

УЧРЕДИТЕЛЬ:  
ФГБОУ ВО «Уральский  
государственный педагогический  
университет»

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:  
И. А. Ларионова,  
доктор педагогических наук,  
профессор

ЗАМЕСТИТЕЛЬ  
ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА:  
В. А. Дегтерев,  
доктор педагогических наук,  
профессор

ОТВЕТСТВЕННЫЙ РЕДАКТОР:  
А. В. Коротун,  
кандидат педагогических наук,  
доцент

АДРЕС РЕДАКЦИИ:  
Екатеринбург,  
пр. Космонавтов, 26, каб. 149

Тел.: (343) 235-76-81  
Факс: (343) 336-13-50

E-mail: s-h\_vestnik@rambler.ru

Периодичность – 4 раза в год

Электронная версия журнала  
размещена на сайте:  
isobr.uspu.ru

Журнал зарегистрирован  
Министерством РФ по делам  
печати, телерадиовещания  
и средств массовых  
коммуникаций от 24.01.2011 г.

Свидетельство о регистрации  
ПИ № ФС 77-43737

Зарегистрирован  
Международным центром  
стандартной нумерации  
серийных изданий  
ISSN 2307-6308

При перепечатке материалов  
ссылка на журнал и авторов  
обязательна

## СОДЕРЖАНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА ..... 3

### ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ

**Баразгова Е. С., Попова О. И.** К вопросу о будущем гуманитарного образования: анализ сигналов рынка (анализ результатов пилотажного исследования в Екатеринбурге–2016) ..... 5

**Дегтерев В. А., Ларионова И. А.** Зарубежный опыт практикоориентированной профессиональной подготовки специалистов социальной сферы ..... 12

**Дудина М. М., Кислинская О. В., Хаматнуров Ф. Т.** Формирование методической компетентности студентов приемами редуктивной технологии обучения ..... 19

**Муратова А. С.** Использование различных типов медиа в обучении: создание благоприятной среды для само- и взаимообучения на межпредметном уровне ..... 24

**Химичева С. А.** Ситуация успеха в развитии отношений сотрудничества в учебной деятельности при изучении иностранного языка ..... 27

### РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

**Ахмерова Н. М.** Волонтерская деятельность как фактор социализации детей групп риска ..... 31

**Ибатуллин В. Ф., Зиятдинова Ф. Н.** Влияние социальных сетей на формирование ценностных ориентиров современной молодежи ..... 39

### МЕНЕДЖМЕНТ

**Сунцова А. О.** Управленческое консультирование по снижению рисков организации от деструктивного поведения персонала ..... 44

**Хабонен Ю. В.** Кайдзен как модель организационного поведения персонала ..... 49

### ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ИСТОРИЯ

**Ефремова У. П.** Библиотечное дело «общества уральских горных техников» (ОУГТ) ..... 53

### ПРОЕКТЫ

Сообщество объединенных международников ..... 57

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ ..... 58

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ ..... 60

# ВЕСТНИК СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

## НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

---

---

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Артамонова Е. И.	доктор педагогических наук, профессор	Москва, Россия
Белкин А. С.	доктор педагогических наук, профессор	Екатеринбург, Россия
Галагузова М. А.	доктор педагогических наук, профессор	Екатеринбург, Россия
Козыбай А. К.	доктор педагогических наук, профессор	Алматы, Казахстан
Маврина И. А.	доктор педагогических наук, профессор	Омск, Россия
Мардахаев Л. В.	доктор педагогических наук, профессор	Москва, Россия
Маркович В. В.	кандидат исторических наук, доцент	Курск, Россия
Мустаева Ф. А.	доктор социологических наук, профессор	Магнитогорск, Россия
Пак Л. Г.	доктор педагогических наук, профессор	Оренбург, Россия
Пугачева Н. Б.	доктор педагогических наук, профессор	Казань, Россия
Расчетина С. А.	доктор педагогических наук, профессор	Санкт-Петербург, Россия
Стейнов Л.	доктор философии, профессор	Копенгаген, Дания
Шарин В. И.	доктор экономических наук, профессор	Екатеринбург, Россия

### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Анисимова А. В.	кандидат педагогических наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Байлук В. В.	доктор философских наук, профессор	Екатеринбург, Россия
Грибан И. В.	кандидат исторических наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Дегтерев В. А.	доктор педагогических наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Зыскина М. А.	кандидат медицинских наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Иваненко М. А.	кандидат педагогических наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Коротун А. В.	кандидат педагогических наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Попп И. А.	кандидат исторических наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Тагильцева Ю. Р.	кандидат филологических наук, доцент	Екатеринбург, Россия
Шрамко Н. В.	кандидат педагогических наук, доцент	Екатеринбург, Россия

Материалы журнала размещаются на платформе  
Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)  
Российской универсальной научной электронной библиотеки

Подписной индекс по каталогу Респечати – 84588



*Уважаемые коллеги, дорогие друзья!*

Продолжаем информировать вас о том, что основное содержание научно-практического журнала «Вестник социально-гуманитарного образования и науки» представлено несколькими тематическими направлениями:

- 07.00.00 – исторические науки и археология;
- 08.00.00 – экономические науки;
- 13.00.00 – педагогические науки.

В разделе «Образование сегодня» представлены анализ и результаты исследований в области педагогических наук. Так, авторы В. А. Дегтерев и И. А. Ларионова анализируют особенности практикоориентированной подготовки специалистов социальной сферы за рубежом; М. М. Дудина, О. В. Кислинская, Ф. Т. Хаматнуров рассуждают о формировании методической компетентности студентов; С. А. Химичева – о развитии отношений сотрудничества в учебной деятельности при из-

учении иностранного языка.

В разделе «Работа с молодежью» опубликованы статьи Н. М. Ахмеровой о волонтерской деятельности детей группы риска и Ф. Ф. Ибатуллина о влиянии социальных сетей на ценностные ориентиры современной молодежи.

Раздел «Менеджмент» представлен исследованиями молодых ученых – магистрантов Уральского государственного педагогического университета (А. О. Сунцовой, Ю. В. Хабонен) в области менеджмента и управления персоналом.

Завершает данный номер статья У. П. Ефремовой об истории библиотечного дела «Общества уральских горных техников» в разделе «Отечественная история».

*С надеждой на сотрудничество и уважением,  
Ирина Анатольевна Ларионова,  
доктор педагогических наук, профессор,  
директор Института социального образования  
Уральского государственного педагогического университета,  
главный редактор научно-практического журнала  
«Вестник социально-гуманитарного образования и науки»*



Баразгова Е. С., Попова О. И.  
Екатеринбург

К ВОПРОСУ О БУДУЩЕМ ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
АНАЛИЗ СИГНАЛОВ РЫНКА  
(анализ результатов пилотажного исследования в Екатеринбурге–2016)

**Аннотация.** Статья посвящена современным проблемам взаимодействия профессионального образования и требований рынка труда (на примере Екатеринбурга). На основе анализа материалов проведенных в 2016 г. экспертного интервью и анкетирования представителей различных секторов экономики определялась востребованность профессиональных гуманитарных компетенций выпускников в рамках «новых» и «старых» профессий. Результаты исследования могут быть интересны преподавателям и менеджерам системы высшего и дополнительного образования при подготовке и переподготовке кадров.

**Ключевые слова:** социальные преобразования; образовательное взаимодействие; гуманитарное образование; гуманитарные компетенции; студенты; подготовка специалистов; пилотажные исследования; рынок труда.

Barazgova E. S., Popova O. I.  
Ekaterinburg

FUTURE OF EDUCATION IN THE HUMANITIES: MARKET RESEARCH  
(pilot study in Ekaterinburg in 2016)

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the modern problems of interaction between the system of education in the Humanities and the labor market (city of Ekaterinburg is chosen as an example). The analysis is based on the data of expert interviews and a survey of opinions of the representatives of various economic sectors. The authors managed to fix the trend of division of «new» and «old» humanitarian professions as the signal of labor market for the educational system. The article may be of interest to the managers of the system of professional training.

**Keywords:** social changes; educational interaction; education in the Humanities; competences in the Humanities; students; professional training; pilot study; labour market.

Логика пилотажного исследования основана на рассмотрении современных возможностей высшего и послевузовского уровней профессионального образования. В 1990-е гг. трансформация российской экономики, способствовала, во-первых, расширению списка «новых профессий» на рынке труда, и, во-вторых, открытию новых специальностей в вузах [3, с. 600].

Профессии менеджера, маркетолога, специалистов по работе с персоналом, по связям с общественностью, по рекламе и т. д. стали чрезвычайно востребованы, престижны и неплохо оплачиваемы. Качество профессионального образования в те годы было сложно проверить не только потребителям услуг, но и контролирующим органам. В стране не было эталона эффективного менеджера в новой экономике. Отечественные вузы адаптировались к запросам рынка труда «на марше», что проявилось

в стихийности процесса и его инерционности. Особым образом риски подобного приспособления проявились в гуманитарном образовании, менеджеры которого не уловили сигналов рынка, существенно изменившего в последние годы спрос на гуманитарные компетенции.

**Гипотеза проведенного исследования.** На рынке труда в границах «новых профессий» сформировался спрос на новые гуманитарные компетенции. Гуманитарные компетенции должны быть имплантированы в подготовку специалистов, обучающихся на технических, экономических и т. д. факультетах; их признание в качестве профессиональных компетенций с последующими изменениями в образовательных стандартах и учебных планах, и, соответственно, в установках студентов может стать влиятельным фактором формирования эффективного специалиста в «новых

профессиях», способного решать не только технологические, но и аналитические задачи [2, с. 147].

Для верификации гипотезы были исследованы следующие сегменты: сегмент запроса на классические гуманитарные компетенции, сегмент бизнес-корпораций, сегмент финансовых структур, сегмент государственного и муниципального управления.

- Методы исследования: экспертное интервью и анкетный опрос.

- Экспертное структурированное интервью проводилось в августе-сентябре 2016 г. в организациях г. Екатеринбурга: СКБ-Контур, АО «Уралхиммаш», УОМЗ, ООО «Белка-Урал», УБРИР, УралТрансБанк, «Екатеринбургский музей изобразительных искусств» (МАУК ЕМИИ).

- Анкетирование специалистов государственного и муниципального управления прошло в октябре. Число опрошенных – 45 представителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и государственных органов Свердловской области.

**Цель исследования** – определение востребованности профессиональных гуманитарных компетенций выпускников в различных секторах экономики.

**Анализ полученных результатов** по предложенным экспертам вопросам [1, с. 9]:

**1. Какие социально-гуманитарные профессии наиболее востребованы в вашей организации?**

Эксперты из коммерческих организаций разбивают таких специалистов на две группы:

- специалистов условно начинающих – выпускников;
- специалистов с опытом работы.

Выпускников вне зависимости от образования, в соответствии с личными компетенциями, природными данными и целями на жизнь, интересно привлекать в клиентскую сферу (активные продажи, техническая и оперативная поддержка клиентов). Телемаркетинг, то есть продажи по телефону и различные опросы мнений. Работа с контрагентами в плане заключения дополнительных договоров, когда это не продажи, а актуальное подключение к услугам. Работа в службе HR. В крупных компаниях есть большой опыт и возможность достаточно быстро передать необходимые знания, которые непосредственно необходимы для работы в этой сфере.

Тех, кто прошел обучение в компании и получил опыт работы с клиентами, чаще привлекают в сферу маркетинга. Важно отметить, что по некоторым специальностям опыт работы выпускники могли получить, обучаясь

в вузе, на каких-то проектах, благотворительных акциях, волонтерских мероприятиях. В зависимости от специфики требуемой вакансии эксперты готовы взять на работу выпускников.

В таких сферах, как экономика, юриспруденция, документооборот, кадры нужны специалисты с опытом в сфере предприятия. Выпускников в этом случае практически не рассматривают. В целом потребность в таких специалистах ниже, чем в выше обозначенных профессиях.

Образование по менеджменту для работодателя практически никакой роли не играет. Сфера управления, менеджмента, с точки зрения руководства людьми, больше прикладная, поэтому в данном случае рассматривают либо людей внутри компании, либо людей с опытом работы в конкретной сфере в других компаниях. Образование «менеджер» может позволить стать только клиентским менеджером, постепенно вырастая до менеджера-управленца.

В банках востребованы экономисты, специалисты по работе с клиентами (физическими и юридическими лицами). Зачастую возникают вакансии маркетологов, аналитиков, специалистов по связям с общественностью, юристов, менеджеров по работе с персоналом с обязательным опытом работы в банке.

В музеях нужны искусствоведы, культурологи. Но постоянной необходимости в этих специалистах нет.

Таблица 1  
Какие профессии социально-гуманитарной направленности востребованы в деятельности вашей организации

Варианты ответов	%
Кадровый менеджмент	80
Отношения с общественностью	47
Социальная работа	40
Социально-культурная деятельность	33
Государственное муниципальное управление	20

**2. Какова численность сотрудников вашей организации, имеющих квалификацию по гуманитарной специальности?**

В коммерческих структурах – это от 5 % до 25 % сотрудников, так как наиболее значимые подразделения требуют специалистов технических и инженерных профессий. Интересен тот факт, что среди банковских служащих более 95 % составляют на сегодняшний день выпускники гуманитарных факультетов.

В музеях – это 95–98 % сотрудников. Подобная оценка численности сотрудников организации, имеющих квалификацию по гумани-

тарной специальности, релевантна также для учреждений культурно-досугового типа и организаций сферы туризма и гостеприимства.

**3. Есть ли вакансии, заполнение которых составляет трудность для работодателя?**

В коммерческих и финансовых организациях нужны специалисты на руководящие должности, эксперты, аналитики, методологи, бизнес-технологии, менеджеры по рекламно-выставочной деятельности в отдел маркетинга. Трудности в поиске специалистов больше связаны с квалификационными требованиями в конкретной сфере. Эти узкие требования предъявляются к кандидатам на собеседовании, что составляет для них проблему.

В музеях таких трудностей нет (см. табл. 2).

**4. Сколько новых сотрудников, профессионально владеющих гуманитарными компетенциями, требуется в вашу компанию ежегодно?**

В коммерческих организациях востребованность в данной категории специалистов различна. Больше всего ощущается потребность в людях, так или иначе имеющих отношение к клиентской работе, менеджеры по продажам, по работе с клиентами. К примеру: СКБ-Контур набирает таких специалистов около 1000 человек в год.

В банковской сфере масштаб данной потребности определяется количеством и содержанием проектов, поддерживаемых конкретным банком и потребностями внутренних заказчиков. Средняя текучесть работников данной категории ежегодно составляет более 30-ти сотрудников (УБРиР).

Средняя потребность в новых кадрах в «Екатеринбургском музее изобразительных искусств» (МАУК ЕМИИ) – 2–3 человека.

**5. Какие социально-гуманитарные навыки и компетенции в наибольшей степени актуальны для сотрудников и персонала вашей организации?**

На основе анализа интервью экспертов был составлен следующий рейтинг высоко ценимых в организациях компетенций (см. табл. 3):

- организация деятельности, готовность принимать самостоятельные решения, критическое мышление. Это очень актуальный для нынешнего рынка навык – способность самостоятельно, ответственно относиться к своей работе без постановки задачи сверху и постоянного контроля;

- построение отношений сотрудничества: умение работать в команде, высокий уровень ответственности. Управленческие и экономические знания, компетенции в области коммуникации и презентации идей. Способность

установить прочные социальные связи – это базовая вещь, которая нужна всем;

- навык участия в электронных торгах на электронных площадках, так как все закупки сейчас проходят через торги;

- способность к ведению успешных переговоров при заключении договоров и контрактов;

- профессиональная способность к работе на результат;

- инициативность как профессиональный навык – «предлагать, видеть, что можно улучшить и изменять, предлагать и внедрять изменения, нововведения»;

- способность и желание постоянного профессионального развития – умение учиться, постоянно повышать уровень своих знаний, умений и навыков;

- социальная зрелость, проявляемая как профессиональная ответственность. «Она приходит или не приходит с возрастом. Все зависит от личности студента. Студенты приходят разные».

Культура и грамотность письма – это то, что необходимо в большей или меньшей степени в зависимости от специфики профессии. Но также является ключевой компетенцией.

Для банков особо актуальна экономическая грамотность.

Для сотрудников музея важными представляются следующие компетенции в следующем рейтинге: знание языков, общая культура, критическое мышление, способность учиться, умение работать в команде, культура и грамотность письма, начитанность.

**6. Какова доля (%) сотрудников вашей организации испытывает потребность в перечисленных выше навыках и компетенциях?**

В коммерческих организациях эта доля определяется профилем их хозяйственной деятельности. Если это промышленное предприятие, то «такой потребности практически нет или она минимальна». В организациях, где оказывают услуги конкретным клиентам, этот процент достаточно высок – около 95 %. Чаще всего это касается повышения компетентности по следующим направлениям: управление предприятием, управление персоналом, логистика, маркетинг, управление продажами, финансовый менеджмент, участие в конкурсных торгах.

В банковской сфере примерно 20 % персонала испытывает потребность в развитии коммуникативных навыков. Но, как отметили эксперты, наиболее актуальна потребность в развитии управленческих гуманитарных навыков у руководителей технического профиля.

Для музеев наиболее актуальна возможность повышения квалификации по искусствов-

Таблица 2

Какие гуманитарные специальности могут быть востребованы в вашей сфере?

Варианты ответов	%
ГМУ	80
Нет ответа	20

Таблица 3

Какие социально-гуманитарные навыки и компетенции в наибольшей степени актуальны для сотрудников и персонала вашей организации?

Варианты ответов	%
Экономическое образование	60
Компетенции в области коммуникации	47
Общая культура	33
Социальный опыт	33
Социальное воображение	20
Гуманитарная культура и грамотность письма	20
Критическое мышление	13
Знание языков	13
Начитанность	7

Таблица 4

Если «да», то какие компетенции наиболее актуальны?

Варианты ответов	%
Компетенции в области коммуникации	53
Общая культура	47
Гуманитарная культура и грамотность письма	33
Социальное воображение	27
Критическое мышление	20
Начитанность	20
Знание языков	7

Таблица 5

Какая наиболее эффективная форма развития гуманитарных компетенций?

Варианты ответов	%
Специальные образовательные программы в системе дополнительного профессионального образования	53
Самообразование	27
Второе высшее образование	20

Таблица 6

Каким образом должно оплачиваться повышение квалификации работающих специалистов?

Варианты ответов	%
За счет предприятия	80
Личные средства	20

ведению и культурологии, т. е. по базовому гуманитарному образованию. Этот процент до 15 % (см. табл. 4).

*7. Есть ли запрос на организацию повышения квалификации со стороны сотрудников/руководства вашей организации?*

В крупных коммерческих организациях и банках работают внутрикорпоративные университеты, которые по мере необходимости эти потребности закрывают. Специалисты HR разрабатывают ряд образовательных проектов, где сами сотрудники проводят мастер-классы, рассказывают о своей работе. Обучение идет через решение рабочих задач, самообразование, чтение книг, просмотр вебинаров. В этом случае есть возможность задать вопросы или сделать презентацию. Это может происходить как в формате кулуарных встреч, так и в формате конференций. Используется такая форма как внутреннее комьюнити. В большинстве коммерческих организаций для развития профессиональных корпоративных компетенций не привлекают внешних провайдеров, так как только представители компании знают внутренние компетенции и чему конкретно необходимо учить сотрудников.

Есть предприятия, которые заключили договор с УрФУ в ИППК на переподготовку кадров.

На промышленных предприятиях переподготовка ведется не по гуманитарным специальностям. В основном обучаются в отделе подготовки кадров работники технических специальностей (инженеры, сварщики, котельщики, технологи и так далее).

Музеи организывают семинары совместно с крупными музеями России (см. табл. 5).

*8. С вашей точки зрения, в какой форме должно осуществляться инвестирование в получение будущими/текущими работниками социально-гуманитарных знаний, навыков и компетенций?*

Эксперты считают, что это зависит от целей человека, поэтому инвестирование может производиться как за счет компании, так и за счет самих обучающихся. Если сотруднику хочется в значительной степени для себя самого, для повышения своей «стоимости на рынке «прокачать» навыки, то здесь можно оплачивать своими средствами». «Если это навыки, которые необходимы компании, и сотруднику нужен какой-то базовый уровень, то за это должна платить компания» (см. табл. 6).

Отмечают значение финансирования обучения по программам дополнительного профессионального образования за счет бюджетных средств.



**9.** На каких условиях Ваше предприятие/организация было бы готово расширять сотрудничество с вузами при подготовке/переподготовке кадров по социально-гуманитарному профилю? Какой способ взаимодействия вузов и вашей организации мог бы являться успешным при решении данной задачи? Есть ли возможность развития различных форм, в т. ч. смешанных, в которых ваше предприятие/организация выступит одним из участников отношений по финансированию?

Чаще всего коммерческие компании сотрудничают с организациями и экспертами из сферы ИТ, производства и бухгалтерии.

СКБ-Контур курирует технические программы и помогает вузам корректировать их так, чтобы студенты получали необходимые технические знания. Корректировать программы социально-гуманитарных направлений они не планируют, потому что рынок слишком быстро меняется. Представители банков готовы обсуждать условия повышения квалификации с другими организациями и в других формах.

Музеи справляются с проблемой самостоятельно.

**10.** С вашей точки зрения, в каких вузах региона/страны осуществляется наиболее квалифицированная подготовка/переподготовка по гуманитарным специальностям, востребованным в вашей организации?

В основном, это государственные вузы, краевые. В нашем регионе это УрФУ, в Краснодаре это КГУ, в Челябинске – ЧелГУ, ЮУрГУ, это какие-то базовые вузы региона. Причем полученные в вузах специальности «часто имеют последнее значение». К примеру: в головном офисе УБРИР большинство эффективных сотрудников являются выпускниками УрГЭУ, УрГЮА, РАНХиГС, УрФУ.

Музей сотрудничает с несколькими вузами Екатеринбурга: УрФУ, УрГПУ, ГУ, ЕАСИ (см. табл. 7, 8).

**11.** В каком направлении, с вашей точки зрения, на рынке труда будет изменяться спрос на выпускников вузов, получивших социально-гуманитарное образование? С какими дополнительными навыками и компетенциями выпускники гуманитарных профессий смогут иметь конкурентные преимущества на вашем профессиональном рынке?

Прогнозировать рынок всегда немного сложно. В атласе профессий, который сделал Сколково, в основном рассматриваются технические специальности.

Считаем, что однозначно уклон будет уходить в две области – это маркетинг во всех его направлениях как построение коммуникации

с клиентом и остальными, и это отношение с клиентами, как непосредственно отношение. То есть, если говорить про рынок труда вообще, то единственное, что нельзя будет заменить машинами, это творчество и коммуникации. Все, что касается создания и реализации идей и коммуникации с людьми, будет по-прежнему востребовано. Чтобы иметь конкурентные преимущества на рынке, надо уметь ставить цели и достигать их и не прокрастинировать. Организация деятельности – это то, о чем в меньшей степени задумываются выпускники, потому что с коммуникациями у них все более или менее неплохо.

Отметим, что все эксперты солидарны в прогнозе наиболее значимого потенциала в будущем гуманитарных компетенций как необходимом структурном компоненте профессионализма всех специальностей.

Представители государственных структур в целом подчеркивают значение социально-гуманитарных навыков и компетенций, связанных с экономическим образованием, коммуникациями, общей культурой, а также с гуманитарной культурой, грамотностью письма и социальным воображением, что, на их взгляд, не в полной мере сформировано у инженерно-технических работников, специалистов технического профиля и иных негуманитарных специальностей (см. табл. 9–11).

Представители государственных структур подчеркивают формальный, законодательно установленный характер условий организации взаимодействия между участниками отношений по прохождению обучения по программам дополнительного профессионального образования (см. табл. 12–15).

Таблица 7

Если «да», то какие образовательные организации являются вашими партнерами?

Варианты ответов	%
УИУ РАНХиГС	67
УрГЭУ	20
УрФУ	13

Таблица 8

Выпускники каких вузов региона/страны имеют предпочтения при приеме на работу в вашей организации?

Варианты ответов	%
УИУ РАНХиГС	40
УрФУ	27
УрГЭУ	20
УрГПУ	13

Таблица 9

Есть ли в вашей организации система стимулирования повышения квалификации персонала?

Варианты ответов	%
Да	53
Нет	47

Таблица 10

Если «да», то в какой форме?

Варианты ответов	%
Шанс карьерного роста	20
Снижение вероятности сокращения	20
Материальное поощрение	13
Нет ответа	47

Таблица 11

Знаете ли вы о системе подготовки/переподготовки специалистов в своей организации?

