

Ильин Алексей Евгеньевич

**ТРЕНИНГ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УСТАНОВКИ У БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ  
ДЕПАРТАМЕНТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (ДЭБ)**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2010/12/38.html](http://www.gramota.net/materials/1/2010/12/38.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2010. № 12 (43). С. 124-129. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2010/12/](http://www.gramota.net/materials/1/2010/12/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

Отдельно взятые задания могут быть опущены или добавлены другие типы упражнений в зависимости от этапа обучения, уровня группы, характера текста и предпочтений преподавателя. Однако конечная цель должна быть соблюдена - обучающиеся должны свободно пользоваться лексико-грамматическим материалом текста в речи по окончании занятия и в результате работы с текстом только на слух. В процессе прослушивания текстов формируется умение одновременно преодолевать все трудности восприятия и понимания звучащей речи, автоматизированное, т.е. неосознанное, восприятие языковой формы сообщения, непосредственное и мгновенное понимание, смыслового содержания.

Итак, аудирование для слепых и слабовидящих имеет огромное значение, так как в основном через слуховое восприятие они познают мир, обучаются различным дисциплинам, в том числе и иностранному языку, который играет немаловажную роль в нашем современном мире. Обучение иностранному языку без зрительного восприятия процесс очень сложный, поэтому наша методика обучения аудированию построена на многократном прослушивании, повторении, переводе, что обеспечивает расширение словарного запаса. Для повышения мотивации большое значение имеют актуальные аутентичные материалы, которые мы используем в процессе обучения. Они представляют собой образец того языка, которым пользуются его носители в общении друг с другом, демонстрирует нормы аутентичного речевого поведения, их использование позволяет воссоздать иноязычную среду на уроке.

#### Список литературы

1. **Бабайлова А. Э.** Текст как продукт, средство и объект коммуникации при обучении народному языку. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1987. 152 с.
2. **Захарова О. Ю.** Обучение аудированию аутентичных текстов-интервью учащихся старших классов школ с углубленным изучением английского языка: дисс. ... канд. пед. наук. Ярославль, 2009. С. 52-60.
3. **Кост Д.** Оригинальные тексты и материалы на продвинутом этапе обучения // Вопросы методики обучения иностранному языку за рубежом. М.: Просвещение, 1978. С. 123-129.
4. **Матвеева Т. П.** Учебный текст и его коммуникативно-практические функции // Текст в обучении русскому языку как иностранному: межвуз. сб. науч. трудов гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. Санкт-Петербург: Образование, 1994. С. 22-26.
5. **Параева Н. Б.** Обучение аудированию аутентичных текстов на немецком языке учащихся VII класса средней школы: дисс. ... канд. пед. наук. СПб., 2001. С. 91-106.
6. **Следников Б. П.** Обучение аудированию иноязычной речи в средней школе: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. М., 1973. 25 с.
7. **Macmillan English dictionary for advanced learners.** Macmillan, 2007. 1748 p.

УДК [159.9:331] (075)

*Алексей Евгеньевич Ильин*  
*Московский университет МВД России*

#### ТРЕНИНГ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УСТАНОВКИ У БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ДЕПАРТАМЕНТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (ДЭБ)<sup>©</sup>

Все учебные и воспитательные системы вуза при их эффективном функционировании создают условия для самораскрытия, самореализации личности и формирования когнитивной управленческой установки у курсантов будущих сотрудников ДЭБ, но при этом не решают задач формирования управленческой установки, как профессионально значимого качества. Возникает вопрос о целенаправленном развитии профессиональной управленческой установки у будущих сотрудников ДЭБ.

В мировой практике принято считать, что наиболее подходящим способом решения этой задачи является тренинг. Как правило, тренинги уверенного поведения (ассертивности) бывают когнитивно-поведенческие, или эмоционально-личностные, поэтому группы специально формируют так, чтобы в них попадали люди с похожими проблемами. К недостаткам проведения существующих тренингов для будущих сотрудников ДЭБ можно отнести: присутствие в одной группе курсантов с разным уровнем когнитивной управленческой установки, поэтому нецелесообразно проводить тренинг в каком-то одном направлении; тренинг часто не дает участникам понимания и знаний в области психологии, что затрудняет осознанное развитие данной установки. Было выдвинуто предположение, что в рамках учебного процесса вуза наиболее эффективным методом формирования профессиональной управленческой установки у курсантов - будущих сотрудников ДЭБ является специализированный тренинг. Его особенность заключается в следующем:

- предоставляются дополнительные знания по психологическим дисциплинам;
- делается акцент на особенности этого качества в работе сотрудника ДЭБ;

- навыки тренируются более динамично и во многом основываются на самостоятельной работе курсантов;
- тренинг в учебной группе позволяет отрабатывать и закреплять приобретенные навыки и знания постоянно, в процессе совместного обучения;
- совмещается несколько направлений тренингов, что позволяет отработать больше навыков и решить больше проблем.

Для формирования необходимого уровня профессиональной управленческой установки у курсантов, особенно застенчивых или самоуверенных, необходимо проводить специальные тренинги. Целесообразно на практике показать курсантам, что такое уверенное поведение, чем оно отличается от других форм поведения и общения, как сформировать у себя когнитивную управленческую установку, и какую роль она играет в профессиональной деятельности сотрудника ДЭБ.

