

СОДЕРЖАНИЕ И НАПРАВЛЕННОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩИХ ПРОГРАММ В ЛОГИКЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЛЬВОВА Л.С., заместитель директора по научно-методической работе, руководитель федерального ресурсного центра дополнительного образования художественной направленности ФГБУК «Всероссийский центр развития художественного творчества и гуманитарных технологий», к.п.н., почётный работник среднего профессионального образования РФ, аккредитованный эксперт в сфере образования

В статье представлен нормативно-методический анализ содержания и направленности дополнительного образования в контексте изменений законодательства в сфере образования с 1990-х годов до настоящего времени. В статье выявлены рамки определения границ и ориентиров содержания дополнительных общеразвивающих программ в логике непрерывного образования.

Ключевые слова: направленность дополнительных общеразвивающих программ, направленность – профиль, содержание образования.

The article presents a normative and methodological analysis of the content and direction of additional education in the context of changes in legislation in the field of education from the 1990s to the present time. The article reveals the framework for defining the boundaries and guidelines for the content of additional General development programs in the logic of continuing education.

Keywords: orientation of additional General development programs, orientation-profile, content of education.

В настоящее время в практике дополнительного образования детей актуализированы задачи «обновления содержания и технологий дополнительного образования детей» в соответствии с вызовами и стратегией реализации федерального проекта «Успех каждого ребёнка» Нацпроекта образования и конкретных задач реализации Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей [10]. В связи с этим следует подчеркнуть, что в нормативно-правовой базе дополнительного образования имеются нормативные лакуны в связи с понятием «направленность» (курсив мой. – Л.Л.). Требуют уточнения как рамка понятия «направленность», так и разновидности, границы дифференциации и интеграции направленностей, в том числе принципы отнесения тех или иных дополнительных общеразвивающих программ к действующим наименованиям направленностей.

Обратимся к истории вопроса в части нормативного обоснования понятия «направленность» в дополнительном образовании детей.

В 1991 году во «Временном положении о внешкольном учреждении в РСФСР» был установлен нормативный порядок деятельности внешкольного учреждения, который являлся «составной частью единой системы непрерывного образования и предназначен для духовного и физического развития детей, подростков и юношества, удовлетворения их творческих и дополнительных образовательных

потребностей». Порядок устанавливал наличие «комплексных» и «профильных внешкольных учреждений», задачей которых было предоставление всем учащимся равных возможностей для разностороннего развития и самоопределения [6].

Принципиальной особенностью внешкольных учреждений в соответствии с п. 6 Положения было требование о разработке и реализации «программы деятельности с учётом запросов учащихся, потребностей семьи, детских и юношеских общественных организаций, особенностей социально-экономического развития региона и национально-культурных традиций». Таким образом, целью и предметом деятельности внешкольного учреждения в период 90-х годов XX века выступала не образовательная деятельность, а реализация «программы деятельности» внешкольного учреждения. Деятельность внешкольного учреждения осуществлялась через детские «объединения». В этот период проявился достаточно широкий спектр социально значимых видов деятельности внешкольных учреждений, в частности, устанавливалось: а) наличие профилей; б) наличие сквозных и комплексных программ; в) взаимодействие с предприятиями, организациями, учреждениями, учебными заведениями; г) создание лабораторий для опытнической, экспериментальной, научно-исследовательской работы, научных объединений учащихся; д) создание условий для сдачи квалификационных экзаменов

и выдачу свидетельств (удостоверений) о присвоении квалификации (разряда, класса, категории) по профессии обучающимся, прошедшим квалификационные испытания (п. 9, 14, 16) [6].

Далее, в соответствии с Законом РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1, было установлено понятие дополнительных образовательных программ, к которым отнесены «дополнительные образовательные программы *различной направленности*, реализуемые в учреждениях различных типов (п. 2) [1].

Таким образом, понятие «*направленность*» появилось в Законе об образовании 1992 года и выступило нормативным признаком содержания дополнительных образовательных программ, где содержание определяет принадлежность к направленности. Следует отметить, что в законодательной логике закона 1992 г. устанавливалась довольно широкая формулировка: «дополнительные образовательные программы», в отличие от иной законодательной парадигмы действующего в настоящее время федерального законодательства в сфере образования, установившего «дополнительные *общеобразовательные* программы» [1].