Варианты ответов	%
Да	73
Нет	27

Таблица 12

Есть ли у сотрудников право выбора формы и места прохождения курсов повышения квалификации?

Варианты ответов	%
Нет	60
Да	40

Таблица 13

Есть ли у сотрудников право выбора образовательных программ?

Варианты ответов	%
нет	67
да	33

Таблица 14

Есть ли у вашей организации потребность в сотрудничестве с другими образовательными организациями?

Варианты ответов	%
нет	60
да	40

Таблица 15

Есть ли потребность в развитии смешанных форм оплаты обучения?

Варианты ответов	%
нет	73
да	27

Анализ материалов анкетирования соотносятся со следующими ключевыми моментами:

- респонденты исходят из приоритетности профессии «Государственное и муниципальное управление»: это обусловливается уровнем сформированности их представления об актуальной структуре требований к профильной профессионально-образовательной квалификации и системы компетенций, востребованных в служебной деятельности;
- тем не менее, респонденты признали необходимость включения гуманитарного компонента в профессиональную подготовку: в целом подчеркивают значение социально-гуманитарных навыков и компетенций, связанных с экономическим образованием, коммуникациями, общей культурой;
- респондентами отмечается уместность компенсации недостатка гуманитарных компетенций на уровне послевузовского образования.

Выводы:

1. В постиндустриальном обществе возникли новые и изменились старые профессии. Это открыло новую эпоху в разделении труда, где все виды труда становятся в определенной мере интеллектуальными, а конкуренция в экономике протекает в когнитивном режиме, т. е. по критерию меры интеллектуализации. Д. Белл.

2. Формируется новая сфера неравенства – неравенства интеллектуального ресурса профессий. Следовательно, постиндустриальная организация производства диктует необходимость отказа от узкоспециализированного профессионального образования, утрачивающего технологическую и экономическую ценность.

3. Интеллектуальный ресурс комплексного образования на постиндустриальной стадии развития общества выше узкоспециализированного.

4. На российском рынке труда сохранился спрос на специалистов классического гуманитарного образования; он сосредоточен в «старых профессиях» – филолога, искусствоведа, культуролога и т. д.

5. Одновременно на рынке труда в границах «новых профессий» сформировался спрос на гуманитарные компетенции в более сложной многосоставной компетентностной структуре. Профессии менеджера, маркетолога, специалистов по работе с персоналом, по связям с общественностью, по рекламе и т. д. востребованы всеми сегментами рынка труда, что, по нашему мнению, означает расширение спроса на гуманитарное образование, но в новой организации.

6. Гуманитарные компетенции должны быть имплантированы в подготовку специалистов, обучающихся на технических, экономических и т. д. факультетах; их признание в качестве профессиональных компетенций с последующими изменениями в образова-

тельных стандартах и учебных планах и, соответственно, в установках студентов может стать влиятельным фактором формирования эффективного специалиста в «новых профессиях», способного решать не только технологические, но и аналитические задачи.

### Библиографический список

1. Барзгова, Е. С. Профессиональные компетенции выпускников гуманитарных профессий (анализ результатов пилотажного исследования в Екатеринбурге – 2016) / Е. С. Барзгова, О. И. Попова // Российская психология-5: тренды и драйверы : Сборник научных трудов в честь профессора К. В. Киуру / под ред. А. Д. Кривоносова. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2017. – С. 9–16.
2. Барзгова, Е. С. Пространство образовательного взаимодействия в процессе трансформации профессий / Е. С. Барзгова, О. И. Попова, К. Л. Хитрин // Интерактивная наука. – 2017. – № 2 (12). – С. 147–149.
3. Попова, О. И. Требования и риски гуманитарного образования: социологический аспект / О. И. Попова // Национальная философия в глобальном мире : тезисы Первого белорусского философского конгресса (Минск, 18–20 октября 2017 г.). – Мн., 2017. – С. 600–601.

*Статью рекомендует  
А. В. Коротун, кандидат педагогических наук, доцент*

Дегтерев В. А., Ларионова И. А.  
Екатеринбург

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

**Аннотация.** В статье рассматривается опыт профессиональной подготовки специалистов социальной работы в вузах западной Европы и США, рассматриваются виды практики.

**Ключевые слова:** допрофессиональная подготовка; профессиональная подготовка; практикоориентированное обучение; подготовка социальных работников; социальные работники; социальная работа; супервизия.

V. A. Degterev, I. A. Larionova  
Ekaterinburg

### FOREIGN EXPERIENCE OF PRACTICE-ORIENTED VOCATIONAL TRAINING OF EXPERTS OF SOCIAL SPHERE

**Abstract.** The article discusses the experience of professional training of specialists of social work at universities of Western Europe and the USA; it examines the kinds of practices.

**Keywords:** preparatory training; vocational training; practice-based learning; case worker training; case workers; community work; supervision.

В настоящее время непрерывная профессиональная подготовка специалистов по социальной работе, как и сама практика социальной работы, настолько широко представлены в современном мире, что есть основания говорить о многообразии моделей образования специалистов для сфер социальной деятельности.

Рассмотрим особенности социального образования и профессиональной подготовки специалистов социальной работы на основе трудов зарубежных и отечественных исследователей (Д. Т. Барнз, Р. Барон, Х.-Й. Браунс, М. А. Галагузова, Ю. Н. Галагузова, Т. С. Дорохова, М. Доэл, Б. М. Игошев, Д. А. Колб, Д. Крамер, И. А. Ларионова, Л. В. Мардахаев, И. В. Неволина, Ш. Рамон, Р. Сари, Г. И. Фокин, В. А. Фокин, С. Шардлоу, J. Midgely, S. Khinduka, M. Hokehstad и др. [1–11])

В разных модификациях за рубежом существует несколько уровней образования социальных работников: допрофессиональная подготовка в средних школах, лицеях и на всевозможных курсах; обучение в средних специальных учебных заведениях; подготовка специалистов социальной работы в универ-

ситетах и специализированных вузах. Внутри этих уровней также есть градации (для высшего образования – это бакалавр, специалист, магистр) и специализации по профилям.

Анализ существующих подходов к обучению специалистов в области социальной работы в таких странах как США, Англии, Финляндии, Германии, Голландии, показывает, что подготовка социальных работников организовывается в соответствии со спецификой социокультурных традиций и исторических предпосылок, которые накладывают свой отпечаток на ее характер (например, сочетание конфессионального и светского начал, попечительства и благотворительности, приоритет государственных или частных социальных служб и т. п.).

Но в каких бы формах не осуществлялась социальная работа – с отдельными людьми, семьями, группами или сообществами, с акцентом на помощь, поддержку, защиту или социальное развитие, она сохраняет свой практикоориентированный характер. Практическая подготовка в различных странах осуществляется на разных уровнях и в различных формах. Так к концу второй мировой войны в мире до-

минировал американский подход в концепциях социальной работы. США помогли новым демократиям и бывшим колониям создавать систему профессионального обучения социальной работе. Студенты со всего света обучались по специальным программам в учебных заведениях США. В результате этой деятельности американская система обучения социальной работе получила распространение во всем мире.

Практическое обучение в американских учебных заведениях социального профиля представляет собой форму преподавания и учения, при которой студент получает помощь по сознательному привнесению полученных знаний в практические ситуации профессиональной деятельности; отработке профессиональных навыков в виде первоначального опыта; восприятию профессионального этикета и ценностей социальной работы; формированию профессионально важных личностных качеств и выработке индивидуального стиля профессиональной деятельности. Многие авторы оценивают практическое обучение социальных работников США как сложный, многослойный процесс, конкретной целью которого является создание связи между академическим обучением и практическими занятиями для того, чтобы социальный работник смог эффективно выполнять работу, требующую наличия определенных знаний и соблюдения специальных принципов. Именно наличие этой связи и помогает отличить профессионального наставника от непрофессионала или просто от человека, дающего советы из добрых побуждений.

В Положении о политике в области учебных планов Совета по подготовке социальных работников США сформулированы четыре задачи профессиональной практики социальной работы:

- поддержка социального функционирования отдельных лиц, семей, групп, организаций в выполнении задач предотвращения и снятия дистресса и использование ресурсов;
- планирование, определение и внедрение служб и программ, необходимых для удовлетворения базовых потребностей человека;
- ориентация на направления, службы и программы, которые поддерживают «группы риска» и обеспечивают социальную и экономическую справедливость;
- развитие и проверка соответствующих профессиональных знаний;

Для достижения этих задач в учебный план рекомендуется включать пять профессиональных базовых тем:

- поведение человека и социальное окружение;

- политика и службы социального обеспечения;
- практика социальной работы;
- исследования;
- полевой практикум.

С помощью таких учебных курсов, как «Поведение человека» и «Общество», студенты учатся осмысленно подходить к решению проблем в системе «человек и среда», возникающих при анализе конкретной ситуации. Они получают знания об отдельных людях, группах, семьях, организациях и общинах; приходят к пониманию взаимосвязей биологических, социальных, психологических и культурных систем общества, их влияния на поведение человека и поведения человека на них.

Учебный план по подготовке специалистов включает научный подход к практике социальной работы, а также качественные методы ее систематической оценки.

Непрерывная система практики должна предоставлять студенту возможности для:

- развития собственного самосознания в процессе вмешательства;
- получения практического опыта под наблюдением опытного инструктора по применению знаний, этических и моральных ценностей и практических навыков для улучшения жизни людей;
- использования навыков речевого и письменного общения, соответствующего языку места прохождения практики и профессии;
- использования профессионального контроля с целью интенсификации обучения;
- критической оценки, применения и изучения деятельности агентства с точки зрения этических принципов.

Кроме того, отмечается необходимость компетентного руководства полевой практикой. Все учебные заведения должны устанавливать самые тесные двухсторонние контакты с практикующими социальными работниками. Такие контакты должны рассматриваться в качестве важнейшего средства обновления учебного плана и преподавательского состава. Программы по подготовке специалистов по социальной работе требуют прохождения практики каждым студентом.

После завершения обучения в университете студенты должны отвечать минимальным требованиям стандартов профессиональной практической деятельности.

В Соединенных Штатах существуют два структурных вида практики. Один – так называемая «блоковая практика», когда студенты находятся на практике весь семестр, никаких лекций в университете в этот семестр у них нет. Этот уровень типичен для программы

обучения на степень магистра социальной работы.

Второй структурный вид практики совмещает в себе занятия в университете и работу в агентстве в одном и том же семестре. Он используется для программы обучения на степень бакалавра социальной работы, а также в магистерских программах.

Таким образом, обучение социальной работе в США традиционно включает в себя двойной подход к профессиональному образованию: получение знаний через лекционные занятия и получение практических навыков работы во время прохождения производственной практики. Прохождение студентом практики – форма опытного обучения (т. е. получение знаний через свой личный опыт).

Однако в последние годы в профессиональном мире начали высказываться сомнения в универсальной эффективности американской модели профессиональной подготовки социальных работников. Закат американской модели обучения социальной работе наступил в результате утраты общего, объединяющего фактора – приверженности к универсальным проблемам, когда была нарушена необходимая мера общего и специфического в содержании обучения социальной работе. Поэтому некогда доминирующая американская модель может стать только одной из многих моделей и должна быть оценена по своему соответствию современным проблемам в социуме.

Базовая модель практической подготовки студентов для социальной работы, разработанная и принятая в европейских странах, в настоящее время претерпела существенные изменения, что обусловлено исторически сложившимися традициями в практике социальной работы и собственным богатым опытом (ведущая роль Церкви в социальной работе; наличие разнообразных филантропических организаций, функционирующих многие десятилетия; сложившаяся система профессиональной подготовки через старинные университеты; особый социально-политический контекст исторического развития).

В Европе студенты изучают социальную работу на двух уровнях: колледже и агентстве (аудиторный и практический курсы). В последние годы обучение в агентствах стало играть более значительную роль, чем прежде. Огромное внимание стало уделяться обучению и поддержке сотрудников агентств, которые специализируются на работе со студентами. Некоторые из них в крупных агентствах полностью освобождаются от практической работы с клиентами и прикрепляются к трем и более студентам. Их называют руководителями

практики (супервизорами), основная задача которых совершенствование профессиональных навыков студентов, независимо от места их обучения.

Основные европейские модели практического обучения социальных работников были классифицированы Ш. Рамон и Р. Сари следующим образом:

- Модель личностного роста и развития, основанная на использовании терапевтических моделей практики с опорой на психологические теории. Студент становится как бы «клиентом» супервизора. При этом его личностный рост рассматривается как предпосылка профессионального роста. Обучение в основном индивидуальное, практикуется конфиденциальность непосредственной работы студента с клиентом. Для супервизора большее значение имеет процесс обучения, чем его результаты.

- «Ученическая» модель, которую иногда называют «Рядом с Нелли» по аналогии с моделями обучения в промышленности, где ученики наблюдали за работой на ткацких станках опытных специалистов («Нелли»). Профессиональный рост студента оценивается на основе определенных стандартов. Обучение проходит в процессе реальной деятельности, в ходе наблюдений студента за практической работой наставника и копирования моделей и стиля его работы. Для наставника одинаково важны и процесс, и результаты практики. Методической основой «ученической» модели являются теории поведения.

- Управленческая модель, при которой отношение к студенту ничем не отличается от отношения к любому сотруднику агентства, а основная функция руководителя практики – управление процессом практики. Такой подход сосредоточен в большей мере на приобретении практических навыков, при этом критерии оценки результатов практики соотносятся с политикой агентства, среди которых главный – результаты работы студента с клиентами. От практиканта требуется строгое соблюдение правил, инструкций, режима и т. п. Обращается внимание на трудовую и профессиональную дисциплинированность студента, так как самое важное – защита клиентов и качество работы агентства. Методологическая основа управленческой модели – теории управления.

- Модель структурированного обучения, основанная на использовании учебного плана в модульном виде, с блоками единиц. В процессе профессиональной подготовки применяются различные методы преподавания, особенно имитационные и деятельностные (обучение в «команде»). Ни процесс практики, ни

ее результаты не признаются приоритетными, одинаково важно и приобретение навыков, и усвоение ценностных основ работы студентов. Студент работает под непосредственным наблюдением и контролем руководителя практики. К оценке его деятельности предъявляются определенные требования на основе критериев компетентности. Основу обучения составляет опора на теории обучения взрослых.

Интересен опыт обучения студентов в Голландии, где образовательная концепция многих университетов исходит из теории обучения Д. А. Колба. Разработанная им циклическая модель успешного учебного процесса на основе опыта включает в себя несколько этапов: конкретный опыт → наблюдение и рефлексия → формирование абстрактных понятий → помещение опыта и рефлексии в более широкую теоретическую перспективу → проверка в новых условиях → новый опыт → новая рефлексия; и т. д. Д. А. Колб полагает, что необходимо пройти весь цикл, чтобы учеба была успешной, при этом не важно, с какого этапа начинать. Данная модель исходит из теории обучения, которая предполагает динамическую связь теории и практического опыта, позволяющую взаимно влиять и подкреплять знания, понимание, имеющийся опыт студентов, обучающихся социальной работе.

Даже такой не полный обзор моделей обучения позволяет считать, что учебная практика – это тот вид деятельности, когда учащийся, преподаватель, теория и практическая деятельность вступают между собой в самые разнообразные отношения. Характер взаимоотношений между обучением в аудитории и обучением вне ее рассматривается по-разному. Можно найти обоснование различных моделей, отдающих предпочтение какому-либо виду обучения, когда практику студента можно концептуализировать в виде одной из двух позиций:

- место, где применяются теоретические знания, приобретенные в аудитории («вторично к первоначальному обучению в вузе»);
- место для профессионального обучения (т. е. пространство для отработки мастерства и приобретения знаний («обучение, ведомое практикой»)).

Эти два различных понимания природы отношений между практикой и академическим обучением социальной работе и определяют содержание основных образовательных программ в вузе.

Знакомство с опытом образования в области социальной работы свидетельствует о стремлении к его постоянному совершенствованию, в основе которого лежат происходящие измене-

ния в практике социальной работы. Особого внимания при ознакомлении с образовательной концепцией в области социальной работы в университетах заслуживает вопрос о новых методах преподавания.

При подготовке социальных работников активно используются профессионально-практические модули, объединяющие в себе методы и технологии социальной работы, основы социального управления и менеджмента, проблемные практикумы, тренинги, ролевые и имитационные игры, практики различного вида помощи и т. п. В ряде учебных заведений используются профессионально-диагностические и оценочные модули, цель которых – осуществлять экспертные оценки, используя тесты, проводить самоанализ уровня знаний и саморазвития, самодиагностику, самокоррекцию, т. е. все, что относится к личностному потенциалу и профессионально-личностным качествам будущего специалиста социальной сферы.

Большое значение придается вопросам оценки учебной деятельности. Чаще всего при этом опираются на портфолио практиканта. Портфолио, как правило, содержит записи о прямых наблюдениях руководителя за работой студента, их критическую оценку, свидетельства, представленные самим студентом для подтверждения того, что им приобретены все требуемые компетенции, и все это сопровождается рефлексивными и критическими замечаниями. Существуют и разнообразные версии этих базовых принципов оценивания – видеосвидетельства, формализованный сбор мнений пользователей услуг и т. п.

И какой бы подход не существовал в учебно-практических программах: парадигмальный, общетеоретический или эмпирический, у них есть одна общая позиция: к разработке программ привлекаются представители всех заинтересованных сторон образовательного процесса. Совместная работа является наглядной демонстрацией взаимного уважения всех, кто участвует в процессе практической подготовки специалистов социальной сферы, учитываются взаимные интересы и права всех участников. Такой подход позволяет создать не абстрактную программу практической подготовки, а детально ориентированную на практику.

Основопологающими принципами функционирования всей системы подготовки специалистов социальной сферы являются:

- гуманизация, т. е. учет личного опыта студентов и вовлечение их в творческий диалог в процессе занятий, уважение к личности студента, понимание их проблем, нужд и потребностей;

- антидискриминационный подход, как к теоретической подготовке, так и к процессу организации практики. При этом антидискриминация рассматривается в самом широком аспекте, по принципам материальным, этническим, религиозным, возрастным, половым, классовым, состояния здоровья, места проживания и др.;

- работа в партнерстве, как с представителями агентств и местных властей, так и с получателями услуг (с клиентами). Привлечение клиентов к улучшению практической социальной работы – важный шаг в развитии социального обслуживания, т. к. это стимулирует рост самосознания клиентов, их ответственность и расширяет их полномочия;

- активное внедрение инновационных технологий обучения, таких, например, как интегративно-модульная модель и супервизия, что удовлетворяет стремление будущих специалистов развивать профессионально-личностные качества и индивидуально-творческие способности;

- все содержание образования специалиста отвечает процессу формирования профессиональной компетенции, на основе которой формируются необходимые знания, умения и навыки.

Подготовка в российских вузах специалистов социальной сферы не имеет сложившихся традиций и длительной истории.

В нашей стране высшее профессиональное образование по этому направлению было начато всего два десятилетия назад. В настоящее время вузы уже накопили собственный опыт, характеризующийся интересными инновациями и складывающимися традициями.

Вместе с тем для многих преподавателей, включенных в процесс обучения студентов профессиональной социальной работе, по-прежнему притягательным остается зарубежный опыт, поскольку там профессия насчитывает около ста лет, хотя и считается одной из самых молодых. Во многом освоению такого опыта способствуют международные научные конференции, обучающие визиты в страны, имеющие традиции подготовки специалистов, профессиональное личное взаимодействие с коллегами из зарубежных университетов. Существенным потенциалом в этом отношении обладают международные проекты, проходящие в рамках практики TEMPUS, нацеленные на сотрудничество российских и европейских университетов в сфере подготовки специалистов социальной сферы. Участие преподавателей института социального образования в Российско-Британском проекте HSCP RU 3059 по организации практики студентов, объе-

динившем три уральских вуза (Уральский государственный педагогический университет, Уральский государственный университет имени Горького, Российский профессионально-педагогический университет) и Манчестерский университет Шелфилд Халлам Великобритании, послужило отправной точкой для обсуждения обозначенной темы.

Рассмотрим некоторые важные аспекты практической подготовки специалистов социальной сферы, которые применимы и потенциально эффективны для отечественного профессионального образования данных специалистов – это организация супервизии в процессе проведения практики студентов.

Анализ существующих подходов к обучению в области социальной работы в Великобритании показывает, что подготовка социальных работников организуется в соответствии со спецификой социокультурных традиций и исторических предпосылок, которые накладывают свой отпечаток на ее характер. В организации социальной работы, как и в подготовке и переподготовке специалистов по социальной работе, большая роль отводится негосударственным учреждениям, благотворительным фондам и т. д., причем практикуется многоканальное финансирование этих организаций как через государственные программы, так и гранты разных фондов, договоры заказчиков. В Великобритании ведущим координационным органом в области подготовки кадров социальных работников является центральный Совет (CCETSW), основанный в 1983 г.

Вопросы интеграции теории и практики, переноса знаний из академической в практическую среду находятся в центре внимания не только методистов учебных заведений, разрабатывающих программы обучения, но и центрального Совета как координирующего органа, который формирует профессиональные стандарты. В соответствии с этими стандартами он лицензирует факультеты социальной работы, которых в настоящее время насчитывается более 100. Совет контролирует уровень университетской подготовки, каждый факультет ежегодно проверяется сотрудниками Совета. Совет выдает дипломы о присуждении квалификации выпускникам университетов. Кроме того, Совет распределяет государственные заказы и гранты на научно-исследовательскую деятельность по социальной работе. Совет имеет свой квалифицированный штат сотрудников, оплачиваемый из правительственного бюджета. К сожалению, в России нет такой организации, которая бы координировала взаимодействие университетов и социальных учреждений по подготовке социальных ра-



ботников, распределяла бы государственные заказы и гранты на научно-исследовательскую деятельность по социальной работе.

В отличие от российской университетской подготовки социальных работников, в Великобритании основной упор переносится не столько на теоретическую подготовку, сколько на освоение практических навыков социальной работы. Так, аудиторные занятия в Манчестерском университете составляют два дня в неделю. Перечень дисциплин, изучаемых в университете, небольшой, и аудиторный объем каждой дисциплины составляет около 50 часов. В процессе профессиональной подготовки значительное внимание уделяется формированию у студентов профессиональной этики, личностному росту, развитию способности к самоанализу, анализу своей деятельности, т. е. к рефлексии. Причем эта работа последовательно осуществляется как в рамках аудиторной, так и во время практической деятельности.

Следует отметить, что значительный объем учебной нагрузки (от 40 до 50 % времени) отводится организации практики непосредственно на рабочем месте, что дает возможность студентам не только овладеть конкретными навыками, но и связать теорию с практикой, почувствовать себя специалистом и по настоящему осознать ценности социальной работы.

Количество аудиторных занятий в России значительно больше, чем в Англии. К сожалению, организация практики в вузах России занимает скромное место в общем объеме обучения, т. к. преобладает значительное количество теоретических курсов.

Огромное внимание в последние годы в Великобритании стало уделяться обучению и поддержке сотрудников агентств. Заслуживает внимание вопрос подготовки преподавателей практики. Курс практического преподавания (наставничества), утвержденный центральным Советом, состоит из 15 учебных дней, в течение которых изучаются следующие вопросы:

- управление, планирование и отслеживание практического обучения студентов;
- теория обучения взрослых;
- ценности и этика практического обучения;
- руководство студентами;
- методы практического обучения;
- оценивания студентов;
- практика самоанализа и самооценки.

Кроме того, в программу курса включена работа с преподавателями в индивидуальном порядке и дни самоподготовки. Дни самоподготовки обучающиеся преподаватели практики используют для подготовки заданий для студентов, подготовки учебных занятий, составления портфеля документов.

### Библиографический список

1. Бараковская, Н. И. Об интеграции понятия «субъективация» [Текст] / Н. И. Бараковская // Прикладные проблемы педагогической интеграции : тезисы докл. – Екатеринбург : Свердлов. инженер.-пед. ин-т, 1992. – С. 33–34.
2. Барнз, Д. Т. Социальная работа с семьей в Англии [Текст] / Д. Т. Барнз. – М., 1993. – 234 с.
3. Дегтерев, В. А. Социальная адаптация ребенка к условиям ДООУ средствами физического воспитания [Текст] : учеб.-метод. пособие / В. А. Дегтерев, Н. Г. Масленникова. – Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-та, 2006. – 132 с.
4. Дегтерев, В. А. Непрерывная практическая подготовка специалистов социальной сферы: интегративно-дифференцированный подход / В. А. Дегтерев // Педагогическое образование и наука. – 2012. – № 7. – С. 80–85.
5. Дегтерев, В. А. Практика в системе подготовки социальных педагогов в вузе / В. А. Дегтерев // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 7 – С. 58–61.
6. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М. ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.
7. Жуков, В. И. Модернизация современного отечественного социального образования: концептуально-теоретические основы [Текст] / В. И. Жуков. – М. : Изд-во РГСУ, 2007. – 72 с.
8. Ларионова, И. А. Опыт международного сотрудничества в области практической подготовки студентов / И. А. Ларионова // Педагогическое образование и наука. – 2008. – № 6. – С. 97–101.
9. Ларионова, И. А. Проблема интегративной профессиональной подготовки специалистов социальной сферы / И. А. Ларионова // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 4. – С. 125–132.
10. Ларионова, И. А. Формирование профессиональной мобильности выпускников как приоритетная задача социального образования / И. А. Ларионова // Теоретические и практические аспекты профессиональной подготовки студентов гуманитарных и технических специальностей : коллективная научная монография / отв. ред. А. Ю. Нагорнова. – Ульяновск : SIMJET, 2015. – 345 с. – С. 124–135.
11. Непрерывная практическая подготовка специалистов социальной работы в вузе : коллективная моногр. / В. А. Дегтерев, М. А. Зыскина [и др.]. – Екатеринбург : УрГПУ, 2011 – 226 с.

