

6. Тишкова С. А. Обучение учащихся обобщенному методу построения физической модели ситуации при изучении школьного курса физики : автореф. ... канд. пед. наук / С. А. Тишкова. – Астрахань, 2006. – 16 с.

References

1. Analiticheskij otchet «Rezultaty edinogo gosudarstvennogo jekzamena 2011 goda». Analiticheskij otchet. – Rezhim dostupa: <http://www.fipi.ru, svobodnyj>. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
2. Anofrikova S. V., Stefanova G. P. Primenenie zadach v processe obuchenija fizike. – M. : Prometej, 1991. – 176 s.
3. Ismuhambetova A. S., Stefanova G. P. Metodika formirovanija u uchashhihsja jenergeticheskogo metoda opisanija fizicheskikh javlenij raznoj prirody // Nauka i shkola. – 2011. – № 6. – S. 82–85.
4. Ismuhambetova A. S., Stefanova G. P. Model' uchebnogo processa, napravlenogo na formirovanie u uchashhihsja «jenergeticheskogo» metoda reshenija fizicheskikh zadach // Prikaspijskij zhurnal: upravlenie i vysokie tehnologii. – 2011. – № 3 (15). – S. 97–102.
5. Krutova I. A. Obuchenie uchashhihsja srednih obshheobrazovatel'nyh uchrezhdenij jempiricheskim metodam poznaniya fizicheskikh javlenij : avtoref. ... d-ra ped. nauk. – Astrahan', 2007. – 40 s.
6. Tishkova S. A. Obuchenie uchashhihsja obobshhennomu методу построения физической модели ситуации при изучении школьного курса физики : автореф. ... канд. пед. наук. – Астрахань, 2006. – 16 с.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛАЕНСА СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Майсак Надежда Васильевна, кандидат психологических наук, доцент, Астраханский государственный университет, 410056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: n-maisak@mail.ru.

Рябичкина Галина Владимировна, доктор филологических наук, профессор, директор Института непрерывного образования, Астраханский государственный университет, 410056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: ryabichkinagv@yandex.ru.

В статье обсуждается проблема отклонений специалистов от профессиональной нормы и гармоничного стиля профессиональной деятельности; рассматриваются пути минимизации риска девиаций в профессии и возможность формирования комплаенса специалистов социономических профессий в системе послевузовского образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Ключевые слова: отклонение от профессиональной нормы, девиации в профессии, формирование комплаенса, послевузовское образование

SPECIALISTS' COMPLIANCE FORMATION IN THE SYSTEM OF POSTGRADUATE EDUCATION

Maysak Nadezhda V., candidate of psychological sciences, associate professor, Astrakhan State University, 410056, Russia, Astrakhan, Tatischev St., 20a, e-mail: n-maisak@mail.ru.

Rjabichkina Galina V., Doctor of Philology, professor, director of Institute of continuous education, Astrakhan State University, 410056, Russia, Astrakhan, Tatischev St., 20a, e-mail: ryabichkinagv@yandex.ru.

The article deals with the possibility of risk minimizing of various specialists' deviations from the professional standards and harmonious style of professional activity. Authors suggest the ways of specialists' compliance formation of socio-economic professions in the system of postgraduate education, training and retraining.

Keywords: professional standards' deviation, deviation in the profession, compliance forming, postgraduate education

В Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы наряду с обоснованием приоритетных задач социально-экономического развития Российской Федерации отмечается возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития страны, подчеркивается важность преодоления имеющихся негативных тенденций в его развитии, обращается внимание на то, что дополнительное образование взрослых, являясь важной составляющей непрерывного образования российских граждан, призвано оперативно и эффективно реагировать на новые требования отечественной и мировой экономики. Таким образом, возрастающие запросы общества к дополнительному образованию должны способствовать развитию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, ведь качество образования является важнейшим фактором увеличения валового внутреннего продукта и улучшения благосостояния граждан России в целом.

