

интуитивным. Если группа сформирована с преобладанием одного стиля мышления, то манипулирование происходит проще и влияние оказывается на большее число членов группы. [6]

Таким образом, необходимо стремиться к объективному восприятию информации, прогнозировать наиболее вероятные варианты развития событий, предпринимать необходимые действия для предотвращения негативных последствий. Аргументировано и обоснованно обсуждать и отстаивать свою позицию. Формирование объективной реальности и принятие решений для реализации их в будущем должно быть в процессе всестороннего обсуждения с учетом позиции лиц с другим стилем мышления.

Разработка методов и приемов нейтрализации негативных информационных воздействий с учетом индивидуальных психологических особенностей личности, стиля мышления должны стать основной задачей в дальнейших наших исследованиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байбородова Л.В. и др., Методика обучения основам безопасности жизнедеятельности / Байбородова Л.В, Индюков Ю.В. / - Москва: Владос 2004 – 272с.
2. Ашманов И.С. «Итоги и прогноз жизни в Сети от Игоря Ашманова» [Электронный ресурс] <http://www.ashmanov.com/company/news/i268> см. 23.11.2013
3. «YouTube опять удалил ролик про В.Путина» [Электронный ресурс] РБК 24 февраля 2012. <http://news2.ru/story/341931/> см. 12.09.2013.
4. «Википедия» [Электронный ресурс] универсальная интернет-энциклопедия. <https://ru.wikipedia.org/wiki/> см. 28.03.2014
5. Прокофьев В.Ф. «Объект атаки - подсознание человека». <http://flot.com/publications/books/shelf/safety/22.htm> см. 10.06.2014.
6. Карманчиков А.И. Прогностическая логистика в системе образования: Монография. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2012. – 226 с.

FORECASTING PROBLEMS OF INFORMATION-PSYCHOLOGICAL SECURITY

© 2014

A.I. Karmanchikov, ph.d., assistant professor of engineering disciplines
V.S.Kolesnikov, student
D.R. Merzlyakova, ph.d., associate professor, department of Life Safety
Udmurt State University, Izhevsk (Russia)

Annotation: Currently, at the legislative level there is no adequate safeguards to protect people from the risks associated with the negative impacts of information, which may result in: personal injury to a person, on an unconscious level blocking freedom of expression rights, artificial instil in them a dependency syndrome; manipulation of public opinion, and others. Participation of the state and society in providing information and psychological security of a person is caused by the specifics of interaction between the individual and society, especially the relation and interaction of processes of formation of individual and mass consciousness, thinking style.

Keywords: information security, manipulation of consciousness, negative information.

УДК 378.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

© 2014

T.B. Klimova, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики
Амурский государственный университет, Благовещенск (Россия)

Аннотация: В статье раскрывается проблема формирования профессиональной направленности студентов вуза. Рассмотрена корпоративная культура университета как фактор формирования профессиональной направленности.

Ключевые слова: профессиональная направленность, условия формирования профессиональной направленности, корпоративная культура, корпоративная культура университета.

Высшая школа в России сегодня переживает кризисы, частично вызванные трудностями перехода на двухуровневую систему образования и внедрения в практику нового Закона об образовании. В этот переходный период профессиональная подготовка требует особого внимания.

Большое количество студентов получает диплом о высшем образовании, а не знания, умения и навыки в конкретной практической области. Значительная часть молодежи выбирает вуз, руководствуясь абстрактным интересом к профессии, который не всегда подкрепляется достаточно глубоким и конкретным представлением о будущей профессиональной деятельности. Нередко интерес к тем или иным учебным дисциплинам принимается за интерес к профессии, либо привлекательной является внешняя сторона профессии. Молодые люди нередко плохо информированы о конкретных требованиях, которые будут предъявляться к ним как специалистам, об обыденных и теневых сторонах будущей работы. В последние годы вузы столкнулись с проблемой трудоустройства своих выпускников по полученной специальности. Отсутствие интереса к профессии снижает уровень организаторских навыков, инициативность, деловитость, оперативность, умение работать с людьми

и т. д., и, следовательно, ослабляет адаптационные механизмы и удлиняет процесс вхождения в профессиональную среду. В связи с этим, необходимо обесценить эти негативные проявления и всячески содействовать благополучному усвоению профессии.

