

16+

ИССЛЕДОВАНИЯ И ИННОВАЦИИ В ОБЛАСТИ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ
ПО МАТЕРИАЛАМ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

www.scipro.ru

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

Исследования и инновации в области педагогики и психологии

**Сборник научных трудов
по материалам Международной научно-практической конференции**

10 сентября 2021 г.

**www.scipro.ru
Москва, 2021**

УДК 37
ББК 74

Главный редактор: Н.А. Краснова
Технический редактор: Ю.О.Канаева

Исследования и инновации в области педагогики и психологии: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, 10 сентября 2021 г., Москва: Профессиональная наука, 2021. –42 с. / DOI 10.54092/9781365131110

ISBN 978-1-365-13111-0

В сборнике научных трудов рассматриваются актуальные вопросы воспитания, образования, педагогики, педагогического процесса и педагогических инструментов по материалам Международной научно-практической конференции «Исследования и инновации в области педагогики и психологии», состоявшейся 10 сентября 2021 г. в г. Москва.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте www.scipro.ru.

При верстке электронной книги использованы материалы с ресурсов: PSDgraphics

УДК 37
ББК 74

ISBN 978-1-365-13111-0



- © Редактор Н.А. Краснова, 2021
- © Коллектив авторов, 2021
- © Lulu Press, Inc.
- © НОО Профессиональная наука, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. E-LEARNING	5
Кудрявцева М.В. Условия эффективной реализации дистанционного образования в высшей школе.....	5
СЕКЦИЯ 2. ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ	9
Морозова Т.В. К вопросу об эффективности системы профессионального развития сотрудников многофункциональных центров.....	9
СЕКЦИЯ 3. ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ	19
Грибкова А.С. Уровень тревожности у гандболисток разной спортивной квалификации	19
Ковалева И.В. Мотивация к успеху как форма проявления лидерских качеств государственных служащих в зависимости от сиблинговой позиции	25
СЕКЦИЯ 4. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ	33
Гольева Г.Ю., Белобородова Н.В. Формирование интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников.....	33

СЕКЦИЯ 1. E-LEARNING

УДК 378

Кудрявцева М.В. Условия эффективной реализации дистанционного образования в высшей школе

Conditions for the effective implementation of distance education in higher education

Кудрявцева Мария Викторовна

Старший преподаватель кафедры социальной работы и права
Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна,
Санкт-Петербург
Kudryavtseva Maria Viktorovna
Senior Lecturer of the Department of social work and law
Saint Petersburg University of industrial technology and design,
Saint Petersburg

***Аннотация.** В статье рассматривается возрастающая роль электронного обучения и технологий дистанционного образования в жизни современного человека. Отмечается проблема готовности студентов высших учебных заведений к реализации электронного обучения. Подчеркивается, что готовность индивида к самоуправляемому обучению является важным условием в реализации эффективной образовательной деятельности, в том числе посредством электронного обучения. В статье представлены некоторые аспекты формирования готовности студентов к самоуправляемому обучению в условиях современной высшей школы.*

***Ключевые слова:** дистанционное образование, электронное обучение, студент, развитие, готовность, самоуправляемое обучение.*

***Abstract.** The article examines the growing role of e-learning and distance education technologies in the life of a modern person. The problem of the readiness of students of higher educational institutions for the implementation of e-learning is noted. It is emphasized that the readiness of an individual for self-directed learning is an important condition for the implementation of effective educational activities, including through e-learning. The article presents some aspects of the formation of students' readiness for self-directed learning in the conditions of modern higher education.*

***Keywords:** distance education, e-learning, student, development, readiness, self-directed learning.*

Ускоренное развитие информационно-коммуникационных технологий оказывает сильное влияние на все сферы жизни общества, включая образование. В условиях современного мира электронное обучение и технологии дистанционного образования открывают новые перспективы и повышают доступность образования. Виртуальное образование предоставляет человеку разнообразные, гибкие и удобные возможности для обучения в любом месте и в любое время.

По мере цифровизации различных сфер деятельности человека электронное обучение и дистанционные образовательные технологии приобретают все большую актуальность в жизни каждого индивида, создавая равные возможности и особый потенциал для реализации

непрерывного образования, формирования индивидуальных маршрутов собственного обучения и развития (как в профессиональном, так и в личностном плане). Большинство мировых и российских университетов создали и продолжают создавать платформы для освоения широкого перечня образовательных программ и различных курсов посредством дистанционных технологий образования. Кроме того, существует большое количество неинституционализированных форм образования (в т.ч. самообразовательная деятельность), реализация которых также востребована посредством дистанционных технологий. Следует подчеркнуть, что в условиях современной действительности речь идет об усилении роли дистанционных технологий в различных системах формального и неформального образования и о необходимости со стороны конкретного индивида быть готовым к реализации электронного обучения в целях собственного личностно-профессионального развития.

Тем не менее, несмотря на активную интеграцию технологий дистанционного образования в жизнь современных людей, не каждый человек готов к реализации электронного обучения и не всегда способен извлечь все возможные преимущества такой формы обучения. Проблема готовности к реализации электронного обучения проявляется и у студентов высших учебных заведений, которые в процессе обучения в вузе (вне зависимости от формы обучения) в той или иной мере используют технологии дистанционного образования и электронного обучения и испытывают при этом ряд затруднений. Нередко это связано с низким уровнем самодисциплины, самоконтроля, самоорганизации; недостаточной сформированностью у молодого человека умений самостоятельно искать информацию и работать с ней; с низким уровнем критического и системного мышления индивида и пр. Кроме того, не все студенты умеют учиться самостоятельно и управлять своим обучением. Молодые люди часто не знают, как организовать собственный процесс обучения более эффективно и результативно. Вследствие вышесказанного в условиях современной действительности назревает необходимость в целенаправленном формировании тех компетенций и развитии тех качеств личности, которые будут повышать способность индивида к самостоятельной и эффективной реализации собственного процесса обучения и развития.

В целях эффективной реализации электронного обучения обучающийся также должен обладать такими характеристиками, как желание учиться, инициативность в обучении, управление временем и др. Особое значение приобретает способность индивида к самоуправляемому обучению, поскольку без этой способности обучающиеся не смогут получить высоких результатов как в традиционных условиях образования, так и в электронной среде обучения. В связи с этим представляется важным формирование готовности студентов к самоуправляемому обучению в условиях современной высшей школы.

Феномен самоуправляемого обучения привлек внимание зарубежных исследователей еще в 70-ых гг. XX века. Однако особый интерес к разработке и детализации концепции

самоуправляемого обучения и к поиску путей формирования готовности индивида к самоуправляемому обучению приходится на период с 90-х гг. XX века по настоящее время.

На сегодняшний день в зарубежной и отечественной педагогической теории существуют разные подходы к определению сущности самоуправляемого обучения, его ведущих аспектов и принципов реализации, в том числе в условиях высшей школы. В широком смысле слова, самоуправляемое обучение предполагает, что обучающийся проявляет инициативу в процессе обучения, берет ответственность за собственный процесс обучения, регулирует свою деятельность, оценивает результаты, корректирует траекторию движения по индивидуальному образовательному маршруту. Для реализации такой парадигмы обучения в условиях высшей школы у студентов важно не только формировать соответствующие когнитивные и метакогнитивные навыки и активизировать положительную учебную мотивацию, но и развивать проблемно-рефлексивное мышление, формировать умения ставить цель и планировать этапы ее достижения, выбирать и применять оптимальные средства и способы решения поставленных задач. Т.е. процесс обучения должен быть построен таким образом, чтобы поощрять личную инициативу и ответственность студентов за образовательный процесс. В данном контексте, по мнению некоторых отечественных исследователей, интерес представляют такие технологии обучения как проектное обучение, проблемное обучение, контекстное обучение, сократический диалог и др. [1].

Зарубежные исследователи подчеркивают, что в процессе реализации модели самоуправляемого обучения в условиях высшей школы равнозначными элементами становятся личность обучающегося, учебный процесс и социальный контекст (в т.ч. образовательная среда) [2]. Следовательно, важно создавать такие организационно-педагогические условия и выстраивать процесс обучения так, чтобы постепенно повышать уровень самоуправляемости студентов, активизировать в них соответствующие личностные качества. Взгляд отечественных исследователей на рассматриваемую проблему подтверждает, что для реализации обучения в парадигме самоуправляемого обучения должны быть созданы особые информационные и педагогические условия, способствующие анализу и самооценке обучающимися своих действий и проделанной работы [3].

Итак, обучающийся, овладевший принципами самоуправляемого обучения, сформировавший сопутствующий набор умений и навыков будет обладать большим преимуществом в вопросах дальнейшего личностного развития и профессионального совершенствования. Готовность индивида к самоуправляемому обучению является ключевым звеном в реализации активного самостоятельного познания и важным условием организации эффективной образовательной деятельности, в том числе посредством электронного обучения.

Библиографический список

1. Шитов С.Б. Самоуправляемое обучение как фактор формирования личности современного специалиста (социально-философский взгляд) // сб. науч. тр. по матер. междунар. научн.-пр. конф. / Актуальные вопросы общественных наук в современных условиях развития страны. - 2017. - С. 24–27.
2. Hiemstra R., & Brockett R. Reframing the Meaning of Self-Directed Learning: An Updated Model // Processing of the 54th Adult Education Research Conference. - 2012. - P. 155–161.
3. Носкова Т.Н., Павлова Т.Б., Яковлева О.В. Анализ отечественных и зарубежных подходов к построению передовых образовательных практик в электронной сетевой среде // Интеграция образования. - 2016. - Т. 20. - № 4 (85). - С. 456–467.