Современное научное сообщество обращает внимание на актуальность проблемы развития человеческого капитала через образование в течение всей жизни (Life-long Learning), на принципы непрерывного образования во всех странах мира (научиться познавать, делать, научиться совместной жизни и качественно жить), на определенные Советом Европы пять базовых компетенций, необходимых сегодня выпускникам и специалистам, – социально-политическая, коммуникативная, касающаяся жизни в поликультурном пространстве и в информационном обществе, а также реализующая способность и желание учиться всю жизнь. Однако в условиях интеграции отечественного и зарубежного образования отсутствует систематическая работа по подготовке основных субъектов образовательной деятельности к предстоящим нововведениям, что актуализирует проблемы, связанные с обеспечением качества вузовского и послевузовского образования, а также степени готовности руководителей, преподавателей, учителей и других специалистов к усвоению нового содержания с использованием инновационных методов обучения и научения в период переподготовки и после него.

Если в современном обществе, требующем от человека гибкости и мобильности, специалист не находит новых перспектив профессионального роста, то наступает профессиональная стагнация, которая считается непродуктивным качеством и деструктивным явлением, поскольку при достаточно высоком уровне компетентности профессиональная деятельность реализуется способами, ставшими неэффективными [3]. Проявляется стагнация в снижении мотивация к дальнейшему систематическому повышению квалификации, переподготовке и самообразованию. Она препятствует рациональному планированию и выполнению деятельности, затрудняет адекватность ее оценки и контроля, а также эффективность совершаемых действий в кризисных условиях. Она связана с отсутствием динамизма, застоем и консерватизмом, с затруднениями в развитии, утратой способности к изменениям, «летаргией», регрессией, «вырождением» профессионализма, с противодействием внедрению инноваций.

Следовательно, стагнация не является ожидаемой и одобряемой социумом профессиональной нормой. С нашей точки зрения, для минимизации различного рода отклонений от профессиональной нормы программы обучения и переподготовки специалистов должны обязательно предусматривать рассмотрение вопросов профессиональной нормы и девиации, а также формирование комплаенса специалистов.

Профессиональная норма выступает системой типичных требований и предписаний, складывающихся в механизм регуляции поведения типичного представителя определенной профессии. Она закреплена в профессионально-этических кодексах,

служебных инструкциях, профиограммах, в Федеральном государственном образовательном стандарте как ЗУНы и компетенции, которыми должны овладеть будущие специалисты. Профессия предъявляет требования к реализации такой модели поведения и системы предписаний, которые должен усвоить индивид, чтобы его признали типичным представителем этой профессии.

З.С. Акбиева и Л.Б. Шнейдер отмечают, что нормативное поведение специалиста – это профессионально-релевантное поведение, представляющее собой функциональную, коммуникативную и личностную адаптивно-преобразовательную активность в пространстве профессиональных действий, позволяющих человеку чувствовать себя создателем и занимать значимое место в профессиональном сообществе [1].

Девиации в профессиональной сфере могут включать следующие проявления: ненадлежащее выполнение или невыполнение должностных обязанностей; нарушение служебной этики; персональная или коллективная безответственность; деструктивные коммуникации; действия асоциальной направленности, аморальное, антисоциальное и криминальное поведение; аддиктивное и другие клинические формы девиантного поведения; девиантные поведенческие стереотипы на основе неосознаваемых установок; проявление профессионально нежелательных качеств (лени, апатии, агрессии, догматизма, авторитаризма, ригидности, деперсонализации и прочих), признаков выгорания, других личностно-профессиональных деформаций и деструкций; девиативный дискурс, включающий не только проявления стиля мышления и речи, но и невербальные послы личности – неприемлемые мимику и жесты, позу и походку, особенности имиджа и стиля одежды, а также нарушение стиля профессиональной деятельности в целом [6]. Особого внимания должны заслуживать творческие проявления как положительно направленные девиации, которое трудно вместить в «прокрустово ложе» социальных норм.