Большое внимание следует уделять формированию профессиональной направленности.

По мнению Э.Зеера профессиональная направленность, представляет собой систему эмоционально ценностных отношений, задающих соответственно их содержанию иерархическую структуру доминирующих мотивов личности и побуждающих личность к их утверждению в профессиональной деятельности [1].

В понятии профессиональная направленность можно выделить отдельные стороны, выражающие ее содержательную и динамическую характеристики. Первая сторона включает полноту и уровень направленности, ко второй относят – ее интенсивность, длительность и устойчивость. Как отмечает Г.А. Никифоров «полнота и уровень направленности несет содержательно-личностную характеристику профессиональной направленности и в значительной мере содержит ее формально-динамические особенности. Разнообразие мотивов предпочтения профессии отражает полноту профессиональной на-

правленности. Избирательное отношение к профессии чаще всего начинается с возникновения частных мотивов, связанных с отдельными сторонами содержания определенной деятельности, или процессом длительности, или с какими-либо внешними атрибутами профессии» [2, с. 92].

В процессе формирования профессиональной направленности обучающийся проходит ряд ступеней. Исследователь Т.Ф. Иванчик отмечает, что на начальной ступени учащийся принимает решение освоить конкретную профессию, имея эмоциональный настрой, эпизодический, ситуативный интерес, предметную установку, некоторые трудовые привычки. Однако, у него нет самостоятельности и не проявляется инициатива. Вторая ступень характеризуется появлением у студента установки на профессию, устойчивыми интересами; у него проявляется склонности, чувство уверенности в себе, самостоятельность; формируется чувство ответственности. На третьей ступени обучающийся имеет твердую установку на профессию, устойчивый интерес и склонность к ней; проявляет особую увлеченность, как к практической, так и к теоретической стороне учебного материала; идет самоутверждение личности через профессиональный труд. Четвертая ступень – это глубокое увлечение своей профессией, человек и дело сливается в единое целое; отмечается высокое профессиональное мастерство и наличие профессионального идеала; при твердых убеждениях в личной и общественно значимости своей профессии [3, с. 46].

В психолого-педагогических научных работах показано, что профессиональная направленность студентов существенно зависит от условий ее формирования и развития, которые заложены в специфике обучения, знание которых, позволит обоснованно решать задачи формирования профессиональной направленности личности студентов.

Процесс развития и формирования профессиональной направленности характеризуется сложностью, обусловленной влиянием множества факторов, его нельзя полностью понять, ограничившись лишь внутренним миром личности.

Наряду с внутренними факторами, исследователи отмечают и внешние. Так исследователь О.А. Сорокина выделяет следующие компоненты системы формирования профессиональной направленности [4]:

- 1) воспитательные или образовательные цели, во имя которых система создана или создается;
- 2) учебная информация, ради усвоения которой она создается;
- 3) средства педагогической коммуникации (средства, формы и методы реализации цели);
- 4) студенты (уровень их предшествующей подготовки, пол, возраст, контингент, ролевые функции в обществе и общественном производстве, которыми они должны овладеть за время пребывания в педагогической системе);
- 5) педагоги (как носители цели педагогической системы, учебной информации, средств педагогической коммуникации, знаний психологии учащихся), призванные реализовать цели педагогической системы за время, отведенное на учебный предмет, либо за все время образования в вузе (цикл обучения, воспитания).

Содержание этих компонентов соответствует сущности корпоративной культуры вуза. Таким образом, корпоративную культуру можно отнести к факторам формирования профессиональной направленности.

Достаточно полно, на наш взгляд, феномен корпоративной культуры раскрывает В.А. Спивак. Он утверждает, что корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, взаимодействующих между собой присутим для данной корпорации образом. Ее «индивидуальность» проявляется в определенном ракурсе восприятия себя и других в социальной среде, в стиле поведения, а также особенностях взаимодействия

с окружающим миром [5, с. 71].