СЕКЦИЯ 2. ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ

УДК 37.022

Морозова Т.В. К вопросу об эффективности системы профессионального развития сотрудников многофункциональных центров

To the question of the efficiency of the professional development system of employees of multifunctional centers

Морозова Татьяна Владимировна,

старший преподаватель кафедры Экономического анализа
и государственного управления,
Ульяновский государственный университет
Morozova Tatyana Vladimirovna,
senior instructor, Department of Economic analysis
and public administration,
Ulyanovsk State University

***Аннотация.** В статье описываются ключевые проблемы организации внутрифирменного обучения сотрудников МФЦ республики Адыгея. Объектом исследования стала система корпоративного обучения МФЦ РА. Предметом исследования - уровень удовлетворенности сотрудников организации реализуемыми образовательными технологиями. В результате проведенного исследования были обозначены направления совершенствования системы профессионального развития сотрудников МФЦ РА.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональные компетенции, дополнительное профессиональное образование, методы обучения, МФЦ.*

***Abstract.** This article describes the main problems of organizing corporate training for employees of the MFC the Republic of Adygea. The object of the research was the corporate training system of the MFC RA. The subject of the research is the level of satisfaction of the organization's employees with the implemented educational technologies. As a result of the study, the directions of improving the system of professional development of employees of the MFC RA were identified.*

***Keywords:** professional development, professional competence, additional professional education, teaching methods, MFC.*

Проводимая в стране административная реформа, направленная на существенное повышение управляемости всех сфер общественной жизни, невозможна без формирования управленческих кадров нового типа - без этого она не может быть признана политически и социально достаточной. Однако проблемам управления кадровым потенциалом в системе МФЦ, практике и перспективам его развития уделяется недостаточное внимание.

«МФЦ как организация существует с 2009 года и является, безусловно, «молодой» организацией, поэтому необходимость усиления кадрового потенциала как источника качественного предоставления услуг государства своим гражданам в цепочке «государство – МФЦ – население» является достаточно актуальной.» «Тем более, что по доступности, комфортности, профессионализму и клиентской ориентации деятельности МФЦ судят о том,

насколько органы власти нацелены на нужды населения, насколько они близки к народу».

Государственное бюджетное учреждение Республики Адыгея «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» создано на основании постановления Кабинета Министров Республики Адыгея от 24.11.2008 № 192 «О создании Государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» и переименовано на основании постановления Кабинета Министров Республики Адыгея от 08.11.2010 № 208 «О некоторых вопросах государственного учреждения Республики Адыгея «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Майкопе».

Сегодня сеть МФЦ Республики Адыгея включает в себя один Уполномоченный МФЦ, 10 филиалов и 42 структурных подразделения, 136 окон приема: в том числе 117 универсальных окон предоставления государственных и муниципальных услуг, 11 окон информирования и 8 бизнес-окон. В настоящее время в ГБУ РА «МФЦ» организовано предоставление 268 государственных и муниципальных услуг, из которых 71 - государственные услуги федеральных органов исполнительной власти и органов государственных внебюджетных фондов, 45 - государственных услуг исполнительных органов государственной власти Республики Адыгея, 150 - муниципальных услуг. Перечень предоставляемых государственных и муниципальных услуг постоянно расширяется, а также ведется работа по созданию единых комплексов услуг, ориентированных на самые различные жизненные ситуации человека.

Все это накладывает повышенную ответственность на сотрудников группы методического обеспечения и обучения специалистов ГБУ Республики Адыгея «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», занимающихся обучением и развитием персонала организации. Данное структурное подразделение создано 16.01.2016 году, количество сотрудников в настоящее время - 4 человека. Результаты обучения сотрудников МФЦ в 2020 году представлены в табл.1.

Таблица 1

Количество сотрудников МФЦ, прошедших обучение в 2020 году

Всего, в т.ч.	181
профессиональную переподготовку	-
повышение квалификации	-
тренинги	-
онлайн обучение (дистанционное обучение)	181

Следует отметить, что данные показатели напрямую связаны с реализацией Ульяновским государственным университетом федерального гранта «Новые возможности для каждого», благодаря чему специалисты МФЦ Республики Адыгея прошли в 2020 году три программы ДПО:

- «Модернизация системы государственного и муниципального управления в новых условиях»;

- «Основы государственной политики по развитию конкуренции»;
- «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Представленные показатели по обучению говорят о недостаточно системном подходе сотрудников группы методического обеспечения и обучения к организации системы развития персонала как элементу повышения профессиональных компетенций в сфере оказания государственных и муниципальных услуг.

Среди методов профессионального развития сотрудников МФЦ Республики Адыгея, реализуемых в настоящее время, можно выделить:

- обучение с использованием интерактивных способов подачи информации (презентации, видео-уроки, решение кейсов и практических заданий);
- деловые игры;
- онлайн обучение (дистанционное обучение).

Можно порекомендовать специалистам группы методического обеспечения и обучения ввести в систему обучения на постоянной основе:

- производственный инструктаж (семинары) по подготовке работников МФЦ и привлекаемых организаций по вопросам предоставления государственных услуг с периодичностью 1 раз в месяц;
- тренинги по стрессоустойчивости и клиентоориентированности;
- организацию проблемно-проектных семинаров для управленческого состава ГБУ Республики Адыгея «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».

Положительным моментом в работе сотрудников группы методического обеспечения и обучения можно считать организацию обучения кандидатов на должности специалистов МФЦ в соответствии с **Положением о подборе и отборе персонала государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».**

В рамках данного исследования для оценки качества обучения было проведено анкетирование специалистов МФЦ Республики Адыгея. В опросе участвовало 186 респондентов. 98% опрошенных – лица, имеющие высшее образование, 1,1% и 0,9% - среднее специальное и незаконченное высшее соответственно. Женщины преобладают и составляют 92% от общего количества участников анкетирования. Распределение респондентов по возрасту следующее: до 30 лет - 26,3%, от 30 до 40 лет - 54,8%, от 40 до 50 лет - 10,8% и старше 50 лет - 8,1%. 92,5% занимают должность специалиста МФЦ, оставшиеся 7,5% - руководители.

Результативность обучения усредненно оценивается на 4,7 бала. При этом наибольшую оценку получили такие показатели, как «Доступность изложенного материала» и

«Уровень полученной теоретической подготовленности». Невысокий уровень удовлетворенности таким значимым показателем, как «Практическая ценность материала, применимость для работы», говорит о необходимости применения практикоориентированного подхода к разработке содержания программ ДПО.

Таблица 2

Оценка результативности обучения сотрудниками МФЦ, прошедшими обучение в 2020 году

1 Оцените содержания курса Вашим ожиданиям		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	0	0%
удовлетворительно (3)	7	3.3%
хорошо (4)	78	41.9%
отлично (5)	102	54.8%
2 Оцените актуальность полученных знаний		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	0	0%
удовлетворительно (3)	7	3.3%
хорошо (4)	78	41.9%
отлично (5)	102	54.8%
3 Оцените доступность изложенного материала		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	3	1.6%
удовлетворительно (3)	9	4.8%
хорошо (4)	64	34.4%
отлично (5)	110	59.2%
4 Оцените уровень полученной теоретической подготовленности		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	0	0%
удовлетворительно (3)	7	3.4%
хорошо (4)	77	41.2%
отлично (5)	103	55.4%
5 Оцените практическую ценность материала, применимость для работы		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	2	0.6%
удовлетворительно (3)	9	4.8%
хорошо (4)	85	45.7%
отлично (5)	91	48.9%

Средняя оценка качеству преподавания – 4,8 бала. Для повышения удовлетворенности обучаемых организаторам курсов повышения квалификации следует обратить внимание на такой показатель как «Использование различных методов обучения (практические упражнения, деловые игры, конкретные ситуации, слайды, кейсы, групповая работа)» и включать в программы активные методы обучения.

Таблица 3

Оценка качества преподавания сотрудниками МФЦ, прошедшими обучение в 2020 году

1 Оцените коммуникабельность преподавателей, умение наладить контакт с аудиторией		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	1	0.1%
удовлетворительно (3)	6	3.2%
хорошо (4)	59	31.7%
отлично (5)	121	65.0%
2 Оцените использование различных методов обучения		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	1	0.1%
удовлетворительно (3)	11	5.9%
хорошо (4)	66	35.4%
отлично (5)	109	58.6%
3 Оцените уровень владения материалом преподавателями		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	0	0%
удовлетворительно (3)	1	0.1%
хорошо (4)	51	27.4%
отлично (5)	135	72.5%

Организация процесса обучения специалистами МФЦ Республики Адыгеи, прошедшими обучение в 2020 году, оценивается в среднем на **4,6 баллов**. Наибольшее нарекание у сотрудников МФЦ вызывают материально-технические условия обучения и удобство посещения занятий.

Таблица 4

Оценка организации процесса обучения сотрудниками МФЦ, прошедшими обучение в 2020 году

1 Оцените материально-технические условия обучения		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	3	1.7%
удовлетворительно (3)	6	3.2%
хорошо (4)	75	40.3%
отлично (5)	102	54.8%
2 Оцените уровень организации учебного процесса		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	4	1.7%
удовлетворительно (3)	8	4.3%
хорошо (4)	65	34.9%
отлично (5)	110	59.1%
3 Оцените удобство посещения занятий		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	1	0.5%
удовлетворительно (3)	10	5.4%
хорошо (4)	68	36.6%
отлично (5)	107	57.5%
4 Оцените применение компьютерных средств в процессе обучения		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
плохо (2)	1	0.1%
удовлетворительно (3)	6	3.2%
хорошо (4)	72	38.7%
отлично (5)	108	58.0%

Для повышения уровня удовлетворенности специалистов МФЦ Республики Адыгея системой развития сотрудникам группы методического обеспечения и обучения рекомендуется организовать обратную связь через анкетирование обучаемых по результатам прохождения каждого цикла обучения.

Одновременно было проведено анкетирование по определению направлений дальнейшего совершенствования системы профессионального развития сотрудников ГБУ РА «МФЦ».

Как показал опрос (табл.5), уровень своего профессионализма 59,3% служащих оценивают как высокий, 32,3% – как средний, а 7,7% затруднились ответить. При этом только 0,7% оценивают свои профессиональные компетенции в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг на достаточно низком уровне.

Таблица 5

Оцените свой уровень профессионализма как сотрудника МФЦ		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
высокий	92	59.3%
средний	50	32.3%
низкий	1	0.7%
затрудняюсь ответить	12	7.7%

Основная часть респондентов (40%) отмечает, что ежегодно повышают свою квалификацию, а 11,1% опрошенных указали, что за последние 10 лет ни разу не проходили курсы повышения квалификации. 14,8% делают это один раз в пять лет, 30,9% - раз в три года, а около 3,2% - один раз в десять лет (табл.6).