Все выделенные выше аспекты должны стать мишенями для специально организованной и целенаправленной работы со специалистами, особенно если это касается представителей социально-значимых профессий социономического типа («человек – человек»), связанных с интенсивным общением и взаимодействием с другими людьми, с выполнением разнообразных видов профессиональной деятельности: преподавательской, научно-методической, социально-психологической, воспитательно-профилактической, культурно-просветительской. Такого рода работа должна проводиться в процессе повышения квалификации и переподготовки специалиста в стенах учреждений, где для этого существуют специально организованные условия.

Особо отметим, что без финансовой поддержки проектов по обучению и повышению квалификации специалистов, а также достойной зарплаты в социально значимых профессиях (например, менеджер, учитель, врач) трудно достичь гратификации – удовлетворенности трудом в соответствии с физическими, интеллектуальными и эмоциональными затратами. Как отмечают Дж. Гринберг и Р. Бейрон, неудовлетворенность оценкой труда может породить «кризис гратификации», а в итоге – различного рода девиации и даже преступления в рамках профессиональной деятельности [2].

Девиации – это не только диспозиции личности, но и масштабы деструктивных проявлений в деловой коммуникации, особенно опасные в профессиях социономического типа. Однако в этих профессиях девиации могут носить социально-нейтральный характер и восприниматься как профессиональные ошибки (управленческие, педагогические, врачебные), поскольку общество в силу разных обстоятельств изменяет свое однозначно негативное отношение к ним.

Е.П. Ермолаева [4] по отношению к отклонениям от профессиональной нормы некриминального характера применяет термин «профессиональный маргинализм». Он проявляется в дезинтеграции мотивационно-потребностной сферы специалиста, в реальном уходе от деятельности или избегании ответственности, в имитации бурной деятельности, в пассивном сопротивлении нововведениям (стагнации) или активном противодействии изменениям в профессиональной сфере (саботаже).

На сегодняшний день профилактика отклонений специалистов от правовых норм и профессионально-этических стандартов целенаправленно ведется лишь в тех

учреждениях и организациях, где существуют социально-психологические службы или службы комплаенса. С нашей точки зрения, подобная просветительско-профилактическая работа необходима коллективу каждой организации для предотвращения отклонений от должностной модели поведения, нивелирования ранних признаков выгорания и профессиональных деструкций специалистов, работающих в условиях хронического перенапряжения и профессионального стресса.

Следует отметить, что правила, которые определяют поведение специалистов, устанавливаются законами и другими внешними предписаниями, организационными программами, а также внутренними мерами контроля. В финансовых организациях и в сфере бизнеса разработкой должной линии поведения специалиста занимаются службы комплаенса [8; 9]. В широком смысле комплаенс (от англ. to comply – соответствовать) – означает облудение законов, правил и стандартов, предписанных регулирующими органами: надлежащее исполнение стандартов рыночного поведения, управление конфликтом интересов, справедливое обращение с клиентами и выполнение их пожеланий, а также противодействие легализации полученных преступным путем доходов, контроль и минимизация риска финансовых убытков, недополучения прибыли вследствие конфликта интересов, противодействие потере организацией репутации в результате несоблюдения законов, инструкций, правил, профессиональных стандартов, кодекса поведения, а также применение юридических санкций или санкций регулирующих органов [8]. В узком смысле (например, в медицине) комплаенс означает добровольное следование пациента предписанному врачом режиму лечения, действие в соответствии с запросом или указанием лица или команды, повиновение правилам, а также должную старательность, усердие, обязательность.

В настоящее время комплаенс является направлением профессиональной деятельности, привнесенным в российские организации крупными иностранными компаниями. На протяжении последних 15 лет в Европе и США высоко себя зарекомендовали форумы по комплаенсу; все большей популярностью среди специалистов в России пользуется и российский форум по борьбе с коррупцией. Однако в российском законодательстве на данный момент нет официального определения функций комплаенса, а у делового сообщества еще не сложилось их единого понимания [9].

