



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный педагогический университет»

# НОВЫЙ УЧИТЕЛЬ - НОВОЙ ШКОЛЕ: КУРС НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ СОЦИАЛИЗАЦИЮ

*Учебное пособие*

Челябинск  
2013

УДК 378.937: 373 (021)  
ББК 74.480.26:74.214 я 73  
Н 76

Новый учитель – новой школе: курс на профессиональную социализацию: учебное пособие / В.В. Садырин, Н.О. Яковлева, Л.В. Трубайчук, З.И. Тюмасева, М.В. Потапова, Н.В. Уварина, Н.А. Соколова, Р.В. Колбин, Л.А. Глазырина. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – 209 с.

ISBN 978-5-85716-987-2

Содержание пособия направлено на формирование устойчивой системы профессиональных и личностных ценностей молодого учителя – выпускника педагогического вуза, соответствующих требованиям современного общества; четкого представления об особенностях профессиональной деятельности; профессиональной этики, корпоративной культуры образовательного учреждения, системы знаний и представлений о саморазвитии и самореализации в профессиональной среде, которые обеспечат устойчивую профессиональную социализацию специалистов. В учебном пособии представлены программа и методические материалы к факультативному курсу «Новый учитель – новой школе» для студентов педагогических вузов.

Авторский коллектив: В.В. Садырин – канд. пед. наук, доцент  
Н.О. Яковлева, д-р пед. наук, профессор  
Л.В. Трубайчук – д-р пед. наук, профессор  
З.И. Тюмасева – д-р пед. наук, профессор  
М.В. Потапова – д-р пед. наук, профессор  
Н.В. Уварина – д-р пед. наук, профессор  
Н.А. Соколова – д-р пед. наук, профессор  
Р.В. Колбин – канд. пед. наук, доцент  
Л.А. Глазырина – канд. пед. наук

Рецензенты: И.С. Карасова, д-р пед. наук, профессор  
А.Т. Тутатчиков, канд. пед. наук, доцент

ISBN 978-5-85716-987-2

© Издательство Челябинского государственного педагогического университета, 2013

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	5
<b>ГЛАВА I. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ - ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛА</b> .....	7
1.1. Задачи, функции и этапы первичной профессио- нальной социализации .....	7
1.2. Процесс профессиональной социализации учи- теля .....	20
1.3. Сетевое взаимодействие в процессе социализации молодого специалиста .....	27
Вопросы и задания для самоконтроля .....	38
<b>ГЛАВА II. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ УЧИТЕЛЯ</b> .....	39
2.1. Содержание деятельности руководителя .....	39
2.2. Руководство и лидерство как социальные фено- мены .....	45
2.3. Профессионально важные качества руководителя ....	52
2.4. Психология индивидуального стиля управления ....	62
Вопросы и задания для самоконтроля .....	71
Тестовая методика Г.В. Щекина .....	71
<b>ГЛАВА III. ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ</b> .....	76
3.1. Генезис понятия здоровья и здорового образа жизни .....	76

3.2. Стратегии преодоления стресса в ходе адаптации ....	96
3.3. Здоровьесберегающие технологии в образовательных учреждениях .....	120
Практикум .....	133
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	162
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ</b>	
Рабочая программа факультативного курса «Новый учитель – новой школе» .....	165

## ВВЕДЕНИЕ

Образование является той сферой жизни общества, которая никогда в полной мере не соответствовала требованиям социума. Даже в самые благополучные периоды общество требовало повышения качества образования, которое, конечно, проецировалось на профессиональную подготовку учителя – ключевую фигуру образовательного процесса, обеспечивающую удовлетворение этих требований.

Профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического университета представляет собой важнейшую и в то же время слабо разработанную проблему. Высокие требования к качеству работы современного учителя определяют необходимость постоянного расширения профессионального опыта, скорейшей интеграции в педагогическое сообщество, усвоения профессиональной культуры. Профессиональная социализация как процесс, без которого невозможно становление истинного профессионала, особенно значима для выпускника педагогического университета: от того, насколько продуктивными окажутся первые годы его педагогической деятельности, зависят дальнейшие профессиональные перспективы и достижения.

Профессиональная социализация – длительный процесс, имеющий в условиях современной парадигмы образования («Образование через всю жизнь»), практически непрерывную траекторию. Она представляет собой интериоризацию социальных норм и ценностей, свойственных профессиональной среде и обогащение социально-профессионального опыта. Данный процесс, имея важнейшее значение для профессионального становления специалиста, сводится к накоплению опыта, усвоению профессиональных норм, ценностей и реализуется через деятельность молодого специалиста, профессиональное общение и самообразование.

**Учебное пособие подготовлено в рамках проекта 10.11.2011 «Разработка, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов–выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия», осуществляемого Челябинским государственным педагогическим университетом по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ.**

# ГЛАВА I. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ - ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛА

## *1.1. Задачи, функции и этапы первичной профессиональной социализации*

Профессиональная социализация студентов педагогического университета представляет собой важнейшую и в то же время слабоисследованную проблему. Высшая школа сегодня переживает бурные процессы преобразований, которые вызваны, с одной стороны, внешними изменениями, происходящими с нашей страной, с обществом, а с другой стороны – внутренней реорганизацией отечественного высшего образования, переходом на новые образовательные стандарты. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, Национальная доктрина образования в Российской Федерации, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации – все эти нормативно-правовые акты российского образования ставят задачу

изменения статуса учителя, преподавателя; повышения качества образования и придания процессу образования личностного значения.

Студенчество играет огромную роль в воспроизводстве социальной и профессиональной структуры общества. Профессионально-поведенческие модели, социально-деятельностные установки, по большей части, формируются у молодежи в процессе и под влиянием профессиональной социализации. Период обучения в высшем профессиональном учреждении представляет собой относительно управляемую и социально контролируемую социализацию, от которой во многом будет зависеть дальнейшее самоизменение человека. Возрастает роль педагогического вуза как субъекта организации и ориентации процесса профессиональной социализации будущих учителей.

Понятие «социализация» имеет непосредственную связь с качеством подготовки специалиста, т.к. в образовательном пространстве вуза происходит первичная интеграция индивида в профессиональную социокультурную среду, становление профессионально важных качеств личности, мировоззренческих основ, усвоение моральных, этических норм профессии.

Социализация – длительный процесс, имеющий в условиях современной парадигмы образования, практически, бесконечную траекторию. Стихийная социализация не гарантирует будущему специалисту успешной адаптации в профессиональной среде. Социализация в стенах образовательного учреждения придает этому процессу относительную целенаправленность и системность.



Но для того, чтобы социализация была эффективной, необходимо разработать комплексное педагогическое сопровождение. Постановка нами акцента на исследование организационно-управленческой, воспитательной, информационной системы педагогического сопровождения первичной профессиональной социализации выпускников педагогического вуза неслучайна, т.к. ее наличие гарантирует возможность быстрой адаптации профессионала к новым условиям становления личности, требованиям образовательного процесса, к творческой самореализации. Кроме того, от направленности профессионального развития будущего специалиста зависит ценностное отношение к профессии, формирование волевых качеств личности, выбор методов и средств взаимодействия с учеником, рациональных способов решения педагогических ситуаций.

Важнейшим фактором успешной профессиональной социализации в вузе становится в настоящее время сетевое взаимодействие, способное объединить для решения возникающих проблем всех заинтересованных субъектов: студентов, преподавателей, руководство вуза, любых представителей педагогической общественности. Предоставляемая студенту возможность свободного взаимодействия в информационно открытом пространстве обеспечивает оперативность решения задач за счет получения своевременной помощи и поддержки, что существенно повышает психологическую комфортность процесса освоения новой для бывшего школьника социальной роли.

**Первичная профессиональная социализация студентов педагогического университета.** Профессиональной

социализацией называют интериоризацию социальных норм, свойственных профессиональной среде определенного профиля, социально-профессионального опыта, самоидентификацию личности, сопровождающуюся осознанием своей профессиональной роли в обществе.

Первичная профессиональная социализация охватывает весь период профессиональной подготовки будущего учителя в университете и включает три основных этапа:

- адаптацию (первый год обучения в университете),
- идентификацию (второй и третий курсы),
- интеграцию (четвертый и пятый курсы).

Модель первичной профессиональной социализации будущего учителя представлена на рис. 1.

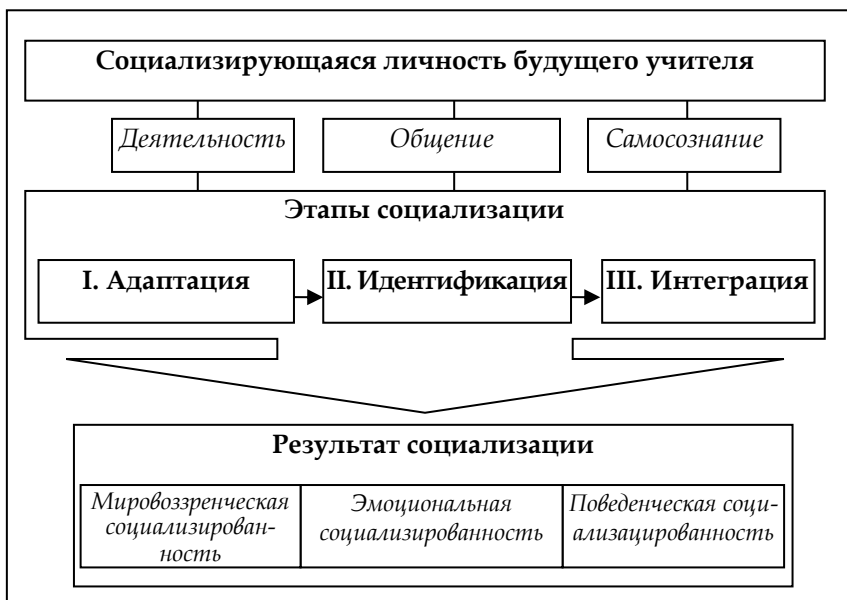


Рис. 1. Модель первичной профессиональной социализации будущего учителя

Представим более подробно каждый этап.

**Адаптация.** В современной литературе адаптацией называют процесс приспособления личности к условиям обучения в образовательном учреждении высшего профессионального образования. В нашей работе под адаптацией мы понимаем процесс постепенного вхождения первокурсника в образовательную среду педагогического вуза, его приспособление к требованиям и условиям работы вуза, содержанию и особенностям учебной деятельности, к учебному коллективу.

Адаптация, как сложный и многогранный процесс, предполагает серьезную перестройку системы ценностно-познавательной ориентации личности, установление межличностных связей и отношений, мобилизацию сил и способностей вчерашнего школьника, который теперь должен осваивать содержательно новую информацию с помощью новых способов познавательной деятельности. Вузу, заинтересованному в скорейшей адаптации первокурсников, необходимо создать такие условия, при которых адаптационный процесс стал бы целенаправленным и интенсивным, поскольку стихийность адаптации существенно затягивает вхождение студента в жизнь университета и приводит к неопределенным и не всегда педагогически значимым результатам.

Периодом адаптации считаем начальное время обучения студента в новых для него условиях профессиональной подготовки, в ходе которого осуществляются адаптационные мероприятия с детальным контролем результатов учебной деятельности. Длительность процесса адаптации индивидуальна и определяется, прежде всего, психологическими особенностями первокурсника, его личностными и деловыми качествами, ценностными ориентациями, состоянием

здоровья и др. Однако традиционно адаптационным периодом считается первый год обучения в вузе. За это время студенты проходят полный цикл учебной деятельности, приобретают опыт работы практически во всех формах академического взаимодействия.

Обобщая выводы современных отечественных ученых (В.С. Аршавский, Ф.Б. Березин, Г.М. Зараковский, Л.А. Китаева-Смык, Е.Ю. Коржова, В.И. Медведев, В.В. Ротенберг и др.), изложенные в современной научной литературе, мы пришли к заключению, что адаптация первокурсников в педагогическом университете является:

- 1) целостным, системным процессом;
- 2) важнейшей стадией процесса профессиональной социализации, оказывающей прямое влияние на психологический комфорт, устойчивость и сознательность учебной мотивации, адекватную направленность учебной деятельности первокурсников;
- 3) активной формой самореализации личности первокурсника;
- 4) условием академической успешности студентов.

Адаптационный период в педагогическом университете реализуется в мировоззренческом, операциональном и поведенческом направлениях и является трехстадийным процессом, включающим:

- вводно-ознакомительную студию,
- действенно-операциональную стадию,
- функционально-ассимиляционную стадию.

При этом первая стадия охватывает первый месяц учебного года (до праздника «Посвящение в студенты»), вторая – с октября до окончания каникул после зимней сессии, третья – второй семестр и летнюю сессию.

Схематично наполнение адаптационного процесса в педагогическом вузе приведено нами на рис. 2.

**Идентификация.** Профессиональная идентификация выступает важнейшей составляющей процесса профессиональной социализации. Данное понятие имеет междисциплинарный характер и исследуется в философии, психологии, педагогике, социологии, культурологии и других науках.

Под профессиональной идентификацией мы понимаем процесс установления тождественности собственного профессионального «я» с образом настоящего педагога, оптимально выполняющего свою профессиональную деятельность. Она выражается в единстве с профессиональной группой, делом, отдельным человеком из профессионального сообщества. Профессиональная идентификация позволяет расширить возможности и создать условия для роста объема и повышения качества социокультурного капитала будущего педагога, является важнейшей предпосылкой сплоченности и солидарности педагогического сообщества.

Как показали исследования современных ученых (С.А. Дружилов, Е.Г. Ефремов, Ж.П. Павлова, Н.Г. Рукавишникова, Д.В. Шляков, Л.Б. Шнейдер и др.), профессиональная идентификация у студентов педагогического университета формируется постепенно и не всегда стабильно: по мере овладения профессией, апробирования новых видов педагогической деятельности, обогащения опыта решения профессиональных задач профессиональная идентификация студентов может усиливаться или ослабевать. Она становится более объективной при получении истинной информации об особенностях профессиональной деятельности учителя, о его социальной роли и требованиях со стороны профессии.



Рис. 2. Модель профессиональной адаптации первокурсников в педагогическом университете

Профессиональная идентификация опирается на следующие знания: принадлежности к профессиональному сообществу; степени своего соответствия профессиональным эталонам; своего места в системе профессиональных «ролей»; степени признания в профессиональной группе; своих сильных и слабых сторон; путей самосовершенствования; индивидуальных способов успешного действия; себя и своей работы в будущем.

Профессиональная идентификация, включающая в себя лично приемлемые профессиональные традиции, ценности и смыслы творческой деятельности, переживания и сопереживания в коллективном труде, осуществляется через этапы: принятия себя как субъекта профессиональной деятельности, сопоставления себя с профессиональным идеалом, профессиональной персонификации. Схематично наполнение процесса профессиональной идентификации студентов в педагогическом вузе приведено нами на рис. 3.

**Интеграция.** Профессиональная интеграция является заключительным этапом первичной профессиональной социализации будущих учителей в педагогическом университете: студенты, пройдя этап адаптации и осознавая себя как профессионала-педагога, переходят в стадию интеграции в профессию. Профессиональная интеграция обеспечивает самостоятельный выбор будущим учителем жизненных целей, стратегии и способов их достижения, определение и соотнесение личностных целей, способов и ценностей с целями, способами и ценностями педагогического сообщества, личностное развитие будущего специалиста.



Рис. 3. Модель профессиональной идентификации студентов педагогического вуза



Профессиональную интеграцию мы трактуем как процесс осознанного вхождения личности в профессию, практико-ориентированное освоение профессиональной деятельности. Она позволяет сформировать целостное представление о профессиональной деятельности и способствует подготовке высококвалифицированного специалиста путем получения системы взаимосвязанных знаний и умений, расширения опыта профессиональной деятельности.

Как справедливо отмечает Э.Ф. Зеер, профессиональную интегрированность характеризуют полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности.

Современные ученые считают, что интеграционные процессы приводят к расширению социокультурной базы квалификации специалиста, и рассматривают интеграционные связи в качестве основы формирования профессиональных умений педагогов.

Поскольку профессиональная интеграция непосредственно связана с накоплением профессионального опыта путем погружения в деятельность, то в условиях педагогического университета данный этап социализации будущих учителей реализуется, как правило, на старших курсах, когда у студентов появляется возможность выхода в образовательные учреждения и проведения там учебных занятий, воспитательных мероприятий, работы в качестве полноценного коллеги с преподавателями, организации взаимодействия с обучающимися и т.д.



Рис. 4. Модель профессиональной интеграции студентов педагогического вуза

Эффективность профессиональной интеграции зависит, прежде всего, от активности и сознательности будущего учителя и предполагает самостоятельную профессионально-учебную деятельность студентов в процессе их профессиональной подготовки в педагогическом университете.

Профессиональная интеграция, способствующая формированию профессиональных умений и навыков педагогов, их творческому росту, осуществляется через следующие этапы: актуализации, активной совместной деятельности, лидерства.

Схематично наполнение процесса профессиональной интеграции студентов в педагогическом вузе приведено нами на рис. 4.

Таким образом, первичная профессиональная социализация в педагогическом университете, являясь важнейшим фактором профессиональной успешности, требует активизации усилий всех субъектов процесса профессиональной подготовки, проходит в своем развитии три основные стадии и реализуется через взаимодействие, в котором особое значение приобретает взаимодействие сетевое, направленное на совместное использование интернет-ресурсов для решения учебно-профессиональных задач.

## 1.2. Процесс профессиональной социализации учителя

Профессиональной социализацией называют интегрирование социальных норм, свойственных профессиональной среде определенного профиля и социально-профессионального опыта, самоидентификацию личности, сопровождающуюся осознанием своей профессиональной роли в обществе. Данный процесс, имея важнейшее значение для профессионального становления профессионала, сводится к накоплению опыта, усвоению профессиональных норм, ценностей и реализуется через деятельность молодого специалиста, профессиональное общение и самосознание.

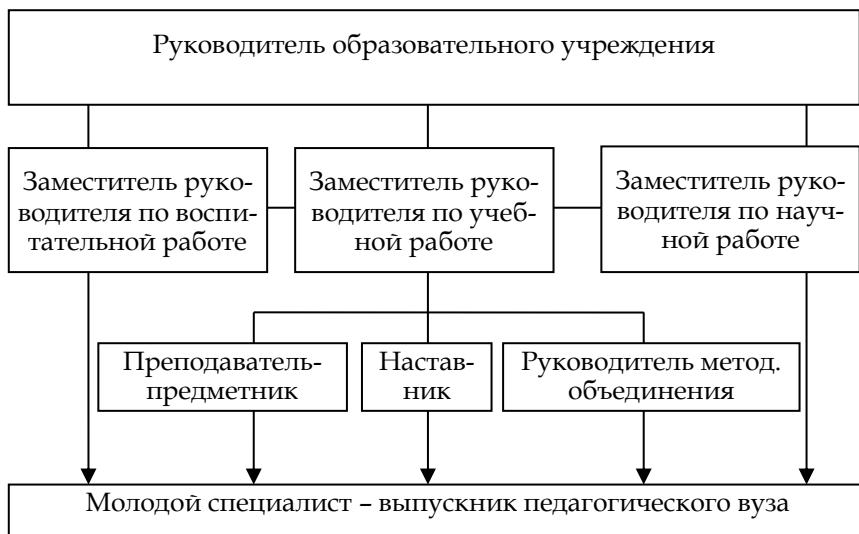


Рис. 5. Модель организационной структуры образовательного учреждения, обеспечивающей профессиональную социализацию молодых специалистов – выпускников педагогического вуза

Профессиональная социализация осуществляется на трех основных уровнях: личностном, групповом, институциональном. Личностный уровень связан с обогащением собственного профессионального опыта молодого специалиста; групповой – с его включением в профессиональную среду, а институциональный – с формированием таких профессионально значимых качеств, которые обеспечивают его профессиональную «жизнеспособность». Поэтому, учитывая данные уровни, считаем целесообразным рассмотреть процесс профессиональной социализации не только с позиции самого молодого специалиста, но и с позиции субъектов группового и институционального уровня. Таким образом, в условиях современного образовательного учреждения профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического вуза с использованием сетевого взаимодействия осуществляется в соответствии со следующей организационной структурой (рис. 5).

Профессиональная социализация молодого специалиста в течение 3 лет (период, пока за учителем закреплен этот статус) включает два этапа: профессиональная адаптация (первый год работы после университета), интеграция в профессиональную среду образовательного учреждения (второй и третий годы). Модель профессиональной социализации молодого специалиста представлена на рис. 6.

Таким образом, процесс профессиональной социализации является многофакторным и многоуровневым процессом, в ходе которого молодой специалист адаптируется к условиям профессиональной деятельности, интегрируется в профессиональную среду путем присвоения

профессиональных ценностей, традиций и норм профессионального поведения, усваивает и расширяет свой опыт, повышает профессиональное мастерство.

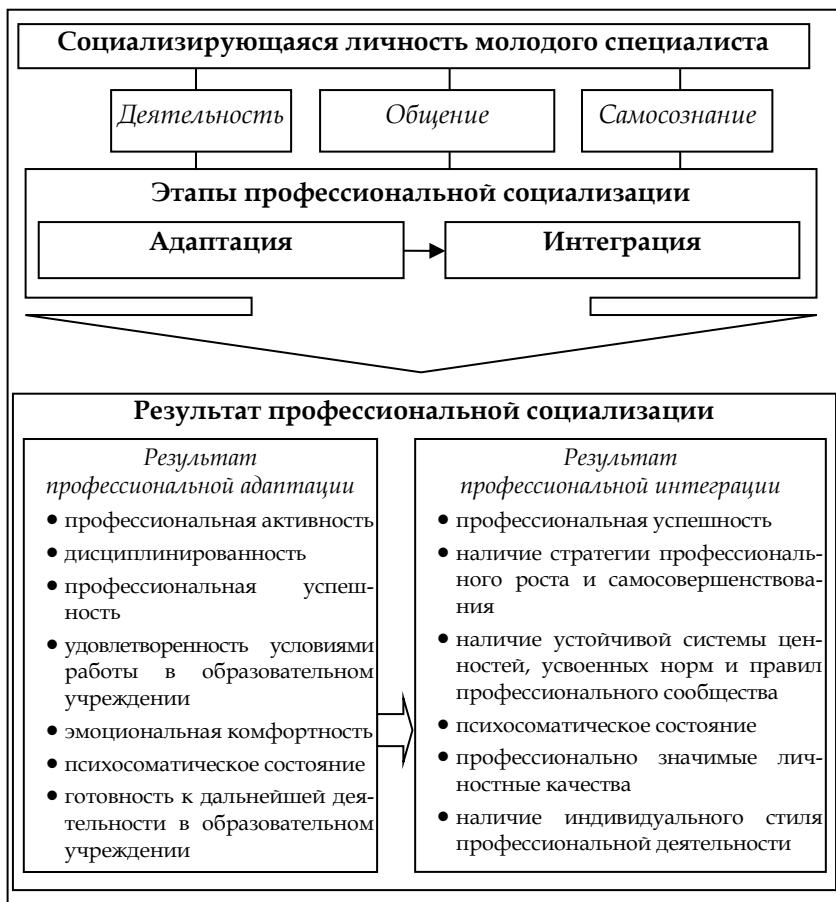


Рис. 6. Модель профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза

Профессиональной адаптацией называют процесс постепенного вхождения выпускника педагогического вуза

в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. Ее без сомнения можно отнести к механизмам, обеспечивающим включение молодого специалиста в ту или иную сферу профессионального взаимодействия.

Период адаптации молодого специалиста объективно включает в себя и принятие новых социальных ролей, функций профессионального характера, и включение в структуру межличностных отношений при решении профессионально-педагогических задач. Он представляет собой начальное время работы молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в новых для него условиях, в ходе которого осуществляются адаптационные мероприятия, в том числе обучение и детальный контроль качества работы.

В результате адаптации достигается оптимальное соотношение между требованиями, предъявляемыми обществом к профессии учителя в целом, традициями и нормами образовательного учреждения, где работает молодой специалист и их реализацией в выполняемой им деятельности.

Существенную роль в процессе адаптации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза играет наставник – член педагогического коллектива, ответственный за проведение работ по адаптации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза, который обладает опытом преподавательской деятельности, соответствующей направлению подготовки адаптируемого, вводит

адаптируемого в профессию; содействует его «закрепляемости» в образовательном учреждении.

Обобщая выводы современных отечественных ученых (В.С. Аршавский, Ф.Б. Березин, Г.М. Зараковский, Л.А. Китаева-Смык, Е.Ю. Коржова, В.И. Медведев, В.В. Ротенберг и др.), изложенные в современной научной литературе, мы пришли к заключению, что профессиональная адаптация является: 1) целостным, системным процессом; 2) важнейшей стадией процесса профессиональной социализации, оказывающей прямое влияние на психологический комфорт, устойчивость и сознательность мотивации, адекватную профессиональную направленность молодых специалистов – выпускников педагогического вуза; 3) активной формой самореализации личности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза; 4) условием их профессиональной успешности.

Кроме того, в ходе исследования было установлено, что профессиональная адаптация молодых специалистов представляет собой трехстадийный процесс, состоящий из вводно-ознакомительной, действенно-ориентировочной и функционально-ассимиляционной стадий, а показателями ее эффективности выступают: 1) профессиональная активность; 2) дисциплинированность; 3) профессиональная успешность; 4) удовлетворенность условиями работы в образовательном учреждении; 5) эмоциональная комфортность; 6) психосоматическое состояние; 7) готовность к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении.

Схематично наполнение адаптационного процесса в образовательном учреждении приведено нами на рис. 7.





Рис. 7. Модель профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза

Профессиональная интеграция является заключительным этапом профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза. Профессиональная интеграция обеспечивает самостоятельный выбор молодым специалистам жизненных целей, стратегии и способов их достижения, определение и соотношение личностных целей, способов и ценностей с целями, способами и ценностями педагогического сообщества, личностное развитие молодого специалиста.

Профессиональную интеграцию мы трактуем как процесс осознанного вхождения личности в профессию, практико-ориентированное освоение профессиональной деятельности. Она позволяет сформировать целостное представление о профессиональной деятельности и способствует подготовке высококвалифицированного специалиста путем получения системы взаимосвязанных знаний и умений, расширения опыта профессиональной деятельности. Профессиональную интегрированность характеризуют полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности.

Современные ученые считают, что интеграционные процессы приводят к расширению социокультурной базы квалификации специалиста, и рассматривают интеграционные связи в качестве основы формирования профессиональных умений педагогов. Эффективность профессиональной интеграции зависит, прежде всего, от активности и сознательности молодых специалистов – выпускников педагогического вуза и предполагает самостоятельную профессиональную деятельность.

Таким образом, профессиональная интегрированность как результат профессиональной интеграции предполагает, что молодые специалисты взаимодействуют согласно общим для педагогической профессии, разделяемым ими и внутренне взаимосвязанным ценностям. Это способствует формированию у них профессиональных умений и навыков, их творческому росту.

### *1.3. Сетевое взаимодействие в процессе социализации молодого специалиста*

Профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического университета представляет собой важнейшую проблему. Высокие требования к качеству работы современного учителя определяют необходимость постоянного расширения профессионального опыта, скорейшей интеграции в педагогическое сообщество, усвоения профессиональной культуры. Профессиональная социализация – процесс, без которого невозможно становление истинного профессионала: от того, насколько продуктивными окажутся первые годы его педагогической деятельности, зависят дальнейшие профессиональные перспективы и достижения.

Важнейшим фактором успешной профессиональной социализации становится в настоящее время сетевое взаимодействие, способное объединить для решения возникающих проблем всех заинтересованных субъектов:

преподавателей школ, методистов, руководителей образовательных учреждений, любых представителей педагогической общественности. Предоставляемая молодому специалисту возможность свободного взаимодействия в информационно открытом пространстве обеспечивает оперативность решения задач за счет получения своевременной помощи и поддержки, что существенно повышает психологическую комфортность процесса освоения новой для бывшего студента социальной роли.

Сетевое взаимодействие – вид взаимодействия субъектов образовательного процесса с применением средств ИКТ (в том числе интернет-ресурсов), позволяющий разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования. Благодаря информационно-коммуникативным технологиям, сетевое взаимодействие предоставляет широкие возможности общения, объединения в профессиональное интернет-сообщество не зависимо от расстояний. Такое объединение становится посредником между педагогами и образовательными системами разного уровня. Использование компьютерных коммуникаций позволяет осуществлять полноценную методическую поддержку и ведет к активизации общения субъектов образовательного процесса между собой, расширению опыта совместной работы.

В результате функционирования такой модели формируются сетевые сообщества – группы людей, поддерживающих общение и ведущих совместную деятельность при помощи компьютерных сетевых средств. Сообщества такого

рода не могут быть специально спроектированы, организованы или созданы в приказном порядке. Преимущества сетевого сообщества заключаются в том, что оно предполагает простые действия участников, дает возможность обмениваться сообщениями и предоставляет социальные сервисы. Использование в педагогической практике сетевых сообществ способствует формированию следующих умений и качеств личности: совместное мышление (переход от эгоцентрической позиции к пониманию роли и знаниям других людей), толерантность, освоение децентрализованных моделей, критичность мышления и др. Ключевым достоинством такого вида взаимодействия является предоставление возможности доступа к ресурсам, которых недостаточно у тех или иных субъектов.

Педагогический университет, обладая достаточными ресурсами, в настоящее время становится центром сетевого взаимодействия субъектов образовательного процесса, его системообразующим фактором, обеспечивающим объединение педагогов и студентов по решению актуальных проблем инновационного развития образовательной сферы.

Использование компьютерных коммуникаций позволяет осуществлять полноценную методическую поддержку и ведет к активизации общения учителей между собой, расширению опыта совместной работы. В качестве ресурса, на базе которого формируется сетевое взаимодействие участников образовательного процесса целесообразно рассматривать интернет-портал.

