Знак «Дева» имеет очень высокие показатели по силе воли и интеллекту, «Телец» и «Рыбы» по силе воли.

Наиболее благоприятными годами рождения для дважды и более олимпийских чемпионов являются года: «Козы» 14,9%, «Крысы», «Тигра» и «Лошади» по 10,4%.

Год «Козы» имеет очень высокие показатели по храбрости и силы воли и сильные агрессивные качества. Годы «Крысы» очень сильные показатели по храбрости и сильные в агрессивности. Годы «Тигра» и «Лошади» имеют сильные показатели в силы воли.

Обсуждение результатов исследования

Таким образом, в результате проведённого анализа можно отметить, что наиболее благоприятным знаком Зодиака для олимпийских чемпионов по вольной и греко-римской борьбе является «Овен», а годом рождения год «Собаки».

Для выступления в командных соревнованиях наиболее благоприятными являются спортсмены рождённые под знаками «Земли»: «Козерог», «Телец», «Дева».

Для дважды и более олимпийских чемпионов наиболее благоприятный знак Зодиака «Дева» рождённая в года: «Козы», «Крысы», «Тигра» или «Лошади».

1. Броль Р. В. Астрология как историко-культурный феномен: дис.. канд. культурологии.-М.: МГУКИ, 2001.-236с.
2. Иванов О. Тайны гороскопа судьбы. Влияние планет на нашу жизнь/ О. Иванов.-М.: Амрита,2011.-192с.
3. Кива М.М. Астрология и философия/М.М.Кива.-М.: Едиториал УРСС,2003.-184с.
4. Лепёшкин В. Астрология и физкультура // ФиС.-1999.-№11.-С.28-29.
5. Петренко В.В., Бабаев В.Д. Космические законы и судьба человека. Астрология. Астрономия/В.В. Петренко, В.Д. Бабаев.- М.: Амрита, 2012.- 272 с.
6. Платон Влияют ли на нас звезды // Человек.-2004.-№ 3.-С.118-131.
7. Русланов Д.В. Астрологические и нумерологические аспекты выбора профессии// Физическое воспитание студентов творческих профессий: ХГАДИ: Харьков, 2001.-№5.-С.49-52.
8. Спиридонов Е.А. Физиоментальный подход в процессе обучения и реабилитации в спорте.// Спортивный психолог: № 3.-2007.-С. 33-39.
9. Шевченко В.В. Человек зодиака// Человек.-2004.-№2.-С.54-66.

Пономарева Е.А.

Психологические аспекты практического менеджмента в образовательных учреждениях

*Московский городской педагогический университет
(Россия, Москва)*

doi 10.18411/spc-04-03-2018-27

idsp 000001:spc-04-03-2018-27

В современных условиях активизируются процессы реорганизации в образовательных системах; актуальными становятся проблемы разработки инновационных подходов в обучении, воспитании и развитии учащихся, а также формирования и поддержания позитивного имиджа педагогических организаций, овладения новыми технологиями образовательного менеджмента, включая прикладные социально-психологические методы. Совершенствование образования во многом зависит от состояния управления и менеджмента в образовательных учреждениях [2].

Стратегически внутришкольный менеджмент направлен на обеспечение оптимального режима деятельности как образовательной системы в целом, так и ее основных подсистем (в частности педагогической, кадровой, психологической). Социально-психологическая составляющая в процессе руководства деятельностью сотрудников должна, в свою очередь, обеспечивать эффективность и качество результатов педагогического труда всего коллектива организации [1; 4].

Профессиональные психологические компетенции во внутришкольном менеджменте включают комплексную оценку сотрудников, подбор и адаптацию персонала, проведение мероприятий, направленных на совершенствование межличностного взаимодействия в контексте формирования корпоративной культуры; гармонизацию коллективных и индивидуальных интересов, формирование профессионального менталитета, улучшение социально – психологического климата.

Среди наиболее важных задач практического менеджмента в образовательных учреждениях можно выделить: организацию эффективных коммуникаций в педагогическом коллективе с применением современных психотехнологий; формирование позитивного внутреннего и внешнего имиджа школы и ее представителей; разработку тактики проведения PR-кампаний для целевых и ключевых аудиторий в целях совершенствования корпоративной культуры. Специфика состояния организационной культуры отчетливо прослеживается в межличностных отношениях персонала в рамках одного учреждения. Данные социально-психологические показатели оказывают существенное влияние на карьерный и личностный рост сотрудников в процессе их профессиональной деятельности. Организационная культура образовательного учреждения, являясь фактором конкурентоспособности учебного заведения, регулирует и поддерживает социальное партнерство, выполняет функции интеграции, стимулирования, адаптации и развития педагогических кадров [3; 4].