Комплаенс как неотъемлемая составляющая корпоративной культуры включает такие инструменты контроля соблюдения законов, норм и правил, как проверка и аудит, выявление отклонений от профессиональной нормы, оценка и разъяснение случаев нарушения правил поведения и корпоративной этики, просвещение коллектива и профилактика различных девиаций. Главным документом службы комплаенса является Кодекс корпоративного поведения, регламентирующий нормы поведения сотрудников организации при взаимодействии со всеми лицами, с которыми тот или иной сотрудник сталкивается в процессе исполнения своих профессиональных обязанностей. Он может включать в себя документы, определяющие политику соблюдения конфиденциальности данных, принятия и дарения подарков, сообщений о проблемах, а также политику в ситуации конфликта интересов, предотвращения взяточничества и коррупции и пр.

Следует подчеркнуть, что в социономических профессиях особенности коммуникации, способы общения с окружающими людьми, специфичность отношения к себе, к предметам рукотворного и нерукотворного мира должны стать одними из главных признаков в анализе поведения такого специалиста, а коммуникативная некомпетентность, неадекватные реакции, неконструктивные стратегии и тактики поведения и общения, неустойчивость к стрессу и девиативные тенденции должны стать значимыми признаками при разграничении гармоничности или дисгармоничности специалиста в профессиональной сфере.

С.А. Подосинников [7] отмечает, что улучшение результативности труда, повышающего конкурентоспособность специалиста, создающего социально значимый продукт, может идти следующими путями: 1) усовершенствование учебного процесса в вузах; 2) совершенствование психологической грамотности профессионала; 3)

проведение психологических тренингов, совершенствующих профессиональную компетентность специалиста.

С нашей точки зрения, формирование нормативной линии поведения специалиста, включая профессиональную этику и этикет, должно начинаться с первого курса в процессе получения профессионального образования, а среди уже работающих специалистов может осуществляться на факультете последиplomного образования, повышения квалификации и переподготовки, поскольку есть возможность привлечения к обучению высококвалифицированных преподавателей. Целью проведения такой профилактико-просветительской работы будет сведение к минимуму стагнации, деструктивной девиантной активности специалистов и организационных комплаенс-рисков.

В настоящее время самое высшее внимание в рамках стратегического управления и контроля рисков уделяется комплаенсу лишь в бизнес-компаниях, при этом реализация эффективной, комплексной комплаенс-программы может стать одной из целей совершенствования деятельности любой организации. Крайне важной, но затруднительной для профессионального образования является проблема того, как организовать, направлять и контролировать этот процесс в системе образования.

Регламентирует образовательный процесс и образовательный результат Государственный образовательный стандарт профессионального образования, определяющий совокупность требований к уровню, содержанию и качеству профессионального образования в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Поскольку ФГОС ВПО направлен на обеспечение эквивалентности профессионального образования, полученного в России и за рубежом, то для достижения поставленной цели должны изыскиваться и использоваться все необходимые для этого ресурсы.

Мы считаем, что при подготовке, переподготовке или повышении квалификации специалиста целесообразно включить в каждую образовательную программу в качестве обязательного надпредметный модуль «Формирование комплаенса специалиста». При этом развитие в процессе обучения рефлексии как профессионально важного качества специалиста – руководителя, рядовых сотрудников учреждений и организаций, будущих специалистов – является инструментом осмысления профессиональной нормы, необходимым условием коррекции (регуляции) неуспешных действий, определения путей устранения недостатков, а также повышения профессионального мастерства и достижения «акме».