Многие современные исследователи выделяют три уровня корпоративной культуры. Первый уровень – общие ценности и убеждения, сознательно сформулированные и культивируемые всеми членами организации, а также основные цели и задачи организации (ее миссия), стратегия ее деятельности и развития. Второй уровень – это проистекающие отсюда нормы (соглашения), регулирующие поведение людей и подразделений. И третий уровень – способы, с помощью которых корпоративная культура транслируется и передается (стиль одежды, слоганы, ритуалы, церемонии, формальные и неформальные образцы поведения; легенды, мифы и символы, мотивирующие сотрудников; способы коммуникации, манера общения общий язык, способствующий эффективному взаимодействию внутри организации) [6].

Корпоративная культура вуза существенно отличается от корпоративной культуры производственных фирм. Имеет три плана рассмотрения: корпоративная культура вуза (факультета) как самостоятельной организации; корпоративная культура студенчества и профессорско-преподавательского состава как социальных групп и корпоративная культура университета как части фирмы (организации), на которой будут работать выпускники, как плацдарм подготовки будущих членов профессиональной корпорации [7, с. 144-145.]. Именно поэтому корпоративная культура университета способствует первичному глубокому погружению в профессию и личностно-профессиональному становлению студента.

В большинстве учреждений высшего профессионального образования корпоративная культура носит стихийный, неорганизованный характер. Академические ценности имеют мало значения. У многих студентов отсутствует чувство принадлежности к университетскому сообществу, гордости за свой факультет, кафедру, специальность. Профессиональные ценности, зачастую, также не значимы. А лишь внешняя форма без глубокой сущностной наполненности всегда не эффективна. Из чего следует, что корпоративная культура университета – не данность, а результат деятельности всего университетского сообщества по ее проектированию и формированию.

Считаем нужным отметить, что влияние корпоративной культуры на профессиональное становление личности и в частности на процесс формирования профессиональной направленности имеет выраженный педагогический аспект.

По нашему мнению формирование профессиональной направленности студентов в корпоративной культуре будет эффективно при следующих организационно-педагогических условиях:

- обеспечение согласованности целей личности, профессионального сообщества и университета в сфере профессиональной подготовки;
- популяризация профессии, повышение интереса к ней, через демонстрацию убедительных примеров трудовых достижений. Следует убеждать в возможностях профессий, внушать уверенность в перспективности будущей работы, пропагандировать трудовые традиции, показывать производственные и эстетические стороны профессии, ее творческий характер;
- привлечение студентов к созданию профессиональной среды в рамках факультетов и кафедр для углубленного изучения теоретических вопросов и отработки практических умений и навыков;
- организация всех видов студенческой деятельности с учетом требований будущей профессии, т.к. профессиональная направленность приобретает нужные черты в деятельности, которая по содержанию и условиям своего осуществления психологически и фактически приближена к деятельности специалиста после окончания вуза;
- развитие социального партнерства с предприятиями, организациями, фирмами и организация на их базе

практик, что позволит студенту получить наиболее полное представление о той области человеческой деятельности, в которой ему предстоит работать;

- развитие дополнительных форм приобщения студентов к будущей профессиональной деятельности (экскурсии, стажировки, дискуссионные площадки и т.д.);

- содействие самовоспитанию студентов и развитие в них качеств, необходимых для будущей профессии. Путем приобщения к тем видам деятельности, в ходе которых вырабатываются желательные качества, а также способность внутреннего противодействия интересам, желаниям, потребностям, которые являются неприемлемыми в будущей профессиональной деятельности. Студент, на основе чувства ответственности, может сам формировать в себе профессиональную направленность личности;

- забота о положительном эмоциональном отношении к учебе, общественной работе, при этом необходимо показывать значимость этих видов деятельности, обеспечивать успех их выполнения, создавать необходимые условия для самореализации каждого студента;

- внедрение и поддержание профессиональных традиций, ритуалов, символики в образовательном процессе;

- организация предметно-пространственной среды, отражающей внешнюю сторону корпоративной культуры университета.