Социально-психологический климат педагогического коллектива выступает как система интегративных характеристик, которые отражают ценностные ориентации сотрудников, состояние взаимоотношений в процессе совместной деятельности и общения, степень удовлетворенности трудом и стилем управления. Социально – психологический климат можно рассматривать как двухуровневую структуру, включающую совокупность свойств, процессов и состояний. Первый уровень – устойчивый, относительно постоянный. Это сложившиеся взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе, ценностно-ориентационное единство, традиции. На этом уровне социально-психологический климат проявляется как достаточно стабильная характеристика, способная сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается организация. Второй уровень – динамический, меняющийся. Это деловой настрой сотрудников в процессе работы, их взаимовлияние в общении и деятельности, психологическая атмосфера. В отличие от социально-психологического климата она характеризуется более динамичными изменениями. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере воздействует на состояние социально-психологического климата педагогического коллектива. Компонентом, играющим немаловажную роль в развитии организационной культуры, являются эффективные коммуникации в образовательных системах. Особенности коммуникаций всего учреждения распространяются на внутригрупповое образовательное пространство и проявляются в различных ситуациях педагогического общения. Основными принципами в построении эффективной коммуникации являются гуманизм и партнерство. Руководитель педагогического коллектива осуществляет коммуникативный контроль, основным принципом которого должна быть диалогическая форма профессионального общения.

Проблема управления конфликтами является весьма актуальной для руководителей образовательных учреждений. Исходным пунктом управления конфликтами в организации является определение сферы, субъектов и характера конфликтных ситуаций. Гармонизации отношений в коллективе способствует сочетание деловых и неформальных отношений. Сработанность, слаженность коллектива определяется именно степенью единства формальной и неформальной структур: чем выше эта степень, тем больших результатов достигает коллектив [5]. В образовательных учреждениях выделяются три основные конфликтогенные сферы:

педагогическая деятельность (обучение и воспитание); администрирование (управление и руководство); взаимодействие в педагогическом коллективе (профессиональное и межличностное).

Мониторинг состояния организационной культуры, социально-психологического климата, уровня конфликтности в педагогических учреждениях и учет этих показателей в управлении школой позволяет повысить удовлетворенность трудом, эффективность профессиональной деятельности, мотивацию учителей, сплоченность педагогических коллективов.

Практика показывает, что организационная культура оказывает существенное влияние на успехи и результаты работы педагогических коллективов. Психологический анализ особенностей профессиональной деятельности педагогов и администрации образовательных учреждений определяет модель их управленческих компетенций и характеристику взаимодействия с другими специалистами в иерархии организационных отношений. Таким образом, взаимодействие сотрудников выступает важным средством практического менеджмента в образовательных системах.

1. Пономарева Е.А. Основные вопросы психологической теории коллектива// Вопросы психологии коллектива сотрудников органов внутренних дел. – М.: Академия МВД СССР, 1981. – с. 3-10.
2. Пономарева Е.А. Профессиональная психологическая компетентность педагогических кадров в сфере внутришкольного менеджмента//Психологическое обеспечение «Новой школы»: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. – М.: Общероссийская общественная организация «Федерация психологов образования России», 2010. – С.47.
3. Пономарева Е.А. Особенности организационной культуры образовательных учреждений//Социальное и межкультурное взаимодействие в образовательном пространстве. Материалы межвузовской научно-практической конференции с международным участием. – М.: ГОУ ВПО МГПУ, 2012. – с.94-99.
4. Пономарева Е.А., Пономарева Д.И. Исследование социально-психологических особенностей организационной культуры в образовательных системах// Социальное воспитание: системный подход. Сборник научных статей. Под ред. А. В. Иванова. М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2016. с. 58-65.
5. Шилова Т.А, Пономарева Е.А. Социальное взаимодействие участников образовательного пространства//Системная психология и социология. – М.: МГПУ, 2016. № 2 (18). – с. 70-78.

Скажутина И.Д., Алонцева А.И.

Особенности эмоциональных состояний в младшем и старшем подростковом возрасте

*НФИ КемГУ
(Россия, Новокузнецк)*

doi 10.18411/spc-04-03-2018-28

idsp 000001:spc-04-03-2018-28

Аннотация

Существенное внимание в этой статье уделено различиям эмоциональных состояний подростков младшего и старшего возраста, а именно: у младших подростков преобладает радостное состояние, а у старших состояния тревожности, депрессии, печали, страха и гнева.

Ключевые слова: младший и старший подростковый возраст, эмоциональные состояния, эмоции.

Введение

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что в современном мире очень важно воспитать и обучить подрастающее поколение. И исходить не только из обучающей программы, но и находить индивидуальный подход к каждому, опираясь на эмоциональные состояния. Цель исследования – изучение особенностей