и не имеет сам по себе материальных форм, поскольку существует только во взаимоотношениях между индивидами. Функция, определяемая понятием «социальный капитал» представляет собой ценность аспектов социальной структуры как ресурс, который они могут использовать для достижения своих целей.

Список литературы

1. *Бурдье, П.* Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – Т. 3.

2. *Зубок, Ю.А., Чупров, В.И.* Правовая культура молодежи в рамках трансформационных стратегий // Социс. – 2006. – № 6.

3. *Гапоненко, А.Л., Орлова, Т.М.* Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. – М.: Эксмо, 2008.

4. *Коулман, Дж.* Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3.

5. Человеческий и социальный капитал / Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии РАН. – М., 2007.

© Гендугова М.Н., 2011

М.В. Такмакова

ТРЕНИНГИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ В ПРЕОДОЛЕНИИ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ

ТАКМАКОВА Марина Валерьевна – аспирантка кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС при Президенте РФ (e-mail: moreva_marinel@mail.ru)

***Аннотация**: Рассматривается комплексное развитие личности подростка в общеобразовательной школе на основе психолого-педагогической модели коррекции девиантного поведения и психодиагностического исследования.*

***Ключевые слова**: девиантное поведение, педагогический тренинг, подростки, агрессия.*

Комплексное развитие личности подростка в общеобразовательной школе с необходимостью должно основываться на психолого-педагогической модели коррекции девиантного поведения. Данная психолого-

педагогическая модель должна строиться на психодиагностическом исследовании подростков, однако она должна также учитывать и работу с педагогическим составом школы. В условиях ограниченности времени и ресурсов в современной российской школе наиболее оптимальной представляется тренинговая программа и организация воспитательной работы в кружках и секциях для подростков, а также разработка тренингового курса для педагогов в рамках программ повышения квалификации.

Педагогический тренинг должен служить развитию профессиональных и личностных качеств педагога, формированию у педагогов коммуникативных навыков, помогающих им общаться с учениками, родителями детей и коллегами по работе. Неотъемлемыми задачами педагогической программы становятся создание атмосферы для доверительного общения в группе педагогов, коррекция представлений, имеющихся у педагогов, об особенностях психофизиологического и личностного развития ребенка в подростковом возрасте, анализ, преобразование и расширение профессионального опыта и навыков педагогов, развитие у педагогов способности к рефлексии, формирование и развитие у педагогов способности гибко перестраивать свою внутреннюю позицию.

Работа в тренинговой группе педагогов будет эффективна только тогда, когда каждый из участников будет активно включен во все происходящие события и процедуры.

В основу работы с педагогическим составом могут быть положены уже апробированные и широко используемые методы, такие как групповая работа; тренинг поведения; дискуссии; мозговые штурмы; беседы; лекции; личностный тренинг; игровые методики; ролевые игры; супервизии, индивидуальное консультирование, описанные в трудах А. Браткина и И. Скоробогатовой, О.В. Евтихова, В.А. Канн-Калика, С.И. Макшанова, А.С. Прутченкова, В.Г. Пузикова, В.Г. Ромека[1].

Таким образом, представляется возможным выделить два этапа в проведении педагогического тренинга. Первый этап формирует командные отношения в группе и служит реализации следующих задач:

знакомство психолога/ов – ведущего/их тренинговой группы с педагогическим коллективом;

психологическое и эмоциональное сплочение участников педагогического тренинга;

развитие у педагогов навыков командной работы;

---

[1] См.: *Браткин, А., Скоробогатова, И.* Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. – М., 2004; *Евтихов, О.В.* Практика психологического тренинга. – СПб., 2007; *Канн-Калик, В.А.* Тренинг профессионально-педагогического общения. – М., 1990; *Макшанов, С.И.* Психология тренинга. – СПб., 1997; *Прутченков, А.С.* Тренинг коммуникативных умений. – М., 1993; *Пузиков, В.Г.* Технология ведения тренинга. – СПб., 2005; *Ромек, В.Г.* Тренинг уверенности в межличностных отношениях. – СПб., 2008.

обучение администрации школы навыкам формирования командных отношений в педагогическом коллективе;

решение конкретных задач, возникающих в ходе профессиональной деятельности учителей.

В данный этап входят упражнения направленные на поиск конструктивных способов решения проблем, конструктивных форм выхода агрессии, на выявление лидеров в группе. В этот же этап может войти широкий спектр упражнений – от эмоционального разогрева группы (в таком случае акцент делается на победе в соревновании подгрупп) до серьезного видеоанализа группового взаимодействия. Важное место среди упражнений должны занять те, кто способен продемонстрировать участникам, каким образом в процессе решения задачи происходит распределение и смена ролей в группе.