Систему профессионального развития сотрудников организации можно оценить как эффективную, если 100% персонала повышает свою квалификацию минимум один раз в три года.

Таблица 6

Как часто за последние 10 лет Вы проходили курсы повышения квалификации		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
каждый год	62	40%
раз в три года	48	30.9%
раз в пять лет	23	14.8%
раз в десять лет	5	3.2%
ни разу	17	11.1%

Наиболее эффективными видами обучения (табл.7) специалисты МФЦ считают курсы повышения квалификации (31%), стажировку (14,1%) и получение высшего профессионального образования (19,1%). Видеоуроки по направлению деятельности отметили 10,4% опрошенных. Тематические краткосрочные семинары по направлению деятельности, профессиональную переподготовку и наставничество эффективными считают менее 10% респондентов. Следовательно, наиболее качественными специалисты ГБУ РА МФЦ считают

традиционные, привычные для них виды обучения. В этой связи целесообразно внедрять в практику обучение по принципу «здесь и сейчас» для изменения образовательных приоритетов.

Таблица 7

Выберите наиболее эффективные, на Ваш взгляд, виды обучения		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
высшее профессиональное образование	56	19.1%
профессиональная переподготовка	27	8.8%
курсы повышения квалификации	93	31%
наставничество	30	9.8%
тематические краткосрочные семинары по направлению деятельности	13	4.2%
видеоуроки по направлению деятельности	32	10.4%
научная работа по направлению деятельности	8	2.6%
стажировка	42	14.1%

При выборе двух наиболее интересных методов обучения (табл.8) сотрудники ГБУ РА «МФЦ» отдали предпочтение пассивным методам, а именно:

- классическое обучение с использованием интерактивных способов подачи информации (презентации, видео-уроки, решение кейсов и практических заданий) – 18,7%;
- классическое обучение (лекции и семинарские занятия) – 14,9%
- онлайн обучение (дистанционное обучение) – 14,2% опрошенных.

Тренинги как активный метод обучения выбрали 13,6%. Ни деловые игры (9,7%), ни лекции-дискуссии (8,1%), ни производственный инструктаж (2,6%) с проблемно-проектными семинарами (3,2%) не являются, по мнению респондентов, интересными методами развития профессиональных компетенций.

Таким образом, при построении эффективной и современной системы профессионального развития, которая подразумевает активное участие обучающихся в образовательных процессах, руководство ГБУ РА «МФЦ» в ближайшей перспективе может столкнуться со скрытым сопротивлением своих сотрудников.

Таблица 8

Выберите два наиболее интересных для Вас метода обучения		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
классическое обучение (лекции и семинарские занятия)	43	14.9%
классическое обучение с использованием интерактивных способов подачи информации (презентации, видео-уроки, решение кейсов и практических заданий)	58	18.7%
тренинги	42	13.6%
деловые игры	30	9.7%
проблемные семинары	10	3.2%
лекции-дискуссии	25	8.1%
ротация (смена рабочего места)	20	6.5%
производственный инструктаж	8	2.6%
онлайн обучение (дистанционное обучение)	44	14.2%
самообучение (саморазвитие)	11	3.6%
участие в конференциях	15	4.9%

При выборе наиболее приемлемой формы обучения (табл.9) безусловным лидером стало обучение без отрыва от рабочего места. Его выбрали более 64% опрошенных, что выявило актуальную потребность ГБУ РА «МФЦ» в организации системы качественного корпоративного обучения.

Таблица 9

Выберите форму обучения, приемлемую для Вас		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
без отрыва от рабочего места	98	64.5%
с отрывом от рабочего места	25	16.5%
с отрывом от рабочего места за пределами региона проживания	20	13.2%
с отрывом от рабочего места за пределами РФ	9	5.8%

Определяясь с наиболее интересными обучающими программами на ближайшую перспективу (табл.10), специалисты ГБУ РА «МФЦ» отдали предпочтение развитию **hard skills** - «жестким» навыкам. Это отражено в таких программах, как:

- «Правовые основы деятельности (по направлению работы)» – 22,3%;
- «Работа в специализированных программах (по направлению деятельности)» – 16,6%.

При этом формирование и развитие «мягких» навыков (soft skills) является важным условием повышения качества оказания государственных и муниципальных услуг. Такие программы, как «Эффективная коммуникация» (7,2%), «Управление конфликтами» (10,5%), «Управление стрессом» (10,5%) должны стать приоритетными в системе обучения и развития сотрудников ГБУ РА «МФЦ».

Таблица 10

Программы обучения, актуальные для сотрудников МФЦ в ближайшей перспективе		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
Правовые основы деятельности (по направлению работы)	74	22.3%
Работа в специализированных программах (по направлению деятельности)	55	16.6%
Управление стрессом	35	10.5%
Эффективная коммуникация	24	7.2%
Управление людьми	34	10.2%
Управление временем. Расстановка приоритетов и работа с целями	28	8.4%
Работа с обращениями граждан и делопроизводство	26	7.8%
Управление конфликтами	35	10.5%
Эффективное лидерство	17	5.1%
Интересная для меня программа отсутствует в списке	4	1.4%

Основной причиной прохождения курсов повышения квалификации для специалистов МФЦ Республики Адыгея является потребность работать более эффективно, качественно, рационально – так ответили более 44% респондентов (табл.11). Второй по популярности ответ - **необходимость** повышения профессиональной компетентности (32,3%), что относится к системе стимулирования образовательного процесса и является менее эффективным, чем

внутренняя мотивация на развитие самого человека. Вызывает озабоченность, что сотрудники ГБУ РА «МФЦ» не соотносят развитие своих профессиональных компетенций с возможностью повышения по должности (9,7%). Таким образом, отсутствие устойчивых карьерных траекторий снижает уровень мотивации к непрерывному профессиональному развитию специалистов МФЦ региона.

Таблица 11

Причины повышения квалификации для сотрудников МФЦ		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
необходимость повышения профессиональной компетентности	50	32.3%
потребность работать более эффективно, качественно, рационально	69	44.5%
возможность повышения по должности	15	9.7%
возможность вырваться из рутины, изменить подходы к выполняемой работе	7	4.5%
получить практический опыт у коллег из других районов, регионов	14	9.0%

При оценке организации обучения сотрудников ГБУ РА «МФЦ» мнение респондентов разделилось (табл.12). 56,1% оценивают организацию обучения на высоком уровне с применением современных методов развития, 21,3% считают, что обучение организовано с учетом мнения служащего и актуальных задач МФЦ. В совокупности данные ответы дают 77,4%. При этом 17,5% опрошенных считают, что обучение организовано формально в соответствии с законодательством, еще совокупные 5,1% отмечают бессистемность и отсутствие качественной организации.

Таблица 12

Оценка организации обучения сотрудников МФЦ		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
формально в соответствии с законодательством	27	17.5%
с учетом мнения служащего и актуальных задач МФЦ	33	21.3%
качественная организация отсутствует	3	1.9%
на высоком уровне с применением современных методов развития	87	56.1%
бессистемно	5	3.2%

Если эти результаты соотнести с тем, что только 72,9% оценили последнее профессиональное обучение как эффективное (табл.13), то можно сделать предварительный вывод о слабой удовлетворенности сотрудников ГБУ РА «МФЦ» сложившейся в настоящее время корпоративной системой профессионального развития.

Таблица 13

Оценка профессионального обучения сотрудников МФЦ		
Вариант ответа	Кол-во ответов	Процент
неэффективную, формальную	12	7.7%
эффективную	113	72.9%
затрудняюсь ответить	30	19.4%

По результатам проведенного исследования в ГБУ РА «МФЦ» руководству организации

при организации системы профессионального развития своих сотрудников целесообразно учитывать следующие моменты:

- наличие высокого образовательного уровня кадрового состава, который предъявляет повышенные требования к качеству системы внутрифирменной подготовки;
- формальный подход к организации системы развития персонала снижает мотивацию сотрудников к постоянному совершенствованию профессиональных компетенций;
- выявлена актуальная потребность персонала в организации системы качественного корпоративного обучения с расширением перечня применяемых в настоящее время методов развития;
- существует скрытая неудовлетворенность сотрудников ГБУ РА «МФЦ» как содержанием обучающих программ, так и условиями обучения.

В заключении следует отметить, что ключевой задачей кадровой политики в системе оказания государственных и муниципальных услуг должно стать создание условий для реализации служащими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования региональной сети МФЦ.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»
2. Баранов, А.В., Тагаев А.В., Ивлева О.А., Котлярова О.В. Компетентностная модель сотрудника многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг// Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2018. - № 4. - С.22-27
3. Майская, Е.А. Многоуровневая система обучения специалистов многофункциональных центров г.Уфы// Вестник науки. - 2020. - Т.3. - № 1 (22). - С.110-113

СЕКЦИЯ 3. ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ

УДК 37

Грибкова А.С. Уровень тревожности у гандболисток разной спортивной квалификации

Anxiety level in handball players of different sporting qualifications

Грибкова Александра Сергеевна,

Студент кафедры теории и методики гандбола

Российский государственный университет

физической культуры, спорта, молодежи и туризма

Научный руководитель

Жийяр М.В., д.п.н., профессор кафедры теории и методики гандбола,

Российский государственный университет

физической культуры, спорта, молодежи и туризма

Gribkova Aleksandra Sergeevna,

student,

Russian State University of Physical Education,

Sport, Youth and Tourism

Scientific advisor: Gillard M.V., Doctor of Education, Professor,

Russian State University of Physical Education,

Sport, Youth and Tourism

***Аннотация.** В статье рассматриваются результаты исследования уровня личностной и ситуативной тревожности у гандболисток разной спортивной квалификации, принимающих участие в соревнованиях различного уровня. Выявлено, что во всех квалификационных группах спортсменок преимущественно выражен умеренный уровень личностной и ситуативной тревожности.*

***Ключевые слова:** личностная тревожность, ситуативная тревожность, гандболистки, спортивная квалификация.*

***Abstract.** The article examines the results of the study of the level of personal and situational anxiety among female handball players of different sports qualifications, taking part in competitions of various levels. It was revealed that in all qualification groups of female athletes, a moderate level of personal and situational anxiety is predominantly expressed.*

***Keywords:** personal anxiety, situational anxiety, handball players, handball players, sports qualification.*

Введение. В современном спорте высших достижений психическая устойчивость спортсменов к физическим и нервным перегрузкам выходит на первый план. При этом для оптимального управления психическим состоянием спортсменов в актуальных отрезках спортивной деятельности (предстартовых, собственно соревновательных и постсоревновательных) тренеру необходимо иметь представление об индивидуальных личностных особенностях каждого спортсмена команды.