Комплаенс-программа среди специалистов социально значимых профессий может включать в себя такие разделы (блоки):

- этико-правовые и юридические основы профессиональной деятельности;
- слагаемые здорового образа жизни (стресс-менеджмент, саморегуляция деятельности и психоэмоциональных состояний, саногенные установки на сохранение психосоматического здоровья и профессионального долголетия);
- тренинги к коучинг по развитию профессионализма, формированию гармоничного стиля профессиональной деятельности, поддержанию трудовой мотивации, стимулированию творчества.

Рефлексивно-креативный тренинг предполагает работу по высвобождению творческого потенциала, развитию антиципационных способностей (к целеполаганию, планированию и прогнозированию деятельности) и рефлексии на эффективность собственной деятельности, а также по поддержанию профессиональной мотивации, организации сотрудничества, расширению самосознания, обучению основам тайм-менеджмента, культуре мышления и речи (то есть нормативного дискурса специалиста).

Задачами комплаенс-программы для обучающихся специалистов могут стать следующие:

1. разработка свода правил с четкими указаниями по надлежащему поведению руководящего состава и сотрудников организации;
2. обсуждение этих правил в процессе информационных и коммуникационных мероприятий для развития профессиональной рефлексии;

3. принятие личностью на глубинном уровне и интеграция свода правил и профессионально-этических норм в организационные процессы через их освоение на рефлексивно-креативном тренинге и в процессе личного коучинга.

Итак, поскольку многое в деятельности специалиста любой профессии зависит от уровня его образования, особенностей мышления и установок, знаний, умений, навыков и способностей личности, необходимо оказывать всемерную поддержку и психосоциальную помощь специалистам, делая ставку на их обучение и развитие как элиты нации, от которой зависит развитие и прогресс нашего общества в целом [5]. Нормой, мировоззренческим основанием и императивом к действию в социоэкономических профессиях (помогающих, коммуникативных и социально значимых) должен выступать гуманизм. При этом педагогика высшей школы должна учитывать достижения в различных областях науки и техники, отраслях человековедческих знаний и смежных наук и дисциплин.

Список литературы

1. Акбиева З. С. Представление о труде и профессиональной сфере у студентов и работающих специалистов / З. С. Акбиева, Л. Б. Шнейдер // Актуальные проблемы психологического знания. Теоретические и практические проблемы психологии. – 2010. – № 3 (16). – С. 88–96.
2. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бейрон ; пер. с англ.: О. В. Бредихина, В. Д. Соколова. – М., 2004.
3. ДеБолт Дж. У. Причины и следствия неудач модернизации России. Социокультурный анализ / Дж. У. ДеБолт. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/931/850/1219/003_DeBolt_20-31.pdf (Дата обращения: 19.03.2012), свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
4. Ермолаева Е. П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда (статья вторая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – № 5. – С. 69–78.
5. Майсак Н. В. Психосоциальная помощь специалистам стрессогенных профессий : монография / Н. В. Майсак. – М. : Изд-во МГОУ, 2011.
6. Майсак Н. В. Феноменология девиантного поведения в профессии: подходы, концепции, типология / Н. В. Майсак // Прикладная юридическая психология. – 2011. – № 1. – С. 83–90.
7. Подосинников С. А. Технологическая модель развития конкурентоспособности личности / С. А. Подосинников // Российский научный журнал. – 2010. – № 6 (19). – С. 172–177.
8. Тимошкин А. В. Корпоративный комплаенс-контроль как инструмент экономической безопасности : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. В. Тимошкин. – М., 2010. – 26 с.
9. Форум «Комплаенс и экономические преступления в финансовых институтах». – Режим доступа: <http://www.c5-online.com/2012/616/compliance-and-economic-crimes-in-financial-institutions> (Дата обращения: 13.07.2011), свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. Akbieva Z. S., Shnejder L. B. Predstavlenie o trude i professional'noj sfere u studentov i rabotajushhijh specialistov // Aktual'nye problemy psihologicheskogo znanija. Teoreticheskie i prakticheskie problemy psihologii. – 2010. – № 3 (16). – S. 88–96.
2. Grinberg Dzh. Organizacionnoe povedenie: ot teorii k praktike / per. s angl.: O. V. Bredihina, V. D. Sokolova. – M., 2004.
3. DeBolt Dzh. U. Prichiny i sledstviya neudach modernizacii Rossii. Sociokul'-turnyj analiz. – Rezhim dostupa: http://ecsocman.hse.ru/data/931/850/1219/003_DeBolt_20-31.pdf (Data obrashhenija: 19.03.2012), svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
4. Ermolaeva E. P. Psihologija professional'nogo marginala v social'no zna-chimyh vidah truda (stat'ja vtoraja) // Psihologicheskij zhurnal. – 2001. – № 5. – S. 69–78.

