

стандартов мирового уровня, что снижает эффект использования современных образовательных технологий, реализация которых должна быть направлена на определённую модель подготовки специалиста или бакалавра.

Современное образование не состоит в осуществлении нравственно ориентированного воспитания, так как размытость традиционно значимых ценностей и зачастую их игнорирование, не способствует становлению гражданина, гармонично развитого, разделяющего идеалы общества и государства, с активной жизненной и профессиональной позицией, хотя по Гершунскому Б.С. определены основные «жизненные роли», обозначаемые в процессе обучения (в условиях американской школы):

- реализовавшаяся личность (осознание своих способностей и потребностей, использующий это знание для выбора альтернатив, для личной самореализации);

- личность со стремлением к поддержке других людей (жизненная роль человека, умеющего ценить взаимоотношения и готового плодотворно сотрудничать);

- жизнь как постоянное учение (роль человека, постоянно приобретающего новые знания для реагирования на изменяющийся мир);

- деятельный участник культурного развития (роль ценителя и творца в культурном обогащении себя и общества);

- высококвалифицированный работник (широкий диапазон умений, способностей и установок, необходимых для производства качественной продукции);

- информированный гражданин (осведомлённость в вопросах политики, экономике, социальной жизни и активная позиция в решении проблем как на личном, так и общественном уровнях);

- защитник окружающей среды (осознание взаимосвязи и существующих механизмов природы с целью защи-

ты, регулирования и увеличения её ресурсов) [3].

Реализация компетентного подхода в профессиональном образовании, осознанно необходимая и оправданная временем и обществом, нуждается в фундаментальной теоретико-методологической разработке и реализации [2].

Литература:

1. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития. – Казань, 1998.

2. Борисов Ю.Ю., Щербинина И.Г. Компетентный подход к подготовке бакалавров сестринского дела // Международный журнал экспериментального образования. – 2013 - №4, с. 56-58.

3. Гершунский, Б.С. Россия и США на пороге третьего тысячелетия. – М.: Флинта, 1999.

4. Гин, А.А. Приёмы педагогической техники. – М.: Вита – Пресс, 2002.

5. Туроу, Л. Будущее капитализма. – Новосибирск, 1999.

6. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М., 2002.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Безуглая О.И.

*МАОУ ВПО «Краснодарский
муниципальный медицинский институт
высшего сестринского образования»
Краснодар, Россия*

Сегодня жизнь предъявляет всё новые требования к профессии менеджера, а значит и к личности, задействованной в ней. Поэтому все разработки по построению психологической модели личности менеджера актуальны. С другой стороны и психология, как наука, требует новых подходов и решений этой проблемы.

Очень немногие специалисты в области психологии личности включают в рассмотрение структурные переменные, тем не менее, очевидно, что продуктив-

ность и удовлетворенность работой сильно зависят от стиля руководства, характера коммуникации и внутренней политики организации. Многие исследователи также не учитывают другие релевантные факторы, такие как индивидуальные особенности восприятия, уровень интеллекта, структура семейной поддержки и мотивация [1].

Лишь немногие специалисты в области психологии личности допускают возможность того, что со временем опыт работы действительно влияет на личность работника. А ведь организационная структура изменяет структуру личности, которая, в свою очередь, оказывает влияние на организационную структуру.

Менеджер - это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи. Менеджеры играют в организации множество различных ролей, из которых можно выделить три ключевые. Во-первых, это роль по принятию решения. Во-вторых, это информационная роль. В-третьих, менеджер выступает в качестве руководителя [3].

Общая способность к управленческой деятельности предполагает следующие управленческие черты и умения: умение решать «нестандартные» управленческие проблемы; умение мыслить масштабно; умение обеспечить положительную самоорганизацию управленческой системы; способность руководителя доминировать в коллективе; уверенность в себе; эмоциональная уравновешенность; ответственность; предприимчивость; общительность и независимость [2].

Объект исследования: профессиональная подготовка менеджера.

Предмет: профессиональное становление личности менеджера.

Гипотеза исследования: личностно-ориентированное развитие профессионально-значимых качеств будет способствовать становлению личности менеджера.