Проведение тренинговых занятий с курсантами в ряде случаев является более эффективным, по сравнению с индивидуальной работой, так, как: позволяет экономнее расходовать время, в группе однокурсников быстрее и легче проходит отработка навыков, появляется групповая динамика и возможность получения обратной связи каждым членом группы, повышается продуктивность работы. Коммуникативно-поведенческая группа тренинга должна набираться из курсантов, имеющих примерно одинаковые проблемы, и относиться к одной из трех выделенных групп. В этом случае проще объединить цели каждого участника тренинга в единые цели группы, что способствует проведению четкого контроля эффективности тренинга.

Помимо этого, для наиболее эффективного тренинга, для каждой группы необходим индивидуальный подход, предполагающий определенный набор методик и техник, способствующих решению конкретных проблем, связанных с коррекцией когнитивной управленческой установки.

Так, для курсантов первой группы, в некоторых ситуациях склонных к ситуативному снижению или повышению уровня управленческой установки, более эффективен экспресс-тренинг, включающий в себя элементы когнитивного, поведенческого, эмоционального и личностного тренинга.

Для этого экспресс-тренинга необходимо от семи до пятнадцати аудиторных часов, с очередностью занятий один раз в неделю. Группы участников могут быть расширены до шестнадцати человек. В рамках этого тренинга курсанты получают возможность попробовать применить каждую из уверенных форм поведения и общения и выбрать наиболее подходящую для осуществления учебной деятельности, межличностного общения и работы в качестве сотрудника ДЭБ. Наиболее приемлемыми для экспресс-тренинга можно считать групповую дискуссию, деловые и ролевые игры, мозговой штурм с последующим групповым анализом полученного результата, и ряд специализированных упражнений по формированию профессиональной управленческой установки.

Экспресс-тренинг неоднократно проводился в ходе исследования с курсантами МосУ МВД России в период с 2006 по 2007 гг. Всего проведено 12 групп тренингов, в котором приняли участие 200 человек. Почти все участвовавшие курсанты (с первого по пятый курс) отмечали, что экспресс-тренинг позволил им пересмотреть многие установки, помог сформировать основные представления об уверенном, застенчивом и самоуверенном (агрессивном) поведении, показал возможности усовершенствования профессиональной управленческой установки.

Впоследствии, опрос курсантов выявил, что у многих из участников тренинга наряду с повышением уровня когнитивной профессиональной установки, снизилась тревожность, повысились самооценки, улучшились межличностные взаимоотношения, уменьшилось число конфликтных ситуаций, повысилась успеваемость. Все это подтверждает эффективность проведения подобных тренингов для курсантов - будущих сотрудников ДЭБ.

Для курсантов с завышенным уровнем профессиональной управленческой установки (вторая группа) необходим коммуникативно-поведенческий тренинг в полном объеме. На его проведение требуется не менее сорока часов, с очередностью проведения один - два раза в неделю. Количество участников в группе не должно превышать десяти человек. Этот тренинг направлен на выявление и осознание курсантами причин возникновения самоуверенного (агрессивного) поведения, его недостатков для реализации эффективного общения, обучения и работы сотрудника ДЭБ. В ходе тренинга проводится активная коррекционная работа по устранению эмоциональных, поведенческих, когнитивных и личностных недостатков в реализуемых курсантами моделях поведения и общения. На занятиях можно широко применять упражнения и методы, используемые в первой группе.

На тренинг для третьей группы курсантов необходимо потратить не менее сорока - сорока восьми аудиторных часов, с частотой не реже одного - двух занятий в неделю. Группа не должна превышать десяти человек. Для курсантов из третьей группы, с низким уровнем профессиональной управленческой установки наиболее эффективным является личностно-коммуникативный тренинг с элементами глубинной психотерапии. Для проработывания определенных проблем и ситуаций можно использовать упражнения и приемы из таких направлений психотерапии, как: психодрама, нейролингвистическое программирование, телесная психотерапия, арт-терапия, поведенческий и собственно коммуникативный тренинги. Также хорошо использовать упражнения по приобретению навыков самопрезентации, формированию профессионального имиджа и упражнения из тренингов личностного роста и лидерских качеств.

Для проведения тренингов в каждой из групп следует внимательно относиться и к подбору классификаций программ поведенческих тренингов. Так для курсантов с низким уровнем управленческой установки (первая группа) можно с успехом применять нестандартизированные интеракционные программы. Их отличительной особенностью является то, что цели группы и список тренируемых навыков определяют сами курсанты на первом занятии, после вводного материала. Запросы курсантов и последовательность упражнений могут существенно отличаться друг от друга в различных группах, что особенно полезно для проведения данного тренинга на различных курсах. В нестандартизированных тренингах ведущий тренер руководствуется общей схемой тренинга и решения проблем, но конкретные проблемы и конкретные варианты их решения предлагают сами участники, основываясь на личном опыте и выделяя наиболее актуальные проблемы. Предположительным результатом работы, нестандартизированной группы, является обучение курсантов самостоятельно определять затруднительную ситуацию (проблему), анализировать ее, находить выход и принимать решения. Этот метод является более эффективным для будущих сотрудников ДЭБ с учетом их дальнейшей профессиональной деятельности.

Для группы курсантов, с завышенным уровнем профессиональной установки, склонных к агрессивному поведению, подходят полустандартизированные программы тренинга. Они предполагают определение целей и задач группы по основным направлениям, которые могут уточняться или изменяться участниками тренинга, в зависимости от особенностей конкретной студенческой группы. В программе определена и описана только общая последовательность действий, намечены темы и демонстрационно-ролевые игры. У курсантов есть много возможностей самостоятельно принимать