Далее, в 1995 году было принято Постановление Правительства РФ от 07.03.1995 № 233 (ред. от 10.03.2009, далее в ред. 2012 г.) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей», устанавливающего регуляцию деятельности государственных, муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, к которым были отнесены профильные или специализированные учреждения типа «станции юных натуралистов, детский экологический (оздоровительно-экологический, эколого-биологический) центр, детская школа искусств, в том числе по видам искусств» и др.; комплексные учреждения типа «дома детского творчества, детства и юношества, учащейся молодёжи, пионеров и школьников» [7]. Было установлено ключевое понятие новой нормативной регуляции – «учреждение дополнительного образования детей», заменившее собой внешкольные учреждения. Изменение и существенное повышение статуса внешкольных учреждений в «учреждение дополнительного образования детей» закономерно повлекло за собой и процедуры лицензирования, аттестации один раз в пять лет, целью и содержанием аттестации учреждения было установление соответствия содержания обучения и воспитания

детей уровню и *направленности* образовательных программ и полноте их выполнения, а также аккредитации (п. 14), которые осуществлялись до 20.04.2007 года, когда федеральным законом от 20.04.07 № 56-ФЗ вопросы аттестации были совмещены с процедурой аккредитации учреждений дополнительного образования детей [7].

Не только лицензия, но и свидетельство о государственной аккредитации учреждения дополнительного образования детей подтверждало его «государственный статус (тип, вид и категорию), определяемый в соответствии с уровнем и *направленностью* реализуемых им образовательных программ в соответствии с требованиями, и критериями их отнесения к соответствующему типу, виду и категории, установленными Министерством образования и науки Российской Федерации». Типовое положение устанавливало также, что «занятия в объединениях могут проводиться по программам одной *тематической направленности* или комплексным, интегрированным программам» (п. 27) [7].

Таким образом, понятие «*направленность*» в период 1995–2012 гг. получило наиболее точное и полное отражение взаимосвязи *направленности* дополнительных образовательных программ с содержанием (тематикой) программ и профилем учреждения дополнительного образования детей, которое подвергалось процедурам «лицензирования, аттестации и аккредитации» на институциональном уровне требований оценки качества образования.

В вышеуказанный период было также осуществлено нормативно-методическое уточнение границ и дифференциации программ по *направленностям*, которое было осуществлено в рамках методических писем Минобрнауки РФ с целью рекомендаций и разъяснений, но не выступали распорядительными документами.

В частности учреждения дополнительного образования детей руководствовались Письмом Минобрнауки РФ от 20.05.2003 № 28-51-391/16 «О реализации дополнительных образовательных программ в учреждениях дополнительного образования детей», которое установило наличие *разновидностей направленностей*: «дополнительные образовательные программы могут быть различной направленности», и был перечислен открытый список, состоявший из 7 направленностей: «художественная, научно-техническая, эколого-биологическая, физкультурно-спортивная, туристско-крае-

ведческая, социально-педагогическая, военно-патриотическая», «и другие» [2].

Таким образом, очевидным результатом данных рекомендаций стало включение в содержание дополнительных образовательных программ по *разновидностям направленностей* наполнения содержания образования видами социально значимой, общественно полезной и творческой деятельности детей.

Вслед за этим письмом поступило Письмо Минобрнауки РФ от 18.06.2003 № 28-02-484/16 «Требования к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей», в котором были представлены требования к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей, которыми педагогические работники руководствуются вплоть до настоящего времени. В данном методическом руководстве более чётко видна обусловленность содержания программ *десятью направленностями*. В письме дано руководство: «содержание образовательных программ должно соответствовать: достижениям мировой культуры, российским традициям, культурно-национальным особенностям регионов; определённому уровню образования (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования); направленностям дополнительных образовательных программ (научно-технической, спортивно-технической, художественной, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой, эколого-биологической, военно-патриотической, социально-педагогической, социально-экономической, естественно-научной и др.) (п. 2) [3].

Следующим Письмом Минобрнауки РФ от 11.12.2006 № 06-1844 «О примерных требованиях к программам дополнительного образования детей» указано, что к «дополнительным образовательным программам относятся образовательные программы *различной направленности*, реализуемые: в общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях профессионального образования за пределами определяющих их статус основных образовательных программ; в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, где они являются основными, и в иных учреждениях, имеющих соответствующие лицензии (ст. 26, п. 2)» [4, 5].