Субъект деятельности с позиции общей психологии о психологической

личностной структуре включает 5 групп психических процессов: познавательные, волевые, эмоциональные, регулятивные и коммуникативные.

В каждом из этих процессов уделяется внимание интеллекту руководителя, процессу принятия решения и управленческой рефлексии.

В ходе нашего исследования определены 2 этапа профессионального становления личности менеджера: до получения профессионального образования; в период профессиональной деятельности; определены также особенности личности, которые относятся к характеру.

По схеме Э. Кречмера для менеджера предпочтителен циклоидный вариант характера. Сам Э. Кречмер описывает этот вариант характера следующими словами: деятельный, экономный, солидный, прилежный, работоспособный, предприимчивый.

Теоретические изыскания определили содержание констатирующего эксперимента: были использованы тесты Литвинцевой Н.А. («Психологические аспекты подбора и проверки персонала». М., 1997), Яссингера Л. («Не слишком ли вы агрессивны?» ЭКО, 1984, №8).

Исследования изучения служебного темперамента показали, что из 100 респондентов (студентов 2-3 курса очной форма обучения) 40% умеренно агрессивны, но вполне успешно идут по жизни, поскольку в них достаточно здорового честолюбия и самоуверенности; 61% - излишне агрессивны, при этом нередко оказываются чрезмерно жесткими к другим людям; не уравновешенны, но надеются добаться до управленческих верхов, рассчитывая на собственные методы и добиться успехов, жертвуя интересами окружающих, что вызывает неприязнь окружающих, но эти люди при возможности стараются наказать их за эту неприязнь; 53,3%- миролюбивы, что обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях.

Параллельно было проведено исследование на коммуникабельность, показавшее, что 80% будущих менеджеров коммуникабельны, любознательны, умеют слушать интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими; без вспыльчивости отстаивают свою точку зрения; спокойны в общении с новыми людьми, но не любят шумных компаний, экстравагантных выходок и многословия; 20% респондентов весьма общительны (порой даже сверх меры), любопытны, любят высказываться по разным вопросам, быть в центре внимания, никому не отказывать в просьбах, хотя не всегда их выполняют; им не хватает усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами.

На этапе формирующего эксперимента нами уделялось внимание опыту и его значимости в становлении личности менеджера, практическому мышлению в деятельности руководителя, интеллекту руководителя, способности к управленческой деятельности, принятию решений, коммуникации в управлении, рефлексии, руководству и лидерству, что позволило доказать гипотезу исследования и разработать модель личности менеджера.

Исследование доказало, что целенаправленная работа по профессиональной подготовке будет способствовать становлению личности менеджера.

Литература:

1. Абчук В. А. Менеджмент. СПб.: Союз, 2012. С. 43-48.
2. Сунцова Я.С.. Психология профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009, С 22-28.
3. Фонарев А. Р. Психология становления личности профессионала. М., 2012, С.55-62.

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ У СТУДЕНТОВ МАОУ ВПО «КММИВСО»

Беликова О.Ю.

*МАОУ ВПО «Краснодарский
муниципальный медицинский институт
высшего сестринского образования»
Краснодар, Россия*

Актуальность. Эффективное использование инновационных образовательных и информационных технологий в сочетании с классическими методами обучения способствует реализации поставленных преподавателем целей, а также повышает конкурентноспособность выпускников российских вузов на международном рынке образовательных услуг [1,3,7]. Выбор той или иной образовательной технологии определяется, прежде всего, спецификой содержания учебного предмета и способом его конструирования. Всякая перестройка в структуре учебного предмета влечет за собой перемены в способах преподавания. При этом выделяются две стороны педагогической технологии: применение системного знания для решения практических задач и использование в учебном процессе технических устройств [2, 3].

Цель исследования. Создание и апробация комплексной инновационной технологии проведения практического занятия со студентами факультета среднего профессионального образования, основанной на компетентностном подходе.

Результаты и их обсуждение. С целью обобщения педагогического опыта по данной проблеме нами была подготовлена инновационная методическая разработка практического занятия раздела профессионального модуля «Технология оказания медицинских услуг» по теме: «Техника выполнения внутримышечной инъекции, разведение антибиотиков.