Пример организации мероприятий по сетевому взаимодействию представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Мероприятия по сетевому взаимодействию,  
обеспечивающему профессиональную социализацию  
студентов педагогического вуза**

Мероприятия	Этап
1	2
Отражение в интернет-портале всей информации, необходимой студенту в образовательном процессе	Адаптация, идентификация, интеграция
Проведение ознакомительного семинара по работе с интернет-порталом, разъяснение значения и сути сетевого взаимодействия и инструктаж по организации сетевых групп для выполнения проектных работ. В ходе семинара студенты регистрируются на портале (формируется база данных, личные страницы студентов)	Адаптация
Оформление и пополнение личной странички на портале	Адаптация, идентификация, интеграция
Использование представленных на интернет-портале материалов для студентов по самоанализу их социализированности с указанием стадий, показателей и диагностических методик для самостоятельного оценивания	Адаптация, идентификация, интеграция
Размещение в интернет-портале данных о тьюторах (студентах старших курсов, оказывающих консультативную помощь отстающим студентам младших курсов): тьюторство – обязательное условие для получения студентом именной стипендии, которое поддерживается средствами студенческого профкома	Адаптация, идентификация, интеграция
Участие в коллективных проектах (реализуется сетевое взаимодействие студентов с разных факультетов): отдел воспитания и профессиональной социализации формирует перечень проектов, распределяет группы, проводит конкурс лучшего проекта.	Идентификация, интеграция

Продолжение таблицы 1

1	2
<p>Темы проектов имеют:</p> <p>а) социальную направленность (например, подбор и оформление материалов для самого портала);</p> <p>б) предметную направленность (по педагогике, психологии, безопасности жизнедеятельности и др.).</p> <p>В ходе конкурса каждый проект оценивается, выбираются лучшие</p>	
<p>Выполнение коллективных заданий на практике (реализуется сетевое взаимодействие студентов одного факультета, проходящих практику в разных школах): студенты в группе готовят общее мероприятие и проводят его в своих классах, результаты анализируются. При этом формируется «копилка мероприятий», которые выкладываются в интернет-портале</p>	<p>Идентификация, интеграция</p>
<p>Организация через портал консультирования студентов, находящихся вне вуза (отдаленная практика, декретный отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.) и ответы на возникающие текущие вопросы у студентов, находящихся в университете</p>	<p>Идентификация, интеграция</p>
<p>Проведение студентами учебных и воспитательных занятий с он-лайн трансляцией через сеть</p>	<p>Идентификация, интеграция</p>
<p>Самопрезентация в интернет-портале в личной страничке (фото или видео-презентация, фото с практики, личные достижения – гранты, конкурсы и т.д.) для потенциальных работодателей</p>	<p>Идентификация, интеграция</p>
<p>Заполнение студентами заявок на трудоустройство в разделе «Вакансии», где концентрируются развернутые предложения образовательных учреждений на работу (с указанием условий труда, оплаты, социальных гарантий и т.д.). Работодатели из откликнувшихся на их предложения студентов, просмотрев их личную страничку, делают выбор</p>	<p>Интеграция</p>

Окончание таблицы 1

1	2
Внесение в интернет-портал заданий по самостоятельной работе в рамках курса по выбору студента «Новый учитель – новой школе!» (тестирование, проекты, рейтинг)	Интеграция
Публикация статей, отражающих результаты исследовательской деятельности студентов (в рамках квалификационной работы) в интернет-журнале «Молодой учитель»	Идентификация, интеграция
Участие студентов в проектах работодателей: отдел воспитания и профессиональной социализации формирует заявки на реальные проекты и группы для их выполнения, студенты в рамках проекта взаимодействуют в сети друг с другом и с представителями образовательного учреждения	Идентификация, интеграция

Основные задачи, решаемые порталом: централизованное хранение нормативно-правовой, учебной и методической документации и ссылок на интересные ресурсы; проведение опросов в электронном виде с возможностью экспорта в электронные таблицы для проведения дальнейшей статистической обработки; проведение консультаций в режиме on-line и of-line.

В качестве видов построения сетевого общения можно выделить следующие: по сферам деятельности участников сетевого взаимодействия; по видам деятельности; по составу участников; по форме существования; по механизмам взаимодействия; по причинам формирования сообщества.

Любое профессиональное сообщество строится на некоммерческом общем интересе физическими лицами или организациями. Отличительными чертами сетевых



сообществ являются следующие: информационный обмен между членами сообщества через сеть Интернет; хранение информации сообщества, использование цифровой памяти; доступ к хранимой сообществом информации, с использованием программных агентов.

Для того чтобы учитель мог вступать в сетевое взаимодействие необходимо, чтобы были организованы обучающие семинары, курсы повышения квалификации, разработана инструкция. Также сетевыми методистами должна быть организована координация взаимодействия по консультированию.

За соблюдением участниками установленных норм поведения на портале отвечает модератор. Модератор – это человек, являющийся пользователем какого-либо форума, блога или другого ресурса в сети Интернет с живым общением между участниками, наделенный расширенными правами. Модератор следит за тем, чтобы пользователи вели себя на форуме в рамках дозволенного правилами ресурса, на котором они общаются, и может воспользоваться своими правами, чтобы пресекать нарушения и наказывать провинившихся.

Сетевое взаимодействие – это новая форма повышения квалификации. Учитель, став членом сетевого сообщества, не просто повышает свою квалификацию, а выстраивает свою индивидуальную образовательную траекторию. Этапы построения модели сетевого взаимодействия.

1. Выявление и подготовка сетевых методистов.
2. Организация сетевого взаимодействия (решение административно-правовых вопросов, PR-акции для продвижения сетевого сообщества).

3. Формирование базы данных педагогов – участников сети.

4. Создание устойчивой системы взаимодействия.

5. Координация сетевыми методистами сетевого взаимодействия, организация консультирования.

6. Реализация образовательной интерактивной среды.

Сетевые ресурсы представляют собой устройство или часть информации, к которой может быть осуществлен удаленный доступ с другого компьютера, обычно через локальную компьютерную сеть или посредством корпоративного интернета, как если бы ресурс находился на локальной машине. Примером таких возможностей служит общий доступ к файлам (также известный как общий доступ к диску и общий доступ к папкам), общий доступ к принтеру (совместный доступ к принтеру), сканеру и т. п. Графически модель сетевого взаимодействия приведена на рис. 8.

Таким образом, стратегические ориентиры системы профессиональной адаптации заключаются в следующем: обеспечение за счет использования сетевого взаимодействия более быстрого вхождения в педагогическую деятельность молодого специалиста – выпускника педагогического вуза, принятие им требований и принципов работы образовательного учреждения; обеспечение образовательных учреждений квалифицированными кадрами; оценка уровня квалификации и потенциала молодого специалиста – выпускника педагогического вуза во время прохождения им адаптационного периода; снижение текучести кадров и связанных с ней финансовых потерь, а именно затрат на поиск и подбор новых работников.

Общим ресурсом называется «совместный доступ к диску».

Основные базовые принципы адаптации выпускника педагогического вуза:

- *обязательность адаптационных мероприятий* – каждый молодой специалист – выпускник педагогического вуза принимает участие в программе адаптации с обязательным контролем результатов;

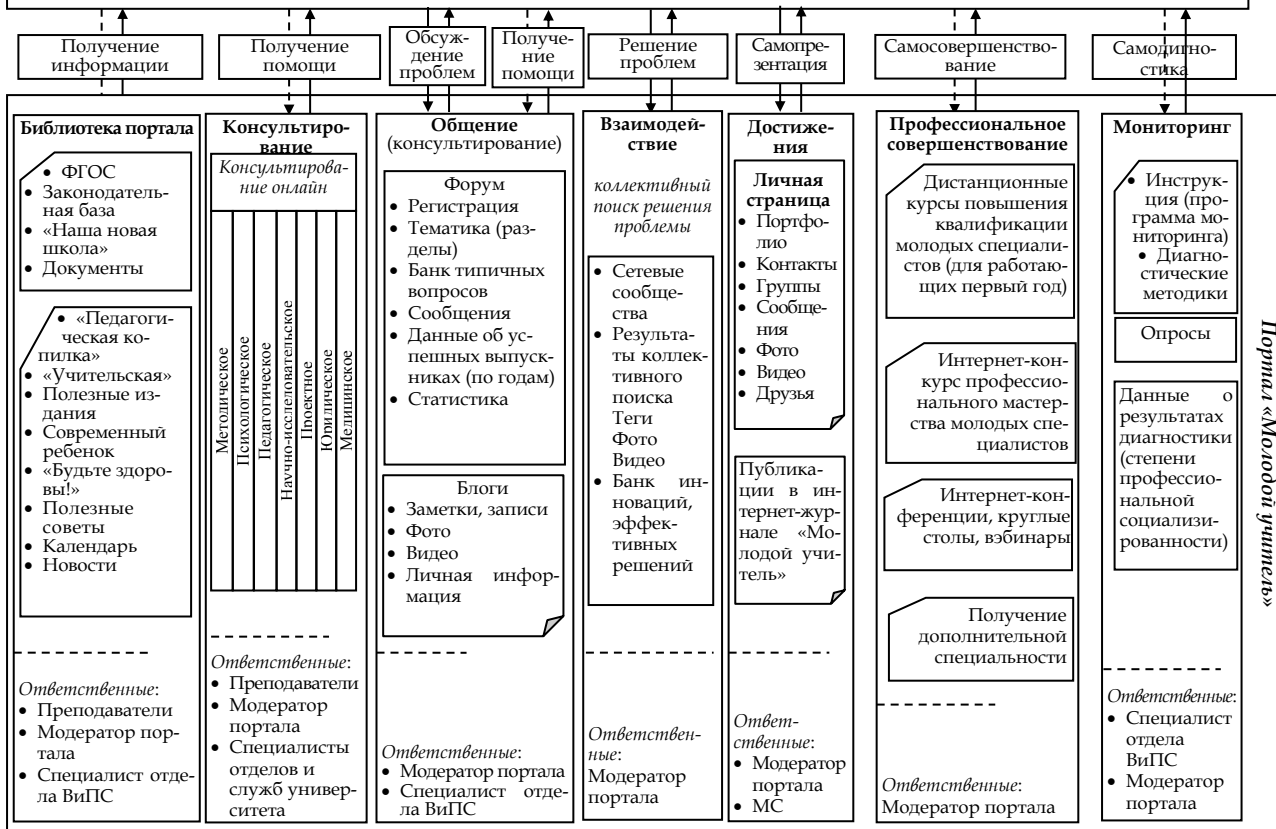
- *открытость, гуманистичность среды* – образовательное учреждение создает благоприятные условия (открытую информационную, коммуникативную среду) для адаптируемого выпускника педагогического вуза;

- *преемственность* – образовательное учреждение стремится к сокращению адаптационного периода для молодого специалиста – выпускника педагогического вуза за счет применения института наставничества и использования сетевого взаимодействия;

- *солидарная ответственность* – ответственность за качество и эффективность программы адаптации несут руководитель образовательного учреждения и его заместители, руководители методических объединений (предметных кафедр), наставник, адаптирующий молодого специалиста – выпускника педагогического вуза;

- *объективная оценка результатов адаптации* – соотношение планируемого результата и выполнение задач, стоящих перед выпускником в адаптационный период.

# Молодой специалист - выпускник педагогического вуза



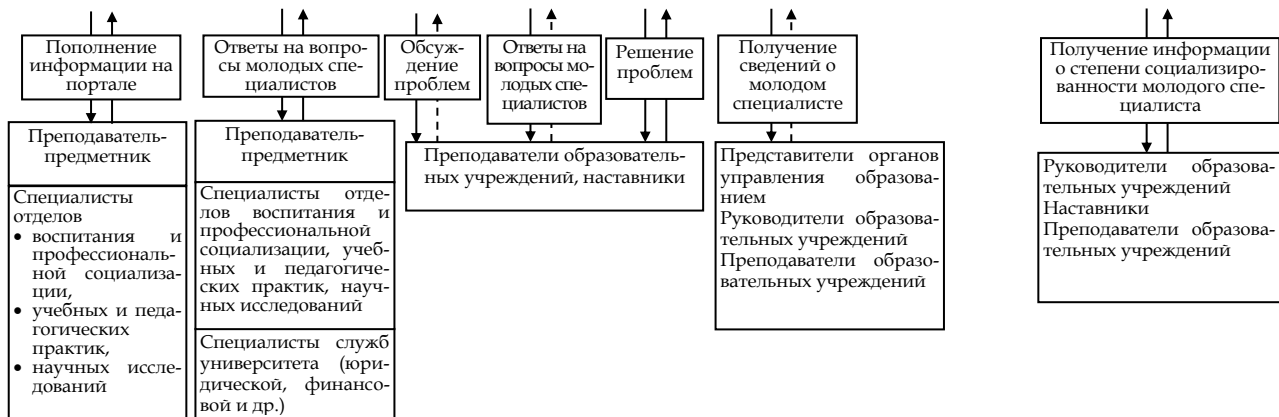


Рис. 8. Модель сетевого взаимодействия через интернет-портал

### *Вопросы и задания для самоконтроля*

1. Дайте определение первичной профессиональной социализации как процессу, который протекает в стенах образовательного учреждения.

2. Назовите показатели эффективности трехстадийного процесса профессиональной адаптации молодых специалистов. Назовите эти три стадии.

3. Охарактеризуйте этапы профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза.

4. Опишите критерии эффективной профессиональной интеграции будущего учителя.

5. Сформулируйте шесть этапов построения модели сетевого взаимодействия.

6. Назовите основные базовые принципы адаптации выпускника педагогического вуза.

## ГЛАВА II. ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ УЧИТЕЛЯ

### 2.1. Содержание деятельности руководителя

*Основная задача руководителя* – постоянно руководить людьми в процессе их труда. *Цель управления людьми*, вовлеченными в общий трудовой процесс, – выполнение реальной работы и получение определенных результатов. Чтобы достигнуть общей цели, необходима координация деятельности многих людей, т.е. управление как процесс необходимо для достижения групповых целей, с которыми не в состоянии справиться один человек.

В современных организациях от руководителя зависит решение *целого ряда задач*. Основные из них:

- 1) постановка целей;
- 2) мотивирование и стимулирование труда персонала;
- 3) определение методов получения производимой продукции. Работа руководителя в современных организациях состоит в том, чтобы управлять не только производством, но и руководить людьми. Каждый руководитель

имеет необходимые знания в экономической, технической и других областях деятельности. Но этого недостаточно, чтобы эффективно управлять людьми. Эффективное управление предполагает обязательное знание закономерностей человеческого поведения.

Очень важно, чтобы руководитель организации понимал необходимость использования всех знаний, которыми владеют сотрудники. Р. Лайкертом были сформулированы следующие варианты учета этого фактора:

1. Использование знаний, которыми обладают работники высшего уровня.

2. Использование знаний, которыми обладают работники высшего и среднего уровней.

3. Использование знаний, которыми обладают работники всех уровней в определенной ограниченной области.

4. Использование знаний, которыми обладают работники всех уровней в широком плане.

С изменением конкретной управленческой ситуации руководитель должен четко представлять реакции, характер и поведение своих подчиненных. В этом случае он обязан прогнозировать, каким образом будут вести себя отдельные подчиненные, а также целые работающие группы (коллективы). Практические знания по психологии здесь крайне необходимы.

Однако совершенно несправедливо требовать от руководителя знания всех своих подчиненных, участвующих в процессе производства. Более важным для него является знание производства, а также требований производства к человеку.



Управлять людьми в процессе производства намного сложнее, чем физическими объектами, т.к. ответные реакции человека, его желания, стремления очень разнообразны.

Трудность работы руководителя усугубляется тем, что он должен хорошо уметь предвидеть поведение и реакции своих подчиненных. Законы и нормы группового поведения людей призваны регулировать их деятельность, а в некоторых случаях – ограничивать определенные нежелательные их действия. Не всегда интересы организации и собственные интересы людей тесным образом связаны между собой.

Совершенно необходимым является умение оценивать своих подчиненных по их поведению, а не по эмоциональному отношению к ним.

В силу особенностей человеческой коммуникативной деятельности люди часто говорят не то, что думают. Это также должен иметь в виду руководитель. Данное обстоятельство способствует тому, что руководитель не всегда имеет правильную и надежную информацию о чем-либо в процессе управления деятельностью людей, что вносит значительные искажения в сведения о проблемах, задачах, которые приходится решать с помощью своих подчиненных. Людям свойственно не просто сообщать сведения, которые они извлекают в процессе работы, а интерпретировать виденное или слышанное. В связи с этим факты и вымыслы бывает трудно отделить друг от друга.

Успешность управления в значительной степени зависит также от того, насколько подчиненные получают ясные и четкие формулировки от руководителя. Немаловажным

является также, насколько подчиненные правильно понимают требования и задачи, которые необходимо решить. Но прежде чем отдавать конкретные распоряжения своим подчиненным, руководитель обязательно должен удостовериться, как подчиненные понимают данную управленческую ситуацию. Только после этого можно формулировать персональные задания в четких и доступных для понимания выражениях.

Одной из существенных трудностей в управлении людьми является налаживание обратной связи. В обычном понимании под обратной связью в практике управления понимается информация, которая поступает от исполнителей. Она может быть как положительная, так и отрицательная.

Подчиненные не всегда в состоянии понять, что результаты, полученные ими, не соответствуют тем требованиям, которые предъявлялись руководителем. Правильная обратная связь в сочетании с положительным мотивирующим воздействием, идущим от руководителя, может стать сильным средством побуждения работающего к положительному отношению и выполнению своих обязанностей.

Люди не будут результативно трудиться, если не заботиться о побуждении у них интереса к работе. В известном смысле слово «интерес» может выступать в двух значениях. В первом оно понимается как форма удовлетворения материальных потребностей человека, в другом – как положительное эмоциональное отношение личности к предмету или процессу деятельности.

Важнейшей задачей всех руководителей является установление четких и ясных целей для исполнителей.

В западных руководствах по менеджменту существует развитая философия менеджмента.

Руководитель в своей работе исходит из определенных принципов. Во-первых, работник должен с помощью руководителя четко усвоить как поставленные перед ним цели, так и возможные результаты, которые он должен достигнуть.

Во-вторых, хороший руководитель активно руководит деятельностью персонала. В этом отношении работнику нужно дать понять, что он является активной личностью, обладает определенной самостоятельностью при выполнении задач, а также может в нужный момент получить поддержку от своего руководителя.

*Принципы работы руководителя с подчиненными.*

Руководитель должен общаться со своими работниками на профессиональном языке, четком и понятном. При хорошем управлении наличие плохих отношений между руководителем и его подчиненными исключается, если речь идет о длительном периоде времени. *Очень важным моментом в работе руководителя является правильное соизмерение задачи и способностей исполнителей.*

Психологическое состояние работника в процессе труда должно поддерживаться на должном уровне руководителем. Управлять работниками руководитель должен таким образом, чтобы они высказывали удовлетворение самой работой. Практики менеджмента считают, что эффективное управление не вызывает реакцию недовольства. Процесс работы персонала должен контролироваться на всех стадиях.

Содержание деятельности руководителей зависит от уровня управления, к которому они принадлежат.

### *Высший уровень управления*

Выбор основного направления деятельности организации с учетом внешних и внутренних факторов работы. Постановка стратегических целей, организация стратегического планирования, прогнозирование работы компании на определенный отрезок времени. Предвидение будущих результатов эффективности компании. Ответственность за все решаемые в организации задачи и принимаемые решения. Полное владение информацией о задачах, средствах их решения, о конкурентах и обстановке на рынке. Реализация власти и полномочий в соответствии с имеющимся статусом и ролями.

### *Средний уровень управления*

Знание полной информации о задачах данного уровня. Руководство малыми (рабочими) группами. Ответственность за деятельность этих групп. Осуществление лидерских функций. Управление групподинамическими процессами. Ответственное поведение за сплоченность групп, групповое единство, групповое мотивирование, принятие всеми членами групп организационных целей, формирование ценностно-ориентационного единства. Мотивирование отдельных работников, а также всей группы. Участие в выполнении всех функций управления. Борьба с конфликтами.

### *Низовой уровень управления*

Оперативное управление функционированием производства. Непосредственный контакт с каждым членом рабочей группы. Осуществление индивидуального мотивирования каждого работника. Постоянное общение с членами

группы. Организация деятельности исполнителей. Контроль за выполнением заданий. Разрешение деловых и межличностных конфликтов. Решение текущих задач управления. Осуществление обратной связи с персоналом.

Эффективность управленческой деятельности напрямую взаимодействует с тремя параметрами:

- 1) ощущением вероятности достижения успеха,
- 2) мотивом поведения как личностным фактором,
- 3) последствиями успеха или неуспеха в решении управленческих ситуаций.

Руководители, как и подчиненные, имеющие положительную мотивацию к труду, хотят получить удовлетворение от работы. Можно выделить несколько факторов, определяющих эту удовлетворенность:

1. Осознание целей.
2. Достижение успехов в работе.
3. Уверенность в себе.
4. Положительная оценка своих возможностей.
5. Проявление интереса к работе.
6. Положительное отношение к работе.

## *2.2. Руководство и лидерство как социальные феномены*

Уже в первых работах по психологии управления в качестве одного из ее существенных направлений была выделена психология личности руководителя. Эмпирическое изучение этой проблемы началось с 20-х годов и в настоящее

время ведется достаточно интенсивно. Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем психологии управления.

Первоначально лидер трактовался как член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Другими словами, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции.

Остальные члены группы принимают лидерство, то есть строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Процесс лидерства может быть достаточно противоречивым: мера «притязаний» лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать. Выяснить действительные возможности лидера – значит, в том числе выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной: при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других обстоятельствах, напротив, снижаться.

Важно отметить, что при рассмотрении проблемы лидерства в зарубежной психологии отождествляются понятия «лидер» и «руководитель» (хотя в немецком языке, в отличие от английского, существуют оба понятия). Для отечественных исследователей характерно выделять руководство и лидерство как два различных явления, присущих организованным общностям.

Требует отдельного рассмотрения проблема соотношения двух понятий – «управление» и «руководство». *Управление* выступает более широким понятием, означающим *направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств*. Понятие «управление» относится как к техническим («машина – машина»), социотехническим («человек – машина»), так и к социальным («человек – человек») системам. *Руководство* же есть частный случай управления. Его основные отличия в том, что руководство

- ограничивается воздействием на людей и их общности;
- предполагает взаимодействие руководителя с подчиненными;
- призвано вызвать чью-то деятельность соответственно намерениям руководителя.

Следовательно, *руководство – это произвольное (целенаправленное) воздействие на руководимых людей и их общности, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности, соответственно намерениям руководителя*. Поэтому руководство можно назвать управлением, но далеко не всякое управление есть руководство.

Основные *различия между лидерством и руководством* сводятся к следующему:

- *содержание понятий*: руководство предусматривает организацию всей деятельности группы, а лидерство характеризует психологические отношения, возникающие в группе «по вертикали», то есть с точки зрения отношений доминирования и подчинения;

- *возникновение*: руководство есть закономерный и необходимый атрибут процесса возникновения официальной организации, в то время как лидерство возникает спонтанно как следствие взаимодействия людей; соответственно этому руководитель обычно либо назначается официально, либо избирается, лидер выдвигается стихийно;

- *функционирование*: руководство выступает как процесс правовой организации и управления совместной деятельностью членов организации, а лидерство – процесс внутренней социально-психологической организации и управления общением и деятельностью;

- *социальная роль руководителя и лидера*: руководитель есть посредник социального контроля и власти, а лидер – субъект групповых норм и ожиданий, которые спонтанно формируются в межличностных отношениях;

- *регламентация деятельности*: деятельность руководителя регламентируется соответствующим правовым обеспечением, деятельность лидера обеспечивается морально-психологическими нормами совместной деятельности;

- *режим внешних связей*: руководитель представляет группу во внешней организации и решает вопросы, связанные с ее официальными отношениями вовне; лидер в своей активности ограничен внутригрупповыми отношениями;

- руководство – явление *более стабильное*, менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов организации.

Изложенные различия подводят нас к следующим определениям понятий «руководство» и «лидерство». *Руководство есть процесс правового воздействия, осуществляемый*



*руководителем на основе власти, данной ему государством или группой (в случаях, если руководитель избирается).*

Руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Руководство основано на принципах правовых отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики.

В свою очередь, *лидерство* есть процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной жизнедеятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга. Лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы. Лидерство основано на принципах свободного общения, взаимопонимания и добровольности подчинения.

Таким образом, управленческую деятельность в широком смысле слова может осуществлять не только руководитель, но и лидер. Социально приемлемым и эффективным в современных условиях является руководство людьми, осуществляемое в форме лидерства. В идеале эти две роли выполняет один и тот же человек, но так, к сожалению, бывает не всегда.

В традициях американского менеджмента предполагается, что лидер и руководитель – это, как правило, одно и то же лицо. При назначении сотрудника руководителем на каком-либо уровне управления желательно, чтобы в течение определенного срока (как правило, нескольких месяцев) он стал лидером. Если это не удалось, то по неписаным

правилам руководитель должен освободить занимаемое место для того, кто может стать лидером. Преимущества лидера заключаются в том, что за ним организация признает моральное право принятия решения в значимых для нее ситуациях. Это человек, который занимает вершину на иерархической лестнице статуса и престижа членов организации.

Чем же отличается *руководитель-лидер* от руководителя-администратора? Самое главное заключается в том, что лидер не командует, не приказывает и «не давит» на работников ради достижения каких-либо, порой далеких от их понимания, целей, а ведет людей за собой на решение общих для данного коллектива проблем.

*Руководителя-лидера* характеризует:

➤ способность *воспринимать общие нужды и проблемы* управляемого коллектива и принимать на себя ту долю работы по удовлетворению этих нужд и решению проблем, которую остальные члены коллектива взять на себя не могут;

➤ способность быть *организатором совместной деятельности*: он формулирует задачу, волнующую большинство членов коллектива, принимает на себя ответственность за создание пусть не всех, но обязательно основных, значимых условий решения этой задачи; умеет планировать совместную работу с учетом интересов и возможностей каждого члена коллектива; вовлекает людей в выполнение необходимых коллективу, но не очень выгодных для отдельных исполнителей дел; использует для принятия коллективных решений мнения и предложения,

противоположные собственной позиции; обладает способностями и умениями делать организуемые им дела интересными и привлекательными для других людей; умеет планировать совместную работу с учетом интересов и возможностей каждого члена коллектива;

➤ *чуткость и проницательность, доверие к людям:* он находит время, чтобы выслушать людей, и умеет слушать; с ним легко разговаривать на любую интимную тему, так как он умеет хранить тайны; лидер знает, в чем состоят интересы людей, с которыми он связан по работе, и готов их отстаивать; способен понять трудности (проблемы) отдельного человека, чувствует, кто в нем нуждается; готов вступить за подчиненного, если с ним обходятся несправедливо; способен понимать то, о чем люди предпочитают умалчивать; способен к сопереживанию;

➤ *представительские склонности:* он – выразитель общих для коллектива позиций его членов; способен улавливать и выражать общее мнение членов коллектива по любым значимым для них вопросам; ставит вопросы о нуждах коллектива перед руководством, не дожидаясь приказа «сверху»; готов жертвовать личными интересами ради интересов коллектива; является представителем коллектива во взаимоотношениях с вышестоящим руководством;

➤ *эмоционально-психологическое воздействие:* лидер способен вовлекать людей в деятельность, не отдавая прямых распоряжений и команд; он в высокой степени наделен «чувством локтя», умеет убеждать, склонен поощрять; он обладает неформальным авторитетом (ему подчинялись бы, за ним бы шли, даже если бы он не имел никакого руководящего поста);

➤ *оптимизм*: лидер уверен, что подавляющее число проблем, которые встают перед людьми, разрешимы; своим оптимизмом он вызывает у людей веру в свои силы.

Как добиться соединения двух ролей в одном человеке? Над этой проблемой уже не один год трудятся психологи и руководители. Многое зависит от актуализации тех или иных функций в деятельности конкретного руководителя.

### 2.3. Профессионально важные качества руководителя

Противоречивость мнений психологов лишь подчеркивает актуальность проблемы выявления необходимых управленческих качеств, благодаря которым обеспечивается эффективность совместной деятельности. В ходе многочисленных психологических исследований установлено, что в управленческой деятельности руководителей разных рангов есть ряд совпадающих характеристик, позволяющих смоделировать основные качества руководителя. Различные авторы наиболее часто называют следующие:

- *интеллект*. Он должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности. Существенной является способность к решению сложных и абстрактных проблем;
- *инициатива и деловая активность*. Предполагает наличие мотива к действию, самостоятельность и находчивость;
- *уверенность в себе*, связанная с высокой самооценкой компетентности и высоким уровнем притязаний;

- способность подниматься над частностями и воспринимать ситуацию в более широком контексте.

Ряд эмпирических исследований подводит к несколько иному набору качеств. Ученые Ч. Магерисон (Австралия) и Э. Какабадзе (Великобритания) опросили более 700 руководителей компаний в различных отраслях деятельности с целью выявления *ключевых качеств перспективных руководителей*. Среди первых шести были следующие:

- умение работать с людьми и делегировать своим подчиненным ряд своих полномочий;
- готовность рисковать и брать ответственность за это на себя;
- активность (жизненная и управленческая);
- приобретение основательного управленческого опыта до 35 лет;
- умение при необходимости легко менять стиль управления;
- семейная поддержка.

Но самыми важными качествами были призваны первые два.

Признавая многообразие научно-практических подходов к решению этой проблемы, остановимся на двух отечественных моделях профессиограмм руководителя (под профессиограммой мы понимаем систему требований, предъявляемых определенной деятельностью, в данном случае управленческой, к человеку).

В профессиограмме руководителя, предложенной В.М. Шепелем, три блока качеств руководителя. К *общим качествам* отнесены:

- незаурядный интеллект,
- фундаментальные знания,
- достаточный опыт.

Второй блок включает следующие *конкретные качества*:

- *идейно-нравственные*, которые выражают мировоззрение, культуру, моральную мотивацию действий личности, ее гражданские качества;

- *научно-профессиональные качества* включают знания, опыт, характеризующие технико-экономическую и управленческую компетентность, теоретический и практический уровень компетентности;

- *организационные качества* включают все, что связано с умением подбирать и расставлять кадры, планировать их работу, обеспечивать четкий контроль и т.д.;

- *психофизические качества* включают соматические и психические данные, которые необходимы работнику управленческой профессии (хорошее здоровье, склонность к системному мышлению, развитость воображения, тренированная память, волевая подготовка).

К третьему блоку отнесены *специфические личностно-деловые качества*, представленные, прежде всего психолого-педагогическими качествами. Ведь не секрет, что есть руководители, которые общепризнанны как профессионально компетентные организаторы, однако они не популярны в коллективе, к ним не испытывают глубоких личных симпатий.

Другой пример. Не все руководители умеют быстро «вписаться» в коллектив, расположить людей к откровенности, считаться с их точкой зрения. Некоторые из них

безапелляционны в своих рассуждениях. Все это ясно свидетельствует, что этим руководителям не хватает психолого-педагогических качеств.

Какие же качества В.М. Шепель относит к психолого-педагогическим? Прежде всего:

- *коммуникабельность* – умение быстро устанавливать контакт с людьми;

- *эмпатичность* – умение сопереживать, улавливать настроение людей, выявлять их установки и ожидания;

- *способность к психоанализу*, то есть самоконтроль, самокритичность, самооценка своих поступков;

- *стрессоустойчивость*, то есть физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями.