12. Никитин, В. А. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов [Текст] : учеб. пособие / В. А. Никитин. – М. : Моск. психол.-социал. ин-т, 2002. – 236 с.
13. Никитин, В. А. Некоторые проблемы разработки концептуальных основ теории социальной работы [Текст] : сб. науч. ст. / В. А. Никитин. – М. : СОТИС, 2008. – 144 с.
14. Теория социальной работы [Текст] : учеб. для студ. вузов / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Юристъ, 2001. – 334 с.
15. Шиян, Л. К. Акмеологические основы управления педагогическими системами [Текст] / Л. К. Шиян. – М. : РИЦ Альфа, 2003. – 228 с.

*Статью рекомендует  
В. В. Байлук, доктор философских наук, профессор*

Дудина М. М., Кислинская О. В., Хаматнуров Ф. Т.  
Екатеринбург

### ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ПРИЕМАМИ РЕДУКТИВНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ

**Аннотация.** В статье рассматривается применение приемов редуктивной технологии обучения с целью формирования методической компетенции. Обосновывается важность психолого-педагогических аспектов в преподавании специальных дисциплин через интеграцию их содержания средствами редуктивной технологии. Приводятся результаты опроса изучения познавательной активности студентов, связанной с интересом освоения редуктивной технологии. Освещаются примеры использования приемов редукции на занятиях по специальным дисциплинам.

**Ключевые слова:** редукция; редуктивные технологии; технологии обучения; методическая компетентность; методические приемы; студенты.

M. M. Dudina, O. V. Kislinskaya, F. T. Khamatnurov  
Ekaterinburg

### FORMATION OF STUDENTS' METHODOLOGICAL COMPETENCE WITH THE HELP OF REDUCTIVE TECHNOLOGY TRAINING

**Abstract.** The article deals with the application of techniques of reductive learning technologies with the aim of forming a methodological competence. It substantiates the importance of psycho-pedagogical aspects in teaching special disciplines through integration of their content by means of reductive technology. The results of a survey of cognitive activity of students associated with the interest of mastering reductive technology are shown. The article highlights examples of the used techniques of reduction at the lessons in special disciplines.

**Keywords:** reduction; reductive technologies; technologies of teaching; methodological competence; methods; students.

В утвержденной президентом «Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» среди основных угроз, стоящих в настоящее время перед страной, указано на «снижение доступности и качества образования» и, как следствие, «недостаточный уровень квалификации и ключевых компетенций отечественных специалистов» [10].

Президент отметил, что «важнейшая задача – это обновление и повышение качества среднего профессионального образования, укрепление его связи с реальным производством... Рабочие профессии требуют высочайшей компетенции» [8]. Как следствие, актуализируется проблема подготовки педагогов, способных осмысленно, творчески подходить к разработке, организации и осуществлению учебного процесса [13]. В связи с этим на первый план выходит повышение методической

компетентности педагогов профессионального обучения, а именно, приоритетным становится не приобретение методических знаний и отдельных умений, которые в настоящее время быстро устаревают, а овладение оперативными, интеллектуальными и профессиональными умениями, обеспечивающими в целом успешность педагогической деятельности [2; 4]. Наиболее остро эта проблема стоит в образовательных организациях, готовящих мастеров производственного обучения, что предполагает интеграцию технико-технологической, специальной рабочей и психолого-педагогической подготовки [8; 14].

Традиционно методические знания и умения в профессионально-педагогическом колледже формируются при изучении дисциплины «Организация и методика профессионального обучения» [6; 12]. В соответствии с требованиями действующего образовательно-

го стандарта именно она предназначена для формирования методических компетенций будущего мастера производственного обучения. Эти компетенции являются необходимой составляющей одного из основных видов профессиональной деятельности: организацией учебно-производственного процесса в мастерских и на производстве [5; 9].

Следует отметить, что в преподавании данной дисциплины имеется ряд проблем, связанных с формированием умения «переводить» содержание объективной научной информации в конкретное содержание учебного материала. В частности, в процессе изучения методики преподавания имеет место, как правило, уже готовое содержание обучения, обозначенное в рабочей программе дисциплины, и, как показывает практика, в определенной степени устаревшее. С другой стороны, новые научные подходы, законы, явления, технологии, которые будут применяться в современном производстве, изучаются в рамках специальных дисциплин и остаются невостребованными в подготовке содержания учебного материала [14]. Исследования, проведенные среди студентов будущих педагогических работников трех колледжей Свердловской области, показывают, что до 68 % из них затрудняются или не знают, как осуществить редукцию научной информации, т. е. перевести её в учебный материал, доступный для усвоения учащимися.

Данное положение во многом является следствием низкой познавательной активности студентов в учебной деятельности. В частности, исследования выявили, что лишь 39 % опрошенных студентов отметили, что им «нравится получать систематизированные знания в колледже»; 37 % респондентов указали, что им «нравится учебная деятельность в колледже»; подчеркнули, что им «нравится делать домашние задания» лишь 31 % студентов; отметили, что им «нравится самостоятельно решать учебные проблемы» 36 % опрошенных; ответили, что им «нравится самостоятельно изучать профессиональную научно-техническую литературу» – 34 %; по отношению к профессиональной психолого-педагогической литературе этот показатель соответственно равен 33 %.

Таким образом, актуализируется проблема повышения познавательной активности студентов путем обоснования и поиска новых резервов в преподавании специальных дисциплин, на основе введения приемов редукции при освоении их будущими мастерами производственного обучения.

Анализ существующих определений «редукция» показал, что сущность этого понятия определяет методологический прием в логи-

ке, математике и других дедуктивных науках, заключающийся в сведении сложного к более простому, обзримому, понимаемому, более доступному для анализа и решения. Редукция от лат. *reductio* – возвращение, приведение обратно – это восстановление прежнего состояния, сведение сложного к более простому. Редуцирование – в различных отраслях науки и техники наименование процессов, ведущих к уменьшению размеров какого-либо объекта, упрощению его структуры или к ослаблению напряжения, силы, иногда к полному исчезновению чего-либо [1; 2].

В исследованиях Г. О. Аствацатурова, М. А. Балабан, А. А. Брудного, В. А. Дмитриенко, Е. С. Лукьяненко, В. И. Молчанова, Н. Е. Эргановой и др. раскрыты понятия «редукция», «методологическая редукция», «методическая редукция», «редуктивное обучение», что, в общем, означает сведение сложной и дифференцированной информации к более общей, элементарной и доступной для понимания.

Н. Е. Эрганова дает определение методической редукции как отдельного приема или совокупности приемов, с помощью которых большие объемы информации трансформируются в формы для усвоения обучающимися с различными когнитивными способностями [14].

Редуктивная технология обучения позволяет направить усилия каждого студента на активную самостоятельную познавательную деятельность с целью глубокого и осознанного понимания учебного материала [9].

При применении редуктивной технологии обучения важнейшей задачей педагога является нахождение таких приемов педагогической техники, которые позволили бы проводить различные мыслительные операции с единицами знаний, трансформировать их в преобразующую и творческую познавательную деятельность. Основные принципы редуктивного образования в отечественной педагогике раскрыли Г. О. Аствацатуров и М. А. Балабан [1; 2].

В этой технологии учебный материал является средством совершения студентами ряда мыслительных, творческих по существу операций. Студент словно поднимается над учебным материалом, «примеряет» его под себя. Он не просто последовательно выполняет учебные задачи, но и сам их создает: формулирует вопросы, составляет тесты, кроссворды, резюме и т. п. [1; 7].

Рассмотрим ряд приемов редукции, примененных в организациях СПО Свердловской области и Республики Татарстан при изучении специальных дисциплин сварочного производства с целью повышения уровня методи-

ческой компетентности будущих педагогов. Среди них: техника активно-продуктивного чтения; техника сжатия информации; техника обратной связи; технология рейтинга; технология целеполагания; проектная технология; техника интерактивного обучения и др.

Высокую эффективность в повышении методической компетентности студентов колледжа продемонстрировали технологические приемы в технике активно-продуктивного чтения: отсроченная загадка; задай вопрос; составь задание; аналитик; пометки на полях. При этом, оказалось, что продуктивно использовать такие приемы редукции, как «сформулируйте главную мысль»; «составьте определение»; «найдите ключевые слова»; «составьте резюме»; «создайте обратную связь».

На занятиях эффективно использовать следующие упражнения: задание массивом; базовый лист контроля; буриме; пресс-конференция; техника интерактивного обучения.

В ходе занятий по специальным дисциплинам при работе с учебником и дополнительной литературой педагогами активно применяются приемы техники активно-продуктивного чтения, эффективной для развития самостоятельной учебно-познавательной деятельности студентов. Для активизации познавательного процесса перед студентами ставятся такие учебно-профессиональные задачи, которые объективно превращают их в исследователей. Например, приемы «отсроченная разгадка», «коммуникативная атака». При их реализации используются факты, идеи, вызывающие удивление, кажущиеся парадоксальными, поражающие своей неожиданностью. Они не только создают определенный опыт студентов, но и знакомят их с методическим приемом активизации внимания учащихся в начале учебного занятия.

Атрибутом деятельности преподавателя является такой методический прием, как «вопрос». Для овладения им студенты получают задание составить вопросы к тексту или пункту за определенное время. На лучшие вопросы студентам тут же предлагается ответить и оценить корректность их формулировки. Таким образом, составляя вопросы, студент, с одной стороны, очерчивает свою область понятия, с другой – осваивает технику формулировки вопросов.

С целью подготовки студентов к разработке дидактических средств на занятиях по специальным дисциплинам используются приемы по разработке текста объяснения нового учебного материала, составлению кроссворда, ребуса и т. п. в качестве домашнего задания. При этом замечено, что студенты первого или второго курсов предпочитают составлять кроссворды, а студен-

ты старшего курса отдают предпочтение тестам. Лучшие варианты кроссвордов и ребусов предлагаются для решения всей группе, что повышает самооценку и мотивацию студента, составившего задание, и создает условия для позиционирования его в социально-профессиональной роли преподавателя.

Методическая работа преподавателя часто связана с тем, что необходимо подобрать дополнительный материал, осуществить работу со справочниками, находить ценную мысль в тексте статьи и др. Для знакомства с этими видами деятельности на занятиях по специальным дисциплинам используются такие приемы, как работа с дополнительным материалом, сборниками, справочниками и т. п. Например, при изучении материала темы «Источники питания сварочной дуги», после объявления темы занятия, преподаватель предлагает студентам подобрать дополнительный материал по теме занятия, сделать пометки в сборниках статей, законспектировать первоисточники у себя в рабочих тетрадях. Здесь учитывается то, что студенты на занятиях по освоению рабочей профессии, как правило, уже знакомы с источниками питания сварочной дуги и могут без труда подобрать необходимый материал. Данный прием позволяет включиться студентам в отбор содержания учебного материала в определенном смысловом контексте.

Возможен вариант, когда этап делится на три части: индивидуальную, парную и групповую. Студенты сообщают друг другу информацию и дополняют ее. Затем каждая группа сообщает о своих результатах обсуждения и фиксирует свои данные на доске (если материал большого объема, то его систематизируют в схему). После этого студентам выдается текст по изучаемой проблеме (время работы с текстом оговаривается заранее). Во время изучения материала студенты выделяют моменты, уже изученные ими, и те, которые содержат новую информацию. Затем происходит коллективное обсуждение, что они узнали нового об источниках питания сварочной дуги, их классификациях. Студенты формулируют, что они хотели бы узнать еще, и затем заносят результаты в таблицу. Происходит своего рода «инвентаризация» текста – анализ, самоанализ, самооценка, формирование мотивационной основы для «нового витка» познания.

После заполнения таблицы преподаватель предлагает студентам вернуться к началу занятия и самим проанализировать, насколько их представления об изучаемом предмете или явлении изменились. Таким образом, этот прием направлен не только на многократное повторение изученного материала и его успешное усвоение, но и на вовлечение студентов в методическую работу.

Одним из интересных приемов работы с текстом мы считаем составление «резюме» или рецензии. Студентам предлагается несколькими предложениями описать главные идеи параграфа по специальным дисциплинам. Лучшие резюме авторы зачитывают группе. Этот прием позволяет совершенствоваться и развивать навыки и умения письменной речи.

Игровой приём, который легко организовать, позволяет развивать у студентов методические умения – «буриме». В отличие от традиционной игры «буриме» студентам предлагаются не готовые рифмы, а помимо известных ключевых слов слова и выражения, не связанные с текстом учебника, документа, дискуссии. Описываемый приём – наглядная проверка свободного владения студентами ранее изученным учебным материалом, а также его трансформация в интересную учебную форму. Не предупреждая студентов о задании, преподаватель предлагает им назвать 5 любых слов. В группе царит оживление, называются слова, часто очень далекие от изучаемой темы: автомобиль, парта и т. д. Затем преподаватель даёт задание составить небольшой рассказ по теме урока с обязательным использованием упомянутых слов. Можно использовать набор карточек со словами, отвлечёнными от учебной дисциплины. К предложенному варианту иногда можно предложить добавить составление рассказа из 10 слов, начинающихся с одной и той же буквы (например, «В»). Безусловно, что для выполнения этих заданий необходимо иметь развитую фантазию, способность к импровизации, без которых нельзя представить деятельность преподавателя при подготовке учебного материала.

Также на занятиях можно использовать приемы организации учебной дискуссии, применять интерактивный прием – «интервью», который моделирует коммуникативную среду для взаимодействия собеседников, или, как частный случай, взаимодействие преподавателя с учащимся. К примеру, студент «А» опрашивает студента «Б» о технологии очистки металла сухим льдом. Перед работой с текстом преподаватель ставит студентам задачу – восстановить, добыть информацию, выстроить в схему, дать аргументированные ответы на предложенные вопросы. Прием востребован на этапе, когда студенты уже обладают опреде-

ленными учебно-познавательными умениями (повторения, рефлексии, проверки домашнего задания). Интервьюера можно назначить заранее для подготовки вопросов для опроса дома, в целях экономии времени урока и сохранения комфортной атмосферы для всех участников процесса обучения.

Итоговый опрос, проведенный специалистами Российского государственного профессионально-педагогического университета среди студентов входившего в его структуру колледжа, показал, что применение рассмотренных выше приемов работы с учебным материалом не только интересно для них (94 %), но и поможет в освоении педагогической деятельности, в частности при подготовке уроков по специальным дисциплинам (78 %). Также указали, что им «нравится получать систематизированные знания в колледже» – 93 % респондентов; 87 % студентов отметили, что им «нравится учебная деятельность в колледже»; подчеркнули, что им «нравится делать домашние задания» – 79 % студентов; отметили, что им «нравится самостоятельно решать учебные проблемы» – 87 % опрошенных; ответили, что им «нравится самостоятельно изучать профессиональную научно-техническую литературу» – 89 %; указали, что им «нравится самостоятельно изучать профессиональную психолого-педагогическую литературу» – 91 % опрошенных студентов.

Таким образом, можно утверждать, что приемы редуцированной технологии с успехом можно применять на специальных дисциплинах для повышения эффективности формирования методической компетентности будущих педагогов профессионального обучения.

Обобщая изложенное, можно сделать вывод о том, что познавательная активность направлена не только на процесс познания, но и на его результат, а это всегда связано со стремлением к цели, с ее реализацией, преодолением трудностей, с волевым напряжением и усилием [3; 15]. Познавательная активность при правильной педагогической организации деятельности студентов и систематической целенаправленной воспитательной деятельности может стать устойчивой чертой личности будущего мастера производственного обучения, детерминирующей ее успешное социально-профессиональное развитие.

### Библиографический список

1. Аствацатуров, Г. О. Модульно-редуктивное обучение на уроках истории и обществознания / Г. О. Аствацатуров. – Волгоград : Учитель, 2009. – 127 с.

2. Балабан, М. А. От «продуктивной» к «редуктивной» этике образования / М. А. Балабан // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 12-16.
3. Дмитриенко, В. А. Организационно-педагогическая модель учебно-научно-образовательного комплекса и общая характеристика его основных документов / В. А. Дмитриенко. – Барнаул : Ак-Кем, 1996. – 178 с.
4. Дудина, М. М. Успешная адаптация одаренных детей в учебной и социальной среде: психолого-педагогические подходы / М. М. Дудина, Ф. Т. Хаматнуров // Академический журнал Западной Сибири. – 2012. – № 5. – С. 12-13.
5. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская ; под ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – 2-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 288 с.
6. Кукушин, В. С. Теория и методика обучения / В. С. Кукушин. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 474 с.
7. Лукьяненко, Е. С. Редуктивный подход к информационному обеспечению качества начального профессионального образования / Е. С. Лукьяненко // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2009. – № 64 (5). – С. 36-46.
8. Путин, В. В. Системе среднего профессионального образования нужно обновление [Электронный ресурс] // РИА НОВОСТИ. – 19.06.2015. – Режим доступа: <https://ria.ru/society/20150619/1079275326.html> (дата обращения: 11.09.2017).
9. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2-х т. Т. 1 / Г. К. Селевко. – М. : Народное образование, 2005. – 556 с.
10. Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2017 г. № 208. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до года [Электронный ресурс] // Президент России. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41921> (дата обращения: 11.09.2017).
11. Учебный процесс с использованием межпредметных связей в средних ПТУ : метод. пособие для преподавателей сред. ПТУ / М. И. Махмутов, А. З. Шакирзянов. – М. : Высшая школа, 1985. – 207 с.
12. Фокин, Ю. Г. Теория и технология обучения: деятельностный подход : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю. Г. Фокин. – 2-е изд. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
13. Хаматнуров, Ф. Т. Социально-психологические и психолого-педагогические проблемы развития одаренности у школьников: межрегиональные исследования / Ф. Т. Хаматнуров, М. М. Дудина // European Social Science Journal. – 2014. – № 2-1 (41). – С. 125-129.
14. Эрганова, Н. Е. Методика профессионального обучения / Н. Е. Эрганова. – М. : Академия, 2008. – 160 с.
15. Khamatnurov, F. T., Dudina M. M., Chistik O. F. Psychological and pedagogical problems of development of talent among schoolchildren / F. T. Khamatnurov, M. M. Dudina, O. F. Chistik // IEJME: Mathematics Education. – 2016. – Т. 11. – № 8. – С. 2903-2913.

*Статью рекомендует  
Н. В. Шрамко, кандидат педагогических наук, доцент*

Муратова А. С.  
Конаково

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ МЕДИА В ОБУЧЕНИИ:  
СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ САМО- И ВЗАИМООБУЧЕНИЯ  
НА МЕЖПРЕДМЕТНОМ УРОВНЕ

**Аннотация.** В работе проводится анализ эффективности применения медиа-технологий для повышения учебной мотивации учащихся (на примере МБОУ гимназия № 5 г. Конаково Тверской области) для улучшения общих показателей качества образования.

**Ключевые слова:** учебная мотивация; педагогический мониторинг; качество обучения; оптимизация обучения; персонализация обучения; информационные технологии; информатизация образования.

Muratova A. S.  
Konakovo

THE USE OF DIFFERENT TYPES OF MEDIA CONTENT IN EDUCATION:  
CREATION OF FAVOURABLE ENVIRONMENT FOR INTERDISCIPLINARY SELF-LEARNING

**Abstract.** The article analyzes the efficiency of interactive and non-interactive media content in education to motivate students for learning (on the basis of Grammar School № 5 in Konakovo, Tver Region). Media technologies increase the quality of student's knowledge.

**Keywords:** learning motivation; pedagogical monitoring; education quality; improvement of learning; individualization of learning process; information technologies; informational support of education.

Традиционно дифференцирование заданий по предмету осуществляет учитель-предметник, а учащиеся выполняют их соответственно выбору учителя. Для формирования универсальных учебных навыков обучающихся необходимо научить осуществлять осознанный выбор заданий в соответствии с их возможностями и создать условия для повышения уровня и достижения высоких академических успехов [2, с. 114].

Мы предполагаем, что применение технологии «Обучение в игре» сделает возможным переход от внешней дифференциации к внутренней, достаточно естественно, потому что обучающиеся получают возможность делать это в индивидуальных режимах. Отслеживая свои собственные достижения или неудачи в системе электронных курсов, обучающиеся по своему желанию могут поделиться успехами с группой и учителем.

Подобные проекты, разработанные с учётом матрицы мотиваций, способны не толь-

ко дать характеристику обучающемуся, но и предоставить ему необходимые элементы для самостоятельной работы и взаимодействия с другими участниками проекта. Учитель получает возможность отслеживать формирование типов отношений, поведения учащихся в группе в процессе формирования и реформирования пар участников. Различают пары социального взаимодействия-отчуждения; соревнования-взаимопомощи; знаний-развлечений; мастерства-безразличия. Основным источником формирования пар взаимодействия служит мотивация (экстравертивная-интровертивная), а также информация, ориентация на достижение цели (интеллект/объективность – ощущения/субъективность) [9, с. 73]. Учителя-практики могут достаточно точно определить участников парной и групповой работы, но применение игрового контента представляется эффективным медиатором, с помощью которого можно корректировать работу обучающихся.



Для наполнения обучения новым содержанием, проектирования обучающих траекторий с учетом реалий имеющихся ресурсов, возможности быстрого изменения под меняющиеся условия внешней среды применение модульных активных мультимедиа элементов представляется достаточно эффективным [11, с. 34]. Работа с медиаматериалами является эффективной практикой по многим направлениям, которые представлены в табл. 1.

Рассматривая возможности применения разнообразных медиатехнологий, необходимо упомянуть факт их полной масштабируемости и расширяемости – медиасистемы применимы как единовременные элементы в общей системе, так и в форме сквозных долгосрочных проектов. При использовании медийного контента в повседневной деятельности обучающихся проявляется положительный кумулятивный синергетический эффект – занятые в проектах полного цикла разновозрастные группы становятся элементами, снабжающими участников новых групп. Участники, входящие в проект на ранних стадиях обучения (с 6–7 класса), при желании оставаться занятыми в данных проектах, расширяют полученный сет навыков, и становятся, в свою очередь, участниками, снабжающими знаниями других. За счет опосредованного обучения происходит более простая и быстрая циркуляция знаний не только в командах, участвующих в проектах напрямую, но и во внешнюю среду.

Основными компонентами работы с медиа традиционно можно назвать следующие:

- разработка положений по медийному контенту и его использованию (теоретические предпроектные исследования);
- создание медийного контента различных типов (активная фаза создания);

- редактирование, изменение контента (активная фаза преобразования);
- добавление, хранение, менеджмент контента (активная фаза использования и распространения);
- анализ существующих проектов (пост-проектные исследования и планирование будущих проектов на основе полученных результатов) [3, с. 205] (табл. 2).

Работа с комплексом медианаполнения позволяет обучающимся самим принимать участие в разработке наполнения собственного курса обучения, что углубляет знания и повышает качество работы с материалом, что напрямую ведет к повышению показателей по общей успеваемости.

Основные задачи, которые помогает решать данный комплекс, следующие:

- упрощение/расширение доступности материала;
- снижение процента материала, неосвоенного обучающимися;
- упрощение процедур сбора/формирования данных;
- автоматизация процедуры оценивания [1, с. 107].

Широкий набор разнообразных типов представления заданий позволяет варьировать работу с материалом.

Таким образом, в статье конкретизирован процесс использования различных типов медиа в обучении, что способствует созданию благоприятной образовательной среды на межпредметном уровне, насыщает субъективным опытом деятельности само- и взаимообучения обучающихся через удовлетворение образовательных потребностей и непрерывной тяги к самосовершенствованию.