Данное методическое руководство устанавливает, что содержание дополнительных образователь-

ных программ должно соответствовать «*направленностям дополнительных образовательных программ*: научно-технической, спортивно-технической, художественной, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой, эколого-биологической, военно-патриотической, социально-педагогической, социально-экономической, естественно-научной».

Новым федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» было установлено, что дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования», который имеет подвиды – дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование [11].

К дополнительным образовательным программам отнесены дополнительные общеобразовательные программы: дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы, которые реализуются в образовательных организациях всех типов, организациях, осуществляющих обучение, на основании лицензии на право ведения образовательной деятельности по подвиду дополнительное образование детей и взрослых, и индивидуальными предпринимателями непосредственно.

Приказом Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» был признан утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июня 2012 г. № 504 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей», а пунктом 9 были установлены шесть направленностей дополнительных общеобразовательных программ: техническая, естественно-научная, физкультурно-спортивная, художественная, туристско-краеведческая, социально-педагогическая [8]. Правопреемником Приказа № 1008 стал Приказ Минпросвещения России от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», в котором сохранены вышеперечисленные направленности [9].

Следует отметить, что п. 25 ч. 1 статьи 2 273-ФЗ установлено понятие *направленности*, применяемое федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»: «*направленность (профиль) образования* – ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая её предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы».

Следует принципиально отметить, что законодательно введённое понятие «*направленность – профиль*» определяет содержательное отношение не только к направленностям дополнительных общеразвивающих программ, но имеет прямую связь с содержанием образования по всем видам и уровням образования [11]. Содержание образования, устанавливаемое для основных образовательных программ требованиями ФГОС, также включает вариативность направленностей. И понятие направленность – профиль применяется также ко всем образовательным программам по видам и уровням образования, учитывающие профильные учебные планы на уровне среднего общего образования, укрупненные группы специальностей в среднем профессиональном образовании и направлений подготовки высшего образования (УГС) [11].

В логике непрерывного образования, направленности – профили взаимообусловлены и связывают между собой основные общеобразовательные программы (включая предпрофильные и профильные) на уровнях основного и среднего общего образования, основные профессиональные программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) и подготовки квалифицированных рабочих кадров (ППКРК) по специальностям СПО, специальностям и направлениям подготовки по уровням высшего образования, где также предусмотрены и реализуются профильные *направленности* [11].

В целом в рамках современного законодательства в сфере образования *направленность* выступает ключевым ориентиром содержания образования на профили, специализированные виды деятельности.

Литература

1. Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1.
2. Письмо Минобрнауки РФ от 20.05.2003 № 28-51-391/16 «О реализации дополнительных образовательных программ в учреждениях дополнительного образования детей»
3. Письмо Минобрнауки РФ от 18.06.2003 № 28-02-484/16 «О направлении Требования к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей».
4. Письмо Минобрнауки РФ от 11.12.2006 № 06-1844 «О Примерных требованиях к программам дополнительного образования детей»
5. Письмо Минобрнауки России от 28.04.2017 № ВК-1232/09 «О направлении методических рекомендаций».
6. Постановление Совмина РСФСР от 23.02.1991 № 119 «О Временных положениях, регламентирующих деятельность учреждений (организаций) системы образования и подготовки кадров в РСФСР».
7. Постановление Правительства РФ от 07.03.1995 № 233 (ред. от 10.03.2009) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей».
8. Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
9. Приказ Минпросвещения России от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
10. Приказ Минпросвещения России от 03.09.2019 № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей».
11. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 06.02.2020) «Об образовании в Российской Федерации».

Издательский дом «Методист» совместно с ФГБУК «Всероссийский центр развития художественного творчества и гуманитарных технологий» отвечает методическими ориентирами на вызовы и приоритетные задачи федерального проекта «Успех каждого ребёнка». Программный подход и задачи обновления содержания и технологий дополнительного образования – вектор новых профессиональных решений. Ключевой нормативно-методический кейс – направленность дополнительных общеразвивающих программ ВЦХТ представляет в журнале «Методист», практику художественной направленности – в «Библиотеке журнала “Методист”».

