

- 2) творческий характер учебно-познавательной деятельности;
- 3) состязательность;
- 4) игровой характер проведения занятий;
- 5) эмоциональное воздействие вышеназванных факторов [3].

Данные два подхода характерны, на наш взгляд, для обучения в школе.

Нас интересует третий подход, который связывает источники активности с личностью преподавателя и способами его работы. В качестве способов активизации обучения исследователи выделяют:

- проблемность, взаимообучение, исследование, индивидуализацию и самообучение, механизм самоконтроля и саморегулирования [5];
- создание условий «для новых и более высоких форм мотивации (например, стремление к самоактуализации своей личности, или мотив роста по А. Маслоу...» [6]; вооружение учащихся новыми и более эффективными средствами «для реализации своих установок на активное овладение новыми видами деятельности, знаниями и умениями»; интенсификацию умственной работы учащегося «за счет более рационального использования времени учебного занятия, интенсификации общения ученика с учителем и учеников между собой» [6].

Четвертая группа авторов видит источник активности в формах взаимоотношения и взаимодействия преподавателя и обучающихся и полагает, что проблема развития активности и обучающихся и их потребности в самообразовании успешно решается в рамках интерактивного обучения (В.Б. Гаргай, Е.В. Коротаяева, М.В. Клирин и др.).

Многие исследователи отмечают, что для преподавателей любой ступени образования очень важны установки на выстраивание открытых, доверительных, доброжелательных отношений с учащимися, умение использовать для этого специальные социально-психологические, дидактические и личностные средства.

Интерактивное обучение является одним из современных направлений «активного социально-психологического обучения» [7] и пока еще недостаточно описано в отечественной педагогической литературе. Наиболее часто термин «интерактивное обучение» упоминается в связи с информационными технологиями, дистанционным образованием, с использованием ресурсов Интернета, а также электронных учебников и справочников, работой в режиме on-line и т.д. Современные компьютерные телекоммуникации позволяют участникам вступать в «живой» (интерактивный) диалог (письменный или уст-

ный) с реальным партнером, а также делают возможным «активный обмен сообщениями между пользователем и информационной системой в режиме реального времени» [8, с. 50]. Компьютерные обучающие программы с помощью интерактивных средств и устройств обеспечивают непрерывное диалоговое взаимодействие пользователя с компьютером, позволяют учащимся управлять ходом обучения, регулировать скорость изучения материала, возвращаться на более ранние этапы и т.п. [4, с. 8].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шиянов Е.Н., Котова И.Б. Развитие личности в обучении: Учеб. пособие для студ. пед. вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 288 с.
2. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М., 1989.
3. Беловолов В.А. Психолого-педагогические аспекты внедрения активных методов в учебный процесс / В.А. Беловолов, С.П. Беловолова // Вопросы совершенствования профессиональной подготовки учителя на современном этапе развития школы: Сборник научных трудов. – Новосибирск, 1997.
4. Панина Т.В. Современные способы активизации обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова; под ред. Т.С. Паниной. – 4-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 176 с.
5. Смолкин А.М. Методы активного обучения. – М., 1991.
6. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования. От деятельности к личности. – М.: ИЦ «Академия», 2003. – 303 с.
7. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л., 1985.
8. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М., 2003.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ

Морунова Л.В.

*Смоленский государственный
университет, Смоленск*

Жизнь каждого человека не мыслима без профессиональной деятельности. К концу обучения в школе вопрос выбора профессии становится для старшеклассника первостепенным.

Часто для молодых людей, поступивших в высшее профессиональное учебное заведение, проблема выбора профессионального пути окончательно не решена. Многие разочаровываются в правильности своего выбора уже на первом году обучения. А дальше возникают все новые и новые проблемы...

Процесс профессионального становления чрезвычайно сложен и многогранен; он изучается многими отечественными (Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, Э.Ф. Зеер и др.) и зарубежными (Н. Borow, J.O. Crites, H.A. Hesse, J.L. Holland, D.E. Super и др.) учеными. Их работами показано, что профессиональное становление – это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни; это гетерохронный процесс, который сопровождается кризисами, конфликтами и деструктивными изменениями. В исследованиях профессионального становления как процесса выделены его стадии. Например, Е.А. Климов предлагает периодизацию развития человека как субъекта труда, включающую стадии предигры, игры, овладения учебной деятельностью, «оптации», адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета, наставника [4, с. 12]. А.К. Маркова выделяет уровни профессионализма: допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, псевдопрофессионализм, слепопрофессионализм [6, с. 49–54]. Известна также периодизация Б. Ливехуда [5, с. 49]. Критерии личностного и в том числе профессионального становления были выделены Э. Эриксеном [8], А. Адлером [1], Э. Берном [2] и др. Вне зависимости от позиций разных авторов все же большинством показано, что темп и траектория процесса профессионального становления детерминированы биологическими и социальными факторами, в немалой степени – собственной активностью личности, а также случайными обстоятельствами, жизненно важными событиями и профессионально обусловленными инцидентами. В целом можно принять в качестве исходных несколько общих позиций, позволяющих развешивать углубленное изучение проблемы психолого-педагогического сопровождения профессионализации студентов вуза, формирующих свою личность.