Таблица 1  
Распределение возможных навыков (реализация и применение)

Студенты	Преподавательский состав
Получение технических навыков, которые могут быть использованы в дальнейшем для любых проектов; получение социальных навыков работы в группах разного состава, направленности; работа в группах разного уровня стрессовости, от полного отсутствия контролируемого стресса, до ситуаций, приближенных к реальности (экзамены, проекты и т. д.); межпредметные знания и навыки; технологические приемы обучения, применимые в любой жизненной ситуации; широта взгляда, широкие возможности применения нестандартных решений нестандартных проблем	Получение технических навыков, которые могут быть использованы в дальнейшем для любых проектов; нахождение в постоянном поиске и самоусовершенствовании благодаря необходимости работать с современными технологиями; расширение и насыщение новым содержанием имеющихся моделей работы; высокая степень возможной коллаборации и обмена опытом с коллегами; постоянная готовность к улучшению качества работы

Таблица 2

Соотнесение возможных применяемых медийных типов и приобретаемые с их помощью образовательные навыки

Фото/видео материалы	Работа с цифровыми изображениями и видео для получения качественного продукта с имеющимися ресурсами с возможностью улучшения и развития ресурсной базы, основы понятий цвета, света, цветопередачи в цифровых системах, печать и предпечатная подготовка; физические и химические основы цвета, света; математические модели цветопостроения, геометрия освещения
Цифровой арт (2D/3D)	Основы рисунка, графики, цвета, света, цветопередачи, математические модели 3D графики, работа с VR/MR, исторический бэкграунд, современное состояние бизнес-сферы
Аудио/музыкальные материалы	Физика звука, основы записи, аудиоинжиниринга, мастеринга, обработки и хранения аудиоматериала, исторический бэкграунд, современное состояние бизнес-сферы, математические основы аудио\музыкального произведения
CMS менеджмент	IT грамотность, кибербезопасность, основы работы с базами данных, языками программирования, языками разметки, работа с людскими ресурсами, формирование бизнес-этики, тайм-менеджмента

### Библиографический список

1. Муратова, А. С. Геймификация: лучший результат с меньшими затратами (Gamification at basics: embedded drops if nothing else is possible) / А. С. Муратова, Л. В. Муратова // The Unity of Science. – 2015. – № 10.
2. Burke, V. Gamify: How Gamification Motivates People to Do Extraordinary Things / V. Burke. – Bibliomotion, 2014.
3. Chou, Yu-kai. Actionable Gamification: Beyond Points, Badges, and Leaderboards / Yu-kai Chou. – Octalysis Media, 2015.
4. Deterding, S. The Gameful World: Approaches, Issues, Applications / S. Deterding, S. P. Walz. – The MIT Press, 2015.
5. McGonigal, J. Reality Is Broken: Why Games Make Us Better and How They Can Change the World / J. McGonigal. – Penguin Books, 2011. – 416 p.
6. Nash, S. S. Moodle Course Design Best Practices / S. S. Nash, M. Moore. – Packt Publishing, 2014. – 126 p.
7. Pennenberg, A. L. Play At Work – How games Inspire Breakthrough Thinking / A. L. Pennenberg. – Portfolio Penguin, 2013.
8. Pink, D. H. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us / D. H. Pink. – Riverhead Books, 2011. – 288 p.
9. Rice, W. Moodle E-Learning Course Development / W. Rice. – Packt Publishing, 2015. – 405 p.
10. Werbach, K. For The Win – How Game Thinking Can Revolutionize Your Business / K. Werbach, D. Hunter. – Wharton Digital Press, 2012.
11. Zichermann, G. Gamification by Design: Implementing Game Mechanics in Web and Mobile Apps / G. Zichermann, C. Cunningham. – Auflage : O'Reilly, 2011.
12. Zichermann, G.; Linder, J. (2013). The Gamification Revolution – How Leaders Leverage Game Mechanics to Crush the Competition / G. Zichermann, J. Linder. – McGraw Hill, 2013.
13. 7 Good Examples of Gamification in Education [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edtechreview.in/news/324-examples-gamification-in-education> (дата обращения: 21.09.2017).
14. Exploring the Potential of Play [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gamelab.mit.edu/> (дата обращения: 21.09.2017).
15. Gamification And Game Based Learning: Yes, They Are Different! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elearningindustry.com/gamification-and-game-based-learning-yes-they-are-different> (дата обращения: 21.09.2017).

*Статью рекомендует*

*А. В. Анисимова, кандидат педагогических наук, доцент*

Химичева С. А.  
Екатеринбург

## СИТУАЦИЯ УСПЕХА В РАЗВИТИИ ОТНОШЕНИЙ СОТРУДНИЧЕСТВА В УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

**Аннотация.** В статье говорится о важности создания ситуации успеха на аудиторных занятиях при изучении иностранного языка в вузе студентами-бакалаврами направления подготовки «Международные отношения». Также делается акцент на отношениях сотрудничества между студентом и педагогом в учебной деятельности.

**Ключевые слова:** ситуация успеха; учебная деятельность; иностранные языки; методика иностранных языков в вузе; методика преподавания иностранных языков; студенты; профессиональная компетентность.

Khimicheva S. A.  
Ekaterinburg

## THE SITUATION OF SUCCESS IN THE DEVELOPMENT OF COOPERATIVE RELATIONS IN LEARNING WHILE STUDYING A FOREIGN LANGUAGE

**Abstract.** The article is about the importance of creating a situation of success in the class of a foreign language at a university for Bachelor students in the field of training «International Relations». It also emphasizes the cooperative relations between a student and a teacher in training activities.

**Keywords:** situation of success; learning; foreign languages; methods of teaching foreign languages at university; students; professional competence.

На современном этапе обучения иностранному языку большое внимание уделяется созданию ситуации успеха на занятиях. Преподавателю важно продумать такую совокупность обстоятельств и действий, при которой учащийся достигнет успеха в решении учебных задач. Новые требования способствуют пересмотру стратегических задач обучения в современном вузе.

Принципы позитивной философии утверждают, что учение только в том случае приносит удовлетворение, радость, воодушевление, если оно сопровождается успехом. Поэтому педагог должен позаботиться о том, чтобы организуемая деятельность скрывала в себе ситуацию успеха [4, с. 198]. Успешность в обучении внушает уверенность, мотивирует желание достигать более высоких результатов.

Автором феномена «ситуация успеха» является А. С. Белкин, который разводит понятия «успех» и «ситуация успеха» следующим образом: «Ситуация – это сочетание условий, которые обеспечивают успех, а сам успех – результат подобной ситуации». «С педагогиче-

ской точки зрения ситуация успеха – это такое целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов в деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом» [2, с. 30].

Для будущих бакалавров сферы международных отношений одним из компонентов профессиональной компетентности является иноязычная подготовка для осуществления профессиональной межкультурной коммуникации. ФГОС ВО третьего поколения по направлению подготовки 41.03.05 «Международные отношения» содержит требования о владении такими специалистами двумя и более иностранными языками. В стандарте четко определены общекультурные и профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник [13, с. 59].

Одним из специфических качеств, которым следует обладать специалисту сферы международных отношений, является практически совершенное знание иностранных языков: умение свободно и убедительно формулировать

мысли и доводить их до собеседника, умение устанавливать и поддерживать доверительные деловые отношения; умение избежать ошибок в межкультурной коммуникации [13, 61]. Ведь специалист, окончивший высшее учебное заведение сегодня, – это всесторонне образованный человек, подготовленный фундаментально. Соответственно, иностранный язык такого специалиста будет и орудием производства, и частью культуры. Профессионализм выпускника вуза, владеющего знаниями в области межкультурной коммуникации, основан не только на фундаментальной и разносторонней подготовке по языку, но и на расширении и углублении роли социокультурного компонента в развитии коммуникативных способностей [12, с. 138].

Следовательно, обучению иностранным языкам уделяется значительная часть времени в подготовке бакалавров-международников. А для достижения качественного результата все большее внимание уделяется вопросам того, какая роль отводится созданию ситуации успеха на занятиях и какие методические приемы позволяют ее создать; всегда ли возможно достичь желаемого результата и как справляться с неудачами; а также, какие возможности открываются при создании ситуации успеха.

При создании благоприятного психологического климата на занятиях преподаватели показывают внимательное и доброжелательное отношение, тщательный и высокопрофессиональный учет потребностей, особенностей и потенциала обучающихся, применяют индивидуальный подход в обучении, используя новейшие учебники с применением современных методов обучения, признанных в профессиональной среде и доказавших на практике свою состоятельность. Это является свидетельством современного, основательного и прогрессивного подхода к эффективному решению задачи создания ситуации успеха в сфере обучения иностранным языкам.

При создании ситуации успеха на занятиях важен принцип гуманистического подхода, утверждающий, что обучение должно носить личностно ориентированный характер, способствовать развитию и реализации чувства самосознания личности, познания себя и других.

При обучении иностранному языку ситуация успеха является важным фактором стимуляции общения на занятии. Главными составляющими при этом будут организация деятельности учащихся на занятии, разумное сочетание видов деятельности и психологический климат.

Поэтому, чаще всего ситуация успеха создается в коммуникативной деятельности – соз-

даются естественные условия для достижения коммуникативной успешности. Перед учащимися ставится речевая задача, решение которой должно обеспечить успех в учебной деятельности. Если же добавить к этому тот факт, что иностранный язык – средство межкультурной коммуникации, то открывается хорошая возможность развивать познавательный интерес к культуре другого народа.

Процесс обучения иностранным языкам – это разумное сочетание системности и содержательности. Это работа как над формой, правильностью устного или письменного высказывания, так и над содержательной стороной речи, ее практическим значением в любой конкретной жизненной и профессиональной ситуации. Поэтому важен отбор аутентичного материала и привлечение аудио- и видеоматериала, акцент на социокультурной составляющей коммуникативной компетенции.

Если отбор содержания обучения иностранному языку проводится в соответствии с принципами интегративного подхода, учебные занятия вызывают интерес студентов к профессиональной деятельности за счет создания ее целостного образа, обеспечивающего стимулирование познавательных и эмоциональных потребностей, профессиональных мотивов и интересов. Межпредметная интеграция осуществляется за счет профессионально-ориентированного обучения иностранному языку. Такое обучение максимально ориентировано на будущую профессиональную деятельность и получение научной профессионально значимой информации, а также на овладение видами речевой деятельности, позволяющей пользоваться этой информацией на достаточно высоком уровне [8, с. 64].

Практической целью иноязычной подготовки будущих дипломатов является обучение продуктивным видам речевой деятельности на иностранных языках, особое внимание уделяется социокультурным и лингвистическим знаниям и умениям [9, с. 59]. В данном случае подход к обучению иностранному языку является комбинированным, поскольку основан на синтезе различных методов, оптимальное сочетание которых позволяет сделать процесс обучения максимально эффективным, а результат – гарантированно устойчивым.

Следует отметить, что самообразование как один из основных видов деятельности в учебном процессе непрерывно связано с учебной деятельностью, поскольку именно профессиональная направленность учебного процесса определяет основное содержание самообразования студента [1, с. 45]. При успешности и результативности аудиторных занятий появляет-

ся мотивация к самообразованию и обучению в течение всей будущей профессиональной деятельности, что актуально для карьеры дипломата.

И, наконец, эффективность создания ситуации успеха при обучении иностранным языкам всегда можно проверить и подтвердить с помощью сдачи международных экзаменов, которые есть и всегда будут одним из важнейших, объективных и независимых критериев успешной работы преподавателя.

Внутри системы профессиональной подготовки можно выделить различные типы связей: взаимодействия (преподавателей и студентов, преподавателей с учебным содержанием и его средствами – конструирование, студентов с учебным содержанием – самообразование, и др.) [7, с. 55]. Создание ситуации успеха важно для обеих сторон обучения. Цель ситуации успеха – создание условий, способствующих устранению неуверенности, повышению самооценки, преодолению неуспеваемости и являющихся эффективным стимулом познавательной деятельности.

При этом выделяется понятие «педагогическое общение». Ведущие современные исследователи в области педагогики и психологии трактуют процесс обучения как «взаимно опосредованную активность преподавателя и обучаемого через диалог» [6, с. 106].

Педагогическое общение – это профессиональное общение преподавателя с учащимися в процессе обучения и воспитания на занятиях или вне учебной ситуации, имеющее определенные педагогические функции и направленное на создание благоприятного психологического климата, а также на психологическую оптимизацию учебной деятельности и отношений между педагогом и учащимися внутри коллектива обучающихся. [14]. Такое общение создает наилучшие условия для развития мотивации учащихся и создания ситуации успеха. Поэтому необходимо помнить об использовании обратной связи при обучении иностранному языку. Это предполагает создание климата всестороннего доверия, уважения и реальной оценки.

Итак, ситуация успеха – это эффективная мотивационная стратегия; это такое целенаправленное сочетание психолого-педагогических приемов, которые способствуют осознанному включению каждого учащегося в активную учебную деятельность в зависимости от индивидуальных возможностей, обеспечивают положительный эмоциональный настрой учащихся на выполнение учебной задачи и адекватному восприятию результатов своей деятельности [4, с. 199].

Однако успех как признание и одобрение является лишь механизмом подкрепления и закрепления усилий самой личности в процессе ее самореализации, раскрытия ее творческого потенциала. Для формирования и развития личности важен не только успех – признание результатов ее деятельности (в том числе и авторитетными лицами), но и успех – преодоление. Именно преодоление трудностей и составляет опыт человека, обуславливает его самооценку и самоуважение. Человек только в этом случае начинает осознавать свои возможности, верить в свои способности. Поэтому успех – преодоление особенно важен для молодого человека. Таким образом, успех – преодоление является важным фактором становления и развития личности, выступая не только в качестве преодоления каких-либо внешних проблем, но и как самопреодоление, самостановление личности.

Итак, «...ситуация успеха достигается только тогда, когда сама личность определяет этот успех. Нет ситуации успеха без собственных усилий ученика» [15, с. 37].

Условием реализации ситуации успеха в деятельности учащихся являются следующие положения:

- учащийся должен приложить усилия для преодоления своего неумения, незнания, неопытности;
- предложенное для выполнения задание должно быть доступным, а трудности должны нарастать постепенно;
- учитель должен верить в ученика, в его возможности и способности, в оптимистическую перспективу его развития;
- предлагаемая деятельность должна приносить удовлетворение, а для этого необходимо, чтобы она скрывала в себе элементы творчества как созидательного усилия;
- затраченные учеником усилия непременно должны быть оценены учителем, а ученик должен быть уверен в своих возможностях и способностях [4, с. 200].

При выполнении одинаковых заданий результаты учащихся все же будут различны, но задача педагога состоит в том, чтобы дать возможность каждому работать в силу своих способностей и индивидуальности.

Ситуация успеха способствует переводу учебного процесса на уровень личностного взаимодействия, то есть принятию учащимися субъектной позиции в совместной с учителем деятельности, если помогает стабилизации эмоций у участников взаимодействия, подкрепляет и закрепляет усилия самой личности, становится фактором самопреодоления и саморазвития, приносит удовлетворение от самой деятельности.

**Библиографический список**

1. Авдюкова, А. Е. Особенности мотивации к самообразованию у студентов специальностей «Реклама» и «Связи с общественностью» в процессе учебной деятельности в вузе / А. Е. Авдюкова // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 45.
2. Белкин, А. С. Ситуация успеха. Как ее создать : кн. для учителя / А. С. Белкин. – М., 1991. – 170 с.
3. Колкер, Я. М. Практическая методика обучения иностранному языку : учеб. пособие / Я. М. Колкер, Е. С. Устинова, Т. М. Еналиева. – М., 2000. – 264 с.
4. Ларионова, И. А. Ситуация успеха в процессе развития отношений сотрудничества между учителем и учащимися / И. А. Ларионова // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 9. – С. 198–206.
5. Ларионова, И. А. Ситуация успеха как фактор развития отношений сотрудничества в системе «Учитель-ученик» в педагогической деятельности : монография / И. А. Ларионова. – Екатеринбург, 1997. – 145 с.
6. Мажар, Е. Н. Диалоговые технологии в профессиональном обучении студентов-лингвистов / Е. Н. Мажар // Педагогическое образование и наука. – 2016. – № 3. – С. 105–111.
7. Мажар, Е. Н. Теоретико-методологические подходы в профессиональной подготовке студентов-лингвистов / Е. Н. Мажар // Педагогическое образование и наука. – 2016. – № 3. – С. 54–62.
8. Стычкова, В. И. Дидактические возможности иностранного языка для формирования профессиональной мобильности / В. И. Стычкова // Педагогическое образование и наука. – 2016. – № 3. – С. 63–65.
9. Уфимцева, О. В. Развитие учебной иноязычной лексической компетенции как фактор формирования профессиональной компетентности будущих специалистов PR / О. В. Уфимцева // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 59.
10. Уфимцева, О. В. Развитие учебной иноязычной лексической компетенции у студентов направления «Реклама и связи с общественностью» : моногр. / О. В. Уфимцева. – Екатеринбург, 2016. – 246 с.
11. Химичева, С. А. Коммуникативная самореализация будущих специалистов социальной сферы в процессе изучения иностранного языка / С. А. Химичева // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 41–44.
12. Химичева, С. А. Межкультурная коммуникация в современном высшем образовании при изучении иностранного языка / С. А. Химичева // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 4. – С. 138.
13. Химичева, С. А. Требования ФГОС ВПО к иноязычной подготовке будущих специалистов по международным отношениям / С. А. Химичева // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. – 2014. – № 4. – С. 58–62.
14. Щерба, Л. В. Преподавание иностранных языков в школе. Общие вопросы теории : учеб. пособие для студентов филологических факультетов / Л. В. Щерба. – М., 2003. – 151 с.
15. Щуркова, Н. Е. Новые технологии воспитательного процесса / Н. Е. Щуркова. – М., 1993. – 112 с.

*Статью рекомендует  
И. А. Ларионова, доктор педагогических наук, профессор*

Ахмерова Н. М.  
Екатеринбург

### ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ ГРУПП РИСКА

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме социализации детей-беспризорников, несовершеннолетних правонарушителей. В статье рассматривается волонтерская деятельность в целом, анализируются понятия социальное волонтерство и процесс социализации. Также рассматривается деятельность Молодежного Добровольческого центра Уральского государственного педагогического университета.

**Ключевые слова:** волонтерство; социализация детей; социальное волонтерство; волонтерская деятельность; трудные дети; дети группы риска; добровольческая инициатива.

Akhmerova N. M.  
Ekaterinburg

### VOLUNTEERISM AS A FACTOR OF SOCIALIZATION OF CHILDREN AT RISK

**Abstract.** The article deals with the problem of socialization of street children, juvenile offenders, and children from orphanages. The article describes volunteering in general, considers the concept of social volunteering and the process of socialization. It also reviews the activities of the Youth Volunteer Centre in the Ural State Pedagogical University.

**Keywords:** volunteerism; socialization of children; social volunteerism; volunteering; troubled children; children at risk; volunteering initiative.

Добровольная помощь всегда была характерной чертой русской национальной культуры наряду с традицией соучастия и сопереживания судьбе ближнего. В русских деревнях существовали обряды коллективной помощи при строительстве домов, помощи погорельцам. В советское время волонтерской деятельностью можно назвать проводившиеся субботники – «добровольная коллективная безвозмездная для каждого отдельного участника работа в один из субботних дней или в другое нерабочее время».

По словам К. Бидермана, волонтерская деятельность – один из самых распространенных видов человеческой деятельности [10].

Сам же термин «волонтерство» пришел в Россию в начале 1990-х гг. Уже в 1995 г. Государственной Думой был принят федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», в котором под благотворительной деятельностью «понимается добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) переда-

че гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки» [1].

Изучению общих вопросов проблемы групп риска посвящены работы педагогов – А. С. Макаренко, С. Т. Шацкого, В. Н. Сорока-Росинского [7].

Добровольчество – это способ выстраивать социальные отношения, развивать и находить применение своим моральным, духовным качествам, получать новые навыки, а также оказывать другим и находить самим себе поддержку, друзей, чувствовать свою необходимость и пользу [4]. Тот факт, что у молодежи еще нет, как у большинства взрослых людей, устоявшихся интересов, объясняет, в определенной степени, характер потенциала и социальных возможностей молодого поколения. И потому, молодежь как определенная общность обладает определенной специфической культурой – субкультурой, которая является структурным компонентом фундаментальной культуры. Видимо, именно этот феномен культуры мо-

жет быть понят как молодежная культура. Она обладает собственным менталитетом, направленностью на адаптацию молодого поколения в обществе и определяет характер поведения и уклад жизни ее представителей.

Волонтерство может быть организованным и неорганизованным, осуществляться в общественных и частных организациях, в группе и индивидуально. Группы волонтеров бывают: большими и малыми, от двух человек и более. Группы добровольцев по аналогии с другими социальными группами делят на малые и большие, официальные и неофициальные, устойчивые и ситуативные, организованные и стихийные, контактные и неконтактные [6].

Волонтерство – это неоплачиваемая, сознательная, добровольная деятельность на благо других. Любой, кто сознательно и бескорыстно трудится на благо других, может называться волонтером [12].

Добровольчество предполагает:

- мотивацию, не связанную с извлечением прибыли;
- отсутствие компенсации от государства;
- мотивацию через личную вовлеченность.

Труд волонтеров обычно сводится к различным видам общественных работ (строительство дорог, уборка территорий), организации общественно полезных мероприятий (благотворительных концертов, сбора средств в поддержку нуждающихся), индивидуальной нематериальной помощи отдельным лицам или организациям (инвалидам, детям-сиротам, ветеранам войны, некоммерческим структурам) [10].

Волонтеры могут:

- выполнять задания, не относящиеся к постоянным оплачиваемым работам;
- добавить новое направление деятельности и новых людей к организации;
- принести новые идеи в организацию;
- создать общественное мнение об организации в обществе;
- распространять информацию об организации в личном общении с людьми;
- помочь в сборе средств;
- поощрять гражданскую активность.

Опыт иностранных государств показывает, что хорошо организованная работа волонтеров способна быть полезной не только конкретным людям, нуждающимся в помощи, но и всему государству в целом, принося немалые средства в казну страны. Все больше молодых людей в свободное от учебы и основной работы время помогают нуждающимся, взамен приобретая опыт, удовлетворение, общение. Волонтерство, как никакой другой вид человеческой деятельности, соответствует русскому мента-

литету и русскому национальному характеру: доброму, отзывчивому, сочувствующему. Хотя в России сейчас все-таки чаще люди помогают друг другу адресно, не обращаясь в волонтерские центры, все больше и больше стало появляться центров международного волонтерства [9].

Все это позволяет рассматривать волонтерство как особую систему трудовых отношений. Волонтерство (добровольчество) – это система трудовых отношений, использующая механизм нематериального стимулирования и преследующая социальные, благотворительные и иные общественно-полезные цели.

В ходе исследования добровольческих трудовых отношений можно выделить образовательное, информационное и досуговое (нематериальное) стимулирование волонтеров. К первой группе относится предоставление волонтерам возможности участия в образовательных программах организации культуры на бесплатной или льготной основе, приобретения опыта работы на различных направлениях деятельности. Вторая группа подразумевает доступ к информационным источникам и материалам, таким, как библиотечная система, научно-исследовательские разработки, новые технологии и др. Третья группа предполагает предоставление волонтерам возможностей организации досуга, например, бесплатного посещения проводимых учреждением культуры мероприятий, скидок на продукцию, услуги в качестве поощрения.

Волонтерство может осуществляться с различной степенью участия – от полного вовлечения до эпизодического участия в волонтерской деятельности.

Понятие волонтерской деятельности в настоящее время в обществе так и не сформировалось до конца. Часто его путают с некоторыми другими формами социальной активности. Вот некоторые из форм общественно-полезных дел:

- миссионерство – одна из форм деятельности религиозных и просветительских организаций, имеющая целью обращение неверующих или представителей иных религий. Миссионеры так же, как и волонтеры, работают бесплатно. Но их цель – не материальная, а духовная помощь людям;
- донорство – добровольное предоставление части крови, а также других тканей или органов для лечебных целей;
- благотворительность – оказание безвозмездной помощи тем, кто в этом нуждается. Может быть как в коллективных формах (фонды, организации), так и в виде индивидуальных пожертвований. Следует отметить, что ос-



новной чертой благотворительности является свободный и непринужденный выбор формы, времени и места, а также содержания помощи;

- альтруизм – бескорыстная направленность поведения и деятельность человека, ставящая интересы другого человека или общее благо выше личных интересов. Как правило, используется для обозначения способности приносить свою выгоду в жертву ради общего блага;

- меценатство – покровительство искусству, наукам, собирание больших библиотек, коллекций, создание художественных галерей, театров и т. д., то есть всего того, что входит в широкое понятие культуры [10].

