Александра Романовна, доцент кафедры романо-германских языков и межкультурной коммуникации Челябинского государственного университета, кандидат филологических наук, доцент, г. Челябинск, Россия, koral2020@rambler.ru

Коробицына Гульмира Васильевна, магистрант Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск, Россия, gulya.korobicyna@mail.ru

Матюш Виолетта Эдуардовна, студент Челябинского государственного университета, г. Челябинск, Россия, violettamat@mail.ru

Панчева Элла Михайловна, магистрант Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск, Россия, ella.pan@mail.ru

Рунов Сергей Сергеевич, менеджер отдела обучения педагогического персонала Государственного автономного учреждения культуры «Московское агентство организации отдыха и туризма», кандидат педагогических наук, доцент, Россия, г. Москва, SRunov@mosgortur.ru

Хамиди Мухаммед Эмин, аспирант кафедры педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Южно-уральского государственного гуманитарно-педагогического университета», г. Челябинск, Россия, eminhamidi@gmail.com

Цыпышева Нина Николаевна, магистрант Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск, Россия, cypysheva1980@mail.ru

Научное издание

**Профессиональный проект:
идеи, технологии, результаты**

Научный журнал
№ 1 (30), 2018

Главный редактор *Артем Аркадьевич Саламатов*
Ответственный редактор *Александра Вячеславовна Гребенищикова*

Издательство «Фартекс»
454048, г. Челябинск, ул. Доватора, 27
E-mail: aleksa151@gmail.com

ISSN 2221-254X

Объем 4,5 уч.-изд. л.
Тираж 1000 экз.
Формат 200x259

Сдано в набор 25.03.2018 г.
Подписано к печати 29.03.2018 г.
Бумага типографская

Цена договорная
Заказ № 121

Отпечатано с готового оригинала-макета
в типографии ООО «Полиграф-Мастер»
454004, ул. Академика Королева, 26
тел/факс: (251) 281-01-37 (64, 65, 66)
E-mail: p.master@bk.ru