5. Majsak N. V. Psihosocial'naja pomoshh' specialistam stressogennyh professij : monografija. – M. : Izd-vo MGOU, 2011.
6. Majsak N. V. Fenomenologija deviantnogo povedenija v professii: podhody, koncepcii, tipologija // Prikladnaja juridicheskaja psihologija. – 2011. – № 1. – S. 83–90.
7. Podosinnikov S. A. Tehnologicheskaja model' razvitija konkurentosposobnosti lichnosti // Rossijskij nauchnyj zhurnal. – 2010. – № 6 (19). – S. 172–177.
8. Timoshkin A. V. Korporativnyj komplaens-kontrol' kak instrument jekonomichej bezopasnosti : avtoref. dis. ... kand. jekon. nauk. – M., 2010. – 26 s.
9. Forum «Komplaens i jekonomichekie prestuplenija v finansovyh institu-tah». – Rezhim dostupa: <http://www.c5-online.com/2012/616/compliance-and-economic-crimes-in-financial-institutions> (Data obrashhenija: 13.07.2011), svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.

РАЗВИТИЕ ХУДОЖЕСТВЕННО-ПЛАСТИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СКУЛЬПТУРЫ

Малеев Валерий Юрьевич, кандидат педагогических наук, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а; директор, Астраханское художественное училище им. П.А. Власова, 414040, Россия, г. Астрахань, ул. Академика Королева, 27.

В статье описана проблема развития художественно-пластических способностей на уроках скульптуры; теоретически обоснован комплекс заданий и упражнений, включающую в себя цель, задачи, содержание, принципы, формы, методы организации данного процесса.

Ключевые слова: способности, художественно-пластические способности, скульптура, методы развития художественно-пластических способностей студентов, художественно-пластические умения

THE DEVELOPMENT OF ARTISTIC AND PLASTIC ABILITIES OF STUDENTS IN THE COURSE OF EXECUTION OF SCULPTURE

Maleev Valeryi Yu., Candidate of science in pedagogics, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a Tatishchev St.; chief, Astrakhan Art School named after P.A. Vlasov, 414040, Russia, Astrakhan, Academician Korolyov St., 27.

The article describes the problem of artistic and plastic abilities in sculpture classes; theoretically substantiated the set of tasks and exercises, including the goal, objectives, the content, principles, forms and methods of the organization of this process.

Keywords: abilities, artistic and plastic abilities, sculpture, methods of the development artistic and plastic abilities of students, artistic and plastic skills

На сегодняшний день одной из актуальных задач российского образования является развитие творческих способностей учащихся. Формирование самостоятельной, творчески мыслящей личности, которая может самореализовываться в любой сфере жизнедеятельности, всегда рассматривалось как приоритетная задача образования.

В настоящее время в России с каждым годом открываются все большее количество вузов, в которых обучают рисунку, живописи, архитектуре. Современную молодежь интересует живопись, дизайн, архитектура. Этот период совпадает с молодыми поисками своего места в жизни. Трехступенчатое академическое обучение (художественная школа – профилирующий суз – вуз) – это неотъемлемый процесс в изобразительном искусстве. К огромному сожалению, этот процесс нарушен в обучении, и многие выпускники, перепрыгнув «порог» – художественной школы, художествен-