В отличие от волонтерства, помощь меценатов и благотворителей заключается не в предоставлении своих услуг и труда, а в оказании материальной поддержки.

Основным направлением волонтерского движения среди молодежи является профилактика наркомании и пропаганда здорового образа жизни.

Рассмотрим отдельный вид волонтерства – социальное. Социальное волонтерство включает в себя помощь детским домам, домам престарелых, помощь детям групп риска, помощь животным, сбор средств и вещей для нуждающихся людей. Если мы говорим о процессе социализации детей групп риска, то почему мы не можем привлекать их к волонтерской деятельности? Ведь социализация – это процесс получения ребёнком навыков, необходимых для полноценной жизни в обществе.

Дети сами включаются в процесс: ухаживают за пожилыми людьми, помогают в содержании питомников для бездомных животных, выезжают с концертами в различные детские дома и школы, помогают студентам в проведении акций и праздников, работают в летних трудовых лагерях для волонтеров, выезжают на субботники со студентами.

В рамках конкурса «Доброволец России 2015» мы представили проект «Школа волонтера», в котором дети принимают участие в добровольческой деятельности совместно со студентами, ветеранами, детьми из детских домов.

Цель проекта: профилактика девиантного поведения старших подростков средствами волонтерской деятельности.

Задачами данного проекта являются:

- информирование детей о добровольчестве;
- оказание содействия для личностного роста старших подростков;
- развитие коммуникативных навыков старших подростков;

- профилактика девиантного поведения подростков школы-интерната;

- в совместной работе со студентами, детьми из детского дома осуществление процесса интеграции в социальные группы.

Основными принципами волонтерской деятельности со старшими подростками должны стать:

- доброжелательность и готовность помочь подростку;
- научность и достоверность предоставляемой подросткам информации;
- доступность информации;
- адресность;
- индивидуальный подход к подросткам;
- работа в команде;
- актуальность и приемлемость предоставляемых материалов;
- взаимодействие с другими специалистами (педагоги, психологи, классные руководители).

Далее рассмотрим основные формы и методы, которые будут использоваться при проведении работы со старшими подростками:

- работа в рамках учебного плана (добровольческая деятельность не должна выбиваться из годового плана мероприятий);

- участие подростков в различного рода проектах, направленных на развитие толерантности, межкультурной тематике, волонтерству;

- работа через познавательные интернет-ресурсы, социальные познавательные сети;

- групповая и индивидуальная работа с педагогами и психологами по разработке программ, направленных на развитие толерантности;

- беседы о добре. Эти беседы должны быть не просто спонтанно проведены, а должны быть логичными и заранее подготовленными. При подготовке бесед следует привлекать и самих подростков, для того чтобы предварительно собрать и систематизировать информацию по интересующему их вопросу. Тематика бесед должна отвечать потребностям и интересам старших подростков;

- экскурсии: должны дать возможность девиантным подросткам познакомиться с информацией, которую им предоставит первоисточник, возможность пообщаться со специалистами в области правоотношений.

Также определим основные требования к условиям реализации данного проекта:

- кадровые требования. Для успешной реализации программы образовательная организация должна иметь социально-психологическую службу, в которую должны входить психологи, социальные педагоги, педагоги

дополнительного образования, медицинский штаб. Количество специалистов должно определяться исходя из количества подростков, обучающихся в конкретной образовательной организации;

- программно-методическое обеспечение.

Оно должно включать в себя план работы по развитию толерантности, планы уроков по культуре;

- материально-техническое обеспечение.

Оно включает в себя техническое оснащение, оснащение специальной мебелью, цифровой техникой и иное техническое обеспечение. Оборудованные площадки и помещения, которые позволят старшим подросткам свободно входить в среду деятельности;

- информационное обеспечение. В образовательной организации должна быть оснащена библиотека, где должна иметься вся необходимая литература из области специальных и профессионально ориентированных знаний. В образовательной организации должен быть обеспечен свободный доступ к Интернет-ресурсам из любой точки образовательной организации.

Далее рассмотрим комплекс основных мероприятий, которые должны будут проводиться в ходе реализации данного проекта:

1. Диагностические мероприятия: они направлены на выявление психолого-педагогических и психофизиологических особенностей каждого из подростков для выстраивания дальнейшей работы по профилактике девиантного поведения на основе полученных результатов.

2. Воспитательные мероприятия в образовательной организации на соответствующую тематику.

3. Регулярные выезды на экскурсии с целью ближе познакомить старших подростков с содержанием деятельности волонтеров.

4. Участие старших подростков в проектной деятельности на правовую тематику в рамках профилактики девиантного поведения.

5. Вовлечение старших подростков в общественно полезную деятельность.

6. Информационная деятельность. Деятельность за счет использования различных интернет-ресурсов и иного справочного материала.

Таблица 1

Информационная карта проекта «Школа Волонтера»

№ п/п	Наименование	Описание
1	Название проекта	Школа Волонтера
2	Руководитель проекта	
	фамилия имя отчество, должность	Глинских Анастасия Олеговна, студентка 4 курса ФБГОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
	городской (с кодом населённого пункта) и мобильный (если есть) телефоны	8 (953) 384-26-67
	адрес электронной почты (если есть)	glinskih.anastasia@yandex.ru
3	Приоритетное направление работы с молодежью, в рамках которого будет проводиться заявленный проект	Социализация детей групп риска через волонтерскую деятельность
4	Описание целевой аудитории. Охват целевой аудитории (доля молодежи, которая относится к целевой аудитории и примет участие в проекте, в общем количестве молодежи, относящейся к данной целевой аудитории)	1. Студенты-волонтеры. 2. Дети из МАОШ «Школа-интернат № 53» города Новоуральска
5	Решению каких проблем, связанных с целевой аудиторией, будет способствовать реализация проекта. Обоснование социальной значимости проекта	Социальное волонтерство включает в себя помощь детским домам, домам престарелых, помощь детям групп риска, помощь животным, сбор средств и вещей для нуждающихся людей. Если мы говорим о процессе социализации детей девиантного поведения, то почему мы не можем привлекать их к волонтерской деятельности? Ведь социализация – это процесс получения ребёнком навыков, необходимых для полноценной жизни в обществе.

Окончание табл. 1

№ п/п	Наименование	Описание
		<p>Участие детей в добровольческой деятельности способствует: реализации потребности в общественном признании, самоутверждении; профессиональному ориентированию и развитию профессиональной компетентности по конкретной специальности; содержательному и конструктивному наполнению свободного времени, досуга личности; интеграции в социальные группы; формированию социокультурной идентификации и гражданской позиции личности; обеспечению временного формата занятости.</p> <p>контакту со студентами</p> <p>Дети сами включаются в процесс профилактики: ухаживают за пожилыми людьми, помогают в содержании питомников для бездомных животных, выезжают с концертами в различные детские дома и школы, помогают студентам в проведении акций и праздников, работают в летних трудовых лагерях для волонтеров, выезжают на субботники со студентами.</p> <p>Исходя из вышесказанного, можно констатировать факт того, что волонтерская деятельность является одним из этапов социализации и профилактики девиантного поведения подростков</p>
6	Цели и задачи проекта	<p>Цель проекта: профилактика девиантного поведения подростков через волонтерскую деятельность.</p> <p>Задачи проекта:</p> <p>Осуществление процесса профилактики девиантного поведения.</p> <p>Развитие у студентов универсальных компетентностей (коммуникативных способностей, лидерских навыков, ответственности, инициативности и др.).</p> <p>Мотивирование детей к участию в общественно-полезной деятельности</p>
7	План проведения проекта (последовательное перечисление основных этапов подготовки и реализации, применяемых подходов, методов, инструментов, технологий)	<p>Подготовительный этап (ноябрь-декабрь)</p> <p>Установление связей со школами и домами престарелых для сотрудничества</p> <p>Подбор учебно-методического инструментария</p> <p>Обеспечение техническим и мультимедийным оборудованием.</p> <p>Создание информационной базы для продвижения проекта.</p> <p>Основной этап (январь-апрель)</p> <p>Анкетирование детей по готовности совместной работы.</p> <p>Обучение студентов-волонтеров УрГПУ специфике работы с детьми девиантного поведения.</p> <p>Обучение детей специфике работы волонтером</p> <p>Знакомство детей и студентов-волонтеров через совместные развлекательные мероприятия.</p> <p>Выезды детей и студентов-волонтеров на закрепленные социальные объекты.</p> <p>Организация мероприятий в домах престарелых.</p> <p>Заключительное мероприятие для детей и студентов-волонтеров.</p> <p>Этап мониторинга, контроля и получения результатов (май-июнь)</p> <p>Анализ информированности студентов-волонтеров г. Екатеринбурга о проекте.</p> <p>Получение статистики по аудитории проекта: подготовка и обработка статистических данных по структуре аудитории и обратной связи – подготовка общего отчета.</p> <p>Анализ эффективности проекта</p>
8	Перечень учреждений в Свердловской области, молодежь которых примет участие в мероприятиях проекта	Уральский государственный педагогический университет; МАОШ «Школа-интернат № 53»; дома престарелых
9	Заявленные значения показателей результативности проекта	<p>Увеличение количества детей, включенных в волонтерскую деятельность на 20 %.</p> <p>Увеличение количества студентов-волонтеров на 60 %.</p> <p>Привлечение внимания общественности к проблеме социализации (детей из детских домов и пожилых людей) на 20 %</p>

Таблица 2  
План мероприятий в рамках проекта «Школа волонтера»

Название разделов и тем	Практические и внеаудиторные занятия	Часы
<i>1. Из истории волонтерского движения в мире и России. Создание волонтерского отряда</i>		12
1.2. Волонтерское движение в мире и за рубежом. Виды волонтерства	Урок-лекция	2
1.3. Могу ли я быть волонтером? (анкетирование)	Круглый стол	2
1.4. Права и обязанности волонтера	Круглый стол	1
	Обсуждение «Книжки Волонтера», кодекс настоящего волонтера, куда могут войти «10 заповедей волонтера» или «права волонтера»	1
1.5. Проектирование деятельности волонтерского отряда	Определение направлений деятельности, составление плана работы	2
1.6. Регламентируем деятельность	Разработка проекта положения о волонтерском отряде	1
1.7. «Адреса милосердия»	Создание базы добровольческой деятельности на основе поиска	3
<i>2. Познаю себя и других (психологическая подготовка волонтеров)</i>		26
2.1. Кто тренируется и обучается, у того всегда и все получается. Тематика тренингов: 1) Тим-билдинг; 2) «Я-лидер»; 3) «Уверенность в себе»; 4) Успешное общение»; 5) «Твоя цель – твой успех»; 6) «Ты и команда»; 7) «Я – творческая личность»; 8) «Три “П” – понимать, прощать, принимать»; 9) «Доброта как Солнце»; 10) «Будьте милосердным»; 11) «Двое – это больше, чем Ты и Я. Двое – это Мы!»	Тренинги	22
2.2. Психологические особенности разных категорий людей, нуждающихся в помощи волонтеров (люди с ограниченными возможностями, пожилые люди, дети-инвалиды и др.)	Решение ситуационных заданий	2
2.3. Откровенный разговор о самих себе	Круглый стол	2
<i>3. Учимся работать с документами</i>		50
3.1. Анкета волонтера, Договор о волонтерской деятельности, Личная книжка волонтера, Лист учета времени, Отзыв о работе волонтера и другие	Создание документов	4
3.2. Я – агитатор! Издание печатной и видеопродукции (листовки, плакаты, фотоальбомы, видео ролики и т. д.)		12
3.3. Возможности сервисов Web 2.0 для визуализации информации		16
<i>4. Адреса милосердия (социальная работа волонтеров)</i>		40
4.1. Акция «Спешите делать добрые дела» (подготовка новогоднего праздника для детей младшего возраста)	Разработка сценария	5
	Проведение праздника	6
Волонтеры также могут принять участие в следующих акциях, адресованных детям: «Собери первоклассника в школу», «Книжки детскому дому», «Лето, пора находок, а не потерь!» (задушевный разговор о безопасности), «Новогодний подарок» или «Елочка желаний» (сбор подарков для детей-сирот), «Кто твой друг?» (мероприятие в детском доме)	В течение года	
4.2. Акция «Георгиевская ленточка» к 70-летию Победы	Проведение акции «Сделай подарок ветерану»	5
4.3. Скажем: “Нет!” вредным привычкам!	Дискуссия «С людьми живи в мире – с пороками сражайся»	4
	Выпуск листовок и плакатов	4
	Пресс-конференция «Чтобы не было беды: курение – дань моде, привычка или болезнь?»	4
	Ролевые игры или интерактивные мероприятия «Оставайся в безопасности», «Умей сказать – “Нет!”»	4
Волонтеры также могут принять участие в следующих акциях, адресованных сверстникам: «Здоровые каникулы», «Здоровый защитник – опора России», «Здоровая мама – здоровое поколение», «Всемирный день борьбы со СПИДом», маршрутные игры: «Мы – за здоровое будущее», «Спаси мир»		
<i>Итого</i>		128

Оценка эффективности проекта будет проводиться по окончании проекта (отзывы всех субъектов, грамоты, дипломы, отзывы от воспитателей, детей, пожилых людей, анкетирование студентов-волонтеров).

Участие детей в добровольческой деятельности способствует:

- реализации их личностного потенциала, потребности в самовыражении;
- реализации потребности в общественном признании, самоутверждении;
- развитию универсальных компетентностей (коммуникативных способностей, лидерских навыков, ответственности, инициативности и др.);
- профессиональному ориентированию и развитию профессиональной компетентности по конкретной специальности;
- содержательному и конструктивному наполнению свободного времени, досуга личности;
- интеграции в социальные группы;
- формированию социокультурной идентификации и гражданской позиции личности;
- обеспечению временного формата занятости;
- осуществлению процесса исправления малолетних правонарушителей;
- осуществлению процесса социализации детей групп риска;
- контакту со студентами, пожилыми людьми;
- общественно-полезной деятельности.

Дети сами включаются в процесс реабилитации: ухаживают за пожилыми людьми, помогают в содержании питомников для бездомных животных, выезжают с концертами в различные детские дома и школы, помогают студентам в проведении акций и праздников, работают в летних трудовых лагерях для волонтеров, выезжают на субботники со студентами.

Исходя из вышесказанного, можно констатировать факт того, что волонтерская деятельность является одним из этапов социализации и исправления детей групп риска.

На базе Молодежного Добровольческого Центра Уральского государственного педагогического университета команда волонтеров осуществляет свою деятельность, привлекая к этому детей из детских домов, детей-беспри-

зорников, детей-правонарушителей. Это констатирует рост, продвижение на новый уровень волонтерства на Урале в целом. Деятельность волонтеров Молодежного Добровольческого центра включает в себя:

- психологическую, педагогическую поддержку;
- диагностическую, коррекционную, обучающую работу;
- правовую защиту;
- проведение мастер-классов, тренингов, круглых столов;
- работу с детьми на закрепленных социальных объектах;
- профилактическую работу, направленную на формирование у детей негативного отношения к деструктивным формам поведения: употреблению алкоголя, никотина, наркотиков, различного рода зависимостям;
- участие совместно с детьми в подготовке и проведении мероприятий по здоровому образу жизни.

На сегодняшний день перед Молодежным Добровольческим центром стоит задача сформировать социально адаптированную личность, способную к успешной социализации, к самоопределению и саморазвитию в будущем и полностью реабилитированной. Осуществление динамики развития личности ребенка в образовательном процессе предполагает построение системы психолого-педагогического сопровождения детей групп риска через волонтерскую деятельность. Также мы создаем условия для возникновения, реализации и распространения добровольческих инициатив у детей и оказываем студентам-волонтерам методическое и психолого-педагогическое сопровождение [13].

Анализируя представленную информацию, можно констатировать тот факт, что для становления ребенка как личности, развития его умений и навыков, волонтерская деятельность является неотъемлемым атрибутом воспитания и социализации.

Таким образом, участие детей групп риска в волонтерском движении, на наш взгляд, наполняет их жизнь новым смыслом, формируя социально-полезные жизненные установки, идеалы и принципы, помогает самореализоваться, раскрыть свой потенциал и внести свой вклад в изменения общества к лучшему.

## Библиографический список

1. Анточевой, О. А. Технологии организации добровольческой деятельности молодежи / О. А. Анточева // Технологии реализации молодежной политики и работы с молодежью в современном мире : сб. тезисов международ. конф. (Москва, 20–21 июля 2010 г.). – М. : Изд-во Москов. ун-та, 2010. – 300 с.

2. Ахмерова, Н. М. Педагогическая работа с детьми в период адаптации к детскому учреждению / Н. М. Ахмерова, Н. И. Горбачева // *Материалы IV Междунар. науч.-практической конф. «Проблемы и перспективы образования в XXI веке»* (г. Ставрополь, 30 января 2014 г.). – Ставрополь : Логос, 2014.
3. Ахмерова, Н. М. Педагогические наблюдения за формированием образовательных интересов воспитанников детского дома / Н. М. Ахмерова // *Материалы IV Междунар. науч.-практической конф. «Проблемы и перспективы образования в XXI веке»* (г. Ставрополь, 30 января 2014 г.). – Ставрополь : Логос, 2014. – С. 46–52.
4. Ахмерова, Н. М. Педагогические условия самовоспитания школьника в микро социуме / Н. М. Ахмерова, А. В. Бойкова // *Материалы междунар. науч.-практической конф. «Направления развития воспитания в контексте реализации инициативы “наша новая школа”»* / ФБГОУ ВПО «Московский государственный университет технологий управления им. К. Г. Разумовского, институт социально-гуманитарных технологий, Всероссийское педагогическое собрание. – 2013. – С. 246–248.
5. Ахмерова, Н. М. Профессиональное развитие личности социального работника в системе регионального педагогического образования : моногр. / Н. М. Ахмерова, А. Л. Фатыхова. – М. : Изд-во МПГУ, 2003. – 153 с.
6. Бидерман, К. Координация работы добровольцев и менеджмент волонтерских программ в Великобритании / К. Бидерман ; пер. М. Санниковой, И. Мюллер.
7. Бодренкова, Г. П. Системное развитие Добровольчества в России: от теории к практике : учебно-методическое пособие / Г. П. Бодренкова. – М. : АНО «СПО СОГИС», 2013. – 320 с.
8. Большой толковый словарь официальных терминов : более 8000 терминов / сост. Ю. И. Фединский. – М. : Астрель : АСТ : Транзиткнига, 2004. – 211 с.
9. Бодренкова, Г. П. Добровольчество, как фактор повышения эффективности государственной политики: международный и российский опыт / Г. П. Бодренкова // *Общественные институты – реальная сила развития гражданского общества в России* : сб. ст. по материалам заочной науч.-практической конф. / под ред. О. А. Кошцевой. – М., 2006. – 11 с.
10. Добровольческая организация «Волонтеры Урала» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://volural.ru> (дата обращения: 16.09.2017).
11. Коротун, А. В. Волонтерство и благотворительность: исторический аспект / А. В. Коротун, А. С. Москалева // *Социальная активность молодежи : векторы развития* : сб. материалов по итогам II социально-педагогических чтений им. Б.И. Лившица (Екатеринбург, 9–10 ноября 2010 г.) / Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2010. – С. 53–69.
12. Матвиенко, Е. Волонтерская деятельность как форма работы с молодежью : науч. публикации филиала РГСУ в г. Красноярск. – Режим доступа: <http://kraspubl.ru/content/view/320/66> (дата обращения: 16.09.2017).
13. «Молодежный добровольческий центр УрГПУ» добровольческое объединение от 1 декабря 2012 г. Екатеринбург [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://volunteersuspu.ru> (дата обращения: 16.09.2017).
14. Энциклопедия социальной работы / под ред. Е. И. Холостовой. – М., 2003. – 346 с.

*Статью рекомендует  
А. В. Анисимова, кандидат педагогических наук, доцент*

Ибатуллин В. Ф., Зиятдинова Ф. Н.  
Уфа

## ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

**Аннотация.** В данной статье анализируется влияние социальных сетей на формирование ценностей современной молодежи. Выявляется важность информационных и коммуникационных технологий в процессе деформации ценностных ориентаций. Раскрываются особенности современных представлений молодежи о месте социальных ценностей в жизненном пространстве.

**Ключевые слова:** социальные сети; интернет; ценностные ориентации; молодежь.

Ibatullin F. F., Ziatdinova F. N.  
Ufa

## THE IMPACT OF SOCIAL NETWORKS ON VALUE ORIENTATIONS FORMATION OF MODERN YOUTH

**Abstract.** This paper analyzes the influence of social networks on the formation of values of modern youth. It reveals the importance of information and communication technology in distortion of value orientations. The peculiarities of the ideas circulating among young people about the role of social values in life are discussed.

**Keywords:** social networks; Internet, value orientations; youth.

В условиях развития современного общества становится все более очевидной ключевая роль молодежи как социальной группы. Молодежь – это поколение, от которого зависит будущее России и которое по определению имеет выгодные отличия от других групп населения по уровню здоровья, степени интеллектуальной активности и мобильности. Поэтому в рамках любого исследования необходимо учитывать каждого отдельного представителя молодежи, как реального действующего лица, его развития, а также социального становления.

В современном обществе использование людьми в организации общения веб-технологий является обыденным делом. Фактически, мы имеем дело с новым средством установления связей, инструментом, который позволяет организовать общение. В коммуникативных формах изменяется само содержание общения. Такие изменения, несомненно, приводят к значительным качественным метаморфозам в структуре всего общества, оставляя отпечаток на поведенческих стандартах и даже изменяя менталитет.

Выделяется ряд следующих характеристик общения в Интернете: в интернет коммуни-

кации теряют свое значение невербальные средства общения. Конечно, существует набор «смайликов», обозначающих ряд эмоций, но это не является равным эквивалентом. Другими словами, человек не может адекватно оценивать оппонента из-за его физической непредставленности; анонимный характер общения. Анонимность дает возможность самопрезентации подростка, исходя не только из его психологических особенностей, но и позволяя создавать иной образ, значительно отличающийся от реального. В свою очередь к положительным аспектам можно отнести расширения круга общения, повышения уровня информированности в определенных сферах, а также преодоление коммуникативного дефицита [6, с. 11–20].

Другими словами, «Интернет», как мировая информационная система, формирует киберпространство, особую реальность, порождая киберкультуру с ее концепциями, ценностями, способами мышления и языком. В этой форме «Интернет» сегодня является одной из основных составляющих формирования современного информационного общества. Неоднозначность влияния социальных сетей на молодежь вызывает интерес к изучению этой проблемы.

Одной из самых интересных и в то же время важнейших проблем современности является изучение ценностных ориентаций молодежи. Сегодня, в динамичном, быстро меняющемся мире, такая социальная группа, как молодежь, наиболее подвержена различным факторам. Этот процесс обусловлен минимальным социальным опытом молодежи: молодые люди просто вступают на жизненный путь, испытывая потребность в ориентирах. Этими ориентирами являются ценности.

Молодежь является той частью общества, которая еще только развивает свою систему ценностей. Эта система во многом зависит от событий вокруг. В свою очередь, именно эта система жизненных ценностей современной молодежи будет влиять на происходящее в стране через несколько лет.

Переход к созданию информационного общества в значительной степени определяется быстро развивающимися электронными коммуникациями и компьютерными сетями, которые обеспечивают мгновенное общение с различными концами нашей планеты. В информационный век основными ресурсами общества являются информация и знания, они также играют важную роль как фактор экономического благополучия.

Социальные особенности молодежи определяются конкретной позицией, которую она принимает в процессе воспроизводства социальной структуры, а также способностью не только наследовать, но и трансформировать существующие социальные отношения. Противоречия, которые возникают в рамках этого процесса, лежат в основе целого комплекса конкретных молодежных проблем.

Система основных ценностей, то есть тех, которые влияют на все решения и действия, формируется у человека обычно в возрасте 18–20 лет. С годами эта система нравственных ориентиров остается практически неизменной – существенное изменение ценности в сознании зрелого человека возможно только под влиянием большого стресса или жизненного кризиса.

События, которые происходят в современной России, изменили восприятие людьми значения и ценностей индивидуального и социального бытия. Изменилось понимание сути жизненного успеха, целей и средств их достижения [8, с. 56–70; 11, с. 357–362]. Общество все чаще обращает внимание на продолжающиеся процессы духовной и моральной эрозии общества. В то же время молодые люди, конечно же, наиболее уязвимы и подвержены изменениям, которые происходят [9, с. 342–346; 10, с. 30–31].

Владение информационными и коммуникационными технологиями, включая глобальный Интернет, дало молодым людям очень сильный стимул для повышения компьютерной грамотности, информационной культуры, общения и значительно расширило возможности для самореализации и самообразования [11, с. 192–198]. В то же время приоритеты развития молодежи и методы самоутверждения стали искажаться.