Второй этап непосредственно служит развитию профессиональных навыков работы педагога в коллективе и реализовывает следующие задачи:

развитие коммуникативных навыков;

оказание помощи в формировании у педагогов средств позитивного проектирования индивидуального развития учащихся;

актуализация личного опыта общения с подростками;

развитие навыков эффективной профессиональной саморегуляции.

Во второй этап работы с педагогами мы, взяв за основу труды, Н. Самоукиной, предлагаем следующие циклы, или направления работы: «Учитель – школа», «Учитель – класс», «Я – учитель», «Учитель – семья».

Цикл «Учитель – школа» направлен на развитие у педагогов пластичности и гибкости в процессе смены в контактах с коллегами коммуникативной позиции; навыков взаимопомощи и взаимоподдержки по отношению к коллегам, способности к спонтанному игровому общению, раскованности и внутренней свободы, на отработку невербальных средств общения, форм непосредственного коммуникативного поведения; на создание консолидированного педагогического коллектива; на формирование в педагогическом коллективе доброжелательности, взаимопомощи и открытости по отношению друг к другу; на тренировку наиболее успешных в коммуникативном отношении форм поведения участников тренинга, на поиск средств эффективного индивидуального стиля профессиональной деятельности. Так, упражнение под названием «Вдвоем» может стать примером для дальнейшей разработки заданий для педагогов в рамках данного цикла. *Цель данного упражнения* – формирование внутренних средств гибкости и пластичности в процессе смены коммуникативных позиций. Психолог предлагает членам группы разделиться на пары. Упражнение содержит три игровые задачи: партнеры садятся спина к спине и в течение пяти минут ведут разговор; следующие пять минут они беседуют, когда один сидит, а другой стоит перед ним, поочередно меняясь позициями «сверху» и «снизу»; затем они садятся друг напротив друга и «разговаривают» только

глазами в течение 10 минут. После решения каждой задачи пара обменивается впечатлениями. В конце организуется общее коллективное обсуждение с целью выяснения, какая игровая задача была наиболее легкой и приятной, когда в общении появились трудности и почему, в какой из пар возник психологический контакт и др.

Цикл «Учитель – класс» имеет своей целью развитие коммуникативных средств формирования в классе позитивной атмосферы и эмоционального благополучия; тренировку функции внимания, умения оперативно концентрироваться и сосредоточиваться в процессе обучения; формирование умения эффективного управления классом подростков; расширение диапазона профессиональных возможностей учителей относительно успешного удерживания своей ведущей, управляющей позиции в учебно-воспитательном процессе; развитие профессионально важных качеств учителей, связанных с использованием чувств в педагогической деятельности. Примером задания для педагогов в данном цикле работы может стать упражнение «Круги внимания» (по К.С. Станиславскому), тренирующее функцию внимания, умения оперативно концентрироваться и сосредоточиваться в процессе обучения. В данном упражнении из группы по желанию выбирается один участник – водящий. Другие участники группы встают перед ним в случайном порядке. Водящий должен определить для себя внутренние ощущения, соответствующие «малому», «среднему» и «большому» кругам внимания. Сначала ему предлагается при помощи взгляда сосредоточиться на каком-либо одном участнике группы, затем расширить свое видение до объема «среднего» круга, включающего 5–7 участников.

Цикл «Я – учитель» разрабатывается с целью создания условий для поиска уравновешенности и стабильности педагога; обучения навыкам преодоления «стресса торопливости», нейтрализации эмоционального напряжения, укрепления стремления педагога к достижению состояния внутренней уравновешенности; выработки у педагогов навыков оптимального планирования своей жизни и работы. Так, многие женщины-учительницы, имеющие семьи и детей, находятся в постоянном напряжении из-за того, что они стремятся сделать много дел одновременно и везде успеть. Педагоги говорят о том, что испытывают постоянный страх, что «они не успеют», ускоряют ритм собственной жизни, стараясь ценить каждую минуту и не разрешая себе «отвлекаться по пустякам». К таким «пустякам» они часто относят минуты отдыха, созерцания или наслаждения маленькими радостями. Как следствие этого, женщины начинают раздражаться, испытывают переутомление, жалуются на головные боли, бессонницу. В таком состоянии они не находят ни сил, ни времени для спокойной и обстоятельной беседы с учеником-подростком, совершившим проступок, или со старшеклассником, нуждающимся в личной, задушевной беседе.