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

СОКОЛОВА Л.В., к.п.н., доцент кафедры непрерывного образования

ГОУ ВО МО Московский государственный областной университет, г. Москва, larisa20011@mail.ru,

МОЛЧАНОВА А.В., к.п.н., доцент кафедры психологии и педагогики образования,

Московский психолого-социальный университет, г. Москва, alla-molchanova67@mail.ru,

ДРОЗДОВА О.П., директор MAOU Гимназия № 1, мкр. Железнодорожный,

г.о. Балашиха Московской области, info@maoug.ru

В статье рассматриваются особенности мотивации личности к профессиональной деятельности у руководителей и работников сферы образования. Показана взаимосвязь психологической зрелости руководителей с их мотивационной направленностью. Обозначаются основные мотивирующие факторы, необходимые для осуществления эффективной профессиональной деятельности, а также копинг-стратегии, свойственные педагогическим работникам в зависимости от их удовлетворенности качеством жизни. Определены дальнейшие ориентиры психологической работы с педагогическими кадрами и руководителями всех уровней.

Ключевые слова: мотивация, трудовая мотивация, профессиональная деятельность, педагогические работники, руководитель, психологическая зрелость, удовлетворенность качеством жизни.

The article discusses the features of individual motivation for professional activity among managers and employees of the education sector. The relationship between the psychological maturity of managers and their motivational orientation is shown. The authors identify the main motivating factors necessary for effective professional activity, as well as coping strategies that are typical for teachers depending on their satisfaction with the quality of life. Further guidelines for psychological work with teaching staff and managers at all levels are defined.

Keywords: motivation, work motivation, professional activity, teaching staff, Manager, psychological maturity, satisfaction with the quality of life.

В современном мире каждый человек по мере своих возможностей стремится достичь максимально высокого качества жизни и наиболее полного удовлетворения своих насущных потребностей. С самого раннего возраста подрастающему поколению со стороны социума прямо или косвенно внушается установка, что статус, престиж, уровень материального достатка и моральной удовлетворённости своим положением в обществе определяются по большей мере достижениями в профессиональной деятельности, а особенно – положением в иерархии занимаемых должностей. Система оценки знаний в организациях образования уже с этапа начальной школы включает не только шкалу измерения усвоенного учебного материала, но и соревновательный момент определения потенциала самореализации того или иного обучающегося в дальнейшем. Профессиональное деление общества на две составные части, руководителей и подчинённых, даёт основания продолжить научные исследования в целях выявления личностных особенностей и характеристик представителей данных категорий. Поскольку статус руководящего работника предполагает наличие определённых качеств, присущих этому слою тружеников, рассмотрим их более подробно.

Желание быть успешным как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности присуще каждому человеку. Но если личная сфера людей зависит не только от их внутренних качеств и внешних данных, но и от индивидуальных вкусов и предпочтений окружения, то успешность в профессиональной деятельности может стать для каждого надёжной опорой на жизненном пути. Однако для активного и непрерывного повышения профессиональной компетентности и новых достижений необходим стимул, или, иными словами, мотивация [6].

Термин «мотивация» в психологических словарях имеет следующее определение: 1) материальный или идеальный «предмет», который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, смысл которых состоит в том, чтобы с помощью мотивации удовлетворять определённые потребности субъекта; 2) психический образ данного предмета. В англоязычной литературе принимается более широкое толкование мотивации: нечто внутри субъекта (потребность, идея, органическое состояние или эмоция), побуждающие его к действию. Поэтому во избежание смысловых ошибок слово *motive* следует переводить как «побуждение», «состояние побуждения», «стремление», «импульс», «мотивация» (а иногда и «мотивировка») [5].

Трудовая мотивация является специфическим видом мотивации человеческого поведения. По мнению А.Я. Кибанова, «мотивы трудовой деятельности – часть всей совокупности мотивации человека», и мотивация трудовой деятельности рассматривается как «стремление работника удовлетворить свои потребности в определённых благах посредством труда, направленного на достижение целей организации». При этом «мотивационная сфера любого субъекта, включённого в трудовую деятельность, представляет собой систему мотивов, базирующихся на материальных, духовных и социальных потребностях» [2].