Результаты многочисленных исследований показывают, что моральные и нравственные ценности почти не включены в список основных ценностей современной молодежи, а духовные и культурные ценности занимают последние строчки. Это связано с тем, что молодые люди координируют свою систему ценностей, в первую очередь, с критериями жизненного успеха.

Для современных молодых людей характерно безразличие к каким-либо идеалам и циничное отношение к жизни [16, с. 3]. Более того, распространение циничных взглядов и «морального релятивизма» более характерно для самых молодых представителей юного поколения. Кроме того, согласно исследованиям, за последние 20 лет молодые люди стали более беспринципными. Многие молодые люди согласны с тем, что они живут в другое время, а некоторые моральные ценности и нормы уже устарели и не имеют смысла.

Интернет сегодня выполняет одну из важнейших для общества функций – коммуникативную. Сайты социальных сетей помогают молодым людям в «самопрезентации», самореализации, одобрение группы сверстников становится более значимым, чем одобрение определенного, часто отстраненного «общества». Прежде всего, в социальных сетях нет конвенций, которых невозможно избежать в реальном общении, многим сложнее общаться в реальной жизни, и гораздо легче выразить свои мысли в письменной форме.

Основными мотивами использования социальных сетей для них являются поиск друзей, одноклассников, однокурсников и общение с ними. Следует отметить, что социальные сети заняли большую часть свободного времени современной молодежи. Используя ресурсы Интернета, молодые люди с еще несформировавшимся мировоззрением, которые не определили значимые позиции для себя, остаются наедине с неконтролируемым потоком информации. Отсюда Интернет в современном мире рассматривается как зависимость, как новая социальная проблема. По мнению исследователей, уже можно говорить о синдроме привязанности к Всемирной сети как о новой



болезни, аналогичной пристрастиям к наркотикам или алкоголю. Психологи отмечают, что все больше подростков, молодых и взрослых людей, выросших играя в компьютерные игры и обмениваясь сообщениями, у которых имеются серьезные проблемы развития – дефицит внимания и отсутствие социальных навыков [3, с. 97]. Особенно это касается детей с неокрепшей психикой. Результатом происходящего становится либо депрессия, либо состояние, когда ребенок целиком уходит в виртуальные сети, отгораживаясь от мира [7, с. 2].

Необходимо отметить, что развитие сети Интернет привело к созданию виртуального пространства и для молодежи оно стало территорией, где апробируются новые культурные практики, новые типы общения, новые типы сообществ [1, с. 3]. Кроме того очень много негативных влияний на психику человека, которые воспитаны в социальных сетях: они не разбираются в людях, не способны грамотно разговаривать и строить диалог, не способны к сопереживанию, не чувствуют ответственности. Молодые люди сами выбирают, с кем дружить, если чем-то друг не устроил, его легко можно «поставить в игнор», при этом не надо ничего никому объяснять, легко можно оскорбить человека, унижить. Все это сойдет с рук, да и слез, и переживаний своего врага ребенок не увидит, ему не станет стыдно [7, с. 2]. Многие возможности социальных сетей используются в основном для развлекательных целей, что может способствовать разрушению индивидуальной и коллективной идентичности. Социальные сети, как самые популярные и привлекательные интернет-сервисы для молодой аудитории, являются удобным и достаточно эффективным каналом для трансляции своих идей. В социальных сетях молодые люди узнают о предстоящих событиях, интересных встречах, объединяются в группы по интересам, организуют целые движения, обмениваются музыкой и видеофайлами. Сегодня большинство молодых людей предпочитает вести блог, чтобы узнать мнения других людей по различному поводу. Вступая в группы по интересам, он не боится того, что может быть отвергнутым [18, с. 216]. Люди распространяют фотографии и видео, не опасаясь осуждения со стороны и не обращая внимания на постороннюю критику. Существует немало точек зрения на перспективы развития социальных сетей, и эти перспективы зависят от целевой аудитории, на которую они ориентированы [14, с. 4].

Информационное пространство – это та среда, в которой находится человек от рождения и до самой смерти. Именно информация

плотно окутывает человека в течение всей его жизни в виде знаний, умений и навыков. Оно обеспечивает мощные средства коммуникации для взаимодействия людей [19, с. 19–22].

Сегодня мы можем с уверенностью говорить о такой концепции, как виртуальная компьютерная социализация или человеческая киберсоциализация – социализация личности в киберпространстве. Киберсоциализация человека особенно ярко происходит в киберпространстве виртуальной социализирующей Интернет-среды, то есть вследствие использования его ресурсов и в процессе коммуникации с виртуальными агентами социализации, встречающимися человеку во всемирной глобальной сети Интернет (в первую очередь, в социальных сетях). В процессе киберсоциализации у человека возникает целый ряд новых ожиданий и интересов, мотивов и целей, потребностей и установок, а также форм психологической и социальной активности, непосредственно связанных с кибер-пространством – фактически новым виртуальным жизненным пространством человека [15, с. 3]. Общение современных людей мутирует в направлении подмены истинных чувств на виртуальные переживания. Особенно сильно изменяется поведение человека под влиянием группы, срывает закон толпы. Происходит оглушение массы, снижение общего уровня интеллекта. Каждый в отдельности так бы не поступил, а в толпе снимается личная ответственность за содеянное [7, с. 3]. Подтверждение этому можно найти в работе Т. Бальжировой, по мнению которой Интернет представляет собой социально-коммуникативную среду. Это происходит по ряду причин, таких как появление специфического языка внутренних коммуникаций, избирательное распространение социальных стандартов, и социальная иерархия, основывающаяся на возможности влияния на коммуникационные процессы [5, с. 161]. Чем выше интенсивность Интернет-коммуникации, тем реже пользователи указывают «нравственные качества и мораль» как самое важное в жизни. И наоборот, социальный статус, авторитет, власть, лидерство наиболее часто встречаются в качестве главной ценности в жизни среди респондентов, интенсивно использующих Интернет-коммуникацию. С повышением уровня интенсивности Интернет-коммуникации также теряет свою ценность образование [2, с. 121; 12, с. 346–352].

Так, доктор М. Орзак выделила следующие психологические и физические симптомы, характерные для компьютерной или интернет зависимости: хорошее самочувствие или эйфория за компьютером, невозможность вовремя

остановиться, увеличение количества времени, проводимого за компьютером, пренебрежение семьей и друзьями, ощущения пустоты, депрессии, раздражения не за компьютером, ложь учителям или членам семьи о своем досуге, а впоследствии проблемы с учебой и работой; синдром карпального канала (туннельное поражение нервных стволов руки, связанное с длительным перенапряжением мышц), сухость в глазах, головные боли по типу мигрени, боли в спине, нерегулярное питание, пренебрежение личной гигиеной, расстройства сна [17, с. 34–38]. Согласно исследованиям Кимберли Янг, предвестниками интернет зависимости являются: навязчивое стремление постоянно проверять электронную почту, предвкушение следующего сеанса онлайн, увеличение времени, проводимого онлайн, и количества расходуемых денег [20, с. 24–29]. Все это ведет к подмене виртуальным миром реального мира, где существуют общепринятые нормы

и правила, невыполнение которых влечет за собой применение жестких санкций [13, с. 24]. Более того, большинство молодых людей переносят социальные нормы, созданные в виртуальном мире, на реальные отношения, тем самым разрушая сложившиеся нормативные основы общества, которые в последние десятилетия сильно деформировались, а их виртуализация ведет к еще большей деформации общественного сознания и поведения.

Но, с другой стороны, компьютер, телекоммуникационные и сетевые средства существенно изменяют способы освоения и усвоения информации, открывают новые возможности для интеграции различных действий, тем самым способствуют достижению социально значимых и актуальных в современный период развития общества целей обучения [4, с. 183]. Таким образом, влияние социальных сетей на общение людей и на формирование самого человека неоднозначно.

### Библиографический список

1. Асеева, О. В. Влияние социальной сети интернет на развитие социальной активности молодежи [Электронный ресурс] / О. В. Асеева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2012. – № 2. – Вып. 19. – С. 181–182.
2. Бродовская, Е. В. Влияние Интернет-коммуникации на формирование ценностных ориентаций молодежи: анализ факторов интенсивности [Электронный ресурс] / Е. В. Бродовская А. В. Синяков, И. С. Иванов. – Режим доступа: <http://ojs.ifmo.ru/index.php/IMS/article/view/257> (дата обращения: 21.11.2017).
3. Браун, С. «Мозаика» и «Всемирная паутина» для доступа к Internet / С. Браун. – М. : Мир : Малип : СК Пресс, 2002. – 167 с.
4. Буланова-Топоркова, М. В. Педагогика и психология высшей школы : учеб. пособие / М. В. Буланова-Топоркова. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 544 с.
5. Бальжирова, Т. Ж. Интернет как средство социальной коммуникации в условиях формирующегося в России информационного общества / Т. Ж. Бальжирова. – Улан-Удэ, 2003. – 161 с.
6. Войскунский, А. Е. Интернет: воздействие на личность. Гуманитарные исследования в Интернете / А. Е. Войскунский, Ю. Д. Бабаева, О. В. Смылова. – М. : Можайск-Терра, 2000. – 431 с.
7. Зорина, О. А. Влияние социальных сетей на духовно-нравственное воспитание молодежи [Электронный ресурс] / О. А. Зорина // Образование Ямала. – 2012. – № 2. – Режим доступа: <http://yamal-obr.ru/articles/vliyanie-socialnykh-setej-na-dukhovno-n> (дата обращения: 15.11.2017).
8. Зиатдинова, Ф. Н. Акмеологические факторы и технологии в развитии психолого-педагогических образовательных компетенций в вузе / Ф. Н. Зиатдинова // Акмеология. Культура. Образование : материалы круглого стола с международным участием. – Караганда : Изд-во КарГУ, 2015. – С. 56–70. – (Проблемы и перспективы развития лидера).
9. Зиатдинова, Ф. Н. Мотивация и ее роль в поведении и обучении магистров / Ф. Н. Зиатдинова // Социально-экономические проблемы развития аграрной сферы экономики и пути их решения : материалы Всероссийской (заочной) науч.-практической конф. (27 октября 2015 г.). – Уфа : Мир печати, 2015. – С. 342–346.
10. Зиатдинова, Ф. Н. Проблема молодого поколения современного общества / Ф. Н. Зиатдинова // Студент и аграрная наука : материалы IX студенческой науч. конф. – 2015. – С. 30–31.
11. Зиатдинова, Ф. Н. О поликультурной образовательной компетентности: в свете требования к высшему профессиональному образованию / Ф. Н. Зиатдинова, Н. М. Ахмерова, И. Г. Мухаммадеев // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 7. – С. 192–198.
12. Зиатдинова, Ф. Н. Эпистемологические форматы психолого-педагогической науки: новые проблемы и основные тенденции в современной высшей школе / Ф. Н. Зиатдинова, Р. М. Зиязетдинов // Орталық Казакстандағы элеуметтік гуманитарлық дискурстың дәстүрлері мен келешегі = Традиции и перспективы социогуманитарного дискурса в Центральном Казахстане : Халықарал, ғыл.-тәжір. конф. материалдары. – Караганды : КарМУ баспасы, 2015. – С. 346–352.

13. Козыревская, А. В. Современное информационное пространство, его влияние на образование и социализацию человека / А. В. Козыревская, В. Е. Осипов // Вестник Восточно-сибирской государственной академии образования. – 2010. – Вып. 12. – С. 24–30.
14. Михеев, А. Интернет и Демократия: как новые информационные технологии влияют на политический процесс [Электронный ресурс] / А. Михеев. – Режим доступа: <http://wap.jediorden.borda.ru/?1-10-0-00000020-000-0-0-1282495193> (дата обращения: 19.11.2017).
15. Мокрушина, Е. В. Воздействие политического PR на молодежь в социальных сетях [Электронный ресурс] / Е. В. Мокрушина. – Режим доступа: [http://www.psujournal.narod.ru/vestnik/vyp\\_6/moc\\_soc.htm](http://www.psujournal.narod.ru/vestnik/vyp_6/moc_soc.htm) (дата обращения: 19.11.2017).
16. Новиченко, О. В. Ценностные ориентации современной Российской молодежи / О. В. Новиченко // Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. – 2013. – № 3–4. – С. 3.
17. Орзак, М. Х. Компьютерная зависимость: Что это? / М. Х. Орзак // Критерии диагностики компьютерной зависимости. – 2000. – Вып. 8. – 15 с.
18. Сидоренко, И. В. Тренинг влияния и противостояние влиянию / И. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.
19. Самохина, Н. Н. Тенденции развития информационного общества: философский анализ основных концепций / Н. Н. Самохина // Дискуссия. – 2012. – Вып. 10. – 28 с.
20. Янг, К. С. Диагноз – Интернет-зависимость / К. С. Янг // Мир интернет. – 2000. – Вып. 2. – С. 24–29.

*Статью рекомендует  
М. А. Зыскина, кандидат медицинских наук, доцент*

Сунцова А. О.  
Екатеринбург

### УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО СНИЖЕНИЮ РИСКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

**Аннотация.** Данная статья посвящена анализу деструктивного поведения персонала как негативного явления, наносящего значительный ущерб функционированию предприятий. В статье рассматривается актуальность обращения к исследованию деструктивного поведения персонала в современной организации и особенности консультирования по его формированию.

**Ключевые слова:** консультирование; организационное поведение; деструктивное поведение; управление персоналом; персонал организации; организационный вандализм; социальное поведение; абсентеизм.

Suntsova A. O.  
Ekaterinburg

### MANAGEMENT CONSULTING TO DECREASE THE RISK OF DESTRUCTIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEES

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the destructive behavior of personnel as a negative phenomenon, causing significant damage to the functioning of enterprises. The article considers the relevance of the appeal to the study of the destructive behavior of personnel in the modern organization and the features of consulting on its formation.

**Keywords:** consulting; managerial behavior; destructive behavior; personnel management; staff; property abuse; social behavior; absenteeism.

В современном обществе главным условием конкурентоспособности компании и ее выживаемости на рынке становится качество персонала и его отношение к труду, выражающееся в определенном трудовом поведении. В связи с этими данными в последние годы исследования трудового поведения приобретают особую важность.

Рост негативных последствий от распространения деструктивного поведения персонала наблюдается во всем мире. При этом особенно большой ущерб деструктивное поведение наносит коммерческим и государственным организациям в современной России.

Поистине огромное негативное влияние несет деструктивное поведение персонала на деятельность компаний, слабая научно-теоретическая разработанность вопросов о причинах и последствиях воспроизводства этого со-

циально-управленческого феномена, а также отсутствие в научной литературе системных рекомендаций по ограничению деструктивного поведения персонала в организации определяют актуальность темы данной статьи.

Компании стремятся к тому, чтобы организационное поведение их работников было конструктивным, то есть направленным на достижение организационных целей. Однако наряду с таким типом поведения в организациях существует и деструктивное поведение работников [4, с. 69–70].

Потребность его исследования обуславливается в главную очередь большим отрицательным потенциалом этого явления, а также его значительным распространением, не только в России, но и в странах Запада. Распространенность различных форм деструктивного организационного поведения персонала и органи-

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект 17-06-00819.

зационного вандализма подтверждается рядом эмпирических исследований. Так, например, американские исследователи выяснили, что среднестатистический работник тратит от 30 % до 40 % рабочего времени на использование интернета в нерабочих целях согласно Российскому Обзору экономических преступлений от PricewaterhouseCoopers за 2016 г., 70 % участвовавших в исследовании российских компаний (а это крупные государственные корпорации, флагманы промышленности, энергетики, строительства, и т. п.), считают себя пострадавшими от экономических преступлений, что существенно превышает подобный показатель по всему миру – 39 %. При этом 51 % преступлений совершается самими сотрудниками компаний [10].

Доказывают данную статистику итоги выборочного опроса «Левада-центра», в соответствии с которыми 26 % жителей России полагают допустимым воровать на своем рабочем месте [9].

Эти и прочие аналогичные данные говорят о присутствии проблемы общественного распространения деструктивного организационного поведения персонала в современных компаниях. Деструктивное организационное поведение персонала приводит к уменьшению темпов производства, качества продукции либо услуг, конфликтам в коллективе, напряженным взаимоотношениям между сотрудниками и работодателями и иным отрицательным последствиям. Все это, в окончательном счете, может поставить под угрозу стабильность целой компании.

Деструктивное поведение персонала представляет собой поступки, действия или бездействие субъекта трудовой деятельности, препятствующие достижению целей организации и несущие для нее негативные последствия. В целом поведение сотрудника можно охарактеризовать как деструктивное, если оно становится причиной «целенедостижения» или приводит к искажению организационных целей, имеет разрушительную направленность [7, с. 18].

Существуют различные виды деструктивного организационного поведения: абсентеизм, внутреннее увольнение, распускание слухов, саботаж, воровство, вербальные оскорбления, сниженная трудовая активность (она выражается в уклонении от работы, ориентации на занятие собственными делами) и т. д. Разнообразие видов деструктивного организационного поведения, а также целей его изучения содействуют возникновению большого количества разных подходов к их упорядочению. Так, А. М. Лялин определяет следующие виды

деструктивного организационного поведения: агрессивное поведение; нарциссическое (эгоцентрическое) поведение; ригидное поведение; неэтичное поведение; психически обусловленное деструктивное поведение (вследствие синдрома дефицита внимания, гиперактивности, тревожности, депрессии, нервного истощения и т. п.) [14, с. 113-114].

Еще одна систематизация видов деструктивного поведения персонала представлена в коллективной монографии под редакцией П. А. Златина:

1) незаконное поведение, характеризующееся тем, что сотрудник совершает поступки, нарушающие закон;

2) административно-управленческое поведение (осознанное ограничение выработки или замедление темпов рабочего процесса как способ защиты группы от увеличения нормы, уменьшения цен, сокращения персонала и т. п.) и прямое невыполнение собственных трудовых обязанностей;

3) индивидуально-целевое поведение, несущее весьма эгоистический характер, нацеленное на реализацию исключительно индивидуальных интересов работника;

4) групповой эгоизм сотрудников, устанавливающих свои групповые интересы выше интересов других групп (отделов, филиалов);

5) имитационное поведение как подражание деятельности окружающих людей;

6) псевдоактивность – формирование впечатления повышенной загруженности различными обязанностями;

7) типы группового и индивидуального поведения, связанные с сохранением консервативных традиций и обычаев, которые в той или иной мере ограничивают новаторство, инициативу, творческий процесс [7, с. 132-134].

Данная классификация видов деструктивного организационного поведения, является, на наш взгляд более полной, чем классификация А. М. Лялина. Однако она не систематизирует виды деструктивного поведения исходя из их причинной обусловленности.

Зарубежные авторы кроме того активно изучают различные формы деструктивного поведения в организации. Так, С. Башир, М. Насир, С. Кайям предлагают классифицировать деструктивное поведение персонала в зависимости от того уровня, на котором будут проявляться его отрицательные результаты. Так, в компании последствия деструктивного поведения персонала могут проявляться на двух основных уровнях:

1) межличностном – к нему относятся виды деструктивного поведения, наносящие вред конкретным работникам, работающим в орга-

низации. Это, например, агрессия, оскорбления, распускание слухов и т. д.;

2) организационном – к этому уровню относятся виды деструктивного поведения, наносящие вред всей организации, например, организационный вандализм, абсентеизм, саботаж и т. д. [12].

Все без исключения пересмотренные выше классификации упорядочивают многообразие видов деструктивного поведения персонала согласно разным критериям и аспектам. Однако они страдают односторонностью, что ограничивает возможности их практического применения. Однако они мучаются односторонностью, что ограничивает способности их фактического применения.

Любой компании по силам минимизировать утраты от мошенничества работников путем ликвидации возможностей для его совершения. Это большая и довольно дорогостоящая работа определяется как «система внутрифирменного контроля, или аудита». Многие компании идут по пути тотальной слежки за поступками и даже намерениями своих сотрудников, но такой путь приводит к возникновению атмосферы слежки, наушничества, сомнения, подсиживания, а данное, в свою очередь, стремительно уменьшает возможность сотрудничества, коллективный потенциал, творческий процесс работников [5].

Необходимым обстоятельством эффективной борьбы с деструктивным поведением персонала считается установление ее основных факторов, а кроме того создание в их базе единой модели воспроизводства данного отрицательного феномена, позволяющей основательней понять его природу и разработать совокупность взаимосвязанных мер по его устранению или ограничению.

Необходимость экспертного, более профессионального управленческого консультирования по данной проблематике осознают всё большее число руководителей организаций на этапе трансформации экономических отношений.

У руководителя несколько вариантов дальнейших действий по снижению деструктивного поведения персонала в его организации: отложить этот вопрос и ничего не предпринимать, проанализировать самостоятельно и принять управленческие решения или пригласить для этой работы консультанта и с его помощью и с использованием полученных данных поставить новые или скорректировать имеющиеся стратегические задачи. Первый вариант является наиболее распространённым, в то время как наиболее эффективен – третий. На выходе руководитель организации получает много-

численные данные в виде таблиц и диаграмм. По объективным причинам подчиненные не получают общих выводов с «диагнозом» и «рецептов» по снижению деструктивного поведения персонала, так как все данные по выявлению деструктивного поведения работников будут являться конфиденциальными.

Консультант в сфере управления персоналом способен показать руководителю ценность полученной информации для развития организации: снижение деструктивного поведения персонала позволит снизить текучесть кадров, повысит удовлетворенность трудом работниками (высокие показатели которой существенно будут влиять на эффективность и результативность труда), обеспечит эффективный контроль над соблюдением работником должностных инструкций, своих обязанностей, норм корпоративной этики. Консультант совместно с руководителем или отделом кадров организации могут разработать дальнейший план действий, как преимущество по снижению рисков от деструктивного поведения персонала и внедрение его в работу [8, с. 212–215].

На заключительном этапе консультирования консультант позволит руководителю организации получить данные повторного исследования данной проблематики и с аналитикой увидеть снижение рисков от деструктивного поведения персонала. Управление персоналом, ориентированное на согласование интересов работников и работодателей, благодаря работе консультанта, позволят существенно снизить распространенность деструктивного трудового поведения. Выгоды такой стратегии управления значительно превосходят издержки, связанные с ее внедрением и реализацией.

Руководству компании в тандеме с отделом кадров следует осуществлять постоянный мониторинг интересов и потребностей работников, устанавливать степень их совпадения с интересами, ценностями и условиями организации с целью нейтрализации предпосылок и факторов деструктивности персонала. Исследование деструктивного поведения персонала способствует минимизации расходов организаций по поиску наилучших способов борьбы с этим негативным организационным феноменом и увеличению эффективности управления организацией [1, с. 118–121].

Мы распределили на уровне внутренней среды организации комплекс рекомендаций по ограничению деструктивного поведения персонала по группам в соответствии с подсистемами организации, выделенными в теоретической части и использованными в разработанной модели воспроизводства деструктивного поведения персонала.

Так, на уровне организационной структуры ключевыми рекомендациями по ограничению деструктивного поведения персонала являются:

- формирование научной базы для нормирования труда;
- совершенствование разделения и организации труда за счет точного определения состава выполняемых функций и их последующего перераспределения;
- повышение разнообразия труда, самостоятельности, дополнительной ответственности, установление профессиональных и личностных требований к работнику со стороны рабочего места: выбор существенных и несущественных качеств, улучшение условий труда;
- постоянное обновление техники и технологий труда [2, с. 42–43].

В рамках подсистемы контроля за деятельностью работников рекомендуется:

- усовершенствование документов по трудовым отношениям, таких как положения о подразделениях и должностные инструкции;
- установление, донесение до всех уровней персонала и контроль за выполнением санкций за различные формы деструктивного организационного поведения.

• Наибольшее влияние следует уделить рекомендациям по ограничению причин деструктивного поведения персонала, выделенных в подсистеме льгот и компенсаций труда и карьерных возможностей. Ключевыми среди них являются:

- выявление мотивов и индивидуальных мотивационных механизмов работников организации;
- грамотное и комплексное применение материальных и нематериальных поощрений с учетом выявленных мотивационных потребностей работников;
- широкое применение техники «управление по целям», постановка работниками индивидуальных целей и задач, вытекающих из целей и отдела и организации в целом, имеющих, количественные и качественные показатели результативности;
- привязывание размера вознаграждения к системе достижения ключевых показателей эффективности;

- прямая связь оценки результативности деятельности и карьерного роста;
- рациональная справедливость уровней окладов, их строгое соответствие кругу выполняемых обязанностей, их сложности и ответственности, а также трудовому стажу;
- соблюдение сопоставимости уровней окладов различных категорий персонала;
- желательность превышения среднерыночного уровня оплаты труда до 30 %;
- осуществление выплат своевременно;
- предоставление некоторым категориям работников участия в прибыли [1, с. 123–126].