В современной психологии изучением тревожности занимаются уже ни один десяток лет ученые в разных странах мира. Как установлено большим числом исследований тревожности и ее значения для спортсменов, тревожность способствует деятельности в достаточно простых для индивида ситуациях и мешает - в сложных, при этом существенное значение имеет исходный уровень тревожности человека.

Определенный уровень тревожности - естественная особенность активной деятельностной личности спортсмена. При этом у каждого спортсмена существует свой оптимальный, желательный уровень тревожности - так называемая полезная тревожность.

Психодиагностические исследования спортсменов [1, 2, 3] показали, что повышенная тревожность вызывает переутомление, временное снижение работоспособности, истощение внутренних ресурсов индивида. Поэтому оптимизация тренировочно-соревновательного процесса может быть связана и с таким фактором, как формирование уровня «полезной тревожности» спортсменов.

Основная часть. Тревожность - переживание эмоционального неблагополучия, связанное с предчувствием опасности или неудачи. Любая нестабильность, нарушение привычного хода событий может привести к развитию тревожности. В психологии различают тревожность как эмоциональное состояние (ситуативная тревожность) и как устойчивую черту (личностная тревожность).

Ситуативная тревожность определяется Спилбергером как «эмоциональная реакция», субъективные ощущения напряженности, нервозности, беспокойства. Она порождается объективными условиями, содержащими вероятность неуспеха. Если спортсмен знает, почему он беспокоится - тревожность может играть положительную роль в концентрации внимания на достижении желаемой цели, мобилизации резервов организма в преодолении возможных трудностей. В этом случае ситуативная тревожность имеет приспособительный характер, если не превышает оптимального уровня. Безразличие к трудностям и безответственное отношение к поставленным целям при полном отсутствии ситуационной тревожности снижает эффективность деятельности и не позволяет спортсменам добиться наилучших результатов. Однако и повышенная ситуативная тревожность, при которой возбуждение и беспокойство значительно превышают уровень возможных.

Личностная тревожность, как устойчивая индивидуальная характеристика активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком, как опасные самооценке, самоуважению. Величина личностной тревожности позволяет прогнозировать вероятность возникновения состояний тревоги в будущем. Высоко тревожные спортсмены могут острее воспринимать стрессовые игровые ситуации и испытывать более выраженный уровень ситуативной тревожности.

В гандболе, как командном виде спорта, с наличием физического контакта тревожность спортсмена чаще связана с последующим социальным неодобрением команды или тренера. Поэтому уровень тревожности, который может мешать эффективной игровой деятельности, по-видимому, связан с отношением спортсмена к успеху и неудаче и с его общей потребностью в достижении.

Гандбол, как современную командную спортивную игру, отличает высокий темп выполнения игровых действий, быстрота изменения игровой обстановки, широкое разнообразие тактических решений спортсменов в нападении и защите, бескомпромиссная борьба за мяч, преодолевая силовое сопротивление соперника, самоотверженная защита своих ворот. Физическая и психическая нагрузка на каждого гандболиста при этом довольно значительна и связана с высоким уровнем ответственности за эффективность реализации каждого технико-тактического действия в условиях острой конкурентной борьбы команд, с пониманием значимости ошибки для общекомандного результата. Бесспорно, что значение психологического равновесия спортсмена во время соревнований все более возрастает.

В этой связи, нами была сформирована программа исследования тревожности гандболисток разной квалификации с целью понять - на каком этапе становления спортивного мастерства гандболисток следует уделять больше внимания проблеме тревожности, как фактора лимитирующего достижение стабильности высокой результативности игровых показателей спортсменок.

На основе опросника Ч. Спилбергера и Ю.Л. Ханина был проведен опрос 43 гандболисток - студенток РГУФКСМиТ, ГК «Территория спорта» и СШ№101.

Распределение респондентов по возрасту (Таблица 1) показало, что в опросе приняли гандболистки в возрасте 15-29 лет, наибольшую часть составили спортсменки в возрасте 19-22 года (58,3% респондентов).

Таблица 1

Распределение респондентов по возрасту

Возрастные группы гандболисток	Кол-во респондентов	Соотношение, %
15-18 лет	13	30,2%
19-22 год	25	58,3%
23-26 лет	3	6,9%
27-29 лет	2	4,6%
Всего	43	100%

Далее респонденты нами были распределены по квалификационным характеристикам: спортивная квалификация, стаж занятий гандболом.

С учетом спортивной квалификации (Таблица 2) в нашем опросе преобладали гандболистки, имеющие 1-ый разряд и квалификацию кандидат в мастера спорта - по 32,6%. При помощи адаптированного опросника Ю.Л. Ханина было изучено два вида тревожности у гандболисток:

ситуативная и личностная. Анализ и обработка полученных результатов показали следующее. Низкий уровень ситуативной тревожности не выявлен в возрастной группе гандболисток 23 лет и старше. Следует отметить, что высокая ситуативная тревожность выявлена в 3-х возрастных группах - 15-18 лет, 19-22 года и 27-29 лет.

Таблица 2

Распределение респондентов по квалификации спортсменов

Квалификация	Кол-во	Соотношение, %
Нет разряда	4	9,3
2-ой разряд	5	11,6
1-ый разряд	14	32,6
КМС	14	32,6
МС	6	13,9
Всего	43	100

Анализ ситуативной тревожности гандболисток разной квалификации показал, что умеренный уровень тревожности наиболее выражен у спортсменок, имеющих 1-ый разряд и выше. Для гандболисток 2-го разряда характерны все уровни тревожности, умеренный и низкий уровень тревожности выражены одинаково. У гандболисток, имеющих квалификацию Мастера спорта, не выявлен низкий уровень тревожности, более высокое спортивное мастерство демонстрирует преимущественно умеренный уровень тревожности (Рисунок 1).

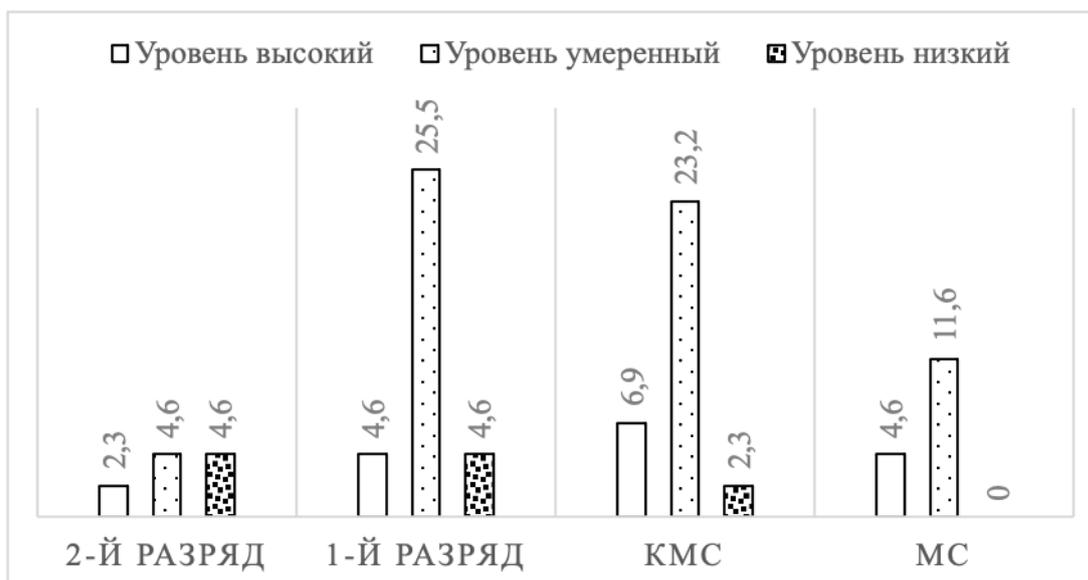


Рис. 1 - Выраженность уровня ситуативной тревожности гандболисток разной квалификации

Анализ личностной тревожности у гандболисток разной квалификации (Рисунок 2) показал, что высокий уровень наиболее характерен для гандболисток КМС и МС (9,3%), в

меньшей степени выражен в группе гандболисток со 2-м и 1-м разрядом (2,3%), что можно объяснить различиями в уровне соревнований и мерой ответственности спортсменок за командный результат. У спортсменок, имеющих 2-й разряд, умеренный и низкий уровень личностной тревожности одинаково выражен в исследуемой группе.

У гандболисток 2-го и 1-го разрядов и спортсменок, имеющих звание КМС, выявлен преимущественно умеренный уровень личностной тревожности. В группе гандболисток-мастеров спорта наиболее выражен высокий уровень личностной тревожности.

Таким образом у гандболисток 1-го разряда со стажем занятий в среднем 8 лет выявлен умеренный уровень личностной и ситуативной тревожности. У гандболисток кандидатов в мастера спорта со стажем занятий 11 лет - аналогичное сочетание выраженности уровней личностной и ситуативной тревожности (умеренный). У гандболисток кандидатов в мастера спорта со стажем занятий 12 лет (возраст 23-26 лет) при умеренном уровне личностной тревожности выявлен высокий уровень ситуативной тревожности.