Чем выше поднимается человек в своём профессиональном росте, чем шире диапазон реализации его способностей, чем нагляднее проявления его лидерских качеств и готовность взять ответственность не только за свои действия, но и за результат коллективного труда, тем большим авторитетом пользуется личность среди коллег и в любом окружении. Однако руководитель – это не просто исполнитель управляющей функции. Это показатель уровня развития и благополучия как каждой отдельной организации, так и эволюции общества в целом. Но абстрактное понятие «руководитель» не так однозначно, как могло бы показаться на первый взгляд.

Научным исследованием Л.С. Колмогоровой не только установлено различие мотивирующих факторов, характерных для категорий «руководители» и «подчинённые», но и выделены различия направленности мотивации руководителей с различным уровнем психологической зрелости. Для выявления уровня психологической зрелости использовались показатели, измеряемые с помощью тестов «Смыслоразностные ориентации» (СЖО). В результате проведения сравнительного анализа мотивации трудовой деятельности по методике К. Замфир установлено, что у руководителей с высоким уровнем психологической зрелости (в отличие от руководителей с низким уровнем психологической зрелости) отмечаются: 1) внутренняя и внешняя положительная мотивация, практически отсутствует внешняя отрицательная мотивация; 2) интерес непосредственно к самому содержанию трудовой деятельности; 3) не в меньшей мере мотивированы заработком, социальным престижем и уважением, но в большей мере ориентированы на успех; 4) не характеризуются выраженным стремлением к власти и превосходству над другими, но ориентированы на привлечение сторонников; 5) рассматривают деньги как необходимый результат труда, позволяющий расширять круг своих занятий и увлечений, оказывать помощь и приносить радость близким, быть независимым от материальных нужд и жить на уровне современных требований технического

и культурного прогресса, а также как хороший стимул к работе, мобилирующий человека на выполнение больших и сложных задач, но не как возможность приобретать вещи, способные облегчить или украсить их жизнь.

Руководители с высоким уровнем психологической зрелости рассматривают трудовой коллектив прежде всего как необходимое условие организации процесса труда, в основу которого заложены взаимоотношения людей, умеющих и любящих работать, постоянно самосовершенствующихся и развивающихся, руководствующихся принципом «один за всех, и все за одного». Труд для руководителей данной группы представляет собой способ подтверждения собственной личной и общественной ценности, а также основное поле деятельности для раскрытия своих способностей независимо от посторонней оценки [4].

Безусловно, от стремления к саморазвитию и повышению уровня собственной психологической зрелости лицами, занимающими руководящие должности, напрямую зависит успех и эффективность деятельности управляемых ими организаций. Сфера образования в сравнении с иными сферами трудовой деятельности отличается тем, что, начиная от воспитателя организации дошкольного образования и заканчивая преподавателем вуза, каждый сотрудник по роду своей профессиональной деятельности изначально является руководителем определённой группы людей, в отношении которых выполняет воспитательную и образовательную функцию. Непосредственно участвуя в формировании личности обучающихся, каждый педагог оказывает влияние на интеллектуальное, духовное и физическое развитие как отдельных граждан, так и общества в целом. Насколько реализованы приоритетные потребности педагогических кадров на своих рабочих местах, насколько высока их удовлетворённость качеством жизни, настолько сильна их мотивация к продуктивной трудовой деятельности. Соответственно, от этих показателей напрямую зависят и качество образовательного процесса, и представление о системе образования в целом. К общей удовлетворённости качеством жизни можно отнести суммарную удовлетворённость базовых потребностей человека, таких как физиологические потребности, потребности в безопасности, потребность в принадлежности к социальной группе, потребность в оценке и уважении, потребность во власти и оказании влияния, потребность в достижении, а также потребность в принадлежности и приверженности к организации, потребность в профессиональном росте и продвижении, потребность в личностном росте. Продолжая теорию А. Маслоу и останавливаясь на каждом уровне перечисленных

потребностей, А.Н. Ключенко, изучая значение мотивации в профессиональной деятельности педагогических работников, подтверждает, что главное в мотивации – её неразрывная связь с потребностями человека. В качестве двух основных функций мотивации он выделяет «побуждение к действию» и «направление деятельности». Под побуждением к действию подразумевается мотив или стимул, заставляющий человека действовать, а под направлением деятельности – способ, которым личность стремится удовлетворить актуальную для себя потребность. Руководителю для эффективного воздействия на трудовую мотивацию подчинённых в целях получения необходимого результата рекомендуется решить пять основных задач:

1) оценить потребности работников, определяющие их рабочее поведение;

2) определить факторы, влияющие на трудовую мотивацию и степень заинтересованности работников в труде, воздействующих и на конечный результат, и на желание работать с полной отдачей;

3) создать мотивирующую среду, способствующую повышению заинтересованности в выполняемой работе и позитивному отношению к труду;

4) воздействовать на трудовую мотивацию с учётом индивидуальных особенностей педагогов;

5) оценить эффективность выбранных мер и корректировать их в случае необходимости [3].

И.В. Гарбер рассматривает феномен удовлетворённости качеством жизни как важный психологический регулятор жизнедеятельности человека в целом, а также как показатель состояния процессов социально-психологической адаптации личности к изменяющимся социально-экономическим условиям. Удовлетворенность качеством жизни является необходимым фактором психического здоровья человека [1].

Сфера образования не является исключением. Постоянно изменяются условия профессиональной деятельности педагогов в результате новаций в программах учебных дисциплин. С регулярной периодичностью происходит смена контингента обучающихся. Возникает необходимость освоения новых технических средств и введения инноваций обучения. Вносятся изменения и дополнения в законодательную базу, регулирующую процесс педагогической деятельности и др. Как руководителям, так и всем работникам сферы образования необходимо контролировать своё психическое состояние, повышать стрессоустойчивость, уметь осуществлять поиск внутренних ресурсов для устранения синдрома профессионального выгорания.

Анализ полученных данных научного исследования, проведённого с участием педагогических работников (50 чел.) на выявление индекса удов-

летворенности качеством жизни (ИКЖ) и присущие респондентам копинг-стратегии показал следующие результаты: 1-я группа – высокий ИКЖ (18 респондентов); 2-я группа – средний ИКЖ (23 респондента); 3-я группа – низкий ИКЖ (9 респондентов) [6].

Для представителей 1-й и 2-й групп наиболее предпочитаемыми копинг-стратегиями в порядке ранжирования оказались: «планирование решения проблемы», «положительная переоценка» и «поиск социальной поддержки». «Избегание», «конфронтация» и «дистанцирование» у представителей данных групп заняли последние позиции. Иная, чем в первых двух, картина в 3-й группе. Составившие её в первую очередь предпочли стратегию «положительной переоценки», «принятие ответственности», и лишь потом «поиск социальной поддержки». Такие стратегии, как «самоконтроль» и «планирование решения проблемы», рассматривались этой группой в последнюю очередь [1].

Перед психологом, участвующим в деятельности организаций сферы образования, стоит ряд задач, требующих поиска новых эффективных решений как при работе с рядовыми педагогическими кадрами, так и во взаимодействии с руководителями всех уровней. Ему необходимо оказывать возможное содействие в улучшении понимания существующего положения дел; способствовать своевременному принятию мер, нацеленных на подъём уровня удовлетворенностью жизнью, поиск и мобилизацию внутренних ресурсов, овладение техниками регуляции и саморегуляции психического здоровья, а главное – повышению мотивации трудовой деятельности.

Литература

1. Гарбер И.В. Психологические детерминанты удовлетворённости качеством жизни работников образования // Новосибирск: Сиб. психол. журн. 2012. № 43. С. 80–91.
2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М., 2009.
3. Ключенко А.Н. Мотивация как основообразующий фактор профессиональной деятельности работников образования // Вестник Моск. ун-та МВД России. 2008. № 8. С. 22–24.
4. Колмогорова Л.С., Макота Е.М. Особенности мотивации трудовой деятельности руководителей с различными уровнями психологической зрелости // Новосибирск: Сиб. пед. журн. 2013. № 1. С. 223–239.
5. Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Современный психологический словарь: Учеб. пособие. СПб., 2018.
6. Молчанова А.В. Индивидуальная стратегия профессиональной карьеры специалиста социально-педагогического профиля // Сб. мат. XXXII Всероссийской науч.-практ. конф. «Проблемы и перспективы развития образования в России». Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2015.