На уровне подсистемы организационной культуры ключевыми рекомендациями являются:

- составление и внедрение в деятельность организации этического кодекса компании;
- формирование путем формальных средств и неформальных каналов конструктивной организационной культуры, максимально отвечающей фазе жизненного цикла организации;
- формирование среди работников чувства вовлеченности и сопричастности;
- создание внутренних информационных каналов (сообщения по электронной почте, сайт компании, издание информационных брошюр, корпоративная пресса) [7, с. 267–268].

В рамках подсистемы групповых коммуникаций для ограничения причин воспроизводства деструктивного поведения персонала рекомендуется:

- учет руководством личных мнений сотрудников;
- создание атмосферы взаимовыручки и поддержки;
- совместное принятие решений;
- проведение совместных мероприятий и праздничных церемоний [16].

Таким образом, эффективная борьба с деструктивным поведением персонала вероятна только лишь на базе системного подхода, предусматривающей предпосылки воспроизводства данного отрицательного явления, существующая в абсолютно всех основных подсистемах внешней и внутренней среды компании.

### Библиографический список

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : учеб. для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2012. – 560 с.
2. Белкин, В. Н., Белкина, Н. А. Демотивация труда и оппортунизм работников организации // Челябинский гуманитарный научный журнал. – 2009. – № 1 (7). – С. 37–46.
3. Богданова, Н. Ю. Оппортунистическое поведение: к формулировке понятия // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7 : Философия. Социология и социальные технологии. – М. : ЮНИТИ, 2014.

4. Гулис, И. В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях // *Философия и социальные науки*. – 2008. – № 3. – С. 69–75.
5. Доля, А. Саботаж в корпоративной среде [Электронный ресурс] / А. Доля // *Экспресс Электроника*. 2006. – Режим доступа: <http://citforum.ru/security-/articles/sabotage> (дата обращения: 07.11.2017).
6. Дмитриева, А., Солодкий, Д. Воруют! Кражи, совершаемые персоналом компании // *Бизнес и персонал*. – 2005. – № 4.
7. Златин, М. Социология и психология труда. Часть 1 / под ред. П. А. Златина. – М. : МГИУ, 2008. – 323 с.
8. Кибанов, А. Я. Служба управления персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : КНОРУС, 2012. – 416 с.
9. Левада-центр: четверть россиян считают нормальным воровать на рабочем месте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusplt.ru/news/levadatsentr-chetvert-rossiyan-schitayut-normalnyim-vorovat-parabochem-meste.html> (дата обращения: 05.11.2017).
10. Российский обзор экономических преступлений за 2016 год [Электронный ресурс] // PriceWaterhouseCoopers. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/recs2016.pdf> (дата обращения: 05.11.2017).
11. Фрейд, З. Психоаналитические этюды / сост. Д. И. Донской, В. Ф. Крутлянский. – Мн. : Попсури, 2010. – 251 с.
12. Хохлова, Т. П. Управление поведенческими отклонениями и пути к устойчивому развитию / Т. П. Хохлова // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2010. – № 1.
13. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практическое пособие / С. В. Шекшня. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – 368 с.
14. Ядов, В. А. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / В. А. Ядов. – М. ; СПб, 2016. – 214 с.
15. Bashir, S., Nasir, M., Qayym, S., Bashir, A. Dimensionality of counterproductive work behaviors in public sector organizations of Pakistan // *Public Organization Review*. – 2012. – No 12. – P. 357–366.
16. Insider Treat Study: Computer System Sabotage in Critical Infrastructure Sectors / M. Keeney, E. Kowalski, D. Cappelli, A. Moore, S. Rogers. – Washington : Nat. Treat Assessment Center ; Pittsburg : CERT, 2005.
17. Kerstensen, E. L. The art of demotivation. – Despair inc., 2005.
18. Martinko, M. J., Gundlach, M. J., Douglas, S. C. Toward and integrative theory of counterproductive workplace behavior: a causal reasoning perspective // *International journal of selection and assessment*.

*Статью рекомендует  
Н. В. Шрамко, кандидат педагогических наук, доцент*



Хабонен Ю. В.  
Екатеринбург

## КАЙДЗЕН КАК МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

**Аннотация.** В данной статье автор рассматривает модели организационного поведения персонала как совокупность взглядов на человека как работника, которых придерживаются и реализуют в практике управления. Особый акцент сделан на выделении типовых моделей организационного поведения, выявлении преимуществ и недостатков при реализации данных моделей. Технология Кайдзен, как система непрерывного улучшения качества, процессов, корпоративной культуры, организационного поведения и других аспектов деятельности организации, также рассмотрена и проанализирована здесь в качестве модели организационного поведения, обоснованы её особенности и преимущества относительно типовых вариантов.

**Ключевые слова:** психология управления; организационное поведение; модели организационного поведения; управление персоналом; кайдзен.

Khabonen Yu. V.  
Ekaterinburg

## KAIZEN AS A MODEL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF PERSONNEL

**Abstract.** The article considers models of organizational behavior of personnel, as a set of views on a person as an employee, which are adhered to and implemented in management practice. Particular emphasis is placed on the allocation of typical models of organizational behavior, identification of advantages and disadvantages in the implementation of these models. Kaizen technology, as a system of continuous improvement of quality, processes, corporate culture, organizational behavior and other aspects of the organization's activities, is also considered and analyzed here as a model of organizational behavior, its features and advantages are proved based on typical options.

**Keywords:** psychology of management; organizational behavior; models of organizational behavior; personnel management; Kaizen.

В современном обществе искусство управления поведением людей становится решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и организаций, стабильность их развития. По своим свойствам человеческий ресурс существенно отличается от любых других используемых организациями ресурсов, и, следовательно, требует особых методов управления. Поэтому научные основы организационного поведения и их применение на практике путем управления персоналом организаций превращаются в важное направление в области менеджмента.

Термин организационное поведение возник в середине XX в., когда объединились несколько направлений научных дисциплин, занимающихся объяснением процессов, которые происходят в организации, между организациями, а также между внутренней и внешней средой.

Ю. Д. Красовский рассматривает организационное поведение, как поведение работников, вовлеченных в определенные управленческие процессы, имеющие свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений, организационные рамки и требования к работникам [8, с. 68].

А. М. Смолкин считает, что в результате организационного поведения устанавливаются, обеспечиваются определённые организационные связи [11].

Ян Брукс определяет организационное поведение, как исследование человеческого поведения в различных контекстах организации с фокусом на индивидуальных и групповых процессах и действиях [2, с. 17].

Дж. Вагнер и Дж. Холленберг рассматривают организационное поведение как науку, полем изучения которой является понимание, объяснение, предсказание и изменение поведения людей в организационном контексте [6].

Сущность организационного поведения состоит в систематизированном научном анализе поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации с учетом воздействия внешней среды.

По мнению К. Э. Оксинайда, модель организационного поведения персонала представляет собой определенную совокупность взглядов на человека как работника, которых придерживаются и реализуют в практике управления менеджеры (руководители) и на которые вынуждены ориентироваться работники (подчиненные) [7, с. 167].

Эти взгляды и соответствующее им поведение участников трудового взаимодействия при всем их многообразии обладают рядом типичных черт, что позволяет их классифицировать по небольшому числу признаков, удобному для идентификации, анализа, сопоставления и степени влияния на эффективность работы структурных подразделений и организации в целом.

В. К. Потемкин, В. А. Спивак, В. Н. Покровская, определяют модель организационного поведения персонала как систему убеждений, которая определяет действия руководителя в конкретной организации [9].

Любая модель основывается на определенных предположениях о природе человека, обуславливающих характер интерпретации событий, контекстов, позволяющих прогнозировать развитие ситуации.

Модель организационного поведения является совокупностью поведенческих ориентиров/стереотипов, которые наблюдаются в рабочих взаимоотношениях между управляющим и исполнителями [4]. Д. Ньюстрем и К. Дэвис, говоря об организационном поведении, выделяли четыре основных типа моделей: авторитарную, опеки, поддержки и коллективную [6, с. 40–47].

Авторитарная модель – модель, основанная на власти. Движущей силой такой модели является прямое силовое воздействие. Стиль управления – автократический, не предусматривающий никакого участия людей в управлении. Жесткий и скрупулезный контроль руководителей присутствует на протяжении всего трудового процесса. Мотивация работников организации основана на страхе, наказаниях, депремировании, возможности потерять должность или работу. Достоинство такой модели заключается в высокой скорости принятия решений, высокой управляемости, возможности концентрации ресурсов. Недостатки авторитарной модели организационного поведения –

неадаптивность, боязнь ответственности, низкие возможности развития, слабая мотивация работников организации, невысокая производительность труда.

Модель опеки – модель организационного либерализма. Эта модель характерна для небольших организаций с теплым семейным морально-психологическим климатом. Движущей силой модели является косвенное силовое воздействие на работников организации в виде манипуляций системой льгот, поощрений, повышенным уровнем их защищенности. Такая модель отличается низким уровнем контроля, слабой трудовой дисциплиной, недостаточным уровнем ответственности работников организации.

Модель поддержки – модель разделения ответственности, родилась в результате широко известных исследований Элтона Мэйо и Фрицера Ротлисбергера, показавших, что работник – личность, а рабочая бригада – социальная общность [13]. Движущая сила модели – мотивация через удовлетворение потребностей работников организации в статусе и признании, а также в самореализации. Руководитель поддерживает усилия работников, в коллективе ценится инициатива, находчивость, энергия. Достоинство модели – большая адаптивность в сравнении с другими моделями организационного поведения, большие возможности в развитии как личности, так и организации. Недостатки заключаются в сложности модели и, соответственно, в необходимости наличия харизматичного и опытного руководителя, а также высокопрофессиональной команды менеджеров на всех уровнях управления организации.

Коллективная модель – модель участия или командная модель. В этой модели объединены достоинства предыдущих моделей организационного поведения. Движущими силами модели являются как силовое воздействие, так и мощная всесторонняя система мотивации, а также мощная система льгот и компенсаций. Люди в такой организации уверены в завтрашнем дне, имеют достойные доходы, а также возможность в самореализации. Менеджеры – это, с одной стороны, члены команды, а с другой – руководители, несущие жесткую ответственность за результат.

На сегодняшний день Кайдзен рассматривают как один из подходов к улучшению работы организации, так и как систему непрерывного улучшения качества, технологий, процессов, корпоративной культуры, организационного поведения, производительности труда, надежности, лидерства и других аспектов деятельности организации [12].

Согласно концепции Масааки Имаи, Кайдзен подразумевает, что в организации вводится особая система управления всеми этапами деятельности, которая настраивает работников на постоянное стремление к собственному совершенствованию на работе и не упускает из виду их способности и усилия, направленные в сторону улучшения дел организации [5].

Центральная идея данной исследуемой концепции заключается в том, что без совершенствования в организации не должно проходить ни дня. Современное определение Кайдзен:

- Everyday improvement (постоянные ежедневные улучшения)
- Everybody improvement (улучшения всех и каждого)
- Everywhere improvement (повсеместно)
- From small incremental improvement to dramatic strategic improvement (от небольших последовательных усовершенствований до существенных стратегических улучшений) [3].

Кайдзен, как модель организационного поведения персонала, имеет свои особенности, которые оказывают непосредственное влияние на осуществление тех или иных процессов в современной организации и отличают её от типовых моделей организационного поведения, выделенные Дж. Ньюстромом и К. Дэвисом.

Создание рабочих команд в организации: каждый сотрудник принадлежит к рабочей команде, управление которой осуществляет её лидер. Кроме того, сотрудники входят в группу «одногодок» (состоящую из постоянных работников, поступивших на работу в организацию в одном и том же году; принадлежность к той или иной группе будет определять трудовой стаж), участвует в одном или более кружке качества, постоянно действующем или созданном для какой-либо цели, а также в межфункциональных командах, созданных для реализации отдельных проектов. Принадлежность к различным «перекрывающимся» командам в определенном смысле – сетевая структура, которая вовлекает работников в жизнь организации и подкрепляет чувство коллективной ответственности и центральной роли организации.

Открытое признание проблем: у любой организации есть проблемы, однако благодаря развитию Кайдзен, для которого характерна взаимная поддержка, конструктивность, неконфронтационность и отсутствие склонности к взаимным обвинениям, для каждой рабочей команды становится приемлемым вынесение проблем на открытое обсуждение. Здесь они могут быть рассмотрены всеми работниками отдела или организации, каждый сможет вы-

сказать свои предложения относительно их решения [14].

Непрерывные изменения: в организации, использующей Кайдзен, поиск путей совершенствования не прекращается после того, как было внедрено очередное улучшение. При этом каждое усовершенствование процессов разработки, производства или менеджмента реализуется как новый формальный стандарт.

Саморазвитие работников организации: Кайдзен подразумевает, что любой работник должен увеличивать свою самодисциплину во всех сферах труда. Это управление качеством работы, соблюдение требований, расходование ресурсов: материальных, денежных, временных и т. д.

Делегирование полномочий: под «делегированием полномочий» подразумевается, что каждому сотруднику даются навыки и возможность действовать в соответствии с предоставленной ему информацией. В организации, использующей Кайдзен, работники могут оказывать реальное воздействие на её дела благодаря обучению по нескольким специальностям, стимулированию, полномочиям по принятию решений, доступу к информации и бюджетам, системам обратной связи и системам поощрений [15].

В настоящее время Кайдзен, как модель организационного поведения персонала, базируется на формировании установки активного участия сотрудников в управлении.

Такая установка является положительной и придаёт эмоционально-активный настрой. В отличие от лояльности, которая создаёт эмоционально-пассивную форму поведения. Лояльность, о необходимости которой так много говорят специалисты HR-служб, не стимулирует работников повышать качество своей работы. Лояльный работник не будет желать искать работу в другой организации. Более того, он может быть даже замотивирован к труду, но критиковать руководство во имя качества процесса или продукта никогда не будет [1].

Кайдзен, как модель организационного поведения, реализуется и в мотивации работника развивать организацию и себя.

Ценность индивидуализма задаёт ориентир для работников в выборе поведения, основанного на системе вложений своего интеллектуального ресурса. Организация экономит на обучении, получая приток интеллектуального ресурса извне. Работник адаптирует свои знания, продаёт свой ресурс, использует организацию для повышения своей компетентности и формирования своего имиджа, таким образом, потребность самообучения активизируется за счёт проводимой политики кайдзен. Зна-

чальный мотив усовершенствования своего рабочего пространства и общего процесса в организации заставляет сотрудника рассматривать обучение как норму поведения [1].

Обобщенный опыт и анализ опубликованных исследований по внедрению стратегии Кайдзен в организации позволяет выделить следующие основные преимущества Кайдзена как модели организационного поведения персонала:

- возможность применения в организациях любого размера;
- вовлеченность персонала организации в процесс изменений / улучшений: каждый понимает причины происходящих изменений и поэтому с ними согласен и только поняв, каково это на практике, руководитель может заняться изменением системы мотивации. Группа, собранная в ходе реализации конкретных проектов, постепенно становится командой,

хотя в прямом понимании процесса командообразования в Кайдзен не стоит. Границы между работниками команды постепенно «стираются» и налаживается более эффективное взаимодействие;

- минимум издержек на внедрение: оптимизация внутренних бизнес-процессов согласно данной философии, связана в частности, с новыми способностями и системами организации [10, с. 10–13].

Успешное внедрение Кайдзен, как модели организационного поведения персонала, в современной организации, предполагает ориентацию организации на то, чтобы содействовать его продвижению, назначать своих наилучших представителей для управления процессом совершенствования, проводить подготовку и обучение персонала и устанавливать поэтапный процесс внедрения данной модели.

### Библиографический список

1. Барт, Т. В. Роль моделей организационного поведения в управлении качеством образования / Т. В. Барт, Е. В. Рибокене, Е. А. Алямкина // Современные проблемы науки и производства. – 2015. – № 1-1. – С. 816–817.
2. Брукс, Я. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организация : учеб. / пер. 3-го изд. / Я. Брукс ; пер. с англ. В. Л. Добраева. – М. : Дело и Сервис, 2008. – 464 с.
3. Егорова, Е. Н. Кайдзен модель в управлении малым предпринимательством и его оборотным капиталом / Е. Н. Егорова, Л. Ю. Филобокова // Новая наука: опыт, традиции, инновации. – 2017. – № 4. – С. 83–86.
4. Кан, В. В. Перспективы организационного поведения персонала / В. В. Кан // Аллея науки. – 2017. – № 14. – С. 425–429.
5. Масааки, И. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний / И. Масааки. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2012. – 250 с.
6. Ньюстром, Д. В. Организационное поведение : учеб. / Д. В. Ньюстром, К. Дэвис ; пер. с англ. / под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2000. – 447 с.
7. Оксинайд, К. Э. Организационное поведение : учеб. / К. Э. Оксинайд. – М. : КНОРУС, 2009. – 480 с.
8. Организационное поведение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 080507 «Менеджмент организации» и 040201 «Социология» / Ю. Д. Красовский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 527 с.
9. Потемкин, В. К. Организационная культура : учеб. для вузов / В. К. Потемкин, Н. Н. Покровская, В. А. Спивак. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 332 с.
10. Родионова, В. Н. Практика реализации принципов концепции Кайдзен на отечественных предприятиях [Текст] / В. Н. Родионова, А. С. Рябцева // ЭКОНОМИНФО. – 2014. – № 21. – С. 10–13.
11. Смолкин, А. М. Менеджмент. Основы организации : учеб. для вузов / А. М. Смолкин. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 256 с.
12. Фалалеева, Е. В. Стратегия Кайдзен для организационных перемен [Электронный ресурс] / Е. В. Фалалеева, Л. В. Захарова. – Режим доступа: <https://sibac.info/studconf/econom/xliv/57619>.
13. Luthans, F. and Kreither, R. Organizational Behavior Modification and Beyond, Scott, Foresman, Glenview, Ill, 1985.
14. Klochko, E. N., Rybyantseva, M. S., Ignatova, O. M., Yarushkina, E. A. Accounting and methodical provision of management accountance in the kaizen concept // MCSER Publishing, Rome-Italy, Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – Vol. 6. – No. 5, September. – P. 35–44.
15. Klochko, E. N., Rybyantseva, M. S., Ignatova, O. M. The essence of kaizen's basic elements // MCSER Publishing, Rome-Italy, Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – Vol. 6. – No. 5, September. – P. 25–34.

*Статью рекомендует*

*А. В. Анисимова, кандидат педагогических наук, доцент*

Ефремова У. П.  
Екатеринбург

### БИБЛИОТЕЧНОЕ ДЕЛО «ОБЩЕСТВА УРАЛЬСКИХ ГОРНЫХ ТЕХНИКОВ» (ОУГТ)

**Аннотация.** В статье описываются условия создания Общества Уральских горных техников (ОУГТ), рассматривается развитие библиотечного дела ОУГТ, поднимаются вопросы просветительской работы Общества посредством формирования фондов библиотеки.

**Ключевые слова:** горное дело; общественные организации; отраслевые библиотеки; научно-техническая мысль; библиотечное дело; библиотечные фонды.

Yefremova U. P.  
Ekaterinburg

### LIBRARIANSHIP OF THE URAL MOUNTAIN TECHNICIANS SOCIETY (UMTS)

**Abstract.** The article describes conditions for the establishment of the Ural Mountain Technicians Society (UMTS); it examines the development of librarianship of UMTS and raises questions of educational work of the Society through formation of the library's collection.

**Keywords:** mining; non-governmental organization; specific libraries; scientific and engineering thinking; librarianship; library collection.

Промышленная революция в России, начавшаяся в конце 30–40-х гг. XIX в., способствовала росту фабрично-заводской промышленности и возникновению новых промышленных районов на всей территории Российской империи, в том числе и на Урале. Данный процесс протекал в различных районах неоднородно. Если в Центральной России он завершился в 80–90-е гг. XIX века, то на Урале перешел в стадию завершения только к 1918 г. [4, с. 153].

Данное обстоятельство вызвало не только технический переворот в отраслях экономики, включая мелкую промышленность, кустарные промыслы, сельское хозяйство, но и способствовало более быстрому и заметному росту кадров научной и технической интеллигенции. В связи с этим на Урале промышленная революция дала толчок росту промышленности, горного дела и развитию научно-технической мысли.

Так, в конце XIX – начале XX вв. на Урале начали создаваться научно-технические общества, решающие не только актуальные проблемы науки и техники, совершенствования производства, внедрения новых технологий, регулирования трудовых вопросов, но и зани-

мающиеся вопросами просвещения населения, в частности развитием музейного и библиотечного дела [7, с. 312–314; 14].

В Пермской губернии в этот период на базе Уральского горного училища возникло «Общество уральских горных техников» (далее ОУГТ), в его состав вошли учащиеся, преподаватели данного училища, а также инженеры заводов, техники и ряд заводоуправляющих. Организатором «Общества уральских горных техников» был П. М. Утяков [15, с. 13–14]. Открытие его состоялось в конце 1901 г., именно в это время в училище состоялся организационный съезд, посвященный образованию общества техников. На двух организационных заседаниях был обсужден и выработан устав Общества, утвержденный в конце 1901 г. министром внутренних дел.

Свою непосредственную деятельность «Общество уральских горных техников» начало в феврале 1902 г. Такой вывод можно сделать из того, что первый годовой отчет о деятельности Общества вышел в 1903 г. Отчет содержал в себе информацию о работе Общества за прошедший 1902 г. После Октябрьской революции 1917 г. название Общества было изменено. ОУГТ было переименовано и стало называться

«Профессиональный союз техников Урала» [5, с. 138–139].

Согласно нормативным документам ОУГТ одной из многочисленных задач создания общества было развитие научных и технических знаний в горном деле и металлургии, знакомство населения Урала с достижениями российской и зарубежной техники, вследствие чего оно развернуло научно-техническую работу по изобретению нового технического оборудования и обмену накопленным опытом с товарищами по производству [9]. С 1907 по 1932 гг. ОУГТ стало выпускать собственный журнал «Уральский техник», который способствовал распространению научно-технических знаний среди инженеров, техников и рабочих заводов Урала, создало свою библиотеку на базе Общества [2, с. 18–29; 10, с. 123; 11, с. 94–128].

Создание библиотеки вызвано трендом того времени и связано с тем, что в последней трети XIX в. на Урале при научных обществах начинают создаваться специальные библиотеки, к пользованию которыми, как правило, допускались только члены общества [12, с. 124]. И «Общество Уральских горных техников» не являлось исключением.

Библиотека ОУГТ формировалась довольно долго. Но она имела большое значение для развития технической мысли в Обществе, так как именно из содержащихся книг и периодической печати члены Общества могли почерпнуть информацию о новых изобретениях и технологиях в горнозаводской среде, находках, новых способах работы с металлом и химическом составе того или иного минерала. А это было важно для реализации одной из целей общества – развития научно-технических знаний, горного дела и металлургии.

Библиотека ОУГТ образовалась в 1904 г., а с февраля 1904 г. в Обществе начались разговоры о создании библиотечного фонда в рамках ОУГТ. Первый человек, который поставил вопрос о создании библиотеки, был секретарь данного Общества В. М. Быков. Именно он способствовал формированию ее фондов. Получив добро на организацию библиотеки, он принялся за работу, и в течение полугода смог организовать научно-техническую библиотеку ОУГТ.

На первых порах библиотека ОУГТ работала на принципе взаимного обмена, при котором члены ОУГТ сдавали книги в библиотеку на время. В течение этого времени книгами могли пользоваться все члены ОУГТ, которые внесли вклад в библиотеку. Этот принцип был удобен, потому что средств, чтобы купить научную и техническую литературу не было, а этот способ давал возможность пользования

книгами более широкому числу членов Общества, даже тем членам, которые по месту жительства находились далеко от Екатеринбурга.

Согласно докладу В. М. Быкова первоначальный фонд библиотеки составлял от 58 до 100 томов книг [3]. В данный фонд входили пожертвованные книги (книги из личной библиотеки членов ОУГТ) и книги, приобретенные на средства ОУГТ. Тридцать из них представляли собой справочные издания.

Пожертвования были частыми. Например, на 1904 г. внесли вклад в формирование фонда библиотеки 9 членов ОУГТ, и пополнили библиотечные фонд на 51 научно-техническое издание.

Помимо этого, библиотечный фонд ОУГТ пополняли лица и организации, которые не входили в состав Общества, но, так или иначе, сотрудничали с ним. В 1904 г. они безвозмездно передали научную литературу в библиотеку ОУГТ. Это были Съезд Уральских горнопромышленников и Съезд химиков. Полученные книги несли информацию по горному делу и химическому составу горных пород.