- *красноречивость* – умение в совершенстве владеть своим словом, то есть умение внушать и убеждать словом;

- *визуальность* – внешняя привлекательность личности.

Наличие специфических личностно-деловых качеств и создает неповторимый имидж руководителя, эффект его личного обаяния.

Профессиограмма руководителя, предложенная Л.В. Фаткиным, предусматривает системно-факторный подход. По мнению автора, до сих пор общий фактор – единая организаторская способность, от которого зависит успех деятельности руководителя, не установлен. Поэтому приходится искать разрозненные признаки, качества, способности, характеристики, черты личности, которые определяют успешность выполнения функций руководителя. Он сформулировал пять специфических интегральных

факторов, объединяющих ряд дифференциальных качеств. К ним относятся:

- *адаптационная мобильность* – фактор, определяющий роль и место личности в динамике межличностных взаимодействий в малых социальных группах – ее социометрический статус и позицию в функциональной структуре деловых отношений. Другими словами, адаптационная мобильность – это умение быстро находить свое место в том или ином коллективе, в той или иной ситуации, в той или иной системе взаимоотношений;

- *эмоциональное и деловое лидерство*, как по «вертикали», так и по «горизонтали» в неформальных группах внутриорганизационной структуры и в неформальной группе своего подразделения при решении большинства проблемных ситуаций;

- *способность к интеграции социальных функций (ролей)* – фактор, определяющий приспособление своего поведения под ролевые ожидания других участников социального контакта. Обычно представления людей об «идеальном» руководителе отличаются друг от друга. Условием успешного руководства является всесторонний учет руководителем ролевых ожиданий подчиненных. В частном случае способность к интеграции социальных функций означает умение быть и неформальным эмоциональным лидером, и администратором, регламентированным должностными инструкциями, правовыми установками и неформальными нормами, сложившимися в данной организации;

- *контактность* – способность к установлению позитивных социальных контактов. Этот интегральный фактор



обусловлен такими социально-психологическими свойствами личности, как «открытый» характер в общении; стремление к информированности; высокий уровень притязаний и честолюбивое стремление к утверждению своей личности; способность устанавливать деловые связи, располагать людей к себе; умение взглянуть на конфликтную ситуацию глазами конфликтующих сторон; способность выслушивать и убеждать;

- *стрессоустойчивость* в широком смысле слова, то есть интеллектуальная, волевая и эмоциональная стрессоустойчивость. Управленческий труд отличает напряженное творчество, предъявляющее большие требования к волевым и эмоциональным регуляторным механизмам человеческой психики. Стремление облегчить процесс принятия решения приводит к выработке стереотипов мышления, то есть к своеобразным заученным «алгоритмам» мышления.

Когда управленческая ситуация расходится с привычной, стереотипной, оптимальное решение достигается путем творческой мыслительной деятельности. Для этого необходимы существенные волевые усилия. Но при каждом волевом напряжении происходят эмоциональные перенапряжения. Аккумуляция негативных эмоциональных стрессов приводит, с одной стороны, к срывам, неврозам и прочим заболеваниям, а с другой – как компенсаторная реакция у человека возникает отказ от творческих попыток и появляется стремление вопреки ситуации и логике принимать решения по выработанным заранее и уже недостаточно точным «алгоритмам». Вот почему руководитель с низким уровнем стрессоустойчивости приносит ущерб и себе, и делу.

При явных преимуществах изложенных подходов, наиболее удачным нужно признать подход Р.Л. Кричевского. Он выделяет следующие качества современного руководителя:

– *высокий профессионализм*. Каковы бы ни были организаторские качества руководителя, все-таки главным для него был и остается высокий профессионализм, знание сути и особенностей своей специальности. В этом – основа формирования и поддержания авторитета руководителя, от этого зависит качество выполнения порученных заданий;

– *ответственность и надежность*. Дефицит этих управленческих качеств мы постоянно ощущаем в повседневной действительности, пожиная плоды многолетней удручающей безответственности. В настоящее время весьма актуальными направлениями деятельности будут следующие два. Во-первых, возрождение лучших традиций российского предпринимательства, среди которых слово, данное руководителем, как синоним ответственности и надежности. Оно считалось самым важным мерилем человеческих качеств и сути служебных взаимоотношений. Во-вторых, важным направлением деятельности является изучение и внедрение передового зарубежного опыта;

– *уверенность в себе, умение влиять на своих подчиненных*. Успех управленческой деятельности руководителя во многом определяется именно этой чертой. Ее проявление находит живой отклик у подчиненных. Почему? Во-первых, потому, что в трудной ситуации на такого руководителя можно положиться. Тем самым создается соответствующий эмоциональный настрой у подчиненных. Во-вторых,

уверенность руководителя по закону психологического заражения передается подчиненным, и они действуют соответствующим образом.

В-третьих, уверенность руководителя в себе важна при его контактах с другими руководителями равного или более высокого положения. Сомнительно, чтобы колеблющийся, мечущийся, неуверенный в себе руководитель мог вызвать доверие и достойно представить и защитить интересы своей организации.

При влиянии на подчиненных явно недостаточно опоры лишь на властные, должностные полномочия. Влияние должно обязательно подпитываться эмоциональным, психологическим компонентом. Только в этом случае руководитель может рассчитывать на отдачу подчиненных. Кроме того, любое влияние должно находить внутренний отклик у подчиненных;

\* *самостоятельность*. Главное, чтобы руководитель имел свою точку зрения на возникающие проблемы, свое профессиональное и человеческое лицо и поддерживал это в своих подчиненных. Как бы хороши ни были заместители и консультанты, какие бы советы ни получал руководитель от окружающих его людей, конкретное решение он должен принимать сам.

Развитие этого качества требует известных пределов, за которыми независимость переходит в волюнтаризм и самодурство. Руководитель, не замечающий этих рамок в проявлении самостоятельности, подрывает эффективность своей управленческой деятельности, создает нервную обстановку и в организации, и в отношениях с вышестоящим руководством;

– *способность к творческому решению задач*, стремление к достижениям. Здесь мы вплотную касаемся проблемы интеллекта руководителя. Как отмечал известный психолог Б.М. Теплов в работе «Ум полководца», у человека существуют как бы две разновидности интеллекта: теоретический и практический. Для руководителя большое значение имеет именно практический интеллект, то есть способность творчески решать ежедневные проблемы управленческой деятельности. Представляет интерес проблема зависимости интеллекта руководителя и эффективность его деятельности.

Исследование Ф. Филлера и А. Лейстера, проведенное в воинских подразделениях армии США, подвело к следующим выводам: на эту зависимость влияют четыре промежуточных переменных (фактора):

- мотивация руководителя;
- опыт руководителя;
- отношения с вышестоящим командованием;
- отношения с подчиненными.

Закономерность Филлера-Лейстера звучит так: высокая мотивация, значительный опыт руководителя, основательная поддержка со стороны подчиненных и благоприятные деловые отношения с вышестоящим руководством ведут к повышению влияния интеллекта руководителя на эффективность его деятельности. И наоборот, недостаточные мотивация и опыт руководителя, слабая поддержка со стороны подчиненных и напряженные отношения с вышестоящим руководством ведут к снижению влияния интеллекта руководителя на эффективность его деятельности.

В стремлении к достижениям отражена фундаментальная потребность в достижении цели. Особенности руководителей, стремящихся к достижениям, являются следующие:

- для них наиболее предпочтительны ситуации, в которых можно брать на себя ответственность в решении проблемы;

- они не склонны подвергать себя слишком большому риску, а ставят перед собой достаточно умеренные цели, стараясь, чтобы риск в значительной мере был заранее просчитан и предсказуем;

- они хотят конкретной обратной связи, информирующей их о том, насколько успешно они справляются с задачами;

- эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость. Руководителю крайне важно уметь контролировать свои эмоциональные проявления. Со всеми окружающими, независимо от настроения и личного расположения, он обязан строить ровные и деловые отношения. Доказано, что в большинстве случаев эмоциональная неуравновешенность снижает уверенность человека в своих силах, а тем самым и его управленческую активность.

Важно уметь сбрасывать эмоциональное напряжение. Ведь руководитель – живой человек, он может раздражаться, негодовать, предаваться унынию. Постоянное подавление негативных эмоциональных реакций, сдерживание их часто ведет к неврозам и к различным психосоматическим заболеваниям. Средства разрядки следует искать в структуре деятельности и досуга личности руководителя, формы которого

чрезвычайно разнообразны. Здесь и рациональная организация управленческой деятельности, и отведение достаточного времени физическим упражнениям, прогулкам и физическому труду, и общение с друзьями и близкими, и наконец, всевозможные культурные увлечения (книги, музыкальные пристрастия, коллекционирование и др.).

#### *2.4. Психология индивидуального стиля управления*

В настоящее время остаются весьма актуальными проблемы индивидуального стиля управления, выработки управленческого решения. Формы, методы, принципы решения этих проблем отличаются чрезвычайным разнообразием: здесь и голое администрирование, и попытки выступить в роли некоего просителя, и стремление за напускной грубостью скрыть свое неумение управлять людьми.

Опыт показывает, что низкая управленческая культура серьезно сказывается на всей жизнедеятельности организации. Одним из важных условий успешного выполнения стоящих перед организацией задач является наличие определенных личностных и деловых качеств руководителя, а также выбор оптимального стиля управления.

Одним из наиболее изученных вопросов в сфере руководства и лидерства является проблема стиля управления. Под *стилем управления* понимается *устойчивая система способов, методов и форм воздействия руководителя, создающая своеобразный почерк управленческого поведения.*

Проблемой стиля управления в организациях стали серьезно интересоваться относительно недавно – в начале этого века.

Рубеж XIX и XX веков был ознаменован бурным развитием производства. Пристальное внимание к руководителям разного уровня на производстве уделяют не только производственники-практики, но и представители различных направлений науки о Человеке. Стимулирующим фактором явилось выявление следующей закономерности: производительность труда во многом объясняется теми конкретными формами и методами управления, которые исповедуют различные руководители. Все это заставило психологов пристальнее взглянуть на всю систему управления и на место в ней руководителей различных рангов.

Наиболее плодотворно в этом направлении работал известный немецкий психолог К. Левин. Основные усилия он и психологи его школы сосредоточили на исследованиях социально-психологических явлений групповой жизни. Важное место в этих исследованиях занимала проблема роли и значения руководителя в различных групповых процессах.

Объектом изучения К. Левина были группы детей-подростков (мальчиков 11–12 лет), которые под руководством взрослых лепили маски из папье-маше. В соответствии с логикой экспериментов, они были разделены на три группы. Во главе каждой группы стоял взрослый, демонстрировавший разные стили руководства, для простоты названные «авторитарным», «демократическим» и «попустительским» (последний иногда переводится как «анархический», что совсем неточно, хотя и «попустительский» достаточно вольный перевод термина, предложенного К. Левиным).

Название трех стилей связано с личной биографией и позицией Левина. Эксперименты были осуществлены им после эмиграции из фашистской Германии в США, во время начавшейся второй мировой войны. Демонстрируя свою антифашистскую позицию, Левин употребил термины «авторитарный» и «демократический» как имеющие определенный политический смысл. Однако это были своего рода метафоры, и наивно было бы думать, что в чисто психологических экспериментах отыскивались черты авторитаризма или демократизма в том их значении, которое они имеют в политической жизни.

Основываясь на выводах и закономерностях, выявленных в ходе экспериментов, Левин дал характеристику каждого из этих классических стилей управления: авторитарного, демократического и попустительского. В литературе встречаются различные их названия: авторитарный называют директивным, попустительский – анархичным, нейтральным, формальным, разрешительным, либеральным. При раскрытии содержания каждого из этих стилей мы будем использовать следующие понятия: «авторитарный», «демократический» и «либеральный».

К. Левин и его сотрудники установили, что для той конкретной ситуации наиболее целесообразным стилем руководства является *демократический*. Во-первых, этот стиль создает более благоприятную атмосферу и способствует более активному включению членов группы в совместную деятельность. Во-вторых, при этом стиле руководства группа отличается наивысшей удовлетворенностью, стремлением к творчеству. Наконец, в-третьих, этот



стиль обеспечивает установление наиболее благоприятных взаимоотношений между руководителем и группой.

При *авторитарном* стиле руководства группа выполняла больший объем работы, чем при демократическом стиле, но имела более низкую мотивацию, оригинальность действий и дружелюбие. В таких группах отсутствовало групповое мышление, проявлялось больше агрессивности. Она демонстрировалась как по отношению к руководителю, так и по отношению к другим участникам группы. Наблюдались признаки большей подавленности и тревоги, зависимого и покорного поведения.

В сравнении с демократическим стилем руководства, при *либеральном* стиле объем работы уменьшался, ее качество снижалось, проявлялось больше игры, и в опросах фиксировалось предпочтение демократического лидера. На основании исследования К. Левин дал примерную характеристику каждого стиля и целесообразности его использования.

**1. Авторитарный стиль.** Решение принимает руководитель единолично. Он действует по отношению к подчиненным властно, жестко закрепляет роли участников, осуществляет детальный контроль, сосредоточивает в своих руках все основные функции управления.

Этот стиль наиболее эффективен в хорошо упорядоченных (структурированных) ситуациях, когда деятельность подчиненных носит алгоритмизуемый характер (по заданной системе правил). Ориентирован на решение алгоритмизуемых задач.

**2. Демократический стиль.** Решения принимаются руководителем совместно с подчиненными. При таком

стиле лидер стремится управлять группой совместно с подчиненными, предоставляя им свободу действий, организуя обсуждение своих решений, поддерживая инициативу.

Этот стиль наиболее эффективен в слабоструктурированных ситуациях и ориентирован на межличностные отношения, решение творческих задач.

**3. Либеральный стиль.** Решения навязываются подчиненными руководителю. Он практически устраняется от активного управления группой, ведет себя, как рядовой участник, предоставляет участникам группы полную свободу. Участники группы ведут себя в соответствии со своими желаниями, их активность носит спонтанный характер. Этот стиль наиболее эффективен в ситуациях поиска наиболее продуктивных направлений групповой деятельности.

Впоследствии было предпринято много попыток дать психологическую характеристику трех стилей управления. Главным результатом их являлось уточнение и конкретизация как минимум двух сторон: содержания решений, предлагаемых лидером группе, и техник (приемов, способов) осуществления этих решений. В самом общем виде психологический рисунок обозначенных трех стилей представлен в таблице 2.

Вместе с тем ни эта таблица, ни какая-либо другая не может охватить все стороны и все проявления стиля управления. Кроме того, очевидна предельная категоричность ряда формулировок и попытка подвести всех к однозначному принятию только лишь демократического стиля управления. Все это усложняет процесс определения наиболее оптимальных черт каждого стиля управления

и не всегда служит ориентиром при характеристике стиля управления конкретных руководителей.

Таблица 2

**Сравнительная характеристика трех стилей управления**

Формальная сторона	Содержательная сторона
1	2
<i><b>Авторитарный стиль</b></i>	
Деловые, краткие распоряжения. Запреты без снисхождения, с угрозами. Четкий язык, неприветливый тон. Похвала и порицание субъективны. Эмоции не принимаются в расчет. Позиция лидера – вне группы	Дела группе планируются заранее (во всем объеме). Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны. Голос руководителя – решающий
<i><b>Демократический стиль</b></i>	
Распоряжения и запреты – с советами. Позиция лидера – внутри группы	Мероприятия планируются не заранее, а в группе. За реализацию предложений отвечают все. Все разделы работы не только предлагаются, но и собираются
<i><b>Либеральный стиль</b></i>	
Тон – конвенциальный. Отсутствие похвалы, порицаний. Никакого сотрудничества. Позиция лидера – незаметно в стороне от группы	Дела в группе идут сами собой. Лидер не дает указаний. Разделы работы складываются из отдельных интервалов или исходят от нового лидера

Таким образом, **стиль управления** – это относительно устойчивая система способов, методов и форм воздействия руководителя на подчиненных в соответствии с целями совместной деятельности. Это субъективно-личностная характеристика деятельности того или иного руководителя,

своеобразный психологический почерк работы с подчиненными. Один из вариантов группировки основных параметров трех стилей управления приведен в таблице.

Каждому конкретному руководителю не может быть присущ только какой-либо один стиль. В зависимости от складывающейся конкретной ситуации чаще всего наблюдается сочетание черт различных стилей с доминированием какого-то одного. Какой-то из трех стилей находит свое реальное воплощение в индивидуальном стиле управления. Индивидуальный стиль выражается в практическом применении руководителем современных принципов управления, основных положений теорий управления, использовании стандартов по управлению.

Новые задачи, вставшие перед руководителями, вызвали необходимость серьезного совершенствования стиля управления. Методы и формы, которые используются для выработки и реализации принятых решений, отличаются большим разнообразием. Даже в двух совершенно однородных организациях нередко наблюдаются столь непохожие стили управления. Ведь у каждого руководителя свое представление об управлении, власти и стиле работы с подчиненными. Соотношение параметров и видов стилей управления представлены в таблице 3.

Выделим ряд важных замечаний в связи с этим:

- в чистом виде изложенные стили руководства встречаются крайне редко. Как правило, наблюдается совмещение различных стилей, но преобладают все же признаки какого-то одного стиля;

Таблица 3

### Основные параметры трех стилей управления

<i>Параметры стилей управления</i>	Виды стилей управления		
	<i>Авторитарный</i>	<i>Демократический</i>	<i>Либеральный</i>
1	2	3	4
1. Принятие решения и определение задач	Лично руководителем	С учетом предложений подчиненных	Одобрение и согласие с мнением подчиненных
2. Способ доведения решения	Приказ, категоричное требование	Совет, рекомендация, намек	Просьба, упрашивание
3. Степень регламентации действия подчиненных	Высокая	Оптимальная	Низкая (максимальная свобода подчиненных)
4. Характер общения руководителя с подчиненными	Короткое, деловое, сухое	Более продолжительное, не только деловое, но и личностное	Может не вступать в общение, если подчиненные не обращаются к нему
5. Характер регуляции поведения и деятельности подчиненных	Делает упор на взыскания	Делает упор на поощрения	Воздерживается от регуляции поведения и деятельности подчиненных
6. Мнение руководителя о подчиненных	Категоричность, разделение на плохих и хороших, перевода из одной категории в другую практически не делает	Считает всех подчиненных изначально хорошими, гибкость в изменении оценок	Оценок подчиненным практически не дает

Окончание таблицы 3

1	2	3	4
7. Отношение руководителя к инициативе подчиненных	Недоверчивое, негативное	Поощрение проявления инициативы	Переоценка возможностей инициативы подчиненных
8. Морально-психологический климат в организации	Напряженный	Оптимальный	Крайне изменчив
9. Показатели деятельности организации	Высокие количественные, средние качественные	Средние количественные, высокие качественные	Нестабильные показатели
10. Контроль руководителя за деятельностью подчиненных	Повышенный	Средний	Отсутствует

- среди изложенных стилей управления нет универсального, годного на все случаи жизни, нет плохого или хорошего. Все стили обладают определенными преимуществами и порождают свои проблемы;

- эффективность руководства зависит в первую очередь от гибкости в использовании положительных сторон того или иного стиля и умения нейтрализовать его слабые стороны.

Таким образом, речь может идти лишь об адекватном или неадекватном поведении в конкретной ситуации, в конкретных условиях, в конкретном использовании того или иного стиля управления.

## *Вопросы и задания для самоконтроля*

1. Каковы принципы деятельности руководителя?
2. Охарактеризуйте уровни управления?
3. Что такое акцентуации характера?
4. В чем принципиальное отличие руководителя и лидера?
5. Как проявляются функции лидера и функции руководителя в трудовой деятельности?
6. Что такое профессиограмма? Каковы основные подходы к ее составлению?
7. Что такое стиль руководства?
8. Каковы основные характеристики стилей руководства?

Тестовая методика Г.В. Щекина\*

### СПОСОБНЫ ЛИ ВЫ СТАТЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ?

Говорят, что плох тот солдат, который не мечтает стать генералом. Однако прежде чем претендовать на высокие руководящие должности, неплохо было бы проверить, есть ли для этого подходящие предпосылки. Ну а если вы уже являетесь руководителем (пусть даже небольшого коллектива), то все равно проверьте себя: предлагаемый тест — это дополнительная возможность оценить свои возможности и склонности, повод для серьезных размышлений.

---

\* Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию: научно-практическое пособие. / Г.В. Щекин. — Киев, 1994. — С. 28-31.

Прочитав вопрос, на отдельном листе бумаги запишите его номер и рядом буквенное обозначение того варианта ответа, который соответствует вашим привычкам и характеру. Далее, пользуясь таблицей-ключом, подсчитайте сумму баллов, набранную вами в результате самооценки. В зависимости от полученного результата вы можете ответить на вопрос, способны ли вы стать руководителем и на сколько ярко эта способность выражена.

1. *Представьте себе, что с завтрашнего дня вам предстоит руководить большой группой сотрудников, которые несколько старше вас по возрасту. В этом случае вы бы опасались:*

а) что можете оказаться менее осведомленным в сути дела, чем они;

б) что вас будут игнорировать и оспаривать принимаемые вами решения;

в) что не удастся выполнить работу на том уровне, как вам бы хотелось.

2. *Если вас в каком-либо деле постигнет крупная неудача, то вы:*

а) постараетесь утешиться, пренебрегая ею, считая случившееся несущественным, и направитесь рассеяться, например, на концерт;

б) начнете лихорадочно раздумывать, нельзя ли свалить вину на кого-нибудь другого или, в крайнем случае, на объективные обстоятельства;

в) проанализируете причины неудачи, оценивая, в чем был ваш собственный промах, или как исправить дело;

г) испытаете отчаяние, впадете в депрессию, у вас «опустятся руки».

3. *Какое из ниже перечисленных качеств или черт наиболее подходит вам:*

а) скромный, общительный, снисходительный, впечатлительный, добродушный, медлительный, послушный;

б) приветливый, настойчивый, энергичный, находчивый, требовательный, решительный;



в) работающий, уверенный в себе, сдержанный, старательный, исполнительный, логичный.

4. *Считаете ли вы, что большинство людей:*

а) любят работать хорошо и старательно;

б) добросовестно относятся к работе только тогда, когда их труд оплачивается должным образом;

в) считают работу необходимостью, не более.

5. *Руководитель должен нести ответственность за:*

а) поддержание хорошего настроения в коллективе (тогда и с работой не будет хлопот);

б) отличное и своевременное выполнение заданий (будут довольны начальники и подчиненные).

6. *Представьте себе, что вы являетесь руководителем какого-либо коллектива и должны в течение недели представить вышестоящему начальству план определенных работ. Как вы поступите:*

а) составите проект плана, доложите о нем начальству и попросите поправить, если что не так;

б) выслушаете мнение подчиненных, специалистов, после чего составите план, принимая только те из высказанных предложений, которые согласуются с вашей точкой зрения;

в) поручите составить проект плана подчиненным и не станете вносить в него никаких существенных поправок, послав для согласования в вышестоящую инстанцию своего заместителя или другого компетентного работника;

г) проект плана разработаете совместно со специалистами, после чего доложите о плане руководству, обосновывая и отстаивая его положения.

7. *На ваш взгляд, наилучших результатов достигает тот руководитель, который:*

а) бдительно следит, чтобы все подчиненные точно выполняли свои функции и задания;

б) подключает подчиненных к решению общей задачи, руководствуясь принципом: «Доверяй, но проверяй»;

в) заботится о работе, но за суматохой дел не забывает о тех, кто ее выполняет.

8. Работая в каком-либо коллективе, считаете ли вы ответственность за свою собственную работу равнозначной вашей ответственности за итоги работы всего коллектива в целом:

- а) да;
- б) нет.

9. Ваше мнение или поступок встречен критически другими. Как вы будете вести себя:

а) не поддадитесь мгновенной защитной реакции и не поспешите с возражениями, а сумеете трезво взвесить все «за» и «против»;

б) не спасуете, а постараетесь доказать преимущества своего воззрения;

в) в силу вспыльчивости характера не сумеете скрыть свою досаду и, возможно, обидитесь и разгневаетесь;

г) промолчите, но взгляда своего не измените, поступать будете по-прежнему.

10. Что лучше решает воспитательную задачу и приносит наибольший успех:

- а) поощрение;
- б) наказание.

11. Хотели бы вы:

а) чтобы другие видели в вас хорошего друга;

б) чтобы никто не усомнился в вашей честности и решимости оказать помощь в нужный момент;

в) вызвать у окружающих восхищение вашими качествами и достижениями.

12. Любите ли вы принимать самостоятельные решения:

- а) да;
- б) нет.

13. Если вы должны принять важное решение или дать заключение по тому или иному ответственному вопросу, то:

а) стараетесь сделать это безотлагательно и, сделав, не возвращаетесь снова и снова к этому делу;

б) делаете это быстро, но потом долго терзаетесь сомнениями: «а не лучше ли было сделать иначе»;

в) стараетесь не делать никаких шагов как можно дольше.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
а	0	2	0	6	3	3	2	6	2	3	3	3	6
б	2	0	3	2	5	0	6	0	6	0	5	0	3
в	4	6	2	0	-	1	4	-	4	-	-	-	-
г	-	0	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-

Теперь по таблице определите набранное число очков. Объективный результат вы получите лишь в том случае, если на поставленные вопросы отвечали с предельной откровенностью.

*Интерпретация результатов*

*Если вы набрали больше 40 очков, значит, у вас много задатков стать хорошим руководителем с современным стилем поведения. Вы верите в людей, их знания и добрые качества, требовательны к себе и своим коллегам. Не станете терпеть в своем коллективе лодырей, не будете стараться завоевать дешевый авторитет. Для добросовестных подчиненных будете не только начальником, но и хорошим товарищем, который в трудных ситуациях сделает все возможное для оказания помощи словом и делом.*

*Если вы набрали от 10 до 40 очков, то вы могли бы руководить определенными объектами и работами, но нередко сталкивались бы с трудностями (и тем чаще, чем меньше очков вы набрали). Старались бы быть для своих подчиненных опекуном, но иногда могли бы выместить на них свое дурное настроение и гнев; оказывали бы им помощь и давали разного рода советы, невзирая на то, есть ли в этом необходимость.*

*Если вы набрали менее 10 очков, то скажем откровенно: у вас мало шансов достичь успеха в качестве руководителя. Разве только если у вас хватит силы воли пересмотреть многие взгляды и отказаться от укоренившихся привычек. Прежде всего, нужно обрести веру в людей и самого себя.*

## ГЛАВА III. ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

### *3.1. Генезис понятия здоровья и здорового образа жизни*

При большом разнообразии представлений, понятий и определений здоровья, прилагаемых к динамическим саморегулирующимся системам разного уровня, подходы к здоровью чаще всего обуславливаются спецификой тех наук или иной области знаний и даже культуры, с позиций которых ведётся обсуждение проблемы благополучия, а следовательно, и устойчивости этих систем.

Ведь говорят о здоровье человека и физическом, духовном и социальном, точнее, о соответствующих составляющих здоровья, и о здоровье семьи, поколения, населения, общества, и о здоровье экономики, региона, конкретной реки или леса, и о здоровье экологических систем, биосферы.

Именно всё это многообразие подвигнуло исследователей к комплексному подходу к здоровью и к формированию интегрированной науки об интегрированном здоровье, а в итоге – к валеологии.

Наряду с валеологией, ее комплексным, межпредметным, интегрированным, системным отношением к здоровью существуют и развиваются частные представления о здоровье – в аспекте конкретных областей знаний: биологии, социологии, экологии, гигиены, физиологии, психологии, педагогики, медицины и даже философии.

И хотя таких определений набирается более сотни, обратимся к тем из них, которые индуцируют идеи здоровья и оздоровления всех природных, социальных и природно-социальных систем.

Прежде всего к таким системам относятся человек, общество и разнообразные явления, обуславливающие формирование человека – в формальном и неформальном проявлениях обучения, воспитания и целенаправленного развития.

Анализируя понятие здоровья, будем придерживаться мысли В.И. Вернадского, что развитие знаний происходит не по наукам, но по проблемам, поэтому отберём из многих десятков определений здоровья только те, которые касаются глубоких проблем человека и факторов, обеспечивающих его благополучие.

Так *гигиенисты* считают, что здоровье – это оптимальное взаимодействие организма с окружающей средой; *физиологи* полагают, что здоровье – это способность организма поддерживать гомеостаз, т.е. относительное постоянство внутренней среды; *философы* и *социологи* дают такое определение: здоровье – это состояние оптимального функционирования организма, позволяющее ему наилучшим образом выполнять свои видоспецифические социальные функции

[Г.И. Царегородцев, 1973], или здоровье – это нечто большее, чем отсутствие болезней и повреждений, это возможность полноценно трудиться, отдыхать, выполнять приходящие человеку функции, свободно и радостно жить (Ю.П. Лисицын, 1985).

Однако здоровье – комплексное, интегрированное понятие и нет особого смысла описывать его по отдельным наукам. Поэтому обратимся теперь к тем определениям здоровья, которые сыграли заметную роль в человековедении – общей науке о человеке.

В Уставе Всемирной организации здравоохранения говорится, что здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Это извлечение из устава ВОЗ приводится по книге и в переводе В.П. Казначеева [1, 23]. Приведённое определение широко распространено в России.

Однако известен и другой перевод, принадлежащий российскому исследователю, экологу Н.Ф. Реймерсу. «Здоровье (человека) – объективное состояние и субъективное чувство полного физического, психического и социального комфорта» [2, 27]. Сравнивая эти два перевода, отметим, что в определении здоровья ВОЗ подчеркивается объективная составляющая, а в дефиниции Н.Ф. Реймерса сделан акцент на субъективное чувство.

Таким образом, если даже человек имеет физические недостатки, но социально он адаптирован, то его можно считать здоровым.

Сказанное о здоровье имеет большую значимость потому, что, во-первых, говоря о здоровье на научном и бытовом уровнях, имеют в виду не только человека, но и организм человека; во-вторых, имеет немалый смысл говорить о здоровье этноса, общества, населения региона, биосферы, образования и т.д.

Один перевод (по В.П. Казначееву) выражает отношение человека к своему благополучию, другой (по Н.Ф. Реймерсу) – к комфорту. При этом под благополучием понимается исключение неприятностей, нарушений и в более широком смысле – довольство, обеспеченность, счастье; а под комфортом понимается совокупность бытовых удобств, уют. Таким образом, имея в виду именно физическое, духовное и социальное благополучие и аналогичные виды комфорта, необходимо признать, что благополучие имеет более широкий, полный и исчерпывающий смысл, нежели комфорт, обращённый «всего лишь» к бытовым аспектам.