Упражнение «Замедление» из данного цикла работы с педагогами направлено на создание условий для поиска уравновешенности и стабильности педагога. Психолог просит членов группы снять наручные часы и отложить их в сторону. В течение примерно 15–20 минут участницы группы фиксируют свободные ассоциации на чистом листке бумаги: слова и фразы, которые первыми приходят в голову. После этого психолог рассаживает группу парами. Партнеры прочитывают друг другу ассоциации и обмениваются впечатлениями. Беседы в парах длятся 20–30 минут. При этом психолог рекомендует говорить медленно, как бы взвешивая каждое слово, не следить за временем, а постараться насладиться каждой минутой общения.

Цикл «Учитель – семья» включает в себя ряд занятий, посвященных обсуждению с педагогами таких важных тем, как нейтрализация эмоционально-негативных моментов в семье, в отношениях супругов, проявление любви к подростку. Так, действия оценивания и контроля, важные для педагогической деятельности, многие учителя переносят во взаимоотношения со своими собственными детьми. В семье женщины-учительницы остаются педагогами, продолжая внутренне «ставить оценки» своему ребенку: «это хорошо», а «это плохо». Ребенок начинает чувствовать, что его любят только тогда, когда он ведет себя хорошо, и не любят, если он совершает проступок. Как следствие этого, он испытывает неуверенность в себе, повышенную тревожность, теряет чувство уравновешенности. Такой ребенок либо старается всегда угодить строгой матери-учительнице, либо бунтует, ведет себя вызывающе агрессивно, демонстрируя, что он не нуждается в материнской любви. По мере взросления в самых трудных жизненных ситуациях он сможет успешно контролировать себя, стремясь к высокому качеству своей жизни, имея уверенность в том, что он человек, достойный любви и уважения.

Мы предложили поэтапную модель работы с педагогами, позволяющую им осмыслить современные психолого-педагогические проблемы, связанные с вопросами воспитания, развить практические умения и навыки, необходимые для применения курса в воспитательном процессе. Ввиду того что в рамках статьи не представляется возможным дать более широкий перечень упражнений и заданий тренинга, в данной модели представлены лишь примеры возможных вариантов работы в рамках циклов. Однако структурирование тренинга по этапам и циклам работы, описанные цели, задачи и принципы программы для педагогов предоставляют возможность практикующим психологам использовать свою фантазию и собственный опыт работы для разработки авторских вариантов данной программы.

Список литературы

1. *Браткин, А., Скоробогатова, И.* Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. – М., 2004.

2. *Евтихов, О.В.* Практика психологического тренинга. – СПб., 2007.

3. *Канн-Калик, В.А.* Тренинг профессионально-педагогического общения. – М., 1990.

4. *Макшанов, С.И.* Психология тренинга. – СПб., 1997.

5. *Прутченков, А.С.* Тренинг коммуникативных умений. – М., 1993.

6. *Пузиков, В.Г.* Технология ведения тренинга. – СПб., 2005.

7. *Ромек, В.Г.* Тренинг уверенности в межличностных отношениях. – СПб., 2008.

© Такмакова М.В., 2011

Э.Ш. Нуралиева

КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

НУРАЛИЕВА Эльмира Ширинбековна – аспирантка кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС при Президенте РФ (e-mail: miru05@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются проблемы культуры государственного гражданского служащего. Чаще всего это понятие трактуется как философское или с позиции идеологии управления, как устоявшиеся представления и идеи, ожидания, аттитюды и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами. Автор отмечает, что одной из мер оценки культуры государственных служащих может выступать такое понятие, как «репутационный капитал».*

Ключевые слова: *репутационный капитал государственного служащего, культура государственных служащих, организационная культура государственной службы, корпоративная культура, нравственные ориентиры государственных служащих.*

Каждая организация подобна сложному организму со своим позитивным опытом и недостатками. По мнению специалистов, одним из факторов устойчивого развития любой организации, выполняющих функцию адаптации к изменениям системы ценностей, является организационная культура.

Человек испытывает воздействие и усваивает ценности той культурной среды, в которой он живет. В дополнение к нормам, принятым в обществе, каждая группа людей, в том числе и организация, вырабатывает собственные культурные образцы и модели поведения, которые получили название организационной культуры. Организационную культуру (иногда она зву-