Профессионализация – это процесс становления профессионала, который включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала; обогащение

опыта профессии за счет личного вклада; развитие своей личности средствами профессии и др.

Профессионализация, направленная к перспективному развитию студента как личности – это привитие и углубление интереса к профессии, формирование знаний, умений и навыков по избранной специальности, совершенствование личности будущего выпускника вуза; это диалектический процесс возникновения и разрешения противоречий, перехода внешнего во внутреннее, спонтанного самоизменения, активной работы над собой, профессионально направленного самообразования и самовоспитания.

В рамках этих двух позиций можно увидеть, что психологическое сопровождение выступает как целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности, это, во-первых. И, во-вторых, психологическое сопровождение профессионализации обучающейся молодежи предстает как метод формирования личности, обеспечивающий создание условий для принятия личностью как субъектом развития своего потенциала ответственных решений в ситуациях жизненного выбора, требующих проявить гражданскую активность. При этом важно учитывать, что ситуация жизненного выбора рождает множественные проблемные ситуации, при разрешении которых субъект развития (саморазвития) определяет для себя тип ответственности, в зависимости от которого развитие приобретает прогрессивный или регрессивный характер. Отсюда сопровождение профессионализации студенческой молодежи теснейшим образом связано с организацией психолого-педагогической поддержки самоопределения, самореализации, формирования обучающимся своей личности на основе выбора гражданской позиции, в рамках которой принципиальным требованием выступает осознание потребности в самостоятельном преодолении препятствий (проблем), мешающих сохранить человеческое достоинство, взаимодействовать с другими людьми и действовать среди них подлинно ответственным образом. Представляется, что реализация социально-психологического сопровождения и поддержки возможны при наличии целостной комплексной программы, учитывающей особенности 3 этапов [3]:

1. Адаптации первокурсников к новым условиям жизнедеятельности (диагностика готовности к учебно-познавательной деятельности, мотивов учения, ценностных ориентации; помощь в развитии учебных умений и регуляции своей жизнедеятельности; психологическая поддержка первокурсников преодолении трудностей самостоятельной жизни и установлении ком-

фортных взаимоотношений однокурсниками и педагогами; консультирование первокурсников, разочаровавшихся в выбранной специальности; коррекция профессионального самоопределения при компромиссном выборе профессии).

2. Интенсификации: развитие общих и специальных способностей обучаемых, интеллекта, эмоционально-волевой регуляции, ответственности за свое становление, самостоятельности (диагностика личностного и интеллектуального развития, оказание помощи, поддержки в решении проблем взаимоотношений со сверстниками и педагогами. Технологии: развивающая диагностика, психологическое консультирование, коррекция личностного и интеллектуального профиля).

3. Идентификации: формирование профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности по получаемой специальности (финишная диагностика профессиональных способностей, помощи в нахождении профессионального поля для реализации себя, поддержке в нахождении смысла будущей жизнедеятельности).

Неотъемлемыми компонентами психолого-педагогического сопровождения на всех его этапах мы видим: (1) социально – психологический тренинг как метод воздействия, основанный на активных методах групповой работы (решение

вопросов развития личности, формирование коммуникативных навыков и др.); (2) создание ситуации успеха – проживание субъектом своих личностных достижений в контексте истории его персональной жизнедеятельности. Назначение ситуации успеха – в инициировании физических и духовных сил личности, в максимальном развитии ее способностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адлер А. Понять природу человека. – СПб., 1997. – 342 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э.Берн. – Мн: ООО «Харвест», 2003. – 576 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М., 1988. – 254 с.
5. Ливехуд Б. Кризисы жизни — шансы жизни. – Калуга, 1994. – 225 с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
7. Эриксон Э. Детство и общество. – Изд. 2-е, перераб. и доп./Пер. с англ. – СПб.: Ленато, 1996. – 592 с.

Экономические науки

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИМИ КОМПАНИЯМИ ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Антипова Л.Г., Великосельская Е.В.

*ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский
государственный
инженерно-экономический университет»,
Санкт-Петербург*

В последнее время все больше компаний, работающих на российском рынке, ставят перед собой задачу оценить вклад логистических подразделений в конечные результаты бизнеса. Затраты на логистику могут достигать больших величин в себестоимости товара, однако высокий уровень логистического сервиса позволяет усилить лояльность клиентов к компании, при-

влекать к сотрудничеству новых заказчиков и тем самым повысить объем продаж и прибыль.

Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC, ССП) – наиболее популярная, признанная в мире концепция управления реализацией стратегии, разработанная профессорами Гарвардского университета Д. Нортон и Р. Капланом (США).

Сбалансированная Система Показателей (ССП) обеспечивает целенаправленный мониторинг деятельности предприятия, позволяет прогнозировать и упреждать появление проблем, органично сочетает уровни стратегического и оперативного управления, контролирует наиболее существенные финансовые и нефинансовые показатели деятельности (KPI) предприятия. Степень достижения стратегических целей, эффективность бизнес-процессов и работы всего предприятия в целом, каждого его подразделения и каждого сотрудника определяется значениями так называемых ключевых показателей эффективности (KPI), которые тесно связаны с