Рассматриваемые выше определения здоровья, построенные по принципу родово-видового соподчинения используемых понятий, содержат общее понятие «состояние». Причем в определении Н.Ф. Реймерса говорится об объективном состоянии и субъективном чувстве.

Нередко «состояние» понимают почему-то как «статическое состояние»; и тогда в качестве недостатка ВОЗовского определения здоровья называют отсутствие в нём какой-либо характеристики достижения такого состояния. Такая трактовка «состояния» не может быть приемлемой, потому что оно используется для обозначения «положения, в котором кто- или что-либо находится» и при этом

вовсе не подразумевается некая статичность такого положения и, следовательно, здоровье допускается понимать как процесс, проходящий разные состояния.

Таким образом, *состояние* – это положение, которое, в принципе, может быть стабильным и динамическим, объективным и субъективным.

Но поскольку «объективный» означает существующий вне сознания и независимо от него, а «субъективный» – относящийся к субъекту, человеку, личности, его мыслям и переживаниям, то рассматривание этих свойств в приводимых выше определениях здоровья (в сопряжении с физическим, духовным (психическим), социальным благополучием и комфортом) неминуемо нацеливает на здоровье именно человека.

Здоровье человека есть система, некоторая целостность, комплекс благополучий или комфортностей разных видов (физических, духовных (психических и социальных); или, по-другому, физическое благополучие (комфортность), духовное благополучие (комфортность) и социальное благополучие (комфортность) являются составляющими здоровья.

Следовательно, словосочетания «физическое здоровье», «духовное (психическое) здоровье» и «социальное здоровье» лишены строгого научного смысла здоровья и допустимы только в обиходе. Что и происходит в действительности. В то же время физическое благополучие, духовное (психическое) благополучие и социальное благополучие, являясь компонентами, подсистемами здоровья, имеют глубокий смысл и значимость.



Однако проблему «состояние» в определении здоровья можно решить и другим способом, более радикальным, заменив «состояние» на «гомеостаз» – понятие, которое было введено У. Кенноном для характеристики состояний и процессов, обеспечивающих устойчивость организма, – и это весьма значимо в аспекте определения И.И. Брехмана [2, 28].

Если исходить из того, что осмысление проблемы здоровья ориентировано на системный подход, ибо этим термином целесообразно обозначать сложное, многофакторное биосоциальное явление, заведомо имеющее системную и даже синергетическую природу, то под состоянием системы следует понимать не столько статическую, но более того, динамическую характеристику системы или даже устойчивость динамической системы. Именно поэтому целесообразно описание здоровья на языке устойчивости – как это сделал основоположник валеологии И.И. Брехман.

Обратимся к тем определениям здоровья, которые основываются на наиболее глубоких, принципиальных и даже радикальных идеях.

В настоящее время широкое распространение получило не противопоставление здоровья и болезней, но их объединение в единый процесс и качественная характеристика его составных частей. Такое понимание и привело к принципиально новому пониманию здоровья и выделению новой интегрированной науки – валеологии.

В связи с этим приведем соответствующие представления о здоровье.

– Обыденное представление: здоровье человека – это такое состояние его (как организма, личности и формы

жизнедеятельности), которое обеспечивает приемлемую длительность жизни, необходимое ее качество (физическое, психическое, социальное) и достаточную социальную дееспособность (на работе и в быту).

– В.В. Колбанов: «Здоровье может быть хорошим или плохим, максимальным или минимальным, но неправомерно суждение о его наличии или отсутствии у живого человека... становлению единой науки (точнее, метанауки) о здоровье человека препятствует противопоставление двух понятий: здоровья и болезни... Одна из сложностей заключается в двусмысленности понятия «здоровье». В широком смысле оно представляет собой общее понятие, включающее в себя все возможные частные варианты жизнедеятельности целого организма (вплоть до наличия болезней), предусматривающее возможность его интегративной количественной оценки... Здоровье в узком смысле, конкретизируемое терминами «практическое здоровье», «абсолютное здоровье», – это всего лишь конвенциональное понятие, условность...» [2, 29].

– Г.Л. Апанасенко: «Здоровье является более общей категорией в сравнении с болезнью, а предболезнь и болезнь – частные случаи здоровья, когда уровень его снижается или имеются его дефекты» [2, 30].

– А.А. Остроумова: «Здоровье – состояние равновесия между требованиями среды и силами организма» [2, 30]. Однако как в этом случае понимаются «требования» и «силы» – вопрос остаётся открытым.

– Малая медицинская энциклопедия: «Здоровье – естественное состояние организма, являющееся выражением его совершенной саморегуляции, гармонического

взаимодействия всех органов и систем и динамического уравнивания с окружающей средой» [2, 30].

- Патологическая физиология: «Норма или здоровье – это существование, допускающее наиболее полноценное участие в различных видах общественной и трудовой деятельности» [2, 30].

- А.Г. Щедрина: «Здоровье – это целостное многомерное динамическое состояние (включающее позитивные и негативные стороны), развивающееся в процессе реализации генетического потенциала в условиях конкретной социальной и экономической среды и позволяющее человеку в различной степени осуществлять свои биологические и социальные функции» [2, 30].

И все-таки приведённые выше представления и определения (при всём разнообразии используемых в них подходов и позиций) характеризуют здоровье человека, именно человека, и не характеризуют (в смысле благополучия и здоровья) другие социальные и экологические системы, к которым на практике и даже в директивных документах стало применяться понятие здоровья.

Таким образом, проблема «здоровья» ставится гораздо шире, чем простое расширение этой парадигмы до уровня болезней и третьего состояния человека, потому что она распространяется не только на различные сообщества людей, но даже на неодушевленные системы: экономику, образование и т.д.

Еще в 60-е годы XX столетия И.И. Брехман по необходимости стал изучать у переселенцев, «покорителей Сибири», достаточно распространённую особую форму специфического психо-физиологического состояния, которое

он назвал «ни здоровье и ни болезнь», или «третье состояние» [2, 30-31].

Это состояние, как показали уже первые исследования, имеет потенциал таких характерных особенностей и закономерностей, которые не позволяют отнести это состояние к объектам изучения ни одной из традиционных наук. Образовавшийся вакуум и предстояло заполнить валеологии.

И.И. Брехман дал понятие здоровья, ориентированное на важнейшее и характернейшее свойство того состояния человека, которое описывается формулой «ни здоровье и ни болезнь» и проявляется в неустойчивости психофизиологического состояния. Определение И.И. Брехмана: *«Здоровье человека – его способность сохранять соответствующую возрасту устойчивость в условиях резких изменений количественного и качественного потока сенсорной, вербальной и структурной информации [2, 31].»*

Исходя из этой реальной проблемы, под решение которой строилось И.И. Брехманом понятие здоровья, вполне оправдано использование в нём, в качестве основного исходного понятия, «устойчивости».

Это понятие здоровья человека «перекликается» с работами В.П. Казначеева и М.Я. Субботина, которые были опубликованы ещё в 70-е годы.

Однако при этом необходимо помнить, что, соотнося здоровье с человеком, как биосоциальной системой, общесистемное понятие «устойчивость» целесообразно раскрывать через специфическую природу этой «устойчивости человека», ибо для каждого конкретного типа систем

понятие устойчивости наполняется адекватно-конкретным смыслом, без учёта которого не могут быть построены адекватные модели реальных систем.

Важнейший позитивный новационный аспект определения И.И. Брехмана видится в соотнесении устойчивости с возрастом человека, ибо за этим стоят специфические возрастные адаптивные возможности и особенности человека, а следовательно, и его развитие.

Однако вопрос о самой природе устойчивости, отображающей принципиальные возрастные особенности человека, во многом остаётся открытым. Это проявляется, в частности, в том, что современная валеология использует в равной степени понятия «устойчивость организма» и «устойчивость человека», которые отличаются настолько же, насколько организм как биологическая система отличается от человека как социальной, точнее, биосоциальной системы.

Согласно «новой концепции» онтологическая сущность здоровья характеризуется на основе адаптивных возможностей организма.

Именно в связи с этим В.П. Петленко приводит такое определение: «Здоровье – это состояние равновесия (баланс) между адаптивными возможностями (потенциал здоровья) организма и условиями среды, постоянно меняющиеся» [2, 31].

В приведенном определении здоровье описывается на языке адаптации, адаптивных возможностей организма – именно организма человека. А это означает, что в определении имеется в виду адаптация, обращенная прежде всего к биологической сущности индивида, т.е. биологическая

адаптация; хотя человек есть существо биоэкоосоциальное, динамическая самоорганизующаяся генетическая система.

В связи с этим здоровьем динамической самоорганизующейся системы называется динамическое равновесие эндогомеостаза (т.е. внутреннего гомеостаза) и экзогомеостаза (т.е. внешнего гомеостаза) этой системы (по З.И. Тюмасевой). [2].

А поскольку гомеостазом динамической системы и ее надсистемами называется динамическое равновесие, а системный подход предполагает сущностную взаимосвязь конкретной системы с её надсистемой (внешней средой) и полным набором ее подсистем (внутренней средой), то *здоровье динамической системы* представляется как гомеостаз между эндогомеостазом и экзогомеостазом, т.е. здоровье этой системы является гомеостазом второго порядка. Это и есть *интегрированное определение здоровья*, которое позволяет наполнять глубоким конкретным смыслом производные такие понятия, как «здоровье образования», «здоровье образовательной среды», «здоровый образ жизни», «здоровье экономики», «здоровье экосистемы», «оздоровление», «здоровьесберегающее образование», «здоровьеразвивающее образование» и другие.

Теперь обратимся к совокупному научному знанию о здоровье.

Рассматривая эти знания в контексте трех возможных состояний человека (по И.И. Брехману): «здоровье», «болезнь», «ни здоровье, ни болезнь» – и интегрируя их в обобщённое понятие «здоровья» (на основе устойчивости), основоположник научных знаний о таком интегрированном

понятии И.И. Брехман назвал одну из своих книг «Валеология – наука о здоровье». Используя понятие «устойчивость», он решает вопрос и с семантикой: лат. *valio* – быть, становиться здоровым, сильным, крепким + гр. *logos* – слово, понятие, учение [2, 32-33].

Многие проблемы валеологии существенно упростились бы, если пользователи валеологических знаний исходили бы из глубокого смысла Резолюции Генеральной ассамблеи ООН (№ 34/58 от 29/XI 1979 г.): «Здоровье ... составная часть развития». А так как здоровье соотносится с развитием вообще, которое по своей природе может быть либо достаточно последовательным и непрерывным, либо кризисным, либо переходным от одного состояния в другое, то и общая валеология должна соотноситься с этими периодами, т.е. конкретизироваться и дифференцироваться.

Именно в связи с этим целесообразно рассматривать наряду с общей валеологией её частные виды: эмбриональную валеологию, валеологию раннего детства, валеологию дошкольного детства, валеологию отрочества, валеологию юности, валеологию молодости, валеологию зрелости, валеологию старости, а также системные валеологии для разных типов динамических систем.

Несмотря на актуальность дифференциации здоровья и дифференциации общей валеологии и даже валеологии человека, валеология не может не иметь мощного системообразующего, интеграционного потенциала биологических, системологических и экологических наук. Именно поэтому валеология едина и целостна, хотя у нее выражено проявляются два основных аспекта: первый –

обусловлен необходимостью построить достаточно полные и общие системные знания о здоровье человека и биосоциальных систем, второй – акцентирует, выделяет проблему формирования, развития, укрепления и поддержки здоровья в связи с возрастными особенностями развития человека (по конкретной периодизации такого развития) и специфической типологией эколого-социальных систем.

**Здоровье психическое** (образное, но не точное название психической (духовной) составляющей *здоровья*) – субъективная способность человека адекватно реагировать на внешние и внутренние раздражители, умение уравновесить свои отношения с окружающей средой.

**Здоровье социальное** (образное, но не точное название социальной составляющей *здоровья*) – мера социальной активности, деятельного отношения человеческого индивидуума к миру.

**Здоровье физическое** (образное, но не точное название физической составляющей *здоровья*) – объективное состояние человека, при котором у него проявляются способности к саморегуляции функций организма, гармонизации физиологических процессов и адаптация к различным факторам внешней среды.

**Здоровый образ жизни** [*здоровье + образ + жизнь*] – 1) типичные и существенные для данной общественно-экономической формации виды, типы, способы жизнедеятельности человека, укрепляющие адаптивные возможности его организма, способствующие полноценному выполнению им социальных функций и достаточно активного долголетия; 2) поведение, базирующееся на научно-обоснованных



санитарно-гигиенических нормативах, направленное на сохранение и укрепление здоровья; 3) междисциплинарная категория, охватывающая совокупность разумных способов жизнедеятельности человека, социальной группы, общества в целом, которая, во-первых, рассматривается в единстве с условиями жизни, определяющими ее, и, во-вторых, определяется общностью валеологических, акмеологических, профессиональных, семейно-брачных и других целевых жизненно важных установок человека. Здоровый образ жизни имеет своей целью не просто сохранение и укрепление здоровья, но такую осмысленную его трату, которая сама стимулирует становление потенциала здоровья и его расширенное (в рамках возможностей конкретного возраста и условий жизни) воспроизводство. Восхождение человека к индивидуальности сопряжено с выработкой средств и способов здорового образа жизни. При этом как индивид человек осваивает те средства и способы здорового образа жизни, которые укрепляют его нервную, иммунную и другие системы, развивают психомоторную сферу, закрепляют в качестве индивидуального опыта гигиенические навыки, потребность в движениях (физическая культура, спорт) и др. Как личность человек овладевает теми средствами и способами здорового образа жизни, которые адаптируют его к определенным социально-экономическим условиям жизни, уровню материального благосостояния, кругу общения, системе труда, отдыха, медицинского обслуживания, которые так или иначе влияют на его здоровье. Как индивидуальность, приближаясь к «вершине» своего становления, человек обретает те средства

и способы здорового образа жизни, которые делают его жизнь упорядоченной, нравственно оправданной, духовно насыщенной, творческой, открывающей возможности для самореализации, в том числе в той мере, которая достаточна для придания смысла любым страданиям, устраняет страх смерти. Здоровый образ жизни человека заключается в его активной позиции в поисках смысла жизни, в способности к изменению установок сознания по отношению к здоровью и жизни, в творческом подходе ко всем видам жизнедеятельности, в целенаправленной акмеологической работе над собой, в индивидуализации процессов обучения, труда, спортивной тренировки, гармонизации.

*Здоровый образ жизни* категория общего понятия «образ жизни», включающая в себя благоприятные условия жизнедеятельности человека, уровень его культуры и гигиенических навыков, позволяющих сохранять и укреплять здоровье, предупреждать развитие его нарушений и поддерживать оптимальное качество жизни.

*Здоровый образ жизни* – совокупность биологически и социально целесообразных форм и способов жизнедеятельности, сознательно реализуемых человеком, которые обеспечивают формирование, сохранение и укрепление его здоровья как взаимосвязанной совокупности физической, психической и социальной составляющих, а также способность к продлению рода, достижению активного долголетия.

При этом перевод с латинского «*modus vivendi*» – образ жизни – это система взаимоотношений человека с самим собой и с факторами внешней среды.

**Образ жизни** [*образ + жизнь*] – 1. Формы человеческой (индивидуальной и групповой) жизнедеятельности, типичные для исторически конкретных социальных отношений. Фиксируя особенности общения, поведения и склада мышления людей в трудовой, общественно-политической, бытовой и других сферах, понятие образа жизни обладает значительными возможностями в раскрытии и характеристике данного общественного устройства, определенного «состояния мира». С помощью этого понятия можно показать, как живет человек в данном обществе и что делает последнее для развития его индивидуальности, реализации творческих сил и способностей. Социально-экономические, культурные и природные условия формируют и обуславливают образ жизни, но он не сводится к сумме или совокупности тех или иных обстоятельств, взятый в единстве объективного (способ совместной деятельности, общественная связь людей, определяющие характер их общения и поведения) и субъективного (цели общения, интересы и мотивы деятельности, ценностные ориентации) аспектов. Образ жизни выступает как целостная структура, сотканная из элементов материальной и духовной жизни общества. Ключевым моментом в определении социального качества образа жизни является взаимосвязь и взаимодействие коллективности и индивидуальности, общественного и личного. Образ жизни личности – это некий синтез, воплощение диалектического единства социально типического и индивидуально неповторимого в поведении, общении и складе мышления отдельного человека. Важно учитывать гибкость, подвижность, текучесть самого понятия образа жизни. Это совокупность природных

и материальных условий, общественных установок (культуры, обычаев и т.д.), составляющих в своем единстве (включая социально-психологическую и физиологическую реактивность) условия поведения личности и обратное ее влияние на эти условия. Кроме того, образ жизни – определенный, исторически обусловленный тип и способ деятельности в материальной и нематериальной (духовной) сфере жизнедеятельности людей; глобальная философско-социологическая категория, охватывающая совокупность типичных видов (способов) повседневной жизнедеятельности индивида, социальной группы, нации, общества в целом, которая берется в единстве с условиями жизни, ее определяющими. Она дает возможность комплексно рассматривать основные сферы жизнедеятельности людей: их труд, быт, экономическое положение, природно-географические условия, науку, образование, культуру, питание, спорт, миграцию, досуг, отдых, обычаи (в т.ч. традиции, привычки), общественную деятельность, семейные отношения, здравоохранение. Понятие образ жизни человека позволяет выявить ценностные ориентации людей и причины их поведения (стиля жизни), обусловленные укладом (социально-экономическим строем) и уровнем жизни (материальным благосостоянием). Образ жизни человека может быть отнесен к факторам, непосредственно влияющим на общественное и индивидуальное здоровье.

*Образ жизни населения характеризуется следующими показателями:*

- население и семья, браки и разводы;
- занятость и условия труда, численность безработных;

- народное образование;
  - обслуживание учреждениями культуры;
  - убийства и самоубийства;
  - состояние здоровья населения и здравоохранения;
  
  - социальное обеспечение;
  - доходы населения и бюджет;
  - потребление материальных благ и услуг;
  - торговое и бытовое обслуживание;
  - природные ресурсы и охрана окружающей среды;
  
  - бюджет времени населения;
  - жилищные и коммунальные условия;
  - миграция населения;
  - число и структура зарегистрированных преступлений;
  - численность осужденных;
  - оценка населением своей личной безопасности.
- Составляющими здорового образа жизни являются:*
- рациональная организация трудовой деятельности;
  - правильный режим труда и отдыха;
  - рациональная организация свободного времени;
  - оптимальный двигательный режим;
  - рациональное питание;
  - соблюдение правил личной гигиены, закаливание;
  - соблюдение норм и правил психогигиены;
  - сексуальная культура, рациональное планирование семьи;
  - профилактика аутоагрессии;

– контроль за своим здоровьем.

Основу здорового образа жизни составляет выбор способа жизни, сделанный самим человеком в отношении того, как ему жить. Этот выбор в значительной мере зависит от конституциональных характеристик индивида. Образ жизни человека должен соответствовать его конституции, тогда только можно говорить о том, что этот образ жизни – здоровый.

*Конституция человека – это генетический потенциал организма, продукт наследственности и среды, реализующий наследственный потенциал.*

Именно конституция человека определяет основные законы его индивидуальной жизни. Конституция всегда индивидуальна: образов жизни столько, сколько людей. Реальная конституция человека складывается из набора составляющих:

1. *Рефлексивная составляющая* – генетическая память (наследственность), эпигенетическая память (эмбриональный путь развития). Иммунная память (о перенесенных заболеваниях), нейронная память (память, фиксируемая нейронами).

2. *Генотипическая составляющая* – это «наследственный паспорт» (геномная характеристика, хромосомная система человека), определяющий регенерационные способности нашей морфологии.

3. *Фенотипическая составляющая* – традиционное представление о конституции человека на основе наследственной структуры его костно-мышечного и жирового габитуса.

4. *Иммунная составляющая* – система глобулиновой защиты, в основе которой лежит механизм антиген-антительных связей, определяющих характер и интенсивность иммунологических реакций.

5. *Нейронная составляющая* – состояние неврологической реактивности, определяющее базовые основы обучения, приобретения знаний; это базисная основа эмоций и волевых процессов, детерминирующих наше здоровье и нашу неврологическую симптоматику.

6. *Психологическая составляющая* – определяет психологический тип личности, ее характер и темперамент.

7. *Лимфогематологическая составляющая* – это особенности лимфотока и группа крови, носящие геномный, конституциональный характер и определяющие интенсивность метаболизма и энергетики человека.

8. *Гормонально-половая составляющая* – характеризует существенный момент во всех поведенческих реакциях человека. Половое поведение детерминируется взаимодействием определенных мозговых структур с половыми гормонами (андрогенами и эстрогенами).

9. *Энерго-акупунктурная составляющая* – она характеризует специфику системы энергочанальных связей в организме.

Системное представление о конституции человека дает интегральную характеристику, лежащую в основе жизнедеятельности человека.

### 3.2. Стратегии преодоления стресса в ходе адаптации

Целостный организм неразрывно связан с окружающей его внешней средой, и поэтому, как писал еще И.М. Сеченов, в научное определение организма должна входить и среда, влияющая на него. Физиология целостного организма изучает не только внутренние механизмы саморегуляции физиологических процессов, но и механизмы, обеспечивающие непрерывное взаимодействие и неразрывное единство организма с окружающей средой. Непременным условием и проявлением такого единства является *адаптация организма к данным условиям*. Однако понятие адаптации имеет и более широкий смысл и значение.

*Адаптация* (от лат. adaptatio – приспособление) – все виды врожденной и приобретенной приспособительной деятельности, которые обеспечиваются на основе физиологических процессов, происходящих на клеточном, органном, системном и организменном уровнях.

Организм человека адаптирован к адекватным условиям среды в результате длительной эволюции и онтогенеза, создания и совершенствования в ходе их адаптивных механизмов (адаптогенез) в ответ на выраженные и достаточно длительные изменения окружающей среды. К одним факторам внешней среды организм адаптирован полностью, к другим – частично, к третьим – не может адаптироваться из-за их крайней экстремальности. В этих условиях человек погибает без специальных средств жизнеобеспечения (например, в космосе без скафандра вне космического корабля). К менее жестким – субэкстремальным



влияниям человек может адаптироваться, однако длительное нахождение человека в субэкстремальных условиях ведет к перенапряжению адаптационных механизмов, болезням, а иногда и смерти.

Выделяют несколько видов адаптации. Физиологической *адаптацией* называют достижение устойчивого уровня активности организма и его частей, при котором возможна длительная активная деятельность организма, включая трудовую активность в измененных условиях существования (в том числе социальных). Физиология исследует формирование и механизмы индивидуальной адаптации.

Различные люди с разной скоростью и полнотой адаптируются к одним и тем же условиям среды. Скорость и полнота адаптации обусловлена состоянием здоровья, эмоциональной устойчивостью, физической тренированностью, типологическими особенностями, полом, возрастом конкретного человека.

*Адаптационные реакции* также делят на общие, или *неспецифические*, происходящие под влиянием практически любого достаточно сильного или длительного стимула и сопровождающиеся однотипными сдвигами функций организма, систем и органов в ответ на различные по характеру воздействия, и *частные*, или *специфические*, проявляющиеся в зависимости от характера и свойств воздействующего фактора или их комплекса.

Неспецифический ответ организма на любое интенсивное воздействие на него канадский врач, биолог Ганс Селье назвал *стрессом* (напряжение, давление), а вызывающий

его фактор – *стрессором*. Дальнейшие его исследования позволили открыть феномен неспецифической реакции организма в ответ на разнообразные специфические повреждающие воздействия и назвал его *общим* (генерализованным) *адаптационным синдромом*, под которым понимал усиление приспособляемости организма к изменившимся условиям.

Г. Селье считал, что на воздействия разного рода (температурные, инфекционные, механические, усталость и др.) организм отвечает *общим*, однотипным физиологическим процессом вне зависимости от того, какой именно раздражитель действует на него в данный момент. С помощью этого процесса организм мобилизует себя на самозащиту, на адаптацию к новой ситуации. В его основе лежит гормональная реакция: выделение в кровь с определенной закономерностью гормонов гипофиза и коры надпочечников прежде всего. Под воздействием гормонов усиливается иммунитет. Г. Селье не отрицал ведущего значения высших отделов нервной системы при стрессе (психики), однако сам непосредственно не изучал эту проблему.

Начало интенсивной разработки проблемы стресса относится ко второй половине XX в. В зависимости от характера внешних воздействий в настоящее время принято различать физиологический и психологический стресс. О *физиологическом стрессе* можно говорить, когда имеет место негативное воздействие на органы и ткани организма. Характерной особенностью его является боль. Субъективное чувство боли – это основная форма участия центральной нервной системы в этом виде стресса. Физиологический стресс особенно обстоятельно изучается в медицине.

Он был и остается основным предметом внимания в научной школе Г. Селье.

*Психологический (эмоциональный, второсигнальный) стресс* – это та разновидность континуума стрессовых состояний, которые в значительной части следует отнести к области отрицательных и положительных чувств и эмоций. Видов и форм проявления психологического стресса бесконечно много, так как они обусловлены личностными качествами человека, его прошлым опытом, особенностями воспитания и образования и т.д. Можно сказать, что это самая обширная и трудная область исследования стрессовых состояний. До настоящего времени нет общепринятого понимания термина «психологический стресс». Обычно его связывают с таким видом психической напряженности, который возникает у человека под влиянием эмоциональных, мотивационных и интеллектуальных стрессоров (причин, приводящих к состоянию стресса); иначе говоря, в условиях деятельности, связанных с большими умственными перегрузками, с необходимостью быстрого отыскания решений, помехами, неудачами, реальной опасностью, повышенной ответственностью за выполняемую работу и т. д. В более общей форме можно сказать, что психологический стресс создается факторами, носящими характер угрозы или помехи.

В настоящее время существует немало профессий, в которых вероятность возникновения стресса весьма велика. В число наиболее стрессогенных попали профессии авиадиспетчера, машиниста поезда, преподавателя в школе, продавца в супермаркете, официанта.

Ученые приходят к выводу, что из всех видов стресса наиболее опасен социальный, вызванный теми или иными жизненными обстоятельствами. Работа в условиях стресса представляет собой серьезное испытание физического и психического здоровья специалиста, критической проверкой степени его профессиональной надежности.

Профессиональная деятельность человека может осложняться воздействием стрессоров разной природы. Опираясь на доступные литературные источники, можно классифицировать по разным основаниям наиболее типичные, распространенные в профессиональной деятельности стрессоры.

**Организация и содержание трудовой деятельности:**

- условия труда;
- чрезмерная перегрузка, напряженная психическая деятельность;
- однообразии выполняемой работы;
- изменение продолжительности или условий труда;
- неудобные часы работы;
- неблагоприятное воздействие факторов физической среды (температура, воздействие перегрузок и т.д.);
- внезапное или систематическое отвлечение внимания (неожиданный раздражитель или постоянное воздействие помех и, как следствие, развитие преждевременного утомления);
- трудность выполняемой деятельности, в том числе дефицит или неполнота информации, дефицит времени, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и др.;

- сменная работа;
- новизна, реорганизация на работе;
- повышенная ответственность;
- обеспокоенность последствиями ошибочных действий, страх совершить ошибку;
- неблагоприятное функциональное состояние организма в процессе выполнения деятельности;
- нарушение биологических ритмов (в том числе нарушение сна);
- необходимость принимать слишком много решений;
- отсутствие или малое участие в процессе принятия решений.

#### **Профессиональная карьера:**

- проблема статуса;
- неудовлетворительные перспективы продвижения по службе;
- неясно очерченный круг обязанностей и прав, присущих данной должности;
- недостаток необходимых профессиональных знаний и умений;
- несбывшиеся надежды.

#### **Оплата труда:**

- отсутствие ясности в оплате труда;
- переживание несоответствия между затратами сил на выполняемую работу и ее оплатой;
- неравная оплата труда.

#### **Взаимоотношения на работе:**

- конфликт (неприятности) с руководством;
- плохое руководство;

- взаимоотношения с коллегами по работе;
- ограничения свободы поведения;
- интриги;
- изоляция в рабочей группе.

**Внеорганизационные источники стресса:**

- отсутствие жилья;
- проблемы в семье;
- жизненные кризисы;
- финансовые проблемы;
- конфликты личностных ценностей с ценностями, декларируемыми организацией.

Практический опыт профессиональной деятельности убедительно свидетельствует, что самое существенное влияние на характер развития стресса, глубину и последствия его переживания оказывают индивидуальные особенности человека. Некоторые из них, как было установлено, обеспечивают стрессоустойчивость педагога, усиливая его возможности в противодействии стрессогенным факторам. Среди главных психологических свойств, способствующих приспособлению к стрессу, его преодолению, можно назвать *оптимизм, чувство юмора, волевые качества, доброжелательность, самоуважение*.

Особо следует отметить *самообладание*. Это очень важная черта характера, которая помогает человеку управлять самим собой, собственным поведением, сохранять способность к выполнению деятельности в самых неблагоприятных условиях. Человек с развитым самообладанием умеет при любых, даже чрезвычайных обстоятельствах, не поддаваться панике, сохранять ясность ума, подчинять свои

эмоции голосу рассудка, не позволяя нарушить организованный строй его психической жизни. Для учителя самообладание становится одним из определяющих условий обеспечения надежности его деятельности. Основное содержание этой черты характера составляет функционирование двух психологических механизмов: *самоконтроля и коррекции* (воздействия).

С помощью самоконтроля учитель следит за своим эмоциональным состоянием, выявляя возможные отклонения в характере его протекания. С этой целью он задает себе контрольные вопросы, например: «Не выгляжу ли я сейчас взволнованным?»; «Не слишком ли я жестикулирую?»; «Не говорю ли я излишне тихо (или, наоборот, громко)?» и т.п. Если самоконтроль фиксирует рассогласование, то этот факт служит толчком к запуску механизма коррекции, направленного на подавление, сдерживание эмоционального «взрыва», на возвращение эмоционального реагирования в нормативное русло. Воздействия на собственные эмоции могут носить и упреждающий (в некотором смысле профилактический) характер. Это значит, что еще до появления явных признаков нарушения эмоционального равновесия, педагог с помощью специальных приемов самовоздействия (самоубеждения, самоприказа и т.д.) стремится предотвратить его наступление. Таким образом, можно заключить, что практическая реализация самообладания как свойства личности осуществляется по гомеостатическому принципу.