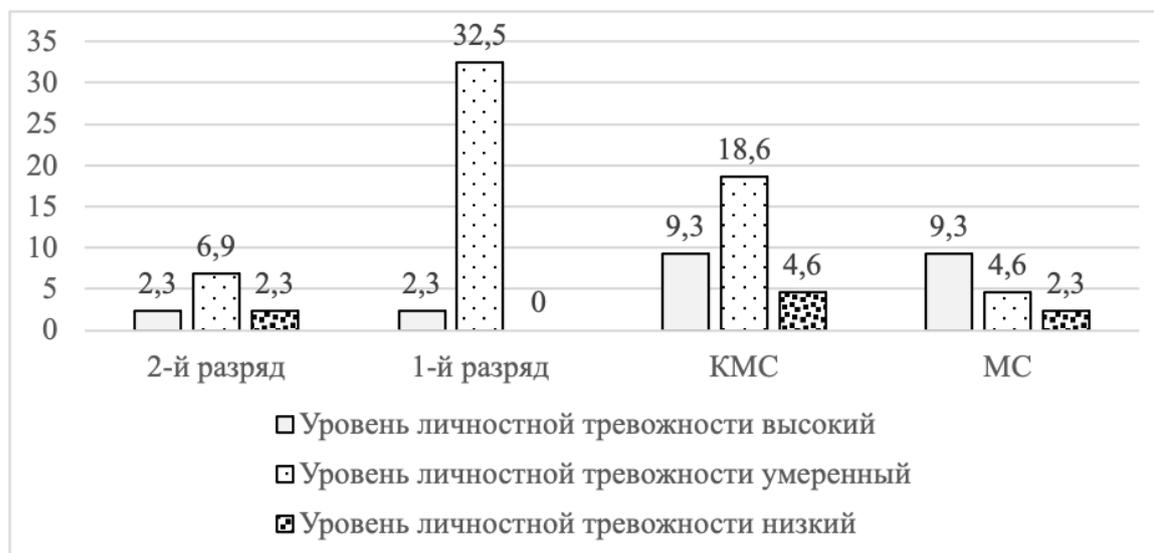


Рисунок 2 - Выраженность уровня личностной тревожности у гандболисток разной квалификации

Этот факт можно объяснить тем, что данный возраст является периодом наивысших достижений для гандболисток и высокий уровень ситуативной тревожности может быть связан с тем, что они не являются игроками основного состава. Мастера спорта по гандболу имеют стаж занятий в среднем 13 лет и умеренный уровень личностной и ситуативной тревожности.

Выводы. В нашем исследовании зависимость тревожности от возраста гандболисток не выявлена. У всех возрастных групп, не зависимо от стажа и квалификации, преимущественно выражен умеренный уровень тревожности.

Библиографический список

1. Поклад А.К. Личностные особенности спортсменов командных видов спорта и их взаимосвязь со спортивной успешностью / А.К. Поклад, Ю.К. Родыгина // Спортивный психолог. - 2014. - №4 (35). - С. 50-54.
2. Федорова, О.В. Изучение типологических особенностей спортсменов разной специализации / О.В. Федорова, Е.Н. Фоминова, А.А. Козак // Физическое воспитание студентов. - 2010. - № 2. - С. 116-118.
3. Ханин, Ю.Л. Стресс и тревога в спорте / Ю.Л. Ханин. - М.: ФиС, 1983. - С. 113-121.

УДК 159.9.072.433

Ковалева И.В. Мотивация к успеху как форма проявления лидерских качеств государственных служащих в зависимости от сиблинговой позиции

Motivation for success as a form of manifestation of leadership qualities of public servants depending on sibling position

Ковалева И.В.,

магистрант 2 курса напр. «Психология», АмГУ,
Амурская область, г. Благовещенск

Научный руководитель: **Кора Н.А.,**

доц. кафедры психологии и педагогики, к.п.н., АмГУ,
Амурская область г. Благовещенск

Kovaleva I.V.,

undergraduate 2 course, e.g. "Psychology," AmSU,
Amur region, Blagoveshchensk

Supervisor: Kora N.A.,

associate professor of psychology and pedagogy, cand.psych. of Sciences, AmSU, Amur region,
Blagoveshchensk

***Аннотация.** Исследование проводилось в целях подтверждения теоретической базы знаний об особенностях сиблинговых позиций за рамками семейной психологии, а именно изучения личностных качеств в трудовом коллективе. В исследовательской работе рассматриваются результаты научного исследования мотивации к успеху и избеганию неудач у государственных служащих министерства социальной защиты населения Амурской области с учетом их сиблинговых позиций. Произведен количественный и качественный анализ полученных результатов. Итогом полученного исследования оказалась возможность использования теоретических знаний о личностных чертах сиблинговых позиций не только для детского и подросткового возраста, но и для взрослого при организации труда. Были определены конкретные сиблинговые позиции, которые имеют склонность к проявлению мотивации к успеху, а так же стремления к избеганию неудач в более выраженной форме.*

***Ключевые слова:** сиблинги, сиблинговая позиция, государственный служащий, личностные качества, мотивация, успех, риск, избегание неудач.*

***Abstract.** The study was conducted in order to confirm the theoretical knowledge base on the features of sibling positions outside the framework of family psychology, namely, the study of personal qualities in the labor team. The research work examines the results of a scientific study of the motivation for success and avoidance of failures of state employees of the Ministry of Social Protection of the Population of the Amur Region, taking into account their sibling positions. Quantitative and qualitative analysis of the results was carried out. The result of the study was the possibility of using theoretical knowledge about the personality features of sibling positions not only for childhood and adolescence, but also for an adult in organizing labor. Specific sibling positions have been identified that tend to show motivation for success, as well as the desire to avoid failures in a more pronounced form.*

***Keywords:** siblings, sibling position, civil servant, personal qualities, motivation, success, risk, avoidance of failures.*

Результативность любой профессиональной деятельности зависит не только от того, насколько высокую профессиональную подготовку имеют специалисты, ее осуществляющие, но и от их мотивации к достижению успеха. Чем больше специалисты стремятся к успеху,

преодолевая препятствия на профессиональном поприще, тем выраженнее их лидерские качества. Именно достижение успеха лежит в основе результативности профессиональной деятельности, и является важнейшим фактором осуществления организацией своих целей и задач.

Процесс формирования целей, способность аккумулировать ресурсы для ее достижения, умение стратегически подойти к решению проблем и преодолению препятствий, - все это так же является неотъемлемой частью проявления лидерского потенциала [5].

Важно отметить, что на основании множества исследований, посвященных влиянию сиблинговой позиции на формирование лидерства, можно предположить, что существует взаимосвязь проявления лидерских качеств и во взрослой жизни человека, когда он осуществляет свою деятельность в трудовом коллективе [1-4]. В связи с этим в качестве базы исследования была выбрана государственная служба, где проявление лидерства, на сегодняшний день, играет огромную роль в достижении поставленных целей, а жесткая иерархия трудовой деятельности формирует конкурентную атмосферу, стимулирующую специалистов достигать успехов.

Целью исследования является изучение взаимосвязи сиблинговой позиции и проявления мотивации к успеху у специалистов государственной службы.

Исследование проводилось на базе министерства социальной защиты населения Амурской области, в котором принимали участие 35 человек, среди которых 15 старших сиблингов и 3 единственных сиблинга, 14 младших сиблингов и 3 средних сиблинга. Все опрошенные женского пола в возрасте от 25 до 52 лет.

В качестве диагностических методик в исследовании применялись: «Методика мотивации к успеху» (Т. Элерс), «Методика диагностики мотивации к избеганию неудач» (Т. Элерс), количественный и качественный анализ результатов осуществлялся с помощью критерий U-критерий Манна-Уитни и коэффициента корреляции Ч.Спирмена. В ходе исследования выборка была разделена на две группы (группа А: старшие и единственные сиблинги, группа Б: младшие и средние сиблинги), что целесообразно в связи с теоретическим описанием склонностей к лидерству указанных сиблинговых позиций. Кроме этого, проводились попарные сравнения различных комбинаций сиблинговых позиций.

Рассмотрим результаты исследования «Методика мотивации к успеху» (Т. Элерс) и наглядно изобразим полученные данные на рисунке 1.



Рисунок 1. Соотношение уровней мотивации к успеху у государственных служащих

В соответствии с полученными результатами можно утверждать, что у преобладающего большинства опрошенных (54,3%, или 19 человек) мотивация к успеху выражена умеренно высоко, у 40% (14 человек) - средне, и у 5,7% (2 человека) - слишком высоко. Ни у одного специалиста не наблюдается низкого показателя мотивации к успеху. Стоит понимать, что чем выше мотивация к успеху у специалиста, тем меньше способность рисковать. Умеренно высокий и средний показатели мотивации к успеху говорят о том, что специалисты министерства социальной защиты населения Амурской области способны рисковать ради достижения поставленных целей. Но есть и те, кто имеет слишком высокий показатель мотивации к успеху, что говорит о необходимости развития чувства ответственности и такта.

Изучим полученные результаты исследования подробнее, чтобы подтвердить или опровергнуть предположение о том, что определенным сиблинговым позициям характерно большее или меньшее проявление уровня мотивации к успеху, и разделим испытуемых на две группы: группа А (старшие и единственные сиблинги), группа Б (младшие и средние сиблинги), представим данные в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение групп сиблинговых позиций А и Б по уровням мотивации к успеху государственных служащих

Уровни мотивации к успеху	Группа А		Группа Б	
	Количество испытуемых	Процентное соотношение	Количество испытуемых	Процентное соотношение
Низкий	0	0	0	0
Средний	10	55,6	4	23,5
Умеренно высокий	8	44,5	11	64,7
Слишком высокий	0	0	2	11,8
Всего	18	100	17	100

Согласно таблице 1, в группе А преобладает средний уровень мотивации к успеху и составляет 55,6% от числа опрошенных (10 человек), умеренно высокий уровень характерен для 44,5% опрошенных (8 человек), низкий и слишком высокий уровень мотивации к успеху у специалистов не обнаружен. Это может говорить о том, что старшие и единственные сиблинги способны оценивать риски и свои возможности, при этом сохраняя самообладание при движении к поставленным целям.