Перечисленные условия являются лишь частью сложного и длительного процесса профессионального становления личности будущего специалиста. Когда

корпоративной культурой пропитана вся жизнь университета, то это автоматически способствует повышению уровня профессиональной направленности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер – М.: Академия, 2006. — 240 с.

2. Никифоров, Г.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. / Г.А. Никифоров – СПб.: 1991. – 152 с.

3. Иванчик, Т.Ф. К вопросу о формировании значимой направленности личности / Т.Ф. Иванчик – Кострома: Копир, 2003. – 183 с.

4. Сорокина, О.А. Теоретико-методологические основы системы формирования профессиональной направленности будущих переводчиков / А.О. Сорокина // Вестник ЮУрГУ. 2006. – № 16 (71) : Серия: Образование, здравоохранение, физическая культура. – С.61-66.

5. Спивак, В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2007. – 243 с.

6. Яблонскене, Н.Л. Корпоративная культура современного университета / Н.Л. Яблонскене // Современное образование в России. – 2007. – №4. – С.31-40.

7. Климова, Т.В. Корпоративная культура в контексте высшего профессионального образования: сущность понятия и структура / Т.В. Климова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 2(9). С. 143-145.

THEORETICAL ASPECTS OF THE INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE UNIVERSITY ON THE FORMATION OF PROFESSIONAL ORIENTATION OF THE FUTURE SPECIALIST

© 2014

*T.V. Klimova, senior teacher of the department of psychology and pedagogics
Amur State University, Blagoveshchensk (Russia)*

Annotation: The article deals with the problem of formation of professional orientation of students of the university. The corporate culture considered of the university as a factor in the formation of a professional orientation.

Keywords: professional orientation, conditions for the formation of a professional orientation, corporate culture, corporate culture of the University.

УДК 378.146

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

© 2014

*Н.Н. Колесникова, преподаватель социально-экономических дисциплин
Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, Многопрофильный
колледж, комплекс «С», Магнитогорск (Россия)*

Аннотация: Статья посвящена проблеме развития творческой активности студентов колледжа в современном образовательном процессе. Обосновывается необходимость практической разработки обозначенной проблемы. Представлены методические подходы к организации учебного процесса, основанного на использовании инновационных технологий и методов обучения.

Ключевые слова: творчество, творческая активность, творческая деятельность, творческая ситуация, исследовательский метод, эвристический метод, метод проекта, рейтинговая система.

Введение. Современный период развития общества характеризуется глобальными социально-экономическими преобразованиями, происходящими во всех сферах человеческой жизни. В этих условиях меняется характер и цели трудовой деятельности, профессия начинает рассматриваться как источник обретения материального благополучия и желаемого социального статуса. В связи с этим отмечается значительный рост требований современного работодателя к профессиональной подготовке выпускников учебных заведений. На первый план выходят такие важнейшие личностные качества будущего специалиста, как творческий подход к решению профессиональных проблем, самостоятельность, способность и готовность к саморазвитию, самореализации, умения самостоятельно ставить цели, определять содержательный и процессуальный аспекты своей деятельности и анализировать ее результаты. Это обуславливает актуальность проблемы развития творческой активности студентов,

приобретение ими опыта творческой, самостоятельной, проективной и управленческой деятельности.

В связи с этим, возникает необходимость практической разработки проблемы развития творческой активности, что требует специальной организации учебного процесса, особого методического подхода к содержанию, объёму, методике представления и усвоения учебного материала, формам организации учебных занятий, диагностике знаний и умений, их оценке и самооценке. Только правильно выбранные технологии и методы обучения способны оказывать влияние на процесс становления творческой личности, обладающей ярко выраженной креативностью, которая, как общая универсальная способность к творчеству проявляется и реализуется только в творческом процессе [1].

Анализ исследований и публикаций. Данная проблема не является новой и в психолого-педагогической литературе она рассматривается в разных аспектах.