Выявление признаков стрессового состояния педагога, осуществляющего профессиональную деятельность,

и их регистрация представляют задачу особой важности. Отличительная черта состояния стресса – общее возбуждение, которое охватывает различные уровни функционирования организма. На уровне *поведенческих реакций* состояние стресса может проявиться в виде:

- характерных особенностей мимики и пантомимики;
- скованности (непроизвольное напряжение мышц, закрепощенность позы, пассивное поведение);
- особой подвижности, иногда немотивированной, нехарактерной для субъекта образования;
- непроизвольных движений глаз;
- изменения цвета кожи лица (покраснение, побледнение);
- выраженных изменений в артикуляции, в интонациях голоса;
- неадекватных поступков и ответов на вопросы;
- нарушения критичности мышления, четкости выражения мыслей;
- резкой смены настроения и др.

Изменения в сфере *познавательных процессов* и в *психомоторике* человека в условиях стресса могут быть зафиксированы при измерении целого ряда показателей, к которым относятся, например:

- время и ошибки сенсомоторных реакций, в частности реакций на движущийся объект;
- острота зрения, абсолютные и дифференциальные пороги световой и цветовой чувствительности;
- критическая частота слияния мелькания;



- показатели долговременной и кратковременной памяти на звуковые и зрительные стимулы;
- точность усилий;
- характеристики внимания (устойчивость, концентрация, распределение, переключение и объем);
- данные глазомера;
- показатели тремографии и др.

*Физиологические реакции* организма в условиях стресса обычно регистрируются путем измерения следующих показателей:

- частота и ритм сердечных сокращений;
- величина артериального давления;
- показатели дыхания (с оценкой его частоты и соотношений фаз вдоха и выдоха);
- показатели температуры тела;
- зрачковый рефлекс;
- кожно-гальваническая реакция;
- величина потоотделения;
- показатели электроэнцефалограммы, электроокулограммы, электромиограммы.

Наконец, в качестве *биохимических показателей* состояния стресса могут использоваться, например, показатели общего анализа крови, выделения гормонов (прежде всего коры надпочечников), содержания сахара в крови и другие.

Характерные изменения отмечаются в сфере *самосознания*: они могут выражаться в утрате единства «Я», в чувстве его раздвоения. Этот феномен развивается как результат саморегулирования отношений с самим собой в условиях одиночества, при отсутствии или существенном

ограничении межличностного контакта. Он может проявляться в виде спонтанной речевой активности: монологах (деятельность комментируется вслух); диалогах (разговор, спор с самим собой и т.п.); ведении дневников и др. В условиях изоляции привычные для человека формы общения нарушены, и он вынужден приспосабливаться к новым для него условиям существования, обращаясь к новым (нетипичным) механизмам регулирования своего поведения (речь из внутренней становится внешней). Установлен ряд индивидуально-психологических особенностей, которые способствуют снижению адаптационных возможностей человека в условиях сенсорной изоляции. К ним относятся:

- преобладание первой сигнальной системы, предполагающей доминирование чувственного отражения (тип «художников» по И.П. Павлову);
- эгоцентрическая направленность личности;
- склонность к поспешному, недостаточно обоснованному принятию решений;
- высокая потребность в обратной связи (в подкреплении своих действий извне);
- повышенные тревожность, внушаемость, мнительность, впечатлительность;
- недостаточный жизненный опыт приспособления к новым условиям.

С другой стороны, выявлены и такие индивидуально-психологические особенности, которые помогают усилить противодействие негативному влиянию данного стрессора. Это:

- хорошая координация (баланс) первой и второй сигнальных систем при ведущей роли последней;

- исследовательские способности (анализ, синтез при встрече с неизвестными явлениями);
  - целенаправленность;
  - уверенность в своих силах;
  - умение подавлять неприятные ощущения;
  - умение занять себя и освоить неизвестную ситуацию;
  - самоуправление (самоконтроль, самообладание);
- чувство юмора.

Понятно, что наряду с систематизацией возможных видов *стрессоров профессиональной деятельности*, выявления специфики их воздействия на физическое и психическое здоровье человека предметом особой заботы тех, кто наделен функциями управления образовательными учреждениями, должен быть поиск соответствующих решений по обеспечению защищенности работников от появления и негативного влияния экстремальных факторов в их деятельности. В настоящее время уделяется большое внимание разработке различных видов программ, семинаров, тренингов по управлению стрессом. Приведем *примерный комплекс психологических упражнений с целью предотвращения развития стресса, предупреждения тревожных состояний и психического напряжения субъектов образования* [2, 15-34].

## ПОСЛЕ ЛЕТНИХ КАНИКУЛ

### **Как «разогреть» собственную психику?**

Сложный адаптационный период проходят не только молодые учителя, пришедшие в школу с вузовской скамьи. Кратковременную, но довольно болезненную профессиональную адаптацию переживают и опытные учителя

после длительного перерыва в работе, например, после летних каникул. Они чувствуют некоторую внутреннюю инертность, разбалансированность, повышенную утомляемость, нежелание напрягаться, заставлять себя проявлять волевые усилия. Как «разогреть» собственную психику? Как настроить такую сложнейшую психофизиологическую систему, как организм человека, на успешный профессиональный труд?

Предлагаем *два упражнения*: они помогут почувствовать внутреннюю раскованность, дадут ощущение свободы, стимулируют ваши актерские способности, способность к публичным выступлениям.



**Первое упражнение «Животное»** выполняется либо дома, либо в отдельной комнате перед уроком. Заготовьте для себя набор карточек, на которых напишите названия животных. Наугад выньте одну карточку и проиграйте в позах и движениях роль этого животного.

Затем то же самое с другой карточкой. Выполняйте упражнение перед зеркалом. Позвольте себе быть совершенно свободным в мимике и пантомиме, возможно, даже немного смешным.

**Второе упражнение «Эмоция»** выполняется за 10–15 минут до начала урока в учебной комнате, классе или кабинете. Заранее заготовьте набор карточек, на которых отметьте эмоции и то, с помощью



какой части тела человека надо эти эмоции выразить. Например, карточка «Грусть. Руки» означает, что грусть надо выразить при помощи рук.

На карточках могут быть отмечены следующие эмоции: «Горе. Лицо», «Радость. Губы», «Чванство. Правая рука», «Гордость. Спина», «Страх. Ноги» и др.

Как и предыдущее упражнение, упражнение «Эмоция» помогает почувствовать себя раскованным и свободным, развивает актерские способности.

ДО НАЧАЛА УРОКА  
(для развития саморегуляции)

**Упражнение «Фокусировка»** выполняется за 10–15 минут до начала урока. Удобно расположитесь в кресле или на стуле. Отдавая самому себе команды, сосредоточьте свое внимание на том или ином участке тела и почувствуйте его теплоту. Например. По команде «Тело!» сосредоточьтесь на своем теле, по команде «Рука!» – на правой руке, «Кисть!» – на кисти правой руки, «Палец!» – на указательном пальце правой руки и, наконец, по команде «Кончик пальца!» – на кончике указательного пальца правой руки. Команды подавайте самому себе с интервалами 10–12 секунд (найдите при этом благоприятный для вас ритм).



зательном пальце правой руки и, наконец, по команде «Кончик пальца!» – на кончике указательного пальца правой руки. Команды подавайте самому себе с интервалами 10–12 секунд (найдите при этом благоприятный для вас ритм).

**Упражнение «Дыхание»** желательно выполнять перед началом урока. Устройтесь в кресле или на стуле. Расслабьтесь и закройте глаза. По своей команде постарайтесь отключить свое внимание от внешней ситуации и сосредоточьтесь

на своем дыхании. При этом не старайтесь специально управлять своим дыханием: не нужно нарушать его естественный ритм. Упражнение выполняется в течение 5–10 минут.

#### ПЕРВЫЕ МИНУТЫ ПОСЛЕ НАЧАЛА УРОКА

##### **Упражнение «Психоэнергетический зонтик»**

Упражнение проводится в первые минуты после начала урока, а также при необходимости, периодически в течение всего урока.



Учитель встает перед классом, желательно в центре комнаты и, объясняя материал, старается представить, что он своей волей, своим сознанием устанавливает своеобразный «зонтик», плотно накрывающий всех учеников. *Цель самого учителя:* уверенно, крепко и стабильно держать ручку этого «зонтика» на протяжении всего урока.

Упражнение вырабатывает способность контролировать ситуацию в классе.

#### Общение в классе

##### **Упражнение «Открытость»**

Одно из условий успеха в педагогической деятельности – умение учителя правильно общаться, вступать во взаимодействие в ходе диалога, общения с классом (полилога). Часто поглощенный тем, чтобы правильно сформулировать вопросы, учитель не следит за своим состоянием, своим поведением. Но известно, что даже самые правильные положения не будут восприняты или вызовут отрицательные

эмоции, если дети почувствуют ваши высокомерие, холодность, пренебрежение, отчуждение. Ученики могут даже протестовать против ваших требований, демонстративно пренебрегать ими. Не удивляйтесь, вы не были открыты к диалогу.

Перед вами собеседник (ученик, коллега по работе, член семьи). Сделайте свое лицо доброжелательным, улыбнитесь, кивните собеседнику в знак того, что вы его внимательно слушаете и понимаете. «Распахните» свою душу перед человеком, с которым вы общаетесь, старайтесь психологически близко подойти к нему.

### **Упражнение «Распределение внимания»**

Важно также научиться распределять свое внимание в классе. Упражнение выполняется в течение 15–20 минут в домашней обстановке. Включите телевизор и раскройте незнакомую вам книгу (для начала лучше взять художественную или публицистическую). Попробуйте одновременно читать книгу и «краем глаза» смотреть и слушать телевизор. Последите за собой: через сколько минут Вы почувствуете себя утомленным? Если утомление наступило уже через 4–5 минут, значит, ваша способность к распределению внимания слабо развита. Затем попробуйте для себя на бумаге кратко воспроизвести то, что Вы читали и восстановить виденное на телеэкране.

По мере того, как часто вы будете выполнять упражнение, с каждым разом Вы будете все лучше распределять свое внимание.

### **Упражнение «Переключение внимания»**

Учителю нужно уметь легко и быстро переключаться с одного вида деятельности на другой. Наиболее действенные

способы тренировки, развития внутренней подвижности, умения переключать внимание – спортивные игры с мячом (теннис, волейбол, баскетбол). Поэтому всегда, когда появляется возможность поиграть на спортивной площадке, обязательно ею воспользуйтесь.

Кроме того, рекомендуем специальное упражнение, возможно доставляющее меньше удовольствия

### СНЯТИЕ НАПРЯЖЕНИЯ (головная боль)

#### Упражнение «Голова»



Интенсивное управление учебной ситуацией вызывает у учителя «стресс руководства» и, как следствие этого, при перенапряжении различные физические

недомогания. Одна из наиболее частых жалоб учителей – на головные боли, тяжесть в затылочной части головы.

Упражнение, помогающее снять неприятные соматические ощущения: станьте прямо, свободно расправив плечи, откинув голову назад. Постарайтесь почувствовать в какой части головы локализовано ощущение тяжести. Представьте себе, что на вас громоздкий головной убор, который давит на голову в том месте, в котором вы чувствуете тяжесть. Мысленно снимите головной убор рукой и выразительно, эмоционально сбросьте его на пол. Потрясите головой, расправьте рукой волосы на голове, а затем сбросьте руки вниз, как бы избавляясь от головной боли.



## ПОСЛЕДНИЙ УРОК

### Упражнение «Руки»



У вас последний урок. Класс занят решением задачи. В классе тишина и вы можете несколько минут уделить себе. Сядьте на стул, немного вытянув ноги и свесив руки вниз. Постарайтесь представить себе, что энергия усталости «вытекает» из кистей на землю – вот она струится от головы к плечам, перетекает по предплечьям, достигает локтей, устремляется к кистям и через кончики пальцев просачивается вниз в землю. Вы отчетливо физически ощущаете теплую тяжесть, скользящую по вашим рукам. Посидите так 1-2 минуты, а затем слегка потрясите кистями, окончательно избавляясь от своей усталости. Легко, пружинисто встаньте, улыбнитесь, пройдитесь по классу. Порадуйтесь интересным вопросам, которые задают дети, постарайтесь открыто и с полной готовностью идти им навстречу, отвечая обстоятельно и детально.

Упражнение снимает усталость, помогает установить психическое равновесие, баланс.

### ПОСЛЕ РАБОТЫ

Любое напряженное психологическое состояние характеризуется суженностью сознания и сверхконцентрацией человека на своих переживаниях. Ощутимое ослабление внутренней напряженности достигается в том случае, если человек сумел произвести действие децентрации:

«снял» центр ситуации с себя и перенес его на какой-либо предмет или внешние обстоятельства. Децентрация позволяет перенести, «выбросить» отрицательное состояние во внешнюю среду и тем самым избавиться от него.

Существует несколько форм децентрации. Ролевая децентрация связана с перевоплощением человека, мысленным включением в другую ситуацию. Используется педагогическая рефлексия, учитель старается посмотреть на себя «со стороны», проанализировать ситуацию глазами внешнего наблюдателя, применить «психическое зеркало».

Коммуникативная децентрация осуществляется в диалоге с переменной коммуникативных позиций.

### **Упражнение «Дерево»**



Оно развивает внутренние средства ролевой децентрации. Упражнение выполняется индивидуально. Оно вырабатывает внутреннюю стабильность, создает баланс нервно-психических процессов, освобождая от травмирующей ситуации.

По дороге домой, в транспорте, представляйте себя деревом (каким вам нравится, с каким легче всего себя отождествить). Детально проигрывайте в сознании образ этого дерева: его мощный и гибкий ствол, переплетающиеся ветви, кольшущуюся на ветру листву, открытость кроны навстречу солнечным лучам и влаге дождя, циркуляцию питательных соков по стволу, корни, прочно вросшие в землю. Важно почувствовать питательные соки, которые корни вытягивают из земли. Земля – это символ жизни, корни – это символ стабильности, связи человека с реальностью.

## ИГРЫ-ФОРМУЛЫ

Вполне возможно, что у педагога может не быть возможности, времени и места регулярно проводить психотехнические игры. В этом случае мы рекомендуем использовать метод вербального самовнушения, широко апробированный Г.Н. Сытиным в психотерапевтической практике. Мы предлагаем несколько формул, которые учитель может произносить «про себя» или вслух утром и вечером, по дороге на работу, во время рабочего дня, перед трудной беседой.

Произносить формулы не обязательно точно по тексту, можно допускать некоторые индивидуальные вариации и отступления в выборе стиля формулы, слов, длительности фраз и пр. Важно найти свой собственный язык, наиболее эффективно на вас воздействующий, приняв наши рекомендации в качестве общего принципиального подхода. Например, Вы – *человек, не терпящий директив и приказов*. Тогда постройте текст формулы в мягкой манере, в форме убеждения: *«Я спокоен и уверен в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, потому что впереди у меня трудный урок»*. Возможно, Вы – *человек эмоциональный*, тогда Ваш текст должен содержать яркие прилагательные: *«Я испытываю спокойствие и уверенность в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, как мощный фундамент красивого и великолепного здания»*. Если же Вы – *человек сдержанный* и в то же время *сильный, энергичный*, Ваша формула может звучать как краткий и резкий приказ или команда: *«Я должен быть спокойным! Спокойно! Уверенность в себе!»*

Кроме того, текст формулы должен содержать Ваши ценные установки, отражать Ваше мировоззрение. Если Вы – человек *самостоятельный* и всегда *стараетесь ориентироваться только на собственные убеждения*, текст Вашей формулы может начинаться словами «Я хочу...», «Я должен...», «Мне нравится...», «Я люблю...». Если Вы ориентируетесь на *общественное* мнение, то Ваша формула начинается: «Все люди меня видят как человека...», «Все, знающие меня, относятся ко мне, как к человеку...». Если мнение *Ваших родителей* – закон для Вас, то начало формулы может выглядеть так: «Моя мама хотела, чтобы я стал человеком...», «Мой отец всегда верил. Что я...». Если Вы безоговорочно верите в свою *природу, генотип* или свой астрологический знак, формулируйте самоприказ например так: «Мои родители, бабушки, дедушки, все в нашем роду обладают...», «По своему астрологическому знаку я – Дракон, поэтому...».

Текст формулы самовнушения Вы можете составить заранее или взять готовым из книг. Но иногда могут быть действенны не заготовленные формулы, а тексты коротких самоприказов, рождающихся в ситуации «Здесь и теперь» и органично соответствующие Вашему внутреннему состоянию и внешним условиям.

Для того чтобы заготовленные заранее или спонтанно возникшие формулы были эффективны, помните о следующих правилах:

1. Для оперативного пользования формулой желательно иметь короткий текст из нескольких фраз.
2. Большое значение имеет начало формулы. Кроме описанных выше предложений, могут быть следующие

начала фраз: «Я все умею, все могу...», «Я верю в то, что...», «Я убежден в том, что...».

3. Формулу самовнушения необходимо повторять несколько раз (иногда до 7 раз).

4. Важно непоколебимо верить в «магические свойства» произносимых вами слов.

5. Проговаривать формулы надо в состоянии сосредоточенности, сконцентрировав волю.

### *Утренние и вечерние игры – формулы*

Утром перед вставанием, когда организм еще в «переходном» состоянии – уже нет сна, но еще и нет полноценного бодрствования, заведите себе правило прочитывать две формулы. Их неплохо повторить и перед сном.

**Формула «уверенность в себе».** «Я человек смелый и уверенный в себе. Я все смею, все могу и ничего не боюсь» (последнюю фразу можно повторять несколько раз).

**Формула «любовь к ученикам».** «Я люблю своих учеников. Всегда радуюсь встречам с ними. Я всегда открыт к диалогу с моими учениками».

**Упражнение «На работу».** «Я радостно иду на работу. Я люблю свою работу. Она – высший смысл моей жизни».

### *Игры-формулы в течение рабочего дня*

**Формула «Спокойствие, стабильность».** «Я хочу быть спокойным и стабильным. Я хочу быть уверенным в себе».

**Формула «Уменьшение напряжения во время работы».** «На протяжении всего дня я сохраняю абсолютное самоуправление, абсолютное подчинение всех действий

достижению наибольшего результата своей работы. Ни при каких обстоятельствах я не нервничаю и не раздражаюсь. Во всякой обстановке я сохраняю выдержку и самообладание.

Я не ставлю себя на одну ногу с учениками и не позволяю себе раздражаться из-за их грубости или нарушения дисциплины. Я сдерживаю себя там, где не может сдержаться никто другой. И каждый при общении со мной чувствует эту силу. Я способен прилагать огромные усилия и сдерживать себя в самых волнующих обстоятельствах. Я все смогу. И я всегда своим поведением буду показывать образец большой духовной силы и выдержки. Я чувствую себя способным предотвратить возникновение раздражения даже тогда, когда сделать это очень трудно. Я все смогу. Я способен к огромным волевым усилиям».

**Формула «Любовь к своей работе».** «Я очень люблю свою работу, она доставляет мне огромное наслаждение и наполняет мою жизнь радостью постоянных побед и большим смыслом».

### *Перед сложным разговором*

**Формула «Спокойствие».** «Я спокоен и уверен в себе. У меня правильная позиция. Я готов к диалогу и взаимопониманию».

**Формула «Снятия волнения и нервного напряжения».** «Мне легко, легко, свободно. Безмятежное счастье. Яркое, отчетливо чувствую безмятежное счастье. Я безмятежно счастлив... каждая клетка тела дышит безмятежным счастьем. Все тело дышит безмятежным счастьем. Все тело легко, свободно. Безмятежное счастье».

## *Снятие усталости и восстановление работоспособности*

**Формула 1.** «Я верю в то, что смогу легко и быстро восстанавливаться после работы. Всеми силами я стараюсь ярко почувствовать себя бодрым и энергичным после работы. После работы я чувствую бодрость, молодую энергию во всем теле.

**Формула 2.** «Я полон сил и энергии, я готов продолжать работу на уровне своих лучших возможностей энергично, внимательно с вдохновением. Я полон сил и энергии, у меня энергичные, здоровые, молодые нервы, у меня неутомимое молодое богатырское сердце».

### **Снять утомление**

#### **ИГРЫ-РЕЛАКСАЦИИ**

За 3–5 минут, потраченных на психотехнические упражнения. Учитель может снять усталость, стабилизироваться, почувствовать уверенность в себе как рабочий, который после трудового дня в горячем цеху принимает душ, так и учитель, выполняя в школе и после работы специальные психотехнические упражнения, прибегает к методу «психологического душа», очищающего его психику.

#### **Упражнение «Внутренний луч»**

Упражнение выполняется индивидуально. Помогает снять утомление, обрести внутреннюю стабильность.

Надо принять удобную позу, сидя или стоя в зависимости от того, где оно будет выполняться (в учительской, на уроке, в транспорте).

Представьте, что внутри Вашей головы, в верхней ее части, возникает светлый луч, который медленно и последовательно движется сверху вниз и медленно, постепенно

освещает лицо, шею, плечи, руки теплым, ровным и расслабляющим светом. По мере движения луча разглаживаются морщины, исчезает напряжение в области затылка, ослабляется складка на лбу, опадают брови, «охлаждаются» глаза, ослабляются зажимы в углах губ, опускаются плечи, освобождаются шея и грудь. Внутренний луч как бы формирует новую внешность спокойного, освобожденного человека, удовлетворенного собой и своей жизнью, профессией и учениками.

Выполняйте упражнение несколько раз – сверху вниз.

Выполняя упражнение, Вы получите удовольствие, даже наслаждение. Заканчивайте упражнение словами: «Я стал новым человеком! Я стал молодым и сильным, спокойным и стабильным! Я все буду делать хорошо!»

### ***3.3. Здоровьесберегающие технологии в образовательных учреждениях***

Здоровьесберегающие образовательные технологии можно рассматривать и как технологическую основу здоровьесберегающей педагогики – одной из самых перспективных образовательных систем XXI века, и как совокупность приемов, форм, методов организации обучения школьников без ущерба для их здоровья, и как качественную характеристику любой педагогической технологии по критерию ее воздействия на здоровье учащихся и педагогов.



За последние годы в связи с кардинальными изменениями в российском образовании, обусловленными социальным и государственным заказом, выраженном в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», сохранение и укрепление здоровья учащихся является приоритетным направлением развития образования. В системной последовательности приобщение педагогических коллективов образовательных учреждений к здоровьесберегающим технологиям выглядит следующим образом:

1. Осознание проблемы негативного воздействия школы на здоровье учащихся и необходимости ее незамедлительного разрешения.

2. Признание педагогами школы своей солидарной ответственности за неблагополучие состояния здоровья школьников.

3. Овладение необходимыми здоровьесберегающими технологиями (приобретение компетенций).

4. Реализация полученной подготовки на практике в тесном взаимодействии друг с другом, с медиками, с самими учащимися и родителями.

Технологический подход к процессу обучения и воспитания появился в середине 50-х годов XX века; тогда в педагогике сформировались два подхода к «технологизации» учебно-воспитательного процесса: первый – использование технических средств обучения и второй – особый «технологический» подход к построению учебного процесса в целом, характеризующийся управлением процессом с точно заданными целями, достижение которых должно поддаваться четкому описанию и определению,

а также имеющий систему предписаний, обеспечивающих оптимизацию обучения.

Если исходить из точного перевода составляющих слова «технология» (techne – искусство, мастерство, умение, logos – изучение, отношение, всеобщая закономерность, учение, наука), то технология – это наука, знание о процессе определенного типа, например, научения. Таким образом, технология является результатом сопряжения науки и искусства. «На границе слияния методики-науки и методики-искусства и рождается то новое знание, которое естественно было бы назвать технологией обучения, тем более что и буквальный смысл производного понятия «технология» складывается из объединения простых понятий «наука, знание» и «искусство, мастерство». При таком подходе к технологии всему есть место: и науке, знанию об обучении как детерминированном процессе познания на основе управления, и исполнительскому мастерству учителя, искусству управлять детерминированным процессом познания, и ученику, на формирование личности которого направлен образовательный процесс.

Такой подход к технологии обучения принадлежит Я.А. Коменскому, который еще около четырех столетий назад, не используя понятия «технология», рассматривал ее как искусство реализации науки, системных обобщенных, абстрактных знаний; следовательно, без методики, как специфической науки, не может быть технологии.

Таким образом, под технологией образования, как интегратора обучения, воспитания и целенаправленного развития подрастающего человека, будем понимать интегрированную характеристику, определяющую основные

параметры этого процесса, принципы, приемы, способы, средства, методы образования в связи с искусством, умением и мастерством учителя-реализатора.

Прилагательное «здоровьесберегающая» относится к качественной характеристике любой образовательной технологии, показывающей, насколько при ее реализации решается задача формирования, сохранения, укрепления и развития здоровья основных субъектов образования. В тоже время оно определяет направленность действий, совокупность задач, решаемых в процессе достижения главной цели образовательной системы.

Здоровьесберегающие образовательные технологии выполняют следующие функции.

*Социализационная функция*, предполагающая включение школьников в такую систему общественных отношений, в которой происходили бы наименьшие потери для их здоровья, осуществлялась бы их успешная адаптация к социальным условиям и возможность максимальной реализации социального и биологического потенциала личности.

*Культурологическая функция*: цель обучения, воспитания и развития подрастающего человека – формирование рациональных отношений с другим человеком, социальными группами, природно-социальной средой и самим собой – переплетается с проблемой формирования культуры здоровья. Уровень культуры здоровья человека непосредственно связан с его личностной зрелостью, с той духовно-нравственной ориентацией, которая не только ведет к равновесию ума, эмоций и поступков человека, но и гармонизирует его с внешним миром.

*Оздоровительно-профилактическая функция*, которая включает, во-первых, эколого-валеологическое, психогигиеническое обоснование учебно-воспитательного процесса по оптимизации режимов труда и отдыха; комфортного психологического климата, организацию горячего питания; во-вторых, соблюдение санитарно-гигиенических норм при использовании здания образовательного учреждения, помещений, мебели, оборудования; обеспечение оптимальной двигательной нагрузки обучаемых; эколого-валеологическое просвещение субъектов образования; использование специфических способов оздоровления.

*Коррекционно-реабилитационная функция* направлена на преодоление личностного, физиологического состояния обучаемого, которое не соответствует определенным психологическим, физиологическим, социальным нормам и предполагает гуманистический, мажорный настрой педагога по отношению к обучаемому; ориентацию на сильные стороны личности обучаемого; создание определенной образовательной среды, которая способна содействовать реализации обучаемым своего потенциала.

*Функция укрепления и развития физической составляющей здоровья* учащихся, которая направлена на повышение оптимальных адаптационных резервов организма учащегося, наращивание физического компонента здоровья в результате осуществления программы двигательной активности обучаемых.

Использование здоровьесберегающих образовательных технологий позволяет педагогам решать в условиях обновления и оздоровления образования следующие актуальные задачи:

- оздоровление и реализация субъект-субъектных отношений в учебно-воспитательном процессе, организация адекватного сотрудничества всех субъектов образования по вопросам здорового образа жизни подрастающего человека, оздоровления окружающей его природно-социальной среды и отношений в семье в связи с укреплением и развитием благополучия, здоровья школьника;

- оздоровление среды образовательного учреждения как комплексного средства оздоровления учащихся;

- реализация природосообразного образовательного процесса, направленного на развитие, активизацию возможностей подрастающего человека в соответствии с его личностно-возрастными особенностями, предрасположенностью, возможностями, склонностями, интересами;

- создание условий для оптимальной физической активности школьников, профилактики гиподинамии;

- своевременное снятие перегрузки школьников, приводящей к выраженному состоянию переутомления;

- восстановление функций организма, личности учащегося при перенесении им возможных недугов, а также жизненных неурядиц;

- предупреждение вредных воздействий разного рода на здоровье школьника, сохранение и укрепление психологической составляющей здоровья;

- формирование и развитие культуры здоровья подрастающего человека на основе развивающейся культуры здоровья педагогов и родителей учащихся;

- формирование, развитие и рационализация у учащихся ценностного отношения к жизни, здоровью, благополучию природы;

- организация и обеспечение в разных формах и видах постоянного эколого-валеологического просвещения родителей учащихся.

Здоровьесберегающие технологии разрабатываются на основе следующих принципов:

- *принцип культуротворчества* призван формировать культуру здоровья через овладение научными знаниями, опытом, традициями своего народа;

- *принцип интерактивности* предполагает межсубъектную активность: знание, добываемое в совместной деятельности через диалог, полилог субъектов образования, направлено на расширение адаптационных возможностей организма, повышение его устойчивости к воздействию многообразных факторов;

- *принцип природосообразности* призван развить присущие человеческой природе физические и духовные силы в соответствии со свойственным стремлением подрастающего человека к всесторонней деятельности;

- *принцип валеологизации* предполагает нацеленность обучающихся, воспитывающих и развивающих компонентов образовательной среды на сохранение, укрепление и развитие физического, духовного и социального благополучия подрастающего человека;

- *принцип экологизации* предполагает формирование образовательной среды в соответствии с принципами средовости: искусственная социальная среда выстраивается по гомологии со средой природной;

По **характеру действия** здоровьесберегающие технологии подразделяются на группы:

*Защитно-профилактические технологии*, которые обеспечивают выполнение санитарно-гигиенических норм СанПиНа, проведение прививок, ограничение предельного уровня учебной нагрузки, исключая наступление состояния переутомления, предупреждение травматизма.

*Компенсаторно-нейтрализующие здоровьесберегающие технологии*: физкультминутки и физкультпаузы, позволяющие нейтрализовать неблагоприятное воздействие статичности уроков, обеспечить достаточную физическую нагрузку; эмоциональные разрядки и «минутки покоя», валеологические паузы, различные виды релаксации; цветооздоровление, музыкаоздоровление и т.п. – нейтрализуют стрессогенные воздействия, психоэмоциональное напряжение.

Необходимо отметить, что фактор сидения отнесен к базовым факторам риска в возникновении соматической патологии, в первую очередь у детей и подростков. Самое важное средство профилактики и оздоровления – это формирование привычного и устойчивого телесно-вертикального моторно-активного динамического стереотипа. Мебель должна способствовать правильной, удобной позе ученика, соответствовать его анатомо-физиологическим особенностям. В этом случае необходимо использование специальной школьной мебели – конторок, особенно в начальной школе, и введение в учебный процесс режима динамических поз: стоя – сидя – лежа.

Экологические факторы, к которым относится, например, цветовая гамма помещений, являются важными факторами оздоровления компенсаторно-нейтрализующего действия. При оформлении учебных и рекреационных

помещений рекомендуется выбирать следующие цвета – от желтовато-зеленого через желтый до оранжевого, синий и зеленый. Эти цвета благоприятно влияют на эмоциональное состояние человека, его самочувствие и работоспособность. При этом необходимо помнить, что учащиеся младших классов предпочитают теплые тона (желтый, оранжевый, персиковый), средних – оттенки зеленого, старших – холодные тона (голубой).