Также из материальной базы Общества ежемесячно выделялась небольшая сумма на пополнение библиотечного фонда ОУГТ. В 1904 г. ОУГТ закупило 7 книг и 2 подписки журналов [3].

Кроме этого, сами члены Общества активно пополняли фонды библиотеки ОУГТ в первый год ее существования. К марту 1904 г. В. М. Быков передал в библиотеку до 16 изданий. А в течение года в библиотеку поступило около 111 книжных изданий научно-технического содержания. Книги поступили от следующих членов: И. М. Беренова, П. А. Осинцева, Ф. Ф. Сыромолотова, М. В. Симанова, Н. Н. Жеребина, А. П. Кожевникова, В. В. Мамонтова и др.

Кроме книжных изданий за год в библиотеку ОУГТ поступило несколько экземпляров периодической печати. А именно: в библиотеку был пожертвован «Горный журнал» за двенадцать лет (с 1892–1904 гг.) и журнал «Известия общества горных инженеров» за семь лет (с 1892–1903 гг.). Также поступило до десяти различных брошюр, несколько каталогов многих иностранных и русских фирм, которые передали в библиотеку ОУГТ члены семьи инженера В. А. Писарева после его смерти. Помимо этого они передали право ОУГТ на получение технических журналов, выписанных В. А. Писаревым в течение 1904 г. [3].

К ноябрю 1904 г. Правление ОУГТ закупило книг на сумму до 40 рублей. В числе этих книг было много ценных и редких книг по машиностроению и горному делу. Это были книги:

Недзяевского «Собрание таблиц и формул»; Тиме «Основы машиностроения и горнозаводской механики», Эйслера «Металлургия золота»; Перси «Доменная плавка» и т. д.

Со дня образования библиотеки до конца 1904 г. библиотечный фонд пополнился до 658 томов книг.

В связи с разной тематикой книг библиотека ОУГТ была разделена на отделы. В ней были организованы следующие отделы: отдел справочного материала, в него входило около 24 книг (44 тома); отдел горного дела, входило 27 книг (55 томов); отдел геологии и минералогии – 30 книг (78 томов); отдел геодезии и маркшейдерского искусства, входило 5 книг (13 томов); отдел химии и пробирного искусства, этот отдел состоял из 28 книг (36 томов); отдел физики и химии, составил 11 книг (11 томов); отдел заводского дела (металлургии) имел в своем составе 29 книг (48 томов); отдел механики – 33 книги (49 томов); отдел строительного искусства и архитектуры – 4 книги (6 томов); отдел разных изданий (смесь) состоял из 42 книг (61 том) и отдел периодических изданий имел в своем наличии 17 периодических изданий (258 томов) [9].

Проанализировав вышеуказанное, можно сказать, что всего в библиотеке ОУГТ было одиннадцать разделов, в которых содержалось 658 томов книг и журналов. Но фонды библиотеки постоянно пополнялись и не только книжными изданиями, но и периодической печатью за счет пожертвований и выделений средств на выписывание различных технических журналов.

С 1904 г. характер библиотеки изменился. Она постепенно утрачивала принцип «взаимного обмена», потому что, если раньше книги могли взять только члены ОУГТ, которые внесли пожертвование в библиотеку, то теперь книги были доступны всем членам Общества. После различных пожертвований, покупки книг самим Обществом каждый член мог пользоваться фондами библиотеки. Но книги технического характера продолжали приниматься на временное пользование, пока не понадобятся хозяину. Данное правило было сохранено и касалось только технической литературы.

Сделано это было для того, чтобы книгами могли пользоваться большее количество лиц, состоявших в ОУГТ.

После налаживания механизма поступления литературы в библиотеку ОУГТ, библиотека изменила свое название с библиотеки «временного пользования» на библиотеку «постоянного пользования».

С этого момента ее фонды пополнялись ежемесячно с помощью пожертвований и средств, выделяемых на приобретение научно-технических изданий. Тематика литературы касалась горнозаводской промышленности, металлургии, технологии металлов, основам химии, электротехники и электричества [6].

В связи с постепенным пополнением библиотеки постепенно разрастались и ее фонды. Таким образом, для удобства пользования библиотекой и быстрого нахождения нужной литературы в библиотеке была введена карточная система каталога – указатель. Позднее такая система была распространена и на другие библиотеки Урала.

Подводя итог, можно сказать, что библиотека, сформированная Обществом, имела небольшой фонд, который постепенно разрастался. Разрастался он с помощью пожертвований и выделений средств Общества на покупку научно-технической литературы.

Согласно «Балансовым отчетам» ОУГТ на пополнение библиотечного фонда Общество тратило ежемесячно от 15 до 50 рублей, что способствовало не только постепенному пополнению библиотеки, но и выдаче нужной литературы его членам [1]. За недостатком средств на пополнение библиотечных фондов ОУГТ, фонд библиотеки также пополнялся за счет членов «Общества уральских горных техников» и их семей. Книги поступали в виде пожертвования или в виде принципа взаимного обмена. Те книги, которые поступали во временное пользование, должны были возвращаться владельцу по первому требованию [13].

Таким образом, открытие библиотеки способствовало развитию научных знаний членов общества, а также просвещению населения уральского региона за счет продвижения новых технических изобретений и технологий в развивающейся горной и металлургической промышленности, новых способов обработки металла и химико-технологических методов повышения качества производимой продукции.

На сегодняшний день фонды библиотеки ОУГТ являются составной частью областной библиотеки им. В. Г. Белинского и краеведческой библиотеки УОЛЕ, представляя культурное наследие уральских инженеров и техников, обеспечивая преемственную связь поколений. Сохранение и продвижение научно-технического богатства Урала является ценным инструментом повышения национального самосознания будущих инженеров и уральцев в целом.

---

**Библиографический список**

---

1. Баланс отчетов // Ответ на запросы современной техники и отчет о деятельности Общества. Екатеринбург. – 1906. – № 22-23. – С. 41.
2. Белобородов, С. А. Типографии в Екатеринбурге (1803–1917) / С. А. Белобородов // Уральский сборник: История. Культура. Религия. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 1998. – Вып. 2. – С. 18–29.
3. Быков, В. М. Доклад IV-му общественному собранию о библиотеке / В. М. Быков // Отчет о деятельности Общества уральских горных техников за 1904 г. – Екатеринбург, 1904. – С. 29.
4. Гаврилов, Д. В. Промышленный переворот на Урале: неудачная попытка переосмысления / Д. В. Гаврилов // Отечественная история. – 2007. – № 1. – С. 153.
5. Ефремова, У. П. Деятельность «Общества Уральских горных техников» в Пермской губернии в начале XX века / У. П. Ефремова // Актуальные проблемы развития гуманитарных наук : сб. тезисов науч. работ призеров XII Областного конкурса науч. работ студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования Свердловской области «Научный Олимп» по направлению «Гуманитарные науки». – Екатеринбург : Уральский гос. пед. ун-т, 2008. – С. 138–139.
6. Заседание правления 6 сессия // Ответы на запросы современной техники: отчет о деятельности Общества. – Екатеринбург, 1905. – № 9. – С. 40–41.
7. Зорина, Л. И. Екатеринбургские общества – предшественники Уральского общества любителей естествознания / Л. И. Зорина // Третьи Татищевские чтения: Тезисы докладов и сообщений. – Екатеринбург, 2000. – С. 312–314.
8. Кожевникова, Т. Г. Печатные издания научно-краеведческих обществ Пермской губернии как исторический источник по истории Урала (вторая половина XIX – начало XX вв.) : дис. ... канд. ист. наук / Т. Г. Кожевникова. – Екатеринбург, 2005. – С. 30–32.
9. От редакции // Уральский техник. – Екатеринбург, 1907. – № 1. – С. 1.
10. Павлов, В. А. Первый технический журнал на Урале : Календарь-справочник / В. А. Павлов. – Свердловск, 1967. – С. 123.
11. Периодика Урала. Вып. 1. Дореволюционные издания : библиогр. указ. / сост. Г. М. Савиных. – Свердловск, 1976. – С. 94–128.
12. Пирогова, Е. П. К истории уральских библиотек (конец XIX – начало XX вв.) / Е. П. Пирогова // Уральский сборник. История. Культура. Религия : [К 50-летию со дня рождения основателя уральской археографической школы, профессора Р. Г. Пихои] / Урал. гос. ун-т, Ин-т русской культуры. – Екатеринбург, 1997. – С. 117–134.
13. Правление общества уральских горных техников // Ответы на запросы современной техники и отчет о деятельности Общества. – Екатеринбург, 1906. – № 21. – С. 4.
14. Хандрос, Л. М. Первые научные общества на Урале / Л. М. Хандрос // Вечерний Свердловск. – 1958. – 22 декабря. – С. 3.
15. Ярков, В. Некролог. П. М. Утяков / В. Ярков // Уральский техник. – Екатеринбург, 1913. – № 2. – С. 13–14.

*Статью рекомендует  
И. В. Грибан, кандидат исторических наук, доцент*



## СООБЩЕСТВО ОБЪЕДИНЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНИКОВ

Важной задачей университета, а в том числе и факультета, является воспитание и развитие социальной и профессиональной компетентной личности, подготовка творчески мыслящих специалистов, способных пополнить и повысить интеллектуальный потенциал России на основе оптимального сочетания фундаментального университетского образования и практик ориентированной профильной подготовки с учетом требований времени. Также важно то, что в современном мире необходимо поддерживать межкультурную коммуникацию стран, в связи с политической нестабильностью и различными факторами, влияющими на возникновение конфликтов на мировой арене.

Поэтому студенты факультета международных отношений и социально-гуманитарных коммуникаций Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ) решительно поддержали мысль об оказании помощи нашему вузу в организации свободной образовательной деятельности. Также причиной создания проекта послужил недостаток внимания студентов на саморазвитие в профессиональной сфере будущей специальности.

В большинстве дискуссионных клубов, созданных в нашем университете и не только, реализовываются такие задачи, как:

- повышение эрудированности студентов университета;
- развитие навыка критического и аналитического мышления;
- поддержка студенческих проектов и развитие ораторских способностей обучающихся.

Но именно в нашем клубе студенты могут в неформальной обстановке пообщаться друг с другом и с преподавателями на политические, экономические, исторические темы. Ведь академическое время, отведенное на занятия, не позволяет взаимодействовать на уровне неформального общения.

В этом и заключалась наша основная цель: дать студентам возможность общаться не впускую, а на интересующие их профессиональные темы.

Все риски создания клуба были определены, но самым главным поначалу для нас стала незаинтересованность студентов в работе данного клуба. Но уже первое заседание клуба показало обратное. Было пройдено множество этапов, проведена соответствующая рекламная кампания, и состоялось наше первое заседание – 17 февраля 2017 г. Студенты выбрали тему, согласовывая это в анкетировании – «Революция 1917 г. в контексте международных отношений». На собрании присутствовали студенты 2, 3, 4 курсов и магистранты нашего университета. Все активно участвовали в дискуссиях на вытекающие из сообщений докладчиков темы.

Клуб продолжает развиваться и набирать новые обороты. Многие студенты проявляют неугасаемый интерес к работе клуба и к принятию участия в наших дискуссиях. СОМ – это не только обсуждение исторических и политических тем, но и развитие лингвистических и коммуникационных навыков. Это обусловлено тем, что дискуссии в скором времени будут проходить не только на русском, но и на различных иностранных языках, и даже на языке жестов, ведь наш клуб учит не только спорить, но и учит толерантности и уважению к разным людям и национальностям.

Слова благодарности выражаем руководителю клуба Ирине Владимировне Грибан, канд. ист. наук, доценту кафедры рекламы и связей с общественностью, директору музея УрГПУ. Благодаря Ирине Владимировне мы учимся открыто обсуждать актуальные и острые политические темы, грамотно выражать свои мысли и обосновывать свою точку зрения.

*Полина Закатова*



**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ**

Ахмерова Нурия Минияровна	доктор педагогических наук, профессор кафедры психологии и социальной педагогики Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, ауд. 406 e-mail: astra091112@yandex.ru
Баразгова Евгения Станиславовна	доктор философских наук, профессор кафедры теории и социологии управления Уральского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы» при Президенте РФ (Екатеринбург) адрес: 620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66 e-mail: elena.barazgova@ui.ranepa.ru
Дегтерев Виталий Анатольевич	доктор педагогических наук, профессор, декан факультета международных отношений и социально-гуманитарных коммуникаций Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, ауд. 415 e-mail: degterev49@yandex.ru
Дудина Марина Михайловна	кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой актуальных культурных практик Екатеринбургской академии современного искусства (институт) (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, ул. Красных партизан, д. 9 e-mail: dudinamm@gmail.com
Ефремова Ульяна Павловна	доцент кафедры актуальных культурных практик Екатеринбургской академии современного искусства (институт) (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, ул. Красных партизан, д. 9 e-mail: uliana_ef@mail.ru
Зиятдинова Фарида Нурлыевна	кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин Башкирского государственного аграрного университета (Уфа) адрес: 450001, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, д. 34 e-mail: ziat_fn@mail.ru
Ибатуллин Фадис	магистрант энергетического факультета Башкирского государственного аграрного университета (Уфа) адрес: 450001, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, д. 34 e-mail: ibatullin.fadis@yandex.ru
Кислинская Ольга Владимировна	зам. директора по учебно-методической работе Екатеринбургского промышленно-технологического техникума им. В.М. Курочкина (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, д. 13 e-mail: dudinamm@gmail.com
Ларионова Ирина Анатольевна	доктор педагогических наук, профессор, директор Института социального образования Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, ауд. 415 e-mail: larionova@uspu.me
Муратова Аста Сергеевна	старший преподаватель филиала Московского психолого-социального университета (Конаково) адрес: 171252, г. Конаково, ул. Баскакова, д. 3 e-mail: astamuratti@gmail.ru
Попова Ольга Ивановна	кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Уральского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы» при Президенте РФ (Екатеринбург) адрес: адрес: 620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66 e-mail: o.porova63@mail.ru, o.porova@ui.ranepa.ru
Сунцова Алина Олеговна	магистрант Института менеджмента и права Уральского государственного педагогического университета, инженер по подготовке кадров ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, ауд. 417 e-mail: a-suntsova94@ya.ru
Хабонен Юлия Владимировна	магистрант Института менеджмента и права, заведующая электронным читальным залом Информационно-интеллектуального центра – Научной библиотеки Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, ауд. 4 e-mail: julya.habonen@yandex.ru
Хаматнуров Фердинанд Тайфукович	доктор педагогических наук, профессор кафедры профессиональной педагогики и психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, д. 11 e-mail: khamatnurov@gmail.com
Химичева Светлана Александровна	ассистент кафедры рекламы и связей с общественностью Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург) адрес: 620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, ауд. 149 e-mail: ya-cando2012@yandex.ru

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ**

Akhmerova Nuriya Miniyarovna	Doctor of Pedagogy, Professor, Department of Psychology and Social Pedagogy, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg) Address: 26, Kosmonavtov Av., office 406, Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: astra091112@yandex.ru
Bryzgalova Evgeniya Stanislavovna	Doctor of Philosophy, Professor, Department of Theory and Sociology of Management, Ural Institute of Management Branch of RANEPА (Ekaterinburg) Address: 66, 8 Marta St., Ekaterinburg, Russia 620144 e-mail: elena.barazgova@ui.ranepa.ru
Degterev Vitaly Anatolievich	Doctor of Pedagogy, Professor, Dean of the Faculty of International Relations and Socio-Humanitarian Communication, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg) Address: 26, Kosmonavtov Av., office 415, Ekaterinburg, Russia, 620017
Dudina Marina Mikhailovna	Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of Modern Cultural Practices, Ekaterinburg Academy of Modern Art (Ekaterinburg) Address: 9, Krasnykh Partizan St., Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: dudinamm@gmail.com
Yefremova Uliana Pavlovna	Associate Professor, Department of Modern Cultural Practices, Ekaterinburg Academy of Modern Art (Ekaterinburg) Address: 9, Krasnykh Partizan St., Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: uliana_ef@mail.ru
Ziatdinova Farida Nurlyevna	Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Department of Socio-Economic Subjects and the Humanities, Bashkir State Agricultural university (Ufa) Address: 34, 50 Letiya Oktyabrya, Ufa, Russia, 450001 e-mail: ziat_fn@mail.ru
Ibatullin Fadis	Master's Degree Student, Faculty of Power Faculty, Bashkir State Agricultural university (Ufa) Address: 34, 50 Letiya Oktyabrya, Ufa, Russia, 450001 e-mail: ibatullin.fadis@yandex.ru
Kislinskaya Olga Vladimirovna	Deputy Director for Academic Activities, Ekaterinburg Engineering Technological Vocational School named after V.M. Kurochkin (Ekaterinburg) Address: 13, Mashinostroiteley St., Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: dudinamm@gmail.com
Larionova Irina Anatolievna	Doctor of Pedagogy, Professor, Director of the Institute of Social Education, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg) Address: 26, Kosmonavtov Av., office 415, Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: larionova@uspu.me
Muratova Asta Sergeevna	Senior Lecturer, Branch of Moscow Psychological and Social University (Konakovo) Address: 3, Baskakova St., Konakovo, Russia 171252 e-mail: astamuratti@gmail.ru
Popova Olga Ivanovna	Candidate of Social Sciences, Associate Professor, Department of Personnel Management, Ural Institute of Management Branch of RANEPА (Ekaterinburg) Address: 66, 8 Marta St., Ekaterinburg, Russia 620144 e-mail: o.popova63@mail.ru, o.popova@ui.ranepa.ru
Suntsova Alina Olegovna	Master's Degree Student, Institute of Management and Law, Ural State Pedagogical University, Engineer for Personnel Training "Gazprom Transgaz Ekaterinburg" (Ekaterinburg) Address: 26, Kosmonavtov Av., office 417, Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: a-suntsova94@ya.ru
Khaponen Yulia Vladimirovna	Master's Degree Student, Institute of Management and Law, Head of On-line Library of the Scientific Library of Ural State Pedagogical University, (Ekaterinburg) Address: 26, Kosmonavtov Av., office 4, Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: julya.haponen@yandex.ru
Khamanutov Ferdinand Taifukovich	Doctor of Pedagogy, Professor, Department of Professional Pedagogy and Psychology, Russian State Vocational Pedagogical University (Ekaterinburg) Address: 11, Mashinostroiteley St., Ekaterinburg, Russia 620017 e-mail: khamatnurov@gmail.com
Khimicheva Svetlana Aleksandrovna	Assistant Lecturer, Department of Advertising and PR, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg) Address: 26, Kosmonavtov Av., office 149, Ekaterinburg, Russia, 620017 e-mail: ya-cando2012@yandex.ru

Содержание журнала «Вестник социально-гуманитарного образования и науки» представлено несколькими тематическими направлениями:

- 07.00.00 – исторические науки и археология;
- 08.00.00 – экономические науки;
- 13.00.00 – педагогические науки.

Журнал выходит с периодичностью 4 номера в год. В нем публикуются статьи, обзоры и другие авторские материалы, представляющие научный и практический интерес по проблематике журнала. На основании рецензирования публикуются только те статьи, которые отвечают критериям актуальности, новизны, практической значимости и соответствуют проблематике разделов журнала.

#### РУБРИКИ ЖУРНАЛА

(формируются, исходя из представленных материалов)

- «Образование: сегодня, завтра»;
- «Профессиональное образование»;
- «Олимпиадное молодежное движение»;
- «Безопасное детство»;
- «Патриотическое воспитание»;
- «Помощь классным руководителям»;
- «Работа с молодежью»;
- «Подготовка вожатых»;
- «Деструктивное поведение»;
- «Отечественная история»;
- «История международных отношений»;
- «Экономика и управление народным хозяйством»;
- «Управление качеством»;
- «Маркетинг»;
- «Менеджмент»;
- «Рекреация и туризм» и др.

Редколлегия приглашает к размещению публикаций в журнале представителей различных научных школ и направлений, учреждений образования, культуры, социальных учреждений, общественных организаций.

Статьи аспирантов публикуются бесплатно.

Все статьи рецензируются независимыми экспертами. Окончательное решение о публикации принимает редколлегия журнала.

Редколлегия журнала оставляет за собой право отклонять представленные материалы, если они не соответствуют установленным требованиям.

После выхода журнала автору отправляется то количество печатных экземпляров, которое указано в заявке.

#### ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ

- Рекомендуемый объем статьи – 8–12 страниц (примерно 20 000 знаков с пробелами).
- Статья должна обязательно иметь УДК, рубрику ГСНТИ и код ВАК.
- На русском языке оформляются ФИО автора (авторов), город, название статьи прописными буквами, аннотация (до 300 знаков), список ключевых слов, текст статьи, библиографический список.
- На английском языке: ФИО автора (авторов), сведения об авторе, город, название статьи прописными буквами, аннотация (до 300 знаков), список ключевых слов.
- Рукопись представляется в электронном виде в формате MSO Word (любой версии) или совместимого редактора.
- Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, кеглем (высота букв) 14 pt, междустрочный интервал «полуторный»; начертание обычное; формат – А4; все поля – 2 см; абзацный отступ – 1,0.
- Обозначения единиц измерения различных величин, сокращениям типа «г.» (год) должен предшествовать знак неразрывного пробела (см. «Вставка» – «Символы»), отмечающий наложение запрета на отрыв их при верстке от определяемого ими числа или слова, то же самое относится к набору инициалов и фамилий.
- При использовании в тексте кавычек применяются так называемые типографские кавычки («»).
- Тире обозначается символом « - » (короткое тире с пробелами); дефис «-» (без пробелов).
- Все сокращения при первом употреблении должны быть полностью расшифрованы, за исключением общепринятых сокращений.

- Информация о грантах и благодарностях приводится в виде сноски в конце первой страницы статьи.
- Картинки располагаются в тексте в необходимом месте, а также присылаются отдельными файлами в формате jpg.
- Не менее 15 источников. Все ссылки на источники даются в тексте статьи в квадратных скобках через запятую (указываются номер источника, номер страницы), например: [1, с. 98]. Ссылки на литературу приводятся в конце статьи под названием «Библиографический список» в алфавитном порядке. Оформление списка литературы производится в соответствии с ГОСТ 7.0.5-2008 «Библиографическая запись».

МАТЕРИАЛЫ ПРИСЫЛАЮТСЯ  
НА ЭЛЕКТРОННЫЙ АДРЕС РЕДАКЦИИ ЖУРНАЛА

s-h\_vestnik@rambler.ru в файле расширения doc, docx, rtf.

ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ СТАТЬИ НЕОБХОДИМО ПРЕДСТАВИТЬ В РЕДАКЦИЮ

- Текст статьи в печатном и электронном варианте с приложением сведений об авторе.
- Заявку (на русском и английском языках), заполненную в соответствии с формой, предложенной ниже.
- Отзыв-рекомендацию научного руководителя, заверенный печатью – для магистрантов, аспирантов, докторантов и соискателей.
- Публикация статьи платная. Договор, счет, акт выполненных работ высылается автору редакцией после принятия материалов к публикации.

ЗАЯВКА

Ф.И.О. полностью	
Название статьи	
Учёная степень, учёное звание	
Место работы, должность	
Почтовый адрес, контактный телефон, e-mail	
Предполагаемая рубрика	
Классификационный код тематической рубрики: ГСНТИ и код ВАК	код ГСНТИ вы можете посмотреть на сайте <a href="http://grnti.ru">grnti.ru</a> ; код ВАК в разделе «Номенклатура специальностей научных работников» на сайте <a href="http://vak.ed.gov.ru">vak.ed.gov.ru</a>

КОНТАКТЫ

Ларионова Ирина Анатольевна	доктор педагогических наук, профессор, главный редактор E-mail: <a href="mailto:isobr@uspu.ru">isobr@uspu.ru</a>
Коротун Анна Валериановна	кандидат педагогических наук, доцент, ответственный редактор E-mail: <a href="mailto:korotun83@bk.ru">korotun83@bk.ru</a>
Редакция	620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26 УрГПУ, Институт социального образования, к. 149 Тел.: 8 (343) 235-76-81, факс 8 (343) 336-13-50

БУДЕМ РАДЫ СОТРУДНИЧЕСТВУ С ВАМИ!



Научное издание

ВЕСТНИК  
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

2017. № 4

Компьютерная вёрстка А. Ю. Тюменцевой

Подписано в печать 20.12.2017. Формат 60x84/8.  
Бумага для множит. ап. Гарнитура Book Antiqua. Печать на ризографе.  
Усл. печ. л. 7,44. Уч.-изд. л. 6,02. Тираж 500 экз. Заказ № 4925

Тираж отпечатан в отделе множительной техники  
Уральского государственного педагогического университета  
620017, Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26.  
Тел. +7 (343) 235-76-30