В группе Б преобладает умеренно высокий уровень мотивации к успеху и составляет 64,7% от числа опрошенных, средний уровень характерен для 23,5% опрошенных, слишком высокий уровень – у 11,8% опрошенных, низкий уровень мотивации к успеху у специалистов не обнаружен. Можно предположить, учитывая теоретическую базу исследования сиблинговых позиций, что младшие и средние сиблинги более склонны к риску и способны с энтузиазмом подходить к поставленным задачам.

Данные таблицы 1 представлены на рисунке 2.

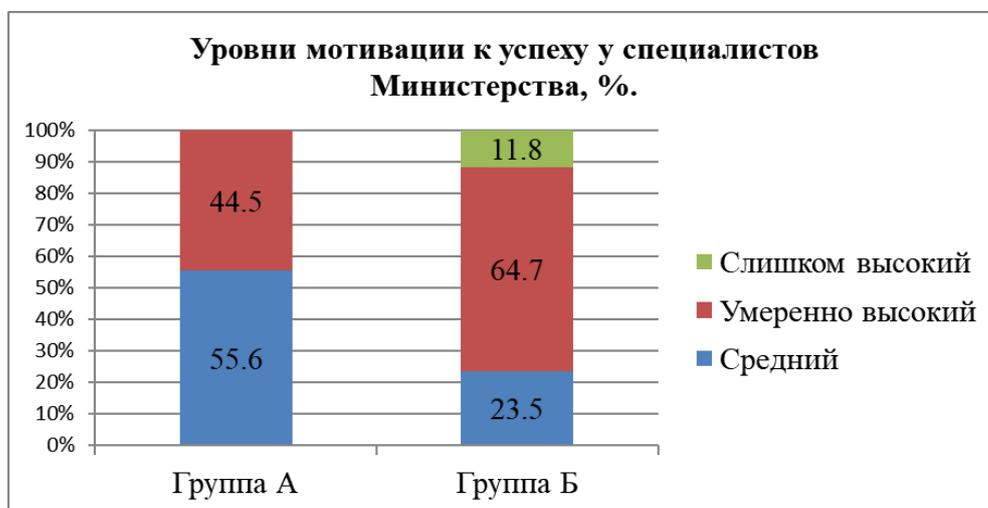


Рисунок 2 – Соотношение уровней мотивации к успеху в группе А и группе Б

Определим коэффициент Манна-Уитни для оценки различий между двумя выборками по уровням мотивации к успеху.

U-критерий Манна-Уитни = 74,5.

Критическое значение U-критерия Манна-Уитни при заданной численности сравниваемых групп составляет 93, $U_{эмн}(74,5) \leq U_{кр}(93)$, следовательно различия уровня проявления мотивации к успеху в сравниваемых группах статистически значимы ($p > 0,05$), то есть между группой А и группой Б проявления мотивации к успеху имеют значительные различия. Это говорит о том, что у старших и единственных сиблингов уровень мотивации к успеху проявляется больше, чем у младших и средних сиблингов.

В рамках эмпирического исследования были осуществлены сравнения выраженности

лидерских качеств у разных сиблинговых позиций и произведены соответствующие расчеты коэффициента Манна-Уитни. Только в двух комбинациях различия уровня признака были статистически значимы:

1. Сравнение старшей сестры брата (ССБ) и младшей сестры брата (МСБ). $U_{эмп} = 4$, при $U_{кр} = 5$. Что говорит о том, что значение $U_{эмп} (4) \leq U_{кр} (5)$. Можно утверждать, что мотивация к успеху более выражена у МСБ, чем у ССБ.

2. Сравнение ССБ и младшей сестры сестры (МСС). $U_{эмп} = 4,5$, при $U_{кр} = 5$. Что говорит о том, что значение $U_{эмп} (4,5) \leq U_{кр} (5)$. Можно утверждать, что мотивация к успеху более выражена у МСС, чем у ССБ.

В остальных комбинациях не подтвердились предположения о том, что определенные сиблинговые позиции проявляют более выраженную мотивацию к успеху.

Однако стоит учитывать тот факт, что лидерские качества поддаются тренировке, и специалисты с сиблинговой позицией ССБ склонны к лидерству благодаря другим имеющимся личностным качествам, например, таким как мотивация к успеху, стратегическое мышление, ответственность, способность рисковать. Так как предложенные методики имеют субъективный характер (специалисты могут выбирать варианты ответов, которые им хотелось бы, а не которые действительно отражают действительность), то благодаря дополнительно проведенному исследованию в рамках «Методики диагностики мотивации к избеганию неудач» (Т.Элерс) было оценено стремление к избеганию неудач, которое способно влиять на проявление лидерских качеств, а так же на мотивацию к успеху в выполняемой профессиональной деятельности.

Полученные результаты приведены на рисунке 3.



Рисунок 3 - Соотношение уровней мотивации к избеганию неудач у государственных служащих

В соответствии с полученными результатами можно утверждать, что у преобладающего большинства опрошенных преобладает высокий уровень мотивации избегания неудач (45,7%, или 16 человек), у 40% (14 человек) - средний уровень мотивации избегания неудач, у 14,3% (5 человек) - слишком высокий уровень, низкий уровень не выявлен. Согласно полученным данным можно предположить, что большинство опрошенных избегают рисков и стремятся принимать более взвешенные решения при достижении поставленных целей. Учитывая тот факт, что сфера государственной службы имеет четко ограниченные полномочия в рамках существующего законодательства, то можно предположить и соответствующую ответственность за принимаемые решения. Однако сфера социального обслуживания имеет лично ориентированную и адресную направленность, что стимулирует специалистов данной сферы предпринимать не всегда стандартные решения, а так же действовать порой в экстремальных ситуациях, требующих немедленного принятия решений.

Изучим полученные результаты исследования подробнее, чтобы подтвердить или опровергнуть предположение о том, что определенным сиблинговым позициям характерно большее или меньшее проявление уровня мотивации к избеганию неудач, и разделим испытуемых на две группы: группа А (старшие и единственные сиблинги), группа Б (младшие и средние сиблинги), представим данные в таблице 2.

Таблица 2

Соотношение групп сиблинговых позиций А и Б по уровням мотивации к избеганию неудач у государственных служащих

Уровни мотивации к успеху	Группа А		Группа Б	
	Количество испытуемых	Процентное соотношение	Количество испытуемых	Процентное соотношение
Низкий	0	0	0	0
Средний	5	27,8	9	52,9
Высокий	8	44,4	8	47,1
Слишком высокий	5	27,8	0	0
Всего	18	100	17	100

Согласно таблице 2, в группе А преобладает высокий уровень мотивации к избеганию неудач и составляет 44,4% от числа опрошенных (8 человек), средний и слишком высокий уровень характерен для 27,8% опрошенных соответственно (по 5 человек), низкий уровень мотивации не выявлен в указанной группе. Можно предположить, что для принятия решений, специалисты стремятся выбрать максимально эффективные решения в целях удовлетворения потребностей социально уязвимых категорий граждан.

В группе Б преобладает средний уровень мотивации к избеганию неудач и составляет 52,9 % от числа опрошенных, высокий уровень характерен для 47,1% опрошенных, низкий и слишком высокий уровни мотивации к избеганию неудач у специалистов не обнаружены. Учитывая теоретическую базу, характеризующую данные сиблинговые позиции, можно

утверждать, что для данной категории специалистов характерно стремление достигать поставленных целей, но с возможностью переложить ответственность на другого человека. Поэтому среди опрошенных отсутствуют специалисты со слишком высоким уровнем мотивации к избеганию неудач.

Определим коэффициент Манна-Уитни для оценки различий между двумя выборками по уровням мотивации к успеху.

U-критерий Манна-Уитни = 63,5.

Критическое значение U-критерия Манна-Уитни при заданной численности сравниваемых групп составляет 93, $U_{эмп}(63,5) \leq U_{кр}(93)$, следовательно различия уровня проявления мотивации к избеганию неудач в сравниваемых группах статистически значимы ($p > 0,05$), то есть между группой А и группой Б проявления мотивации к избеганию неудач имеют значительные различия. Это говорит о том, что у старших и единственных сиблингов уровень мотивации к избеганию неудач проявляется больше, чем у младших и средних сиблингов.

В рамках эмпирического исследования были осуществлены сравнения выраженности лидерских качеств у разных сиблинговых позиций и произведены соответствующие расчеты коэффициента Манна-Уитни.

Только в следующих комбинациях различия уровня признака были статистически значимы:

1. Сравнение старших сестер сестры (ССС) и младших сестер сестры (МСС). $U_{эмп} = 14$, при $U_{кр} = 14$. Что говорит о том, что значение $U_{эмп}(14) \leq U_{кр}(14)$. Можно утверждать, что мотивация к избеганию неудач более выражена у СССР, чем у МСС.

2. Сравнение старших сестер сестры (ССС) и младших сестер брата (МСБ). $U_{эмп} = 13$, при $U_{кр} = 14$. Что говорит о том, что значение $U_{эмп}(13) \leq U_{кр}(14)$. Можно утверждать, что мотивация к избеганию неудач более выражена у СССР, чем у МСБ.

3. Сравнение старших сестер брата (ССБ) и младших сестер брата (МСБ). $U_{эмп} = 4,5$, при $U_{кр} = 5$. Что говорит о том, что значение $U_{эмп}(4,5) \leq U_{кр}(5)$. Можно утверждать, что мотивация к избеганию неудач более выражена у ССБ, чем у МСБ.

4. Сравнение старших сестер брата (ССБ) и младших сестер сестры (МСС). $U_{эмп} = 4,5$, при $U_{кр} = 5$. Что говорит о том, что значение $U_{эмп}(4,5) \leq U_{кр}(5)$. Можно утверждать, что мотивация к избеганию неудач более выражена у ССБ, чем у МСС.

В остальных комбинациях не подтвердились предположения о том, что определенные сиблинговые позиции проявляют более выраженную мотивацию к избеганию неудач.

Сравная эмпирические данные «Методики мотивации к успеху» и «Методики диагностики мотивации к избеганию неудач» (Т.Элерс) (Т. Элерс). В результате расчетов коэффициент корреляции Ч.Спирмена (ρ) = 0,511. Связь между исследуемыми признаками - обратная, теснота (сила) связи - заметная. Число степеней свободы (f) составляет 33. Критическое значение критерия Ч.Спирмена при данном числе степеней свободы составляет 0,335: $\rho_{эмн} \leq \rho_{кр}$, зависимость признаков статистически не значима ($\rho > 0,05$). Отсюда можно сделать вывод о том, что отсутствует связь между мотивацией к успеху и мотивацией к избеганию неудач у специалистов министерства социальной защиты населения Амурской области.

Можно предположить, что среди опрошенных стремление к успеху не связано со способностью к рискам и проявлению ответственности за принятые решения. Это говорит о принятии часто нестандартных решений и стремлении использовать имеющиеся ресурсы для достижения цели вне зависимости от полученного результата, что вполне характерно для сферы социального обслуживания населения.

Библиографический список

1. Афонин, А.И., Афонин, И.Д., Солодилов А.В. Структурно-функциональный анализ профессионально важных качеств госслужащего / А.И. Афонин, И.Д. Афонин, А.В. Солодилов // Вестник Московского государственного университета. Серия: Экономика. -2020. - № 2. - С.19-27.
2. Боуэн, М. Теория семейных систем Мюррея Боуэна: Основные понятия, методы и клиническая практика / М. Боуэн. - М.: Когито-Центр, 2015. - 496 с.
3. Духновский, С.В. Особенности межличностных отношений государственных гражданских служащих с разным уровнем социальной нормативности / С. В. Духновский // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2019. - № 21(1). - С. 66-73.
4. Казначеева, С. Н., Челнокова, Е. А. К вопросу о формировании лидерства / С. Н. Казначеева, Е. А. Челнокова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - 2019. - № 2 (36). - С.239-245.
5. Relationships between Lecturer Performance, Organizational Culture, Leadership, and Achievement Motivation / Y. Anra, M. Yamin // Foresight and STI Governance. - 2017. - № 2. - P. 92-97.

СЕКЦИЯ 4. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 37

Гольева Г.Ю., Белобородова Н.В. Формирование интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников

Formation of intellectual readiness for schooling in older preschoolers

Гольева Галина Юрьевна,

к. псих. н., доцент кафедры теоретической и прикладной психологии ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», г. Челябинск

Белобородова Наталья Викторовна,

учитель-логопед МБОУ ДС №10, г. Еманжелинск, Челябинская область

Goleva Galina Yurevna,

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Theoretical and Applied Psychology of the Federal State Educational Establishment of Higher Professional Education of the "South Ural State Humanitarian and Pedagogical University", Chelyabinsk.

Beloborodova Natalia Victorovna

teacher-speech therapist MBDOU DC №10, g. Emanzhelinsk, Chelyabinsk region

Аннотация. Статья посвящена изучению проблемы формирования интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников. Готовность к школьному обучению – многокомпонентное образование, которое требует комплексных психолого-педагогических решений. Одним из важнейших компонентов этого процесса является интеллектуальная готовность. Цель заявленного исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность реализуемой программы формирования интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников. Реализация заявленной цели осуществлялась с использованием следующего диагностического инструментария: тестирование по методикам ГОШа исследования психологической готовности к обучению в школе авторов Н.И. Мельниковой, Д.М. Попова, О.Б. Елагиной (субтесты: аналогии, понятливость, пересказ).

Ключевые слова: готовность к школьному обучению, интеллектуальная готовность к школьному обучению, старший дошкольник.

Abstract. The article is devoted to the study of the problem of the formation of intellectual readiness for school education in older preschoolers. School readiness is a multi-component education that requires complex psychological and pedagogical solutions. One of the most important components of this process is smart readiness. The aim of the stated research is to theoretically substantiate and experimentally test the effectiveness of the implemented program for the formation of intellectual readiness for schooling in older preschoolers. The implementation of the stated goal was carried out using the following diagnostic tools: testing according to the methods of GOSH, the study of psychological readiness for learning at the school of the authors N.I. Melnikova, D.M. Popova, O.B. Elagina. (Subtests: analogies, comprehensibility, retelling).

Keywords: readiness for schooling, intellectual readiness for schooling, senior preschooler.

Актуальность темы исследования. XXI век предъявляет новые требования к организации учебно-воспитательного процесса на всех ступенях образования, заставляя искать более эффективные психолого-педагогические подходы к формированию, коррекции и развитию различных личностных образований.

Основной задачей психологического сопровождения деятельности в дошкольном учреждении, является создание благоприятных психолого-педагогических условий для полноценного развития и становления социально-успешной личности ребенка. Подготовка детей к школе – задача комплексная, охватывающая все сферы жизни ребенка.

Проблема готовности ребенка к началу школьного обучения в психологии и педагогике исследовалась с разных сторон (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, Н.Г. Салмина, В.В. Холмовская, Д.Б. Эльконин и др.). В отечественной педагогике и психологии понятие «готовность» широко используется, при этом, определение, рассматриваемого понятия у разных авторов отличается своей трактовкой. Понятие «готовность» является многогранным и многоаспектным так как изучает способности человека и разные состояния намерений. Это подтверждает представленный ниже анализ научной литературы по проблеме готовности к школе.

Так, Л.И. Божович дала определение готовности к школьному обучению, из которого следует, что достаточный уровень развития мыслительной деятельности, познавательных интересов, сформировавшийся механизм произвольной регуляции, готовность к социальной роли школьника, это и есть школьная зрелость [1, с.125].

В работах Д.Б. Эльконина, посвященных готовности детей к школе, на первое место ставится сформированность предпосылок к учебной деятельности, то есть автор выделяет интеллектуальную готовность. При анализе предпосылок им выделены такие критерии как: умение детей сознательно подчинять свои действия правилам, обобщенно определяющим способ действия; умение ориентироваться на заданную систему требований; умение внимательно слушать говорящего и точно выполнять задания, предлагаемые в устной форме; умение самостоятельно выполнять требуемое задание по зрительно воспринимаемому образцу, что связано с уровнем интеллектуальной готовности дошкольников к обучению в школе [5, с.111].

Д.Б. Эльконин анализировал готовность детей к обучению в школе, в своей работе автор выделил интеллектуальную готовность, по его мнению, главное, чтоб у ребенка были сформированы предпосылки к обучению в школе. Д.Б. Эльконин считает, что ребенок интеллектуально готов к переходу в школу при условиях, что он: умеет сознательно следовать правилам, определять способ действия, умеет ориентироваться на заданные требования, справляется самостоятельно с заданиями, воспринимаемыми по зрительному примеру, умеет воспринять задание на слух и правильно его выполнить. В том случае, если ребенок плохо выговаривает слова, у него наблюдается бессвязная речь, отрывистость речи, плохая концентрация внимания, это свидетельствует о том, что ребенок не готов к переходу в начальную школу [5, с.97].

По мнению В.И. Долговой интеллектуальная готовность, несомненно, один из главных показателей готовности к обучению в школе. В интеллектуальную готовность входят внутренняя организация ребенка и его мышление. Как пишут авторы, интеллектуальная готовность к обучению в школе представляет собой «развитое дифференцированное восприятие, аналитическое мышление, т. е. способность постижения основных признаков и связей между явлениями, способность воспроизвести образец, логическое запоминание, наличие интереса к знаниям, процессу их получения, овладение разговорной речью и способностью к пониманию и применению символов» [3].

Интеллектуальную готовность ребенка к школе обуславливают:

– определенный кругозор, запас конкретных знаний о живой и неживой природе, людях и их труде и т.д.;

– достаточный уровень развития познавательных процессов: развитое умение сравнивать, анализировать, обобщать, делать самостоятельные выводы, который обусловлен достижением у дошкольника высших форм наглядно-образного мышления (ребенок должен уметь вычлнить наиболее существенные свойства, отношения между предметами окружающей действительности);

– специальные умения, характерные для учебной деятельности: умение выделить учебную задачу и превратить ее в самостоятельную цель деятельности (способность удивляться и искать причины замеченной перемены); умение находить новые свойства предметов, замечать их свойство и развитие [2].

Исследование формирования интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников осуществлялось в три этапа.

1. Поисково-подготовительный этап: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, формулирование гипотезы, постановка цели и задач исследования, анализ основных понятий исследования, выявление возрастных особенностей предпосылок развития интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников, разработка модели формирования интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников.

2. Опытно-экспериментальный этап: определить база исследования, подобрать методики исследования интеллектуальной готовности к школьному обучению с учетом особенностей старших дошкольников, проводится констатирующий эксперимент, обработка и анализ результатов, разработка и реализация психолого-педагогической программы формирования интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников, проведение формирующего эксперимента.

3. Контрольно-обобщающий этап: обобщение результатов исследования, формулировка выводов, уточнение основных положений гипотезы, разработка практических рекомендаций

по формированию интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников для педагогов и родителей.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы методы и методики исследования:

- 1) теоретические: аналитико-синтетический, сравнительно-сопоставительный;
- 2) эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам ГОШа исследования психологической готовности к обучению в школе авторов Н.И. Мельниковой, Д.М. Попова, О.Б. Елагиной. (субтесты: аналогии, понятливость, пересказ).

3) методы математической статистики: критерий Т-Вилкоксона.

Экспериментальная работа проводилась на базе МДОУ Д/С № 10 г. Еманжелинска Челябинской области. В эксперименте приняли участие 22 ребенка 6-7 лет подготовительной группы.

Анализ результатов исследования.

В рамках формирующего эксперимента осуществлялась реализация программы формирования интеллектуальной готовности к школьному обучению. Цель программы: сформировать интеллектуальную готовность старшего дошкольника к школьному обучению.

Задачи программы:

1. Развить познавательные процессы: внимание, память, речь, восприятие, воображение, мышление.
2. Развитие творческого мышления, развитие мыслительных процессов, критического мышления.
3. Формирование навыка графического изображения.

Принципы программы:

1. Программа реализуется наглядно;
2. Подача материала системна;
3. Программа проводится непрерывно;
4. Программа отвечает по поставленную проблему в работе;
5. К каждому ребенку индивидуальный подход;
6. Занятия построены циклично;
7. Программа отвечает возрасту детей;
8. Программа доступна каждому ребенку;
9. Программа проводится непрерывно;
10. Участники эмоционально вовлечены.

В программе присутствуют наглядные методы, словесные, практические. В практические методы входят орудийно-манипулятивный, конструктивный и изобразительно-графический.

Программа реализуется в играх с детьми, игровых заданиях, с помощью упражнений, также представлены релаксационные упражнения. Занятия направлены на развитие познавательных процессов ребенка.

Ожидаемый результат после проведения программы:

- организованность, аккуратность;
- внимание;
- способность к длительному сосредоточению;
- развитая речь;
- развитие мышления;
- хорошая память;
- развитие воображения;
- развитие восприятия;
- формирование навыков общения и совместной деятельности [4].

Оценка эффективности реализации программы формирования интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников проводилась на основании сравнения результатов показателей диагностики «до» и «после» реализации программы формирования.

По субтесту «Аналогии» были выявлены следующие результаты:

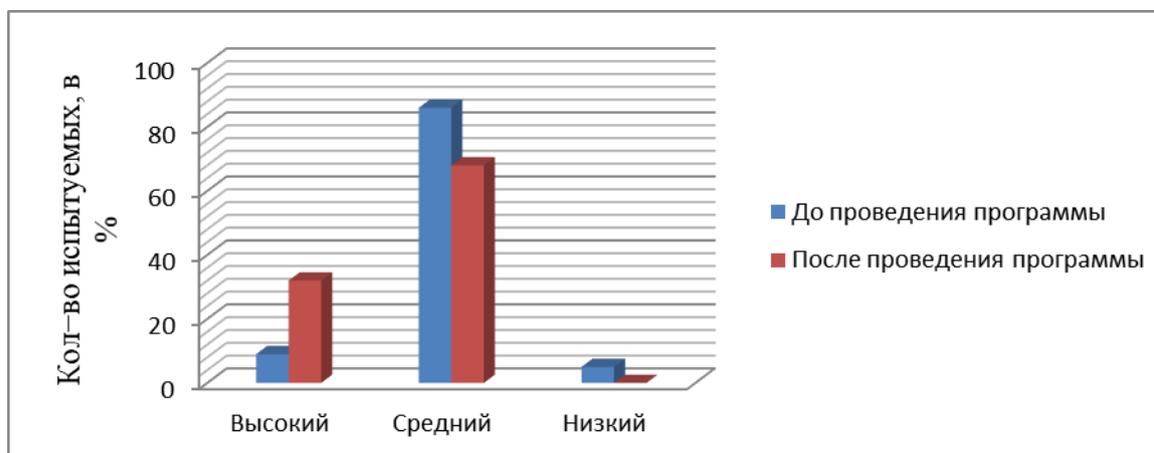


Рисунок 1 – Результаты диагностики интеллектуальной готовности старших дошкольников к школьному обучению по субтесту «Аналогии» до и после реализации программы формирования

Высокий уровень показали 32% детей (7 детей). До проведения программы высокий уровень был у двоих человек. Показатель «нормы» появился у 69% детей (15 детей). До

проведения программы «норма» была у 83% детей (8 детей). Из этих детей 5 человек перешли на уровень выше нормы.

По результатам субтеста «Понятливость» после проведения программы по формированию интеллектуальной готовности были выявлены следующие результаты.

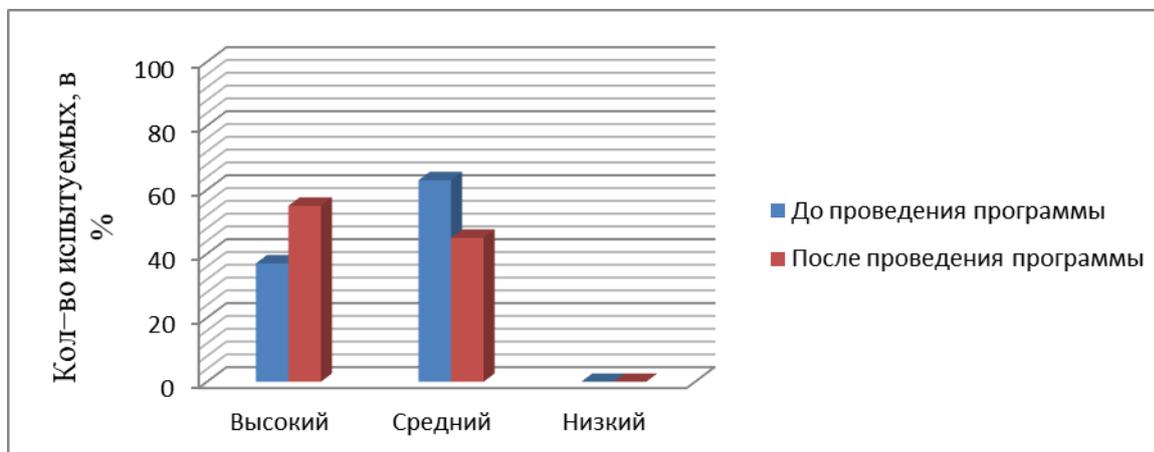


Рисунок 2 – Результаты диагностики интеллектуальной готовности старших дошкольников к школьному обучению по субтесту «Понятливость» до и после реализации программы формирования

До проведения программы высокий уровень был выявлен у восьми человек. После проведения программы на высоком уровне оказались 55% человек (12 детей). То есть четыре ребенка перешли со среднего уровня на высокий. Детей со средним уровнем, после проведения программы, стало 45% (10 детей). Дети, улучшившие свои показатели стали лучше находить причинно-следственные связи, могут более развернуто ответить на вопросы, связанные с познанием мира. Таким образом, детей в среднем уровне стало меньше, чем до проведения программы, но разница ушла в высокий показатель, что говорит о том, что программа дала успешный результат.

По результатам субтеста «Пересказ» после проведения программы по формированию интеллектуальной готовности были выявлены следующие результаты.

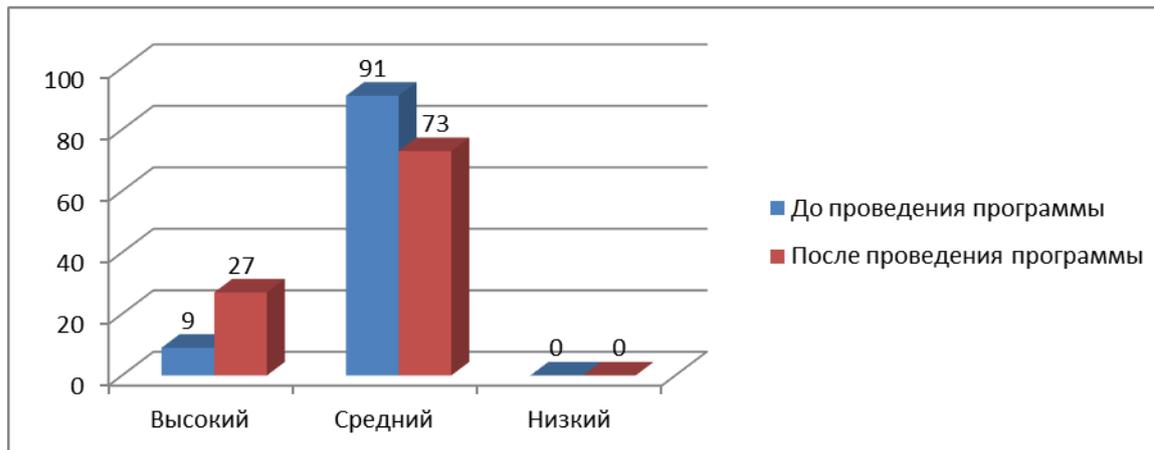


Рисунок 3 – Результаты диагностики интеллектуальной готовности старших дошкольников к школьному обучению по субтесту «Пересказ текста» до и после формирующей программы

До проведения программы высокий уровень был у двух детей. После проведения программы у 27% (6 детей) уровень поднялся со среднего на высокий. Средний уровень в первичной диагностике показали 20 детей, после проведения программы результаты изменились, теперь 73% (16 детей). Разница перешла в высокий уровень, что говорит об успешности реализуемой программы.

Для проверки гипотезы исследования была проведена математическая обработка данных по Т-критерию Вилкоксона.

Гипотеза:

Н0 – Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей интеллектуальной готовности не превосходит интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Н1 – Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей интеллектуальной готовности превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

В результате по всем методикам $T_{эмп} \leq T_{кр}$ для $P \leq 0,01$. Гипотеза Н1 принимается.

На основании вышеизложенного мы заключаем, что гипотеза исследования подтвердилась.

Таким образом, в ходе формирующего эксперимента произошли качественные изменения в показателях уровня интеллектуальной готовности к школьному обучению у старших дошкольников. Некоторые дети перешли со «среднего» уровня на «высокий». Детей с «низким» уровнем интеллектуальной готовности к школьному обучению после проведения программы формирования не выявилось.

Библиографический список

1. Божович, Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте: Л.И. Божович. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 358 с.
2. Воронова, Л.Б. Факторы, влияющие на интеллектуальную готовность ребенка к школьному обучению [Текст] / Л.Б. Воронова // Молодой ученый. – 2018. – № 38. – С. 82–86.
3. Долгова, В.И. Интеллектуальная готовность к школьному обучению у детей старшего дошкольного возраста [Текст] / В.И. Долгова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 56–60.
4. Козлов, Н.А. Лучшие психологические игры и упражнения [Текст]: Н.А. Козлов. – Екатеринбург: Альфа, 2012. – 136 с.
5. Эльконин, Д.Б. Избранные психологические труды [Текст]: Д.Б. Эльконин. – Москва: Академия, 2010. – 414 с.

Электронное научное издание

Исследования и инновации в области педагогики и психологии

сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции

10 сентября 2021 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству
обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов



ISBN 978-1-365-13111-0



9 781365 131110

Формат 60x84/16. Усл. печ. Л 1.9. Тираж 100 экз.
Lulu Press, Inc. 627 Davis Drive Suite 300
Morrisville, NC 27560

Издательство НОО Профессиональная наука
Нижний Новгород, ул. М. Горького, 4/2, 4 этаж, офис №1