*Стимулирующие здоровьесберегающие технологии:* температурное закаливание и физические нагрузки; самомассаж биологически активных точек и рефлексогенных зон; динамическая релаксация; аромооздоровление; фитооздоровление; музыкаоздоровление; звукооздоровление; дыхательная гимнастика; аутотренинг.

*Информационно-обучающие здоровьесберегающие технологии:* образовательные, просветительские и воспитательные программы, адресованные детям и подросткам.

По **организационным особенностям** выделяют следующие здоровьесберегающие образовательные технологии:

- *обеспечивающие* – создают необходимые условия проведения образовательного процесса, регламентированные нормативными документами;

- *реконструирующие* – нацелены на привнесение новых элементов, условий, не предусмотренных нормативными документами (фитобар, кабинет физиотерапии, цветовая подсветка в кабинетах, оздоровительно-психологические тренинги и т.п.).

Выделены **подходы** в выборе здоровьесберегающих образовательных технологий, к которым обращаются педагогические коллективы образовательных учреждений:



- *дидактический подход* – на первый план выступают «уроки здоровья»;

- *организационный подход* – в этом случае организуются и проводятся мероприятия на тему здоровья: «Дни здоровья», конкурсы, соревнования, наглядная агитация и т.п.;

- *проблемный подход* – все усилия направляются на решение какой-то конкретной задачи в области формирования комплексного благополучия подрастающего человека, которое сопряжено с благополучием окружающей социально-природной среды;

- *«физкультурный» подход* – приводит к подмене заботы о комплексном благополучии школьника заботой только о его физическом развитии.

При организации здоровьесберегающего учебно-воспитательного процесса важно обратить внимание на **валеологически целесообразную регламентацию учебного занятия**, которая включает в себя следующие моменты.

*Валеологически целесообразное включение учащихся в учебное занятие:* создание доминанты, завершение которой, как правило, сочетается с положительной эмоцией, чувством глубокого удовлетворения; введение ритуала начала занятия, что подразумевает позитивный настрой на урок, снижение двигательной активности и концентрацию внимания.

*Выбор адекватных возрасту форм и методов ведения занятия*, которые обеспечивают удовлетворение базовых потребностей учащихся: социальные потребности в самосовершенствовании, самоутверждении, самовыражении и самоопределении, а также вспомогательные – в саморегуляции деятельности и творческой активности; потребности

в безопасности, любви и признании, которые всегда и для всех значимы и должны удовлетворяться в ходе образовательной деятельности.

*Привлечение возможно большего числа органов чувств учащихся:* зрение, слух, обоняние, осязание. Необходимо учитывать, что школьники имеют свои индивидуальные доминирующие каналы восприятия: визуальный (чаще), аудиальный (реже), кинестетический.

*Соотношение образной и логической подачи и обработки учебного материала.* На физиологическом уровне это соотносится с доминированием левого и правого полушария головного мозга. Правое полушарие «схватывает» материал целостно, левое же способно к ступенчатому, поэтапному познанию (аналитическая деятельность). Левополушарная стратегия организует материал так, что создается однозначный контекст, понимаемый всеми одинаково, правополушарная – многозначный контекст, не поддающийся исчерпывающему объяснению в традиционной системе общения. В общем же мозг функционирует как единое целое, объединяя оба способа организации контекста как взаимодополняющие компоненты мышления, но при доминировании одного из них.

*Включение в процесс познания эмоционально-чувственной сферы.* Яркость, эмоциональность учебного материала, взволнованность самого преподавателя с огромной силой воздействуют на школьника, его отношение к предмету. Информация, эмоционально окрашенная приобретает личностный смысл. Но при этом необходимо помнить, что высокая эмоциональность вредна на трудных и насыщенных

занятиях математики и полезна при высокой трудности и низкой насыщенности занятий по русскому языку.

Есть еще один важный момент – это учет особенностей высшей нервной деятельности учащихся. Приведем конкретные примеры.

*Особенности обучения учащихся со слабой нервной системой:*

- не ставить ученика в ситуацию неожиданного вопроса, требующего быстрого ответа;
- предоставлять достаточное время на обдумывание и подготовку;
- желательно, чтобы ответы давались в письменной форме;
- давать время для проверки и исправления написанного;
- спрашивать в начале урока и в начале дня;
- не требовать ответов по только что усвоенному материалу;
- формировать уверенность в своих силах, поощрять за старательность;
- осторожно оценивать неудачи;
- в минимальной степени отвлекать от работы;
- учить умению переживать неудачи;
- вовлекать в широкий круг занятий.

*Особенности обучения учащихся с инертной нервной системой:*

- не требовать от них немедленного включения в деятельность;

- помнить, что они не могут активно работать с постоянно меняющимися заданиями;
- не требовать быстрого изменения неудачных формулировок при устных ответах;
- не спрашивать в начале урока;
- избегать ситуаций, когда нужно получить быстрый устный ответ на неожиданный вопрос;
- в момент выполнения заданий не отвлекать;
- не требовать ответов по новому материалу.

## Практикум

(составлен на основе методики З.И. Тюмасевой)

### ЦВЕТОДИАГНОСТИКА

(методика описана в книге Тюмасевой З.И.

«Оздоровление человека природой»)

Из 4 цветов – желтого, красного, синего и зеленого – можно образовать полный цветовой круг. Этот круг является воплощением целостности и гармонии.

Восприятие каждого цвета связано с возникновением определенного чувства.

«Четырехцветный» человек чувствует, думает и действует, опираясь на четыре собственных ощущения. Этими четырьмя ощущениями являются: самоуважение (зеленый); уверенность в своих силах (красный); удовлетворенность (синий); внутренняя свобода (желтый).

*Задание.* Для того чтобы Вы смогли оценить, какими типами цветового поведения обладаете, оцените и отметьте в каждой строчке по пятибалльной системе выраженность у себя указанных качеств.

Подведите итоги. Вы получите 4 суммы в конце каждого столбца таблицы 4.

Таблица 4

#### Качества личности

1	балл	2	балл	3	балл	4	балл
Качества		Качества		Качества		Качества	
верность		вспыльчивость		общительность		спокойствие	
скромность		сексуальность		открытость		старательность	



Окончание таблицы 4

<b>1</b>	<i>балл</i>	<b>2</b>	<i>балл</i>	<b>3</b>	<i>балл</i>	<b>4</b>	<i>балл</i>
<i>Качества</i>		<i>Качества</i>		<i>Качества</i>		<i>Качества</i>	
уступчи- вость		агрессив- ность		разго- ворчи- вость		уравно- вешен- ность	
впечатли- тельность		возбуди- мость		контакт- ность		самолю- бие	
пессимизм		эмоцио- наль- ность		подвиж- ность		целе- устрем- ленность	
осторож- ность		резкость		беззабот- ность		надеж- ность	
замкну- тость		опти- мизм		легко- мыслен- ность		престиж- ность	
религиоз- ность		актив- ность		инициа- тивность		хозяй- ствен- ность	
<b><i>Итого:</i></b>		<b><i>Итого:</i></b>		<b><i>Итого:</i></b>		<b><i>Итого:</i></b>	

Итоги Вашего теста выглядят следующим образом:

<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>	
<b><i>Итого:</i></b>		<b><i>Итого:</i></b>		<b><i>Итого:</i></b>		<b><i>Итого:</i></b>	
синий		красный		желтый		зеленый	

Если между Вашим максимальным и минимальным баллами разница не превышает 5-ти, – в цветовом поведении Вы человек гармоничный. Кроме того, желательно, чтобы цифры, полученные в графе «***Итого***», не выходили за пределы 15–30 баллов. Меньший результат будет говорить о том, что у Вас какой-то тип цветового поведения недостаточен,

и в случаях, где нужно проявить это поведение, Вы можете оказаться не на высоте. Результат, превышающий 30 баллов, свидетельствует о том, что цветовое поведение данного типа развито у Вас слишком сильно и может влиять на Ваше поведение в тех ситуациях, когда нужно проявить совсем другой хромотип. Варианты хромотипов поведения помещены в таблицу 5.

Таблица 5

### Проявления хромотипа поведения

<i>Синий тип поведения</i>	
<b>Ваши цели</b>	успокоение, удовлетворение, гармония, одурманивание
<b>Ваши страхи</b>	страх отчуждения, скуки и одиночества
<b>Проявления поведения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• повышенная чувствительность и впечатлительность, нежность, тактичность, спокойствие, мудрость и пронизательность; робость, стеснительность, кротость; живет в прошлом;</li> <li>• <b>дисбаланс:</b> обидчивость, раздражительность, нетерпимость, агрессивность</li> </ul>
<i>Красный тип поведения</i>	
<b>Ваши цели</b>	покорение, овладение, влияние, жажда успеха
<b>Ваши страхи</b>	страх утомления, истощения
<b>Проявления поведения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• активность, энергичность, стремление к новым знаниям, впечатлениям, ощущениям, переживаниям, сильное желание что-то делать; веселость; нацеленность на себя; живет в настоящем;</li> <li>• <b>дисбаланс:</b> досада, ярость, гнев, агрессия, грубость</li> </ul>
<i>Желтый тип поведения</i>	
<b>Ваши цели</b>	независимость, беззаботность, освобождение от любых ограничений
<b>Ваши страхи</b>	страх перед утратами и заботами



Окончание таблицы 5

<b>Проявления поведения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• раскованность, совершенствование, жажда исследовать, понять, изучить, устремленность в будущее, непрерывное обновление, жажда к перемене мест, контактность, веселая легкомысленность; живет в будущем;</li> <li>• <i>дисбаланс</i>: чрезмерная пылкость, стремление навязать себя партнеру, «повисая» на шее</li> </ul>
<i>Зеленый тип поведения</i>	
<b>Ваши цели</b>	уверенность, ощущение значимости, престиж
<b>Ваши страхи</b>	страх перед препятствиями и принуждением
<b>Проявления поведения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• активность, энергичность, настойчивость, старательность, предприимчивость, трудолюбие, расчетливость, лидерство;</li> <li>• консерватизм, напористость, педантизм, стремление поучать, наставлять, морализирование, трудно поддаются влиянию, пленники своих притязаний; живет в настоящем;</li> <li>• <i>дисбаланс</i>: нерешительность, тревожность, поиски виновного, агрессивность, упрямство</li> </ul>

Болезнь часто является патологической реакцией организма на внешние раздражители, под действием которых нарушается его внутренний гомеостаз. Поэтому большая часть заболеваний тесно связана с поведением человека, и некоторые болезни появляются в основном у лиц с определенным хромотипом поведения.

При нарушении цветовой гармонии и преобладании одного из хромотипов возникает опасность развития патологии, к которой данный тип предрасположен (таблица 6).

**Соотношение хромотипа поведения  
и предрасположенности к болезням**

<b>Хромотип поведения</b>	<b>Болезни хромотипа поведения</b>
СИНИЙ	Депрессия. Кожный зуд, кожные высыпания, похожие на аллергические реакции, и даже такие заболевания, как нейродермит и экзема. Психическая и иногда физическая зависимость от различных лекарств, химических препаратов, алкоголя, некоторых видов пищи
ЗЕЛЕНый	Болезни позвоночника: радикулит, остеохондроз. Заболевания желудочно-кишечного тракта
КРАСНый	Гипертоническая болезнь и инфаркт миокарда
ЖЕЛТый	Болезни дыхательной системы: частые простудные заболевания, бронхиальная астма, астматический бронхит

Научно доказано, что правильное использование цвета – это сила, способная укрепить и исцелить нервную систему и внутренние органы, ускорить процессы деления клеток, в значительной мере повысить иммунитет человека и, что особенно важно, укрепить его дух.

Каждый цвет – это энергия, которая распространяется как волны определенной длины и воспринимается нами через глаза и кожу.

Каждый цвет воздействует на нас сразу на нескольких уровнях и в нескольких направлениях: на физическом уровне, на психологическом, гармонизирует, витаминизирует (дает силы), исцеляет, пробуждает интуицию, способствует развитию духовности.

## АРОМАОЗДОРОВЛЕНИЕ

*(методика описана в книге Тюмасевой З.И., Д.П. Гольневой  
«Целительные силы природы и здоровье человека»)*

Растения – это земные указатели дороги к Счастью и Гармонии, по которой мы идем всю жизнь. Деревья и растения выделяют летучие фитоорганические вещества, воспринимаемые человеком в виде запахов.

О целебных свойствах запахов человек знал еще в древние времена. Влияние запахов можно разделить на 3 группы: стимулирующие нервную систему, успокаивающие ее, нормализующие состояние головного мозга.

### *Правила пользования эфирными маслами*

1. Не наносите неразбавленное масло на кожу и слизистые оболочки.

2. Не используйте эфирные масла в дозировках, превышающих допустимые.

3. Проверьте, нет ли у Вас аллергии на применяемое эфирное масло.

4. Начинайте пользоваться эфирными маслами в минимальных дозировках, возможно, они будут для Вас достаточными.

5. Прием ванн с эфирным маслом первые 2 раза не должен превышать 3–5 минут. Время увеличивайте постепенно.

6. Ингаляции с эфирными маслами не должны быть длительными. Первые 2 сеанса – не более 20 минут.

7. При беременности и эпилепсии применение эфирных масел возможно только под наблюдением врача.

8. Храните эфирные масла плотно закрытыми в темном недоступном для детей месте, при температуре не ниже 0 °С и не выше +30 °С.

Некоторые из эфирных масел обладают более чем одним действием и способны уравнивать или нормализовать как психическую, так и физическую сферу.

Подробнее узнать о действии эфирных масел на состояние здоровья поможет таблица 7. При этом будут использованы следующие сокращения:

- Р - расслабляющее масло,
- С - стимулирующее масло,
- Б - бодрящее масло.

Таблица 7

### Эфирные масла для профилактики состояний здоровья

Эфирные масла	Обозначение	Инфекции глотки	Грипп	Простуда, озноб	Бронхит, пневмония	Нарушения деятельности сердца	Низкое кровяное давление	Высокое кровяное давление	Головная боль	Бессонница	Тревожность	Стресс
Полыни лимонной	СР		+		+							
Мелиссы	Р							+			+	+
Мандарина	РБ		+	+	+			+		+	+	+
Апельсина	Б					+		+			+	
Кориандра	С	+	+	+	+					+		+
Мяты	С				+	+	+					+
Сосны	С		+	+	+							
Розы	Р					+				+	+	

Окончание таблицы 7

Эфирные масла	Обозначение	Инфекции глотки	Грипп	Простуда, озноб	Бронхит, пневмония	Нарушения деятельности сердца	Низкое кровяное давление	Высокое кровяное давление	Головная боль	Бессонница	Тревожность	Стресс
Розмарина	С			+	+			+			+	
Розового дерева	СР	+	+		+		+	+		+	+	+
Мускатного шалфея	СР	+						+		+	+	
Сандала	Р	+			+					+	+	=
Чайного дерева	С	+	+	+	+							
Чабреца	С				+						+	
Базилика	РБ		+	+	+				+		+	
Лавра	Р				+							
Аниса	С		+	+	+	+			+			
Бергамота	РБ	+				+					+	
Кедра	Р				+					+		
Пихты	РС	+	+	+	+							
Корицы	Р		+	+			+					
Гвоздики	С		+		+							+
Кипариса	Р		+							+	+	
Эвкалипта	С	+	+	+	+				+			
Ладана	Р	+		+						+		
Герани	РБ	+		+							+	+
Жасмина	Р										+	
Можжевельника	РБ										+	
Лаванды	РБ	+		+	+	+		+	+	+	+	=
Лимона	С	+		+				+			+	

## ФИТООЗДОРОВЛЕНИЕ

*(методика описана в книге Тюмасевой З.И., Д.П. Гольневой  
«Целительные силы природы и здоровье человека»)*

В нашей стране произрастает более 20000 видов дикорастущих растений, из них 2500 обладают лекарственными свойствами.

Лекарственные растения обладают широким спектром оздоровительного действия, но лучше использовать лекарственные сборы растений.

**Фитооздоровление** – это использование лекарственных растений для профилактики заболеваний.

Многие из лекарственных растений являются адаптогенами, способными повышать защитные функции организма.

### ***Правила фитооздоровления***

1. Фитооздоровление проводится 2 раза в год – осенью и весной. Длительность каждого курса фитооздоровления – 3 недели.

2. Для фитооздоровления используются настои лекарственных растений, богатых витамином С.

3. Настои и отвары употреблять 2–3 раза в день за 20–30 минут до еды по 1/3 стакана (50–80 мл).

4. Фитооздоровление будет более эффективным, если использовать сборы лекарственных растений (2–3 компонента).

5. Фитооздоровление не совместимо с употреблением спиртных напитков.

Ниже приведена таблица 8, представляющая лекарственные растения и сборы, используемые для лечения и профилактики заболеваний.

Таблица 8

**Минимальный перечень лекарственных растений  
и сборов, применяемых в фитотерапии**

Растения  Заболевания	Алтей (корни)	Мать-и-мачеха (лист)	Душица (трава)	Солодка (корень)	Подорожник (лист)	Мята (трава)	Шалфей (трава)	Эвкалипт (лист)	Малина (плоды)	Анис (плоды)	Зверобой (трава)	Толокнянка (плоды)	Василек (цветки)	Можжевельник (плоды)	Валерьяна (корни)	Хмель (шишки)
	<b>Количество частей в лекарственном сборе</b>															
Органов дыхательной системы	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1					
Органов мочеполовой системы				1								3	1	2		
Нервной системы						2					1				2	1
Кожные	1	2														
Сердечно-сосудистые						2										
Желудочно-кишечные						1	2	1			2	1				
Нарушения обмена веществ														1		

Окончание таблицы 8

Растения	Заболевания											
	Ромашка (цветки)	Пустырник (трава)	Чабрец (трава)	Боярышник (цветки, плоды)	Донник (трава)	Хвощ (трава)	Крапива (лист)	Черёда (трава)	Тысячелистник (трава)	Шиповник (плоды)	Брусника (лист)	Берёза (лист и почки)
	<b>Количество частей в лекарственном сборе</b>											
Органов дыхательной системы												1
Органов мочеполовой системы						1					2	1
Нервной системы	1	2	1	1								
Кожные	2				1	1	1	2				1
Сердечно-сосудистые		2		1								
Желудочно-кишечные	1		1							1		
Нарушения обмена веществ							2		3			2



## МУЗЫКООЗДОРОВЛЕНИЕ

*(методика описана в книге Тюмаевой З.И.*

*«Оздоровление человека природой»)*

Использование ритма музыки не только способствует переключению внимания, но и снимает напряжение, сглаживает впечатления, корректирует двигательную активность.

Музыка способна возбудить, успокоить, ободрить, развеселить, воодушевить, вдохновить. Обладая большой силой психологического воздействия, она способна придать нам в любой обстановке покой, движение, легкость, освежить, возбудить то или иное **эмоциональное впечатление**.

О лечебных свойствах музыки люди знали с древних времен. Их использовали Гиппократ, Пифагор, Авиценна. Музыкаоздоровление можно применять в различных аспектах.

### **1. Профилактика**

Профилактику следует проводить 2 раза в неделю (в начале и конце), с продолжительностью сеансов от 30 до 60 минут.

- Сесть в кресла, принять удобную позу, не отвлекаться, думать о хорошем.
- Музыка должна быть сначала медленной, спокойной, лирической, чтобы снять напряжение, затем более оживленной, а в завершении – спокойной и оптимистической.
- После сеанса говорить надо сначала шепотом, постепенно доводя тембр голоса до обычного.

**Музыкальные произведения, оказывающие  
положительное влияние на организм человека**

<b>Воздействие на организм</b>	<b>Музыкальные произведения</b>
1. Уменьшение раздражительности, разочарования, повышение чувства принадлежности к Природе	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бах. Кантата № 2</li> <li>• Бетховен. Лунная соната</li> <li>• Прокофьев. Соната ре минор</li> <li>• Франк. Симфония ре минор</li> </ul>
2. Уменьшение чувства тревоги, неуверенности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Шопен. Мазурка, прелюдии</li> <li>• Штраус. Вальсы</li> <li>• Рубинштейн. Мелодии</li> </ul>
3. Общее успокоение, умиротворение и согласие с жизнью	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бетховен. Шестая симфония ч. 2</li> <li>• Брамс. Колыбельная</li> <li>• Шуберт. Аве Мария</li> <li>• Шопен. Ноктюрн соль минор и др.</li> </ul>
4. Уменьшение головной боли, связанной с эмоциональным перенапряжением	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бетховен. Фиделио</li> <li>• Моцарт. Дон Жуан</li> <li>• Лист. Венгерская рапсодия № 1</li> <li>• Хачатурян. Сюита «Маскарад»</li> <li>• Гершвин. Американец в Париже и т.д.</li> </ul>

## ***2. Сопровождение***

Применение музыкального сопровождения занятий существенно повышает их эффективность.

Слияние формул самовнушения и музыкальных фраз в единое целое является обязательным условием.

Музыка должна звучать очень тихо, находясь как бы за кадром, **не приглушая звучания текста.**

## ***3. Моделирование настроения. Технология настроения***

Здесь очень важен подбор музыки. Не рекомендуется использовать шлягеры или музыкальные новинки.

Используйте классические произведения П.И. Чайковского, С.В. Рахманинова, И.С. Баха, Ф. Шопена, Л. Бетховена, К. Глюка и др.

8-10 сеансов дают положительный эффект, наглядное улучшение психического состояния.

Рекомендуется последовательно прослушивать 2-3 специально подобранных комплекса, состоящих из 3-х произведений, вызывающих в итоге сходную реакцию.

#### **4. Сеанс**

1. Звучит мелодия, которая отвечает Вашему душевному состоянию в данный момент. Например, если мучает меланхолия, навязчивая тревога, страх, то первой ставят для прослушивания грустную мелодию, которая звучит, как голос сострадания и сочувствия.

2. Затем звучит мелодия, которая противостоит действию первой мелодии, как бы нейтрализуя его. Это светлая, воздушная мелодия, вселяющая надежду, дарующая утешение.

3. Третье произведение завершает данный комплекс, звучание должно обладать большой силой эмоционального воздействия, чтобы оно породило настроение, необходимое для оздоровления психического состояния. Это динамическая музыка, вселяющая уверенность в себе, мужество, твердость духа.

#### **5. Музыкальный фон для массажа и релаксации**

Тело расслабляется быстрее, если настраивает на определенный музыкальный мотив. Правильно подобранное музыкальное сопровождение сделает дыхание

глубже, ровнее, а также замедлит ритм сердечных сокращений. Мышцы и кожа резонируют с музыкой. Для этих целей лучше всего подходят звуки природы. Далеко не всегда музыка действует одинаково, надо следить за ритмом дыхания и сердечных сокращений, если начинает напрягаться шея или грудная клетка, надо выключить музыку.

**Задание.** Из предложенного комплекса оздоровительного воздействия музыки на психо-физиологическую природу организма выберите то, что поможет Вам гармонизировать Ваши отношения с окружающим миром.

Составьте алгоритм комплексного оздоровительного музыкального воздействия.

## **МАССАЖ БИОЛОГИЧЕСКИ АКТИВНЫХ ТОЧЕК И РЕФЛЕКСОГЕННЫХ ЗОН**

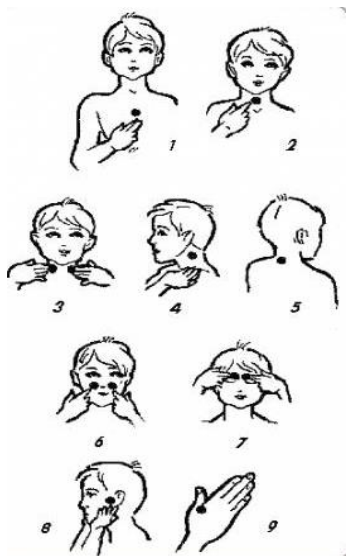
*(методика описана в книге Тюмасевой З.И., Ореховой И.Л.  
«На пути к здоровью»)*

Расположение биологически активных точек на теле человека имеет строгую систему в виде линии, и эта линия с точками ответственна за определенный орган или функциональную систему.

Существует много способов воздействия на биологические активные точки нашего тела.

Один из них – массаж точек или их рефлексогенных зон.

### *Девять биоактивных точечных зон А.А. Уманской*



Точка 1 связана со слизистой оболочкой трахеи, бронхов, а также с костным мозгом. При массаже этой точки уменьшается кашель, улучшается кровотокование.

Точка 2 связана со слизистой оболочкой нижних отделов глотки, гортани, а также с тимусом (вилочковой железой), регулирующим иммунные функции организма. Массаж этой точки повышает сопротивляемость инфекционным болезням.

Точка 3 связана с особыми образованиями, контролирующими химический состав крови и одновременно повышающими защитные свойства слизистой оболочки глотки и гортани.

Точка 4 связана со слизистой оболочкой задней стенки глотки, гортани и верхним шейным симпатическим нервным узлом. Массаж этой точки активизирует кровоснабжение головы, шеи, туловища.

Точка 5 расположена в области VII шейного и I грудного позвонков. Она связана со слизистой оболочкой трахеи, глотки, пищевода, нижним шейным симпатическим нервным узлом. Массаж этой точки нормализует деятельность сосудов, сердца, бронхов, легких.

Точка 6 связана с передней и средней долями гипофиза. Массаж этой точки улучшает кровоснабжение слизистой

оболочки носа, гайморовых полостей, гипофиза. Дыхание через нос становится свободным, насморк проходит.

*Точка 7* связана со слизистой оболочкой решетчатых образований полости носа и лобных пазух, а также с лобными отделами головного мозга. Массаж этой точки улучшает кровообращение слизистой оболочки верхних отделов полости носа, а также области глазного яблока и лобных отделов головного мозга.

Массаж *точки 8* положительно воздействует на орган слуха и вестибулярный аппарат.

Массаж *точки 9* нормализует многие функции организма, так как руки человека через шейные отделы спинного мозга и определенные области коры больших полушарий головного мозга связаны со всеми точками, о которых было рассказано.

### **Комплекс упражнений, который поможет Вам снять напряжение с глаз после интенсивной работы**

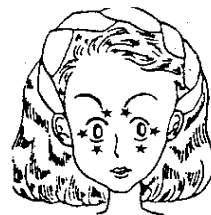


#### ***Упражнение 1***

Закройте глаза, сядьте расслабленно и посидите 1 минуту. Подушечками большого и указательного пальцев надавите на внутренние уголки глаз 6 раз.

#### ***Упражнение 2***

Помассируйте указанные точки подушечками указательного и среднего пальцев по кругу по часовой стрелке.



#### ***Упражнение 3***

Сядьте удобно. Сделайте глубокий вдох.

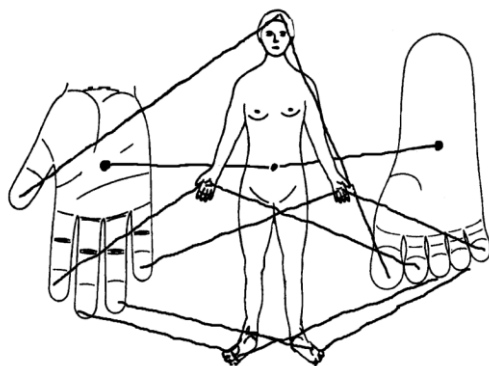
Закройте глаза ладонями и во время выдоха массируйте в направлении к носу и от носа закрытые веки глаз.

Массаж делается подушечками ладоней со стороны мизинца. Сильно не надавливайте, на паузе после выдоха руки не отрывайте, так чтобы свет на глаза не попадал. Задержите дыхание.

Затем, не отрывая ладоней, откройте глаза и только после этого начинайте медленно вдыхать воздух через нос. На выдохе разведите ладони в стороны, не отрывая пальцы рук ото лба. Упражнение выполняется один раз.



На кистях рук стопах ног есть зоны соответствия каждому органу нашего организма, поэтому очень важно в целях профилактики и оздоровления уметь массировать их.



## ГИМНАСТИКА ДЛЯ МОЗГА

*(методика описана в книге Тюмасевой З.И., Ореховой И.Л.  
«На пути к здоровью»)*

Во многом творческие способности мозга зависят от того, насколько хорошо взаимодействуют между собой разные его отделы. Специальная гимнастика для мозга поможет скоординировать их работу.

Выполняй эти упражнения по десять минут в день, и твоя работоспособность резко возрастет, уменьшится утомляемость, улучшится память.

### **«Перекрестные шаги»**

Это может быть обычный шаг, но в такт движению левой ногой нужно коснуться ее правой рукой и, наоборот, при движении правой ногой нужно коснуться ее левой рукой. Это можно делать под музыку и без нее. Упражнение улучшает внимание и координацию движений и синхронизирует работу обоих полушарий мозга. Что это дает на практике? Умение логически просчитать ситуацию и одновременно управлять своими эмоциями.

Перекрестные шаги – это перекрестная ходьба на месте. Когда Вы касаетесь правым локтем левого колена, а затем левым локтем – правого колена, то активируются одновременно обширные зоны обоих полушарий мозга.

Это упражнение помогает нам нормализовать координацию, внимание, помогает почувствовать себя спокойнее, сфокусировать энергию, поскольку восстанавливается баланс левого и правого полушария мозга.

### **«Ленивые восьмерки»**

Делать его нужно медленно, плавно, осознанно описывая движение по большой траектории. Вытяните правую руку вперед и большим пальцем опишите в поле зрения



горизонтально расположенную восьмерку (как знак «бесконечность»). Начните с центра лежащей восьмерки и двигайтесь влево – вверх. Опишите левую часть, перейдите к правой. Закончите на подъеме, снизу подойдя к точке, откуда начинали. Движения должны быть медленными и осознанными. Следите при этом за движением большого пальца только глазами. Прodelайте три раза. Затем то же прodelайте большим пальцем левой руки. После этого сцепите руки в замок: большие пальцы направлены вверх и образуют перекрестие. Сосредоточившись на центре перекрестия, прodelайте движение теперь уже двумя руками (три раза). Это хорошее коррекционное упражнение после работы на компьютере. Оно снимает не только усталость глаз, но и напряжение в мышцах шеи, боль в спине.

**«Вращение шеей»** – для расслабления шеи и плеч.

Расслабим плечи и опустим голову прямо вниз. На выдохе медленно поворачиваем голову вправо, затем влево. В каком-то положении можем почувствовать, как шея побаливает. Это и есть мышечный зажим. В этот момент нужно сделать несколько небольших круговых движений подбородком по часовой стрелке до исчезновения боли. Движения небольшие и неторопливые.

**«Двойной рисунок»**

Возьмите в каждую руку карандаш или ручку. Изобразите на листе бумаги что угодно, двигая обеими руками одновременно:

- навстречу друг другу;
- вверх – вниз, т. е. левой рукой вверх, правой рукой – вниз, и наоборот;
- разводя в разные стороны.

## «Слон»

Согните колени, прижмите голову к правому плечу и вытяните руку вперед (ту, которой пишете). Рисуйте ленивую восьмерку в воздухе, одновременно вытягивайте верхнюю часть туловища и голову вслед за рукой. Смотрите дальше своих пальцев. Теперь, то же самое другой рукой.

### Упражнения, повышающие энергию тела

1. Упражнение **«Кнопки мозга»** выполняется перед чтением, подготовит ваши глаза к напряженной работе.

Сядьте удобно. Для того чтобы выполнить это упражнение, необходимо положить одну руку на пупок, а другой массировать точки под ключицами между ребрами большим и средним пальцами, глубоко дышать. Упражнение приводит в готовность вестибулярный аппарат, который активизирует мозг, подготавливая его к восприятию информации.

Массаж точек помогает включить внимание и легче справиться с напряженной ситуацией. Потом поменяйте руки.

### 2. Упражнение **«Кнопки Земли»**

Сядьте удобно. Прикоснитесь двумя пальцами правой руки к точкам под нижней губой, а левой – к нижней части живота. Вдохните «энергию» глубоко в центр тела. Держите руки на точках, делая глубокий вдох и выдох.

### 3. Упражнение **«Кнопки баланса»**

Сядьте удобно. Надавите пальцами правой руки за правым ухом в углублении у основания черепа, а левую руку положите на пупок. «Вдохните» энергию. Минутой позже надавите в углублении за левым ухом и «вдохните» энергию.

### 4. Упражнение **«Кнопки космоса»**

Прикоснитесь двумя пальцами правой руки к коже над верхней губой, а левую руку положите на копчик. Поймите так в течение минуты, «вдыхая» энергию вверх по позвоночному столбу.

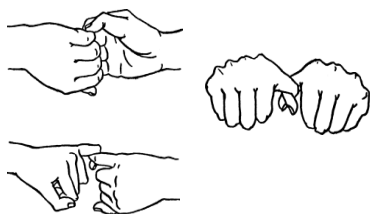
## ДЛЯ ТЕХ, КТО ОЧЕНЬ МНОГО ПРОВОДИТ ВРЕМЕНИ ЗА КОМПЬЮТЕРОМ

### Подготовка рук к работе на компьютере



#### Массаж пальцев

Растереть мизинец левой руки указательным и средним пальцами правой руки. Затем то же самое проделать с указательным пальцем правой руки. Повторить упражнение несколько раз. По аналогии выполнить растирание других пальцев.

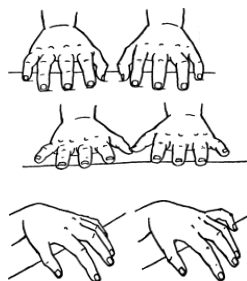


#### Растягивание

Сцепить руки «в замок» и тянуть в разные стороны несколько раз меняя руки местами.

Сцепить большие пальцы и тянуть руки в разные стороны, несколько раз меняя руки местами.

Повторить упражнение, поочередно всеми пальцами рук.



#### Упражнения для кончиков пальцев

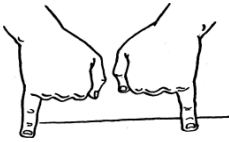
Постукивать по парте подушечками всех десяти пальцев одновременно. Затем держать кисти рук над партой и по очереди слегка ударять каждым пальцем о парту, как будто играть гаммы.



1

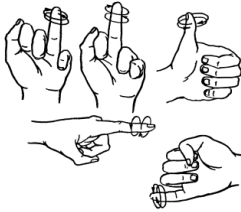
### Упражнения для подушечек пальцев

Поставить на парту подушечки пальцев обеих рук, перенести на руки часть веса, а затем как бы шагать по очереди правой и левой рукой (1). Повторить несколько раз.



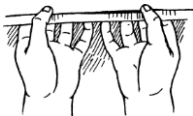
2

Поставить на парту подушечки обоих мизинцев, перенести на руки часть веса, нажимая на парту (2). Аналогично выполняются упражнения с другими пальцами.



### Вращение и покачивание пальцами

Сжать правую руку в кулачок, вытянуть большой палец вверх и вращать им сначала в одну, а потом в другую сторону. Затем, то же самое проделать левой рукой. Поочередно вращать всеми пальцами. Обратит особое внимание на затруднение при работе с безымянным пальцем. Аналогично выполняется покачивание пальцами, при этом кисть должна менять свое положение: вертикальное, горизонтальное и т.п.



### Сжимание края парты кончиками пальцев



Поставить подушечки больших пальцев сверху на парту, а подушечки других пальцев снизу и зажать край парты кончиками пальцев как можно сильнее.

Затем переместить подушечки больших пальцев снизу к парте, а подушечки других пальцев – сверху и снова зажать край парты. Повторить несколько раз.



### Упражнения для запястья

Согнуть правую руку в локте, повернуть ладонью вверх и левой рукой отгибать вниз пальцы правой руки, выгибая правое запястье.

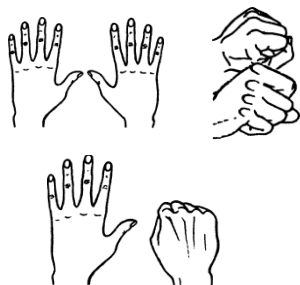
Затем, то же самое сделать левой рукой. Повторить упражнение несколько раз.

Возможны и другие виды упражнений.



### Цепочка

Большой и указательный пальцы левой руки – в кольце. Через него попеременно пропускаются колечки из пальчиков правой руки: большой – указательный, большой – средний и т.д. Это упражнение можно варьировать, меняя положения пальчиков. В этом упражнении участвуют все пальчики.



### Ладонь – кулак

Руки положить на стол, ладони прижать к столу. Одновременно сжать два кулачка (позиция «кулак» – «кулак»). Разжать пальцы одной руки и прижать ее к столу (позиция «рука» – «кулак»). Для усложнения – увеличить темп движения.

### **Упражнения для расслабления глазных мышц**

1. Закрывать глаза, не жмурясь. Вращать глазами яблоками по кругу – влево, вверх, вправо, вниз. 8 раз в одну сторону, 8 раз в другую.

2. Глазами «рисовать» латинскую букву «V»: посмотреть вверх влево, вниз, вверх вправо, вниз (упражнение повторить 8 раз).

3. Сильно зажмуриться, открыть глаза (упражнение повторить 4 раза).

4. Тремя пальцами слегка, не надавливая, помассировать глазные яблоки (глаза закрыты) 10–15 сек. До ощущения тепла.

5. Смотреть прямо перед собой 30 сек. Быстро поморгать, затем столько же смотреть, не мигая. Повторить 3 раза.

## ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ФИЗКУЛЬТМИНУТКА

Сохранению высокой работоспособности на уроке помогает правильная регламентация продолжительности различных видов деятельности, а также рациональное их чередование. Учебные занятия, сочетающие в себе психическую, статическую, динамическую нагрузки на отдельные органы и системы и на весь организм в целом, требуют проведения на уроках физкультминуток для снятия локального утомления и физкультминуток общего воздействия. Упражнения физкультминуток также направлены на укрепление мышц, отвечающих за формирование осанки.

Физкультминутка проводится, как правило, во 2 кризис внимания (22–25 минуты урока).

Охарактеризуем основные упражнения физкультминуток для снятия локального утомления и физкультминутки общего воздействия, а также гимнастика для глаз, рекомендованные гигиеническими требованиями к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях.

### **Физкультминутка для улучшения мозгового кровообращения**

1. И.п. – сидя на стуле.  
1–2 – отвести голову назад и плавно наклонить назад,  
3–4 – голову наклонить вперед, плечи не поднимать.  
Повторить 4 – 6 раз. Темп медленный.
2. И.п. – сидя, руки на поясе.  
1 – поворот головы направо, 2 – И.п.,

3 – поворот головы налево, 4 – И.п.

Повторить 6–8 раз. Темп медленный.

3. И.п. – стоя или сидя, руки на поясе.

1 – махом левую руку занести через правое плечо, голову повернуть налево, 2 – И.п.,

3–4 – то же правой рукой.

Повторить 4–6 раз. Темп медленный.

### **Физкультминутка для снятия утомления с плечевого пояса и рук**

1. И.п. – стоя или сидя, руки на поясе.

1 – правую руку вперед, левую вверх,

2 – переменить положения рук.

Повторить 3–4 раза, затем расслабленно опустить вниз и потрясти кистями, голову наклонить вперед. Темп средний.

2. И.п. – стоя или сидя, кисти тыльной стороной на поясе.

1–2 – свести локти вперед, голову наклонить вперед.

3–4 – локти назад, прогнуться.

Повторить 6–8 раз, затем руки вниз и потрясти расслабленно. Темп медленный.

3. И.п. – сидя, руки вверх.

1 – сжать кисти в кулак, 2 – разжать кисти.

Повторить 6–8 раз, затем руки расслабленно опустить вниз и потрясти кистями. Темп средний.



### **Физкультминутка для снятия утомления с туловища**

1. И.п. – стойка ноги врозь, руки за голову
2. резко повернуть таз направо,
3. резко повернуть таз налево. Во время поворотов плечевой пояс оставить неподвижным.

Повторить 6–8 раз. Темп средний.

2. И.п. – стойка ноги врозь, руки за голову.
- 1–3 – круговые движения тазом в одну сторону,
- 4–6 то же в другую сторону.
- 7–8 – руки вниз и расслабленно потрясти кистями.

Повторить 4–6 раз. Темп средний.

3. И.п. – стойка ноги врозь.

1–2 – наклон вправо, правая рука скользит вдоль ноги вниз, левая, сгибаясь, вдоль тела вверх.

- 3–4 – И.п., 5–8 – то же в другую сторону.

Повторить 6–8 раз. Темп средний.

Физкультминутки общего воздействия комплектуются из упражнений для разных групп мышц с учетом их напряжения в процессе деятельности.

## Литература к главе

1. Казначеев, В.П. Здоровье нации. Просвещение. Образование / В.П. Казначеев. – М. – Кострома, 1996. – С. 23.
2. Тюмасева, З.И. Оздоровление детей России как инновационная педагогическая деятельность (в сфере дошкольного образования) / З.И. Тюмасева, И.Л. Орехова, Е.Г. Кушнина. – Челябинск: Цицеро, 2012. – С. 15 – 34.
3. Тюмасева, З.И. Оздоровление человека природой / З.И. Тюмасева. – Челябинск: ЧГПУ, 2013. – С.131 – 133.
4. Тюмасева, З.И. Целительные силы природы и здоровье человека / З.И. Тюмасева, Д.П. Гольнева. – Челябинск: Изд-во «Взгляд», 2003 – С.92 – 93.
5. Тюмасева, З.И. На пути к здоровью / З.И. Тюмасева, И.Л. Орехова. – Челябинск: ЧГПУ, 2011. – С.53 – 56.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная социализация представляет собой процесс постепенного вхождения в профессиональную педагогическую среду. В этой связи к нему необходимо отнестись как к процессу, выстроенному в соответствии со следующими принципами.

1. *Принцип научности*, предусматривающий организацию деятельности с учетом объективных научных законов и ее анализ с позиций этих законов необходимо учитывать объективные законы формирования и развития профессиональной компетенции и готовности к профессиональной педагогической деятельности, анализировать свои действия с точки зрения ее достижений.

2. *Принцип системности*, означающий логическое построение сначала образовательной вузовской среды, а затем и профессиональной среды процесса становления педагога-профессионала. Принцип выражается в соблюдении ряда правил, в частности: а) ход процесса профессиональной социализации строго планируется, делится на логические или временные этапы, на каждом из которых устанавливается порядок и методика работы; б) на каждом этапе выделяются основные идеи, цели, задачи, методы работы; в) на завершающей стадии каждого этапа анализируются результаты работы, делаются выводы.

3. *Принцип развития и саморазвития* – это принцип ориентации на развитие личности молодого специалиста в процессе профессиональной социализации, его саморазвитие в ходе активной работы над собой, вне чего невозможно продуктивное профессиональное становление специалиста. Развитие и саморазвитие – взаимосвязанные компоненты принципа. Они имеют ряд производных, в том числе: переход воспитания и обучения в самовоспитание и самообучение; переход педагогического управления в самоуправление личности; преемственность и перспективность; новизну и достаточное разнообразие организуемой деятельности студентов.

4. *Принцип оптимальности*, означающий диалектическое единство и оптимальность сочетания целей, задач, форм, приемов и методов активизации деятельности молодых специалистов в процессе их профессиональной социализации.

5. *Принцип управления и самоуправления* предполагает ориентацию, во-первых, на педагогическое управление молодыми специалистами со стороны наставников и, во-вторых, управление молодым учителем собой в процессе профессиональной социализации.

6. *Принцип индивидуализации* предполагает построение профессиональной социализации с учетом способностей и возможностей молодых специалистов: работоспособности, психофизиологических отличий. Учитывается степень повышения сложности деятельности педагога.

7. *Принцип необходимости и достаточности научной информации* рассматривает обеспеченность молодых специалистов оптимальным количеством необходимой информации,

достаточной для соответствия требованиям государства и общества к уровню подготовки педагога.

Критериями эффективности профессиональной социализации молодых педагогов являются:

- *когнитивный критерий*, характеризующий интерес к профессии педагога, открытость для приобретения знаний, умений, опыта педагогической деятельности;

- *коммуникативный критерий*, отражающий особенности взаимодействия с социальным окружением в условиях личной свободы;

- *креативно-деятельностный критерий*, ориентирующий на применение творческого подхода к педагогической деятельности, формирует способность осознанного выбора комплексов методов и технологий;

- *эмоционально-волевой критерий*, отражающий чувства, эмоции, личностные качества и личное отношение будущего педагога к профессиональной социализации;

- *мотивационно-ценностный*, характеризующий готовность к самостоятельному осуществлению профессиональной деятельности, профессиональной социализации.

Комплекс педагогических условий, способных оказать положительное влияние на процесс профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза включает в себя:

- во-первых, реализацию в сложном и достаточно длительном процессе профессиональной социализации молодых педагогов ценностного потенциала образования;

- во-вторых, организацию управления процессом профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза.

*Рабочая программа факультативного курса  
«Новый учитель – новой школе»*

**I. ВЫПИСКА ИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

<b>Индекс</b>	<b>Наименование дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
	Дисциплина «Новый учитель – новой школе» относится к вариативной части профессионального цикла: дисциплинам по выбору студентов (3.3.3)	<b>36</b>

**II. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА**

**2.1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В соответствии с Государственными требованиями (Федеральный компонент) к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки выпускников высшей школы курс «Новой школе – новый учитель» занимает важное место в общей системе подготовки студентов. Он призван способствовать осознанию студентами педагогического университета смысла и назначения педагогической профессии, формированию умений и навыков учителя-профессионала, организатора учебной и воспитательной деятельности.

Теоретической основой дисциплины является идея единства психолого-педагогических знаний, самоактуализации личности, здоровьесбережения, принципы личностно ориентированной педагогики.

**Цель дисциплины:** приобретение и расширение знаний о первичной профессиональной социализации будущих учителей на основе сетевого взаимодействия.

**Задачи дисциплины:**

- 1) содействие готовности будущих учителей к интеграции в профессиональную среду;
- 2) формирование социально-адаптивной компетентности студентов педагогического университета;
- 3) формирование социально-адаптивной компетентности студентов педагогического университета;
- 4) формирование навыков здоровьесбережения как основы профессионального становления;
- 5) формирование профессионально-адаптивной компетентности будущих учителей;
- 6) приобретение навыков сетевого взаимодействия как основы успешной первичной социализации студента.

**Место дисциплины в структуре ООП:**

Дисциплина «Новый учитель – новой школе» относится к вариативной части профессионального цикла: к дисциплинам по выбору студентов (3.3.3).

Для освоения дисциплины «Новый учитель – новой школе» используются знания, умения, виды деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Педагогика», «Психология», «Методика обучения» и др.

## **Требования к результатам освоения дисциплины**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1).

### **В результате изучения дисциплины студент должен: знать:**

- содержание нормативно-правовых документов, образовательных стандартов, необходимых для профессиональной деятельности;

- основные направления и способы профессиональной социализации учителя;

### **уметь:**

- осуществлять рефлексию своей профессиональной деятельности с целью ее совершенствования и повышения квалификации;

- находить способы взаимодействия с субъектами образовательной среды;

### **владеть:**

- различными средствами коммуникации в профессиональной педагогической деятельности;

- способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды образовательного учреждения, региона, области, страны.

Общая трудоемкость дисциплины составляет **2 зачетные единицы**.



## Структура и содержание дисциплины

Курс, семестр	Вид учебных занятий	Зачет. единиц	Трудо-емкость часы	Самостоятельная работа	Форма аттестации
2 семестр	Всего	2	36	36	Зачет
	Лекции		8	6	
	Семинары		12	14	
	Лабораторные занятия		16	16	

Создание развивающего образовательного пространства обеспечивается следующими методами:

- лекция: проблемная, дискуссионная, обзорная.
- практические занятия: семинар-дискуссия, разбор конкретных ситуаций, анализ результатов группового исследования, представление результатов творческих заданий, анализ периодики по отдельной теме, тренинги.
- лабораторные занятия: создание индивидуальных и групповых проектов на основе сетевого взаимодействия; составление презентаций по обсуждаемой проблеме.

### **Самостоятельная работа**

Одной из задач изучения дисциплины является создание условий для организации самостоятельной работы бакалавра педагогического направления, включающей:

- углубленное изучение тем дисциплины с изучением первоисточников, периодической печати и Интернет-ресурсов;
- создание визуальных носителей информации с использованием информационных ресурсов;

- написание рефератов, статей, оформление результатов исследования;
- разработка и создание индивидуальных и групповых проектов на основе сетевого взаимодействия субъектов образовательного процесса.

#### **Типовые задания самостоятельной работы:**

- работа с первоисточниками;
- подготовка докладов;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских задач;
- написание эссе;
- составление словаря научных понятий (гlossария);
- подготовка презентации;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- написание исследовательских работ.

#### **Виды контроля:**

- текущий контроль: проводится с целью реализации обратной связи, организации самостоятельной работы и проверки усвоения модуля дисциплины в форме написания эссе, подготовки докладов, составления схем, конспектов, презентаций;

- рубежный контроль: проводится между модулями с целью определения уровня освоения изученного материала через разработку и защиту проектов или коллективных исследовательских работ, проведения тестирования;

- итоговый контроль: проводится с целью оценки уровня овладения компетенциями в соответствии с ФГОС в форме зачета по дисциплине и представления «портфолио».

## 2.2. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

### **Тема 1. Сущность и значение профессиональной социализации учителя**

Профессиональное образование и рынок труда. Понятие и правовые основы профессиональной социализации учителя. Составляющие модели профессиональной социализации учителя. Этапы и стадии социализации. Особенности адаптации учителя. Направления идентификации. Условия интеграции. Психолого-педагогическое и информационное сопровождение профессиональной социализации. Профессиональная группа, профессиональное сообщество: межличностные отношения.

### **Тема 2. Профессиональная адаптация – важнейший этап профессиональной социализации учителя: понятие, задачи, функции**

Основные положения теории адаптации. Механизмы адаптивного поведения. Процесс социально-психологической адаптации личности учителя к социально-экономическому, политическому и духовному уровню развития общества. Взаимодействие с различными социальными институтами.

### **Тема 3. Направления и условия эффективной адаптации учителя в школе**

Биосоциальная адаптация человека. Основные стрессоры среды обитания. Значимость социальных навыков для успешного вхождения в новую культуру. Факторы эффективной адаптации учителя в школе: индивидуально-личностные (система ценностных ориентаций, мотивация

личности, «жизненные планы», пол, возраст, состояние здоровья); образовательные (институционализация системы профессионального образования, качество профессиональной подготовки); социально-профессиональные (сформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры, востребованность молодых специалистов данного профиля на рынке труда, соответствие профессиональной подготовки молодых специалистов реальной практике, престиж профессии в обществе, условия труда и уровень заработной платы будущего специалиста).

#### **Тема 4. Педагогическая культура как сущностная характеристика профессиональной деятельности и личностного роста педагога**

Понятие педагогической культуры. Компоненты педагогической культуры: педагогическая позиция, культура педагогического мышления, профессионально значимые качества личности, индивидуальный педагогический стиль, педагогическая рефлексия, педагогическая этика, культура самосовершенствования педагога, педагогическое мастерство.

#### **Тема 5. Управление профессиональной карьерой учителя**

Профессионально-психологические профили разных категорий руководителей и содержательно-смысловая структура профессиональной деятельности руководителей. Общие подходы к определению сущности профессиональной карьеры. Психолого-педагогические основы управления карьерой учителя. Виды и особенности управленческого общения. Принятие решения как важнейшая составляющая

управленческой деятельности. Сущность и методы манипулирования. Возможности внутришкольной системы обучения в карьерном развитии педагога. Профессиональные объединения и конкурсы профессионального мастерства.

#### **Тема 6. Здоровьесбережение как фактор эффективной профессиональной социализации**

Основные подходы к представлению феномена здоровья. Кодекс здоровья. Факторы, влияющие на здоровье. Образовательная среда как тип артесистемы. Здоровьесберегающие образовательные технологии: принципы, систематика. Развитие понятия «здоровый и безопасный образ жизни». Организационно-методическая основа создания и деятельности Центра содействия укреплению здоровья в образовательных учреждениях.

#### **Тема 7. Сетевое взаимодействие как фактор эффективной профессиональной социализации и адаптации учителя**

Развитие управленческих подходов в сфере образования. Структура сети: уровень стратегического планирования, координационный и уровень участников сети. Механизмы сетевого взаимодействия: сетевой проект, сетевой конкурс, сетевое обучение и сетевой договор. Возможности сетевого взаимодействия для социализации и адаптации молодых специалистов. Принципы сетевого взаимодействия. Принцип сочетания индивидуального и коллективного.

#### **Тема 8. Показатели эффективности профессиональной социализации учителя**

Проблема оценки эффективности профессиональной социализации. Характеристика личности профессионала.

Гуманистические качества молодого специалиста. Психолого-педагогические качества молодого специалиста. Современные образовательные технологии и инновации в образовании. Показатели профессиональной социализации молодых специалистов: сформированность профессионального призвания; сформированность мотивации на конкретный вид профессиональной деятельности; наличие и развитие профессионально важных качеств; сформированность готовности к профессиональной деятельности; сформированность профессиональной компетентности и профессионального мышления; сформированность профессионального самосознания и профессиональной идентичности и др. Когнитивная социализация, эмоциональная социализация, социализация поведения.

## **2.3. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

### **Основная литература**

1. Вагина, Л.А. Педагогические советы: Актуальные проблемы школы, современные педагогические технологии / Л.А. Вагина, Е.Ю. Дорошенко. – М.: Академия, 2006. – 244 с.
2. Васильева, О.С. Психология здоровья человека / О.С. Васильева, Ф.Р. Филатов. – М.: Изд-кий центр «Академия», 2001. – 352 с.
3. Виленский, М.Я. Технологии профессионального ориентированного обучения в высшей школе: Учебник / М.Я. Виленский.– М.: Педагогическое общество России, 2004, – 192 с.

4. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: учебное пособие / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – М.: Академический проспект, 2003. – 848 с.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академ. проект, Екатеринбург, 2003. – 336 с.
6. Коротаяева, Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии / Е.В. Коротаяева. – М.: Евразия, 2007. – 187 с.
7. Кукушин, В.С. Педагогические технологии: учебное пособие / В.С. Кукушин. – М.: ИКЦ, Март, 2004. – 336 с.
8. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учебное пособие / под ред. Л.К. Гребенкиной, Л.А. Байковой. – М.: Педагогическое общество России, 2001.
9. Щуркова, Н.Е. Педагогические технологии / Н.Е. Щуркова. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 332 с.

#### **Дополнительная литература**

1. Андреева, Д.А. Влияние адаптации студентов на учебную активность / Д.А. Андреева. – Ростов-Дон: Феникс, 1995.
2. Андреева, Д.А. О понятии адаптации. Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе / Д.А. Андреева. // Человек и общество. – Вып. XIII. – М.: Наука, 1973.
3. Андрюхина, А.М. Культура и стиль: педагогические тональности / А.М. Андрюхина. – Екатеринбург, 1995. – 187 с.
4. Асеев, В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации / В.Г. Асеев. – Иркутск, 1986.
5. Ащепков, В.Т. Профессиональная адаптация преподавателей высшей школы: проблемы и перспективы / В.Т. Ащепков. – Ростов-н/Д., 1997. – 144 с.

6. Березин, Ф.Б. Методика многостороннего исследования личности / Ф.Б. Березин, М.П. Мирошников, Р.В. Рожанец. – М.: Просвещение, 1976.
7. Березин, Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л.: Мир, 1988.
8. Венгер, А.Л. Структура психологического синдрома / А.Л. Венгер. // Вопросы психологии – 1995. – № 4. – С. 82–92.
9. Верещагин, В.Ю. Философские проблемы теории адаптации человека / В.Ю. Верещагин. – Владивосток, 1988.
10. Воложин, А.И. Адаптация и компенсация – универсальный биологический механизм приспособления / А.И. Воложин, Ю.К. Субботин. – М.: Просвещение, 1987.
11. Вульффов, Б.З. Педагогика рефлексии / Б.З. Вульффов, В.Н. Харькин. – М.: Эгвес, 1996.
12. Егорова, Л.Г. Методические указания по социальной и профессиональной адаптации студентов в техническом вузе / Л.Г. Егорова. – Казань, 1983. – 48 с.
13. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учебник / И.А. Зимняя. – М.: Логос, 2004. – 384 с.
14. Зотова, О.И. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности / О.И. Зотова, И.К. Кряжева. – М.: Высшая школа, 1979.
15. Калошина, И.П. Психология творческой деятельности: учебник / И.П. Калошина. – М.; ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 431 с.
16. Климов, Е.А. Общая психология: учебник / Е.А. Климов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 511 с.



17. Кузнецов, П.С. Адаптация как функция развития личности / П.С. Кузнецов. – Саратов, 2007. – 76 с.
18. Матушанский, Г.У. Проектирование моделей деятельности, личности и непрерывной профессиональной подготовки преподавателя высшей школы / Г.У. Матушанский. – Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2009. – 112 с.
19. Меерсон, Ф.З. Адаптация, стресс и профилактика / Ф.З. Меерсон. – М.: Просвещение, 1981.
20. Мороз, А.Г. Адаптация молодого учителя / А.Г. Мороз. – Киев, 1990. – 52с.
21. Мудрик, А. В. Социализация и смутное время / А.В. Мудрик. – М., 1991.
22. Никитина, И.Н. К вопросу о понятии социальной адаптации / И.Н. Никитина. // Вопросы теории и методов социологических исследований (по материалам науч.-теорет. конф.). – Вып. 3. – М., 1980.
23. Ольшанский, В.Б. Практическая психология для учителя / В.Б. Ольшанский. – М.: Онега, 2010. – 268 с.
24. Основы педагогического мастерства / под ред. И.А. Зязюна. – М., 1989.
25. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – М., 1960.
26. Сенашенко, В.А. О подготовке педагогических кадров в магистратуре / В.А. Сенашенко. // Высшее образование в России. – 1996. – № 3. – С. 25–33.
27. Спири́н, Л.Ф. Основы педагогического анализа: учебное пособие / Л.Ф. Спири́н, М.А. Степинский, М.Л. Фрумкин. – Ярославль: ЯГПИ им. К.Д. Ушинского, 1985. – 86 с.
28. Тюмасева, З.И. Валеология и образование / З.И. Тюмасева, Б.Ф. Кваша. – СПб.: МАНЭБ, 2002. – 380 с.

29. Тюмасева, З.И. Целительные силы природы и здоровье человека / З.И. Тюмасева, Д.П. Гольнева. – Челябинск: Изд-во «Взгляд», 2003. – 216 с.
30. Тюмасева, З.И. Экология, образовательная среда и модернизация образования / З.И. Тюмасева. – Челябинск: Изд-во ЧППУ, 2006. – 322 с.
31. Ходаков, А.И. Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя / А.И. Ходаков. // Воспитательная деятельность молодого учителя. – Л.: ЛППИ им. А.И. Герцена, 1978. – С. 72–89.
32. Шептенко, П.А. Профессиональная адаптация молодого учителя сельской школы в процессе стажировки: автореф. дис. канд. пед. наук. / П.А. Шептенко. – М., 1999. – 18 с.
33. Яницкий, М.С. Основные психологические механизмы адаптации студентов к учебной деятельности: автореф. дис. канд. пед. наук / М.С. Яницкий. – Иркутск, 1995.

#### **Пособия и методические указания**

1. Бордовская, Н.В. Педагогика: учебник / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб.; Питер, 2003. – 304 с.
2. Крулехт, М.В. Экспертные оценки в образовании / М.В. Крулехт, Н.В. Телбнюк. – М.: Изд. центр Академия, 2002. – 112 с.
3. Кукушин, В.С. Введение в педагогическую деятельность: учебник / В.С. Кукушин. – Ростов н/Д: Изд. «Март», 2002. – 224 с.

### III. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

#### 3.1. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Тема	Кол-во часов			
		лекции	семинары	лаб. занятия	самост. работа
1	Сущность и значение профессиональной социализации учителя	2	2		4
2	Профессиональная адаптация – важнейший этап профессиональной социализации учителя: понятие, задачи, функции		2	2	6
3	Направления и условия эффективной реализации профессиональной адаптации учителя в школе	2	2		4
4	Педагогическая культура как существенная характеристика профессиональной деятельности и личностного роста педагога		2	2	4
5	Управление профессиональной карьерой учителя	2		4	4
6	Здоровьесбережение как фактор эффективной профессиональной социализации			4	4
7	Сетевое взаимодействие как фактор эффективной профессиональной социализации и адаптации учителя		2	4	6
8	Показатели эффективности профессиональной социализации учителя	2	2		4
	<b>Итого</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>36</b>

### 3.2. ПЛАНЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

#### Тема 1. Сущность и значение профессиональной социализации учителя

1. Профессиональное образование и рынок труда.
2. Понятия «социализация», «профессиональная социализация», «профессиональная социализация учителя».
3. Правовые основы профессиональной социализации учителя.
4. Этапы и стадии социализации.
5. Особенности адаптации учителя. Направления профессиональной идентификации. Условия профессиональной интеграции.

#### Вопросы

1. Каковы основные тенденции современного профессионального образования?
2. Назовите основные задачи профессиональной социализации.
3. В чем сущность понятий «социализация», «профессиональная социализация», «профессиональная социализация учителя»?
4. Каковы правовые основы профессиональной социализации учителя.

#### Литература

1. Проблемы и тенденции развития образования в Российской Федерации. Статистический информационно-аналитический сборник. – М., 2004.
2. Ярская-Смирнова, Е.Р. Проблема доступности высшего образования для инвалидов / Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов. // Социс. – 2005. – № 10. – С. 48-55.

3. Меерсон, Ф.З. Адаптация, стресс и профилактика / Ф.З. Меерсон. – М.: Просвещение, 1981.

4. Мудрик, А.В. Социализация и смутное время / А.В. Мудрик. – М., 1991.

5. Никитина, И.Н. К вопросу о понятии социальной адаптации / И.Н. Никитина // Вопросы теории и методов социологических исследований (по материалам науч.-теорет. конф.). – Вып. 3. – М., 1980.

6. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – М., 1960.

### **Тема 3. Направления и условия эффективной адаптации учителя в школе**

1. Биосоциальная адаптация человека.
2. Основные стрессоры среды обитания
3. Факторы профессиональной адаптации.
4. Стратегии преодоления стресса в ходе адаптации.
5. Значимость социальных навыков для успешного вхождения в новую культуру.
6. Факторы эффективной адаптации учителя в школе.

#### **Вопросы**

1. Каковы факторы профессиональной адаптации?
2. Перечислите основные стратегии преодоления стресса в ходе адаптации.
3. Охарактеризуйте значимость социальных навыков для успешного вхождения в новую культуру.
4. Каковы особенности факторов эффективной адаптации учителя в школе?

## Литература

1. Ивахненко, Г.А. Динамика мнений студентов о модернизации высшего образования / Г.А. Ивахненко. // Социс. – 2007. – № 11.
2. Покровский, Н.Е. Побочный продукт глобализации: университеты перед лицом радикальных изменений / Н.Е. Покровский. // ОНС – 2005. – № 4. – С. 148–154.
3. Проблемы и тенденции развития образования в Российской Федерации. Статистический информационно-аналитический сборник. – М., 2004.
4. Ярская-Смирнова, Е.Р. Проблема доступности высшего образования для инвалидов / Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов. // Социс. – 2005. – № 10. – С. 48–55.

## Тема 5. Управление профессиональной карьерой учителя

1. Профессионально-психологические профили разных категорий руководителей.
2. Содержательно-смысловая структура профессиональной деятельности руководителей.
3. Общие подходы к определению сущности профессиональной карьеры.

### Вопросы

1. Охарактеризуйте различные профессионально-психологические профили разных категорий руководителей
2. Какова содержательно-смысловая структура профессиональной деятельности руководителей?
3. В чем особенности различных подходов к определению сущности профессиональной карьеры?

## Литература

1. Сенашенко, В.А. О подготовке педагогических кадров в магистратуре / В.А. Сенашенко. // Высшее образование в России. – 1996. – № 3. – С. 25–33.

2. Ходаков, А.И. Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя / А.И. Ходков. // Воспитательная деятельность молодого учителя. – Л.: ЛГПИ им. А.И. Герцена, 1978. – С. 72–89.

3. Шептенко, П.А. Профессиональная адаптация молодого учителя сельской школы в процессе стажировки: автореф. дис. канд. пед. наук. / П.А. Шептенко. – М., 1999. – 18 с.

4. Яницкий, М.С. Основные психологические механизмы адаптации студентов к учебной деятельности: автореф. дис. канд. пед. наук / М.С. Яницкий. – Иркутск, 1995.

## Тема 8. Показатели эффективности профессиональной социализации учителя

1. Характеристика личности профессионала.
2. Гуманистические качества молодого специалиста.
3. Психолого-педагогические качества молодого специалиста.
4. Современные образовательные технологии и инновации в образовании.

### Вопросы

1. Представьте основные компоненты характеристики личности профессионала.
2. Каковы гуманистические качества молодого специалиста?

3. Опишите психолого-педагогические качества молодого специалиста?

4. Какова роль современных образовательных технологий и инноваций в профессиональной социализации учителя?

5. Охарактеризуйте виды инноваций в современном образовании?

6. Представьте одну из классификаций современных образовательных технологий.

### **Литература**

1. Агапов, В.С. Акмеологическое становление Я-концепции руководителя / В.С. Агапов; ред. А.А. Деркач; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М.: РАГС, 2009. – 208 с.

2. Бордовская, Н.В. Педагогика: учебник / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб. Питер, 2003. – 304 с.

3. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2006. – 399 с.

4. Крулехт, М.В. Экспертные оценки в образовании / М.В. Крулехт, Н.В. Телбнюк. – М.: Изд. центр Академия, 2002. – 112 с.

5. Кукушин В.С. Введение в педагогическую деятельность: учебник / В.С. Кукушин. – Ростов н/Д: Изд. «Март», 2002. – 224 с.



### 3.3. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

#### Тема 1. Сущность и значение профессиональной социализации учителя

1. Составляющие модели профессиональной социализации учителя.
2. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога.
3. Социально-психологические проблемы профессионализации личности.
4. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной социализации.
5. Информационное сопровождение профессиональной социализации.
6. Профессиональная группа: межличностные отношения.

#### Вопросы для повторения и обсуждения

1. Каковы основные составляющие модели профессиональной социализации учителя?
2. В чем сущность понятий «профессиональная компетентность» и «профессионализм педагога»?
3. Каковы отличия профессиональной компетентности и профессионализма педагога?
4. Каковы составляющие психолого-педагогического сопровождения профессиональной социализации.
5. Каковы составляющие и особенности информационного сопровождения профессиональной социализации?
6. Охарактеризуйте межличностные отношения в профессиональной группе?
7. Каковы особенности взаимодействия в профессиональном сообществе?

## **Тема 2. Профессиональная адаптация – важнейший этап профессиональной социализации учителя**

1. Основные положения теории адаптации.
2. Механизмы адаптивного поведения.
3. Процесс социально-психологической адаптации личности учителя к социально-экономическому, политическому и духовному уровню развития общества.
4. Взаимодействие с основными социальными институтами.

### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. В чем сущность основных положений теории адаптации.
2. Охарактеризуйте механизмы адаптивного поведения.
3. Перечислите отличительные особенности социально-психологической адаптации личности учителя к социально-экономическому, политическому и духовному уровню развития общества.

### **Литература**

1. Андреева, Д.А. Влияние адаптации студентов на учебную активность / Д.А. Андреева. – Ростов-Дон: Феникс, 1995.
2. Асеев, В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации / В.Г. Асеев. – Иркутск, 1986.
3. Березин, Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л.: Мир, 1988.
4. Верещагин, В.Ю. Философские проблемы теории адаптации человека / В.Ю. Верещагин. – Владивосток, 1988.
5. Воложин, А.И. Адаптация и компенсация – универсальный биологический механизм приспособления / А.И. Воложин, Ю.К. Субботин. – М.: Просвещение, 1987.

### **Тема 3. Профессиональная адаптация – важнейший этап профессиональной социализации учителя**

1. Сущность понятия «профессиональная адаптация».
2. Задачи профессиональной адаптации.
3. Функции профессиональной адаптации.
4. Структура профессиональной адаптации.
5. Процесс социально-психологической адаптации личности учителя и взаимодействие с различными социальными институтами.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. В чем сущность понятия «профессиональная адаптация»?
2. Каковы задачи профессиональной адаптации.
3. Представьте структуру профессиональной адаптации.
4. Опишите функции профессиональной адаптации.
5. Какова взаимосвязь социально-психологической адаптации личности учителя и взаимодействия с различными социальными институтами?

#### **Литература**

1. Андреева, Д.А. Влияние адаптации студентов на учебную активность / Д.А. Андреева. – Ростов-Дон: Феникс, 1995.
2. Асеев, В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации / В.Г. Асеев. – Иркутск, 1986.
3. Березин, Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л.: Мир, 1988.
4. Верещагин, В.Ю. Философские проблемы теории адаптации человека / В.Ю. Верещагин. – Владивосток, 1988.

5. Воложин, А.И. Адаптация и компенсация – универсальный биологический механизм приспособления / А.И. Воложин, Ю.К. Субботин. – М.: Просвещение, 1987.

### **Тема 3. Направления и условия эффективной адаптации учителя в школе**

1. Индивидуально-личностные факторы эффективной адаптации учителя в школе: система ценностных ориентаций, мотивация личности, «жизненные планы», пол, возраст, состояние здоровья.

2. Образовательные факторы эффективной адаптации учителя в школе: институционализация системы профессионального образования, качество профессиональной подготовки.

3. Социально-профессиональные факторы эффективной адаптации учителя в школе: сформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры, востребованность молодых специалистов данного профиля на рынке труда, соответствие профессиональной подготовки молодых специалистов реальной практике, престиж профессии в обществе, условия труда и уровень заработной платы будущего специалиста.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Каковы факторы профессиональной адаптации?
2. Раскройте содержание индивидуально-личностных факторов эффективной адаптации учителя в школе?
3. Какова роль образовательных факторов для эффективной адаптации учителя в школе?
4. Охарактеризуйте социально-профессиональные факторы эффективной адаптации учителя в школе.

## Литература

1. Ивахненко, Г.А. Динамика мнений студентов о модернизации высшего образования / Г.А. Ивахненко // Социс. – 2007. – № 11.
2. Покровский, Н.Е. Побочный продукт глобализации: университеты перед лицом радикальных изменений / Н.Е. Покровский // ОНС – 2005. – № 4. – С. 148–154.
3. Проблемы и тенденции развития образования в Российской Федерации. Статистический информационно-аналитический сборник. – М., 2004.
4. Ярская-Смирнова, Е.Р. Проблема доступности высшего образования для инвалидов / Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов // Социс. – 2005. – № 10. – С. 48–55.

### **Тема 4. Педагогическая культура как сущностная характеристика профессиональной деятельности и личностного роста педагога**

1. Понятие педагогической культуры. Сущность. Основные функции.
2. Основные компоненты педагогической культуры: педагогическая позиция, культура педагогического мышления, профессионально значимые качества личности, индивидуальный педагогический стиль, педагогическая рефлексия, педагогическая этика, культура самосовершенствования педагога.
3. Уровни функционирования педагогической культуры.
4. Педагогическое мастерство в структуре педагогической культуры.

### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. В чем заключаются гуманистические основы педагогической культуры?
2. Каковы пути создания индивидуального профессионального стиля педагога?
4. Каковы методы реализации и формирования педагогической рефлексии?
5. В чем специфика педагогического мастерства и его личной опосредованности? Пути овладения педагогическим мастерством.
6. Каковы возможности педагогической техники в качестве формы организации педагогического воздействия и взаимодействия?

### **Литература**

1. Андрюхина, А.М. Культура и стиль: педагогические тональности / А.М. Андрюхина. – Екатеринбург, 1995. – 187 с.
2. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учебное пособие / под ред. Л.К. Гребенкиной, Л.А. Байковой. – М.: Педагогическое общество России, 2001.
3. Вульффов Б.З., Харькин В.Н. Педагогика рефлексии. – М.: Эгвес, 1996.
4. Основы педагогического мастерства / под ред. И.А. Зязюна. – М., 1989.

### **Тема 4. Педагогическая культура как сущностная характеристика профессиональной деятельности и личностного роста педагога**

1. Общая профессиональная и базовая культура личности.
2. Слагаемые педагогического мастерства, их характеристика.

4. Программа саморазвития будущего педагога. Методы и средства самовоспитания.

5. Педагогическая техника как инструмент взаимодействия с детьми.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Каково влияние социокультурной и педагогической ситуации на проявление педагогом его педагогической культуры?

2. Каковы психологические механизмы профессионального роста учителя?

3. В чем значение педагогической техники для формирования мастерства педагога?

4. Каково соотношение понятий «педагогическое мастерство» и «педагогическая компетентность»?

#### **Литература**

1. Андрюхина, А.М. Культура и стиль: педагогические тональности / А.М. Андрюхина. – Екатеринбург, 1995. – 187 с.

2. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учебное пособие / под ред. Л.К. Гребенкиной, Л.А. Байковой. – М.: Педагогическое общество России, 2001.

3. Вульф В.З. Педагогика рефлексии / В.З. Вульф, В.Н. Харькин. – М.: Эгвес, 1996.

4. Основы педагогического мастерства / под ред. И.А. Зязюна. – М., 1989.

#### **Тема 5. Управление профессиональной карьерой учителя**

1. Возможности послевузовского образования и профессиональная карьера учителя.

2. Возможности внутришкольной системы обучения в карьерном развитии педагога.

3. Профессиональные объединения и конкурсы профессионального мастерства.

### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Охарактеризуйте возможности послевузовского образования для профессиональной карьеры учителя.

2. Какова роль внутришкольной системы обучения в карьерном развитии педагога?

3. Представьте различные виды профессиональных объединений.

4. Охарактеризуйте возможности конкурсов профессионального мастерства для профессиональной карьеры учителя.

### **Литература**

1. Сенашенко, В.А. О подготовке педагогических кадров в магистратуре // Высшее образование в России. – 1996. – № 3. – С. 25–33.

2. Ходаков, А.И. Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя / А.И. Ходаков. // Воспитательная деятельность молодого учителя. – Л.: ЛГПИ им. А.И. Герцена, 1978. – С. 72–89.

3. Шептенко, П.А. Профессиональная адаптация молодого учителя сельской школы в процессе стажировки: автореф. дис. канд. пед. наук. / П.А. Шептенко. – М., 1999. – 18 с.

4. Яницкий, М.С. Основные психологические механизмы адаптации студентов к учебной деятельности: автореф. дис. канд. пед. наук / М.С. Яницкий. – Иркутск, 1995.



## **Тема 5. Управление профессиональной карьерой учителя**

1. Психолого-педагогические основы управления карьерой учителя.
2. Виды и особенности управленческого общения.
3. Принятие решения как важнейшая составляющая управленческой деятельности.
4. Сущность и методы манипулирования.

### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Что такое установка личности?
2. Охарактеризуйте средства психологического влияния.
3. Каковы возможности и ограничения воздействия на других людей?
4. Представьте алгоритм принятия управленческого решения.
5. В чем особенности различных средств манипулирования?

### **Литература**

1. Сенашенко, В.А. О подготовке педагогических кадров в магистратуре / В.А. Сенашенко. // Высшее образование в России. – 1996. - № 3. С. 25 – 33.
2. Ходаков, А.И. Проблемы профессиональной адаптации молодого учителя / А.И. Ходаков. // Воспитательная деятельность молодого учителя. – Л.: ЛГПИ им. А.И. Герцена, 1978. – С. 72 – 89.
3. Шептенко, П.А. Профессиональная адаптация молодого учителя сельской школы в процессе стажировки: автореф. дис. канд. пед. наук. / П.А. Шептенко. – М., 1999. – 18 с.

4. Яницкий, М.С. Основные психологические механизмы адаптации студентов к учебной деятельности: автореф. дис. канд. пед. наук / М.С. Яницкий. – Иркутск, 1995.

## **Тема 6. Здоровьесбережение как фактор эффективной профессиональной социализации**

1. Основные подходы к представлению феномена здоровья.

2. Факторы, влияющие на здоровье человека.

3. Здоровьесберегающие образовательные технологии: принципы, систематика.

4. Центр содействия укреплению здоровья как фактор социализации субъектов образования.

### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Почему здоровье может рассматриваться как социальный феномен?

2. Изложите основные методологические подходы к социологическому изучению здоровья.

3. Как влияют на здоровье образование, материальное положение, должностная позиция.

4. Как влияют на духовное здоровье ребенка современные тенденции в развитии жизнеобеспечивающей подсистемы культуры?

5. Докажите целесообразность формирования здоровьесберегающей образовательной среды в образовательных учреждениях.

6. Прокомментируйте цепочку: экологическое образование → эколого-валеологическое → здоровьесберегающее → здоровьеразвивающее.

## Литература

1. Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2003. – 607 с.
2. Тюмасева, З.И. Валеология и образование / З.И. Тюмасева, Б.Ф. Кваша. – СПб.: МАНЭБ, 2002. – 380 с.
3. Тюмасева, З.И. Целительные силы природы и здоровье человека / З.И. Тюмасева, Д.П. Гольнева. – Челябинск: Изд-во «Взгляд», 2003. – 216 с.
4. Смирнов, Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в работе учителя школы / Н.К. Смирнов. – М.: АРКТИ, 2003. – 272 с.

### **Тема 6. Здоровьесбережение как фактор эффективной профессиональной социализации**

1. Оздоровительные технологии в образовании.
2. Образовательная среда и здоровьесберегающее образование.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Охарактеризуйте структуру и функции образовательной среды.
2. Охарактеризуйте факторы, влияющие на здоровье субъектов образования.
3. Изучите систематику здоровьесберегающих образовательных технологий.
4. Изучите основные условия создания здоровьесберегающей образовательной среды.
5. Охарактеризуйте деятельность как важнейший компонент культуры здоровья.

## Литература

1. Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2003. – 607 с.
2. Тюмасева, З.И. Валеология и образование / З.И. Тюмасева, Б.Ф. Кваша. – СПб.: МАНЭБ, 2002. – 380 с.
3. Тюмасева, З.И. Целительные силы природы и здоровье человека / З.И. Тюмасева, Д.П. Гольнева. – Челябинск: Изд-во «Взгляд», 2003. – 216 с.
4. Смирнов, Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в работе учителя школы / Н.К. Смирнов. – М.: АРКТИ, 2003. – 272 с.

### **Тема 7. Сетевое взаимодействие как фактор эффективной профессиональной социализации и адаптации учителя**

1. Возможности сетевого взаимодействия для социализации и адаптации молодых специалистов.
2. Принципы сетевого взаимодействия.
3. Принцип сочетания индивидуального и коллективного.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Раскройте механизмы сетевого взаимодействия.
2. Каковы возможности сетевого взаимодействия для социализации и адаптации молодых специалистов?
3. В чем сущность принципов сетевого взаимодействия?
4. В чем сущность принципа сочетания индивидуального и коллективного.

## Литература

1. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: учебное пособие / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – М.: Академический проспект, 2003. – 848 с.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академ. проект; Екатеринбург 2003. – 336 с.
3. Коротаева, Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии / Е.В. Коротаева. – М.: Евразия, 2007. – 187 с.
4. Рамендик, Д.М. Управленческая психология / Д.М. Рамендик. – М.: Форум: Инфра-М, 2010. – 254 с.

### **Тема 7. Сетевое взаимодействие как фактор эффективной профессиональной социализации и адаптации учителя**

1. Развитие управленческих подходов в сфере образования.
2. Структура сети: уровень стратегического планирования, координационный уровень и уровень участников сети.
3. Механизмы сетевого взаимодействия.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Охарактеризуйте особенности развития управленческих подходов в сфере образования.
2. Какова структура сети?
3. Что представляет собой уровень стратегического планирования?
4. Каковы особенности координационного уровня и уровня участников сети?
5. Раскройте механизмы сетевого взаимодействия.

## Литература

1. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: учебное пособие / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – М.: Академический проспект, 2003. – 848 с.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академ. проект; Екатеринбург, 2003. – 336 с.
3. Коротаева, Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии / Е.В. Коротаева. – М.: Евразия, 2007. – 187 с.
4. Рамендик, Д.М. Управленческая психология / Д.М. Рамендик. – М.: Форум: Инфра-М, 2010. – 254 с.

### **Тема 7. Сетевое взаимодействие как фактор эффективной профессиональной социализации и адаптации учителя**

1. Уровни сетевого взаимодействия.
2. Особенности организации сетевого проекта, сетевого конкурса.
3. Условия и особенности сетевого обучения и сетевого договора.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Каковы особенности организации сетевого проекта?
2. Каковы особенности организации сетевого конкурса?
3. Что такое сетевое обучение?
4. Как реализуется сетевой договор?

## Литература

1. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: учебное пособие / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – М.: Академический проспект, 2003. – 848 с.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академ. проект; Екатеринбург, 2003. – 336 с.
3. Коротаева, Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии / Е.В. Коротаева. – М.: Евразия, 2007. – 187 с.
4. Рамендик, Д.М. Управленческая психология / Д.М. Рамендик. – М.: Форум: Инфра-М, 2010. – 254 с.

### **Тема 8. Показатели эффективности профессиональной социализации учителя**

Показатели профессиональной социализации молодых специалистов: сформированность профессионального призвания; сформированность мотивации выбора конкретного вида профессиональной деятельности; наличие и развитие профессионально важных качеств; сформированность готовности к профессиональной деятельности; сформированность профессиональной компетентности и профессионального мышления; сформированность профессионального самосознания и профессиональной идентичности и др. Когнитивная социализация, эмоциональная социализация, социализация поведения.

#### **Вопросы для повторения и обсуждения**

1. Представьте основные показатели профессиональной социализации молодых специалистов.
2. Какова структура готовности к профессиональной деятельности?

3. Какова роль мотивации выбора конкретного вида профессиональной деятельности?
4. Опишите профессионально важные качества молодого специалиста?
5. Что такое когнитивная социализация, эмоциональная социализация, социализация поведения?
6. Охарактеризуйте показатели сформированности профессиональной компетентности и профессионального мышления.

### **Литература**

1. Агапов, В.С. Акмеологическое становление Я-концепции руководителя / В.С. Агапов; ред. А.А Деркач; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ – М.: РАГС, 2009. – 208 с.
2. Бордовская Н.В. Педагогика: учебник / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб.: Питер, 2003. – 304 с.
3. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами /Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2006. – 399 с.
4. Крулехт, М.В. Экспертные оценки в образовании / М.В. Крулехт, Н.В. Телбнюк. – М.: Изд-во центр Академия, 2002. – 112 с.
5. Кукушин, В.С. Введение в педагогическую деятельность: учебник / В.С. Кукушин. – Ростов н/Д: Изд-во «Март», 2002. – 224 с.



### 3.4. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

№	Темы для самостоятельной работы	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы работы	Метод. обеспечение	Форма отчетности
1	Психологическое содержание управленческой деятельности	<p>1. Деятельностный подход, анализирующий индивидуальную управленческую деятельность (А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов).</p> <p>2. Анализ личности руководителя (Б.М. Теплов).</p> <p>3. Анализ взаимоотношений руководитель – подчиненный (К. Левин), руководитель – организация в целом (А.И. Китов)</p>	4	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект
2	Сопровождение профессиональной социализации	<p>1. Социально-психологическое сопровождение профессиональной социализации.</p> <p>2. Информационное сопровождение профессиональной социализации</p>	6	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект
3	Классификация адаптации	<p>1. Адаптация в эволюционном учении.</p> <p>2. Адаптация и саморегуляция.</p> <p>3. Измерение адаптированности</p>	4	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект

№	Темы для самостоятельной работы	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы работы	Метод. обеспечение	Форма отчетности
4	Адаптация и стресс	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие науки о стрессе.</li> <li>2. Ситуативные дистрессы: одиночества и семейных взаимоотношений.</li> <li>3. Психологическая защита.</li> <li>4. Эмоции и их влияние на здоровье субъектов образования</li> </ol>	4	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект
5	Управление профессиональной карьерой	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Карьера и характер.</li> <li>2. Влияние характера на карьеру.</li> <li>3. Основные этапы карьерного роста</li> </ol>	4	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект
6	Здоровье-сберегающие технологии в образовательных учреждениях	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы здоровья и здоровый образ жизни.</li> <li>2. Здоровье человека и здоровье окружающей среды.</li> <li>3. Образ жизни и культура питания.</li> <li>4. Культура движения и психофизическая тренировка.</li> <li>5. Воздушно-тепловой режим, освещенность и мебель.</li> <li>6. Режим дня и организация учебно-воспитательного процесса</li> </ol>	4	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект

№	Темы для самостоятельной работы	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы работы	Метод. обеспечение	Форма отчетности
7	Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия	<p>1. Эффективность открытой позиции в конфликте и психологические препятствия для нее.</p> <p>2. Представление участников о конфликте и необходимость их сближения.</p> <p>3. Деструктивные последствия эгоцентричных представлений о конфликте</p>	6	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект
8	Управление конфликтом	Эффективность различных способов управления конфликтами: избегание, противодействие, компромисс, приспособление и др.	4	Аналитическое чтение	См. по списку основной литературы	Конспект

## IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

### 4.1 ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности.
3. Профессиограмма учителя.
4. Психологические аспекты профессиональной карьеры учителя.
5. Составляющие модели профессиональной социализации учителя.
6. Профессиональная группа, профессиональное сообщество: межличностные отношения.
7. Основные положения теории адаптации.
8. Механизмы адаптивного поведения.
9. Стратегии преодоления стресса в ходе адаптации.
10. Психолого-педагогические основы управления карьерой учителя.
11. Структура и уровни управления здоровьесберегающей деятельностью в школе.
12. Условия создания и развития системы здоровьесберегающей деятельности общеобразовательного учреждения.
13. Механизмы сетевого взаимодействия.
14. Характеристика личности профессионала.
15. Показатели профессиональной социализации молодых специалистов.

16. Когнитивная социализация.
17. Эмоциональная социализация.
18. Социализация поведения.
19. Духовно-нравственная культура педагога.
20. Общее и отличительное в театральном и педагогическом искусстве.
21. Пути овладения педагогическим авторитетом.
22. Методы и средства самовоспитания педагога.
23. Творчество как условие эффективной профессиональной деятельности.

#### **4.2. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Контрольная работа является одной из форм зачета по данному курсу. Она должна быть посвящена углубленному анализу социальных проблем современного общества.

Цель методических указаний – содействие студентам в их самостоятельной работе, особенно, в процессе изучения специальной литературы. При подготовке контрольной работы прорабатывается несколько источников по теме: монографии, статьи, словари, учебная литература.

При написании контрольной работы часто приводятся цитаты – дословные выдержки из текста статьи. Цитаты сопровождаются ссылками на источник, оформляются в тексте квадратными скобками, в которых первое число означает порядковый номер данного источника в общем списке использованной литературы, а второе – номер страницы, откуда цитируется текст.

Контрольная работа должна состоять из трех частей: введения, основной части и заключения. Введение всегда начинается на третьей странице (после титульного листа и содержания) и должно освещать следующие вопросы:

- 1) актуальность и дискуссионность избранной проблемы;
- 2) постановку проблемы, представленной в основной части контрольной работы;
- 3) краткий обзор состояния проблемы на основе анализа психолого-педагогической литературы;
- 4) формулировку темы контрольной работы;
- 5) определение цели и задач данной работы;
- 6) глоссарий основных понятий и терминов, используемых в тексте.

Содержание основной части контрольной работы должно составлять не менее 15 – 20 страниц печатного или 25 – 30 страниц рукописного текста, не считая титульного листа, страницы с «содержанием», списка использованной литературы, а также страниц с введением и заключением.

Основная часть может подразделяться на теоретическую и практическую. В теоретической части излагаются и анализируются наиболее общие положения, касающиеся данной темы; в практической части рассматривается конкретный текстовый или эмпирический материал.

В основной части контрольной работы излагается предмет, которому посвящена тема работы. Она должна быть построена связно, делиться на определенные смысловые части, в которых последовательно раскрываются вопросы, касающиеся предмета исследования, его свойств,

функций и видов. Эти части должны иметь названия, зафиксированные в «содержании» с отметкой соответствующей страницы, на которой начинается данная часть материала.

В содержание работы обязательно входят и собственные мысли студента по анализу данной проблемы на текущий момент в литературе и практике.

В начале основной части (первой части) должен быть представлен подробный анализ сущностных определений, относящихся к предмету работы, их свойств, видов. Могут быть приведены примеры.

Во второй части необходимо проследить роль и значение данного феномена или явления. Здесь также могут быть уместны примеры и иллюстративный материал.

В заключении работы приводится:

1. обобщение информации, изложенной в первой части;
2. рекомендации по дальнейшему развитию изучаемой проблемы.

В конце контрольной работы помещается в алфавитном порядке список использованной литературы.

### 4.3. ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие и правовые основы профессиональной социализации учителя.
2. Составляющие модели профессиональной социализации учителя.
3. Этапы и стадии социализации.
4. Психолого-педагогическое и информационное сопровождение профессиональной социализации.

5. Адаптация человека к социальной среде.
6. Механизмы адаптивного поведения.
7. Факторы профессиональной адаптации.
8. Факторы эффективной адаптации учителя в школе.
9. Психолого-педагогические основы управления карьерой учителя.
10. Возможности внутришкольной системы обучения в карьерном развитии педагога.
11. Педагогическая культура как сущностная характеристика профессиональной деятельности преподавателя.
12. Роль и место педагогического мастерства в структуре педагогической культуры.
13. Современные научные представления о здоровье человека.
14. Здоровьесберегающие образовательные технологии: принципы, систематика.
15. Основные подходы к изучению здоровья и кодекс здоровья.
16. Развитие управленческих подходов в сфере образования.
17. Механизмы сетевого взаимодействия: сетевой проект, сетевой конкурс, сетевое обучение и сетевой договор.
18. Возможности сетевого взаимодействия для социализации и адаптации молодых специалистов.
19. Характеристика личности профессионала.
20. Современные образовательные технологии и инновации в образовании.
21. Показатели профессиональной социализации молодых специалистов.



#### 4.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Сдача зачета проводится в двух формах: по результатам работы студента на лекционных и семинарских занятиях и по предлагаемым вопросам. Студентам, которые были активны и инициативны на всех занятиях курса (лекционных и семинарских), регулярно и правильно выполняли задания для самостоятельной работы, зачет выставляется без сдачи по вопросам. Остальные студенты сдают зачет по вопросам или по итогам выполнения контрольной работы.

«**Зачтено**» выставляется, если студент знает основные понятия курса, имеет сформированные представления о теоретико-методологических основах профессиональной социализации будущего учителя.

«**Не зачтено**» выставляется, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажает их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических ситуаций; полностью не знает, не понимает учебный материал или отказывается отвечать.

*Учебное издание*

НОВЫЙ УЧИТЕЛЬ – НОВОЙ ШКОЛЕ:  
КУРС НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ СОЦИАЛИЗАЦИЮ

Учебное пособие

ISBN 978-5-85716-987-2

Работа рекомендована РИСом ЧГПУ  
Протокол № 6 от 2013 г.

Ответственный за выпуск И.А. Кондратьева  
Редактор О.В. Боярская  
Компьютерная верстка А.А. Петрова

Издательство ЧГПУ  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69

Подписано в печать 30.06.2013  
Объем 7,2 уч.-изд. л.                      Формат 60 x 84/16  
Бумага офсетная                          Тираж 100 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета  
в типографии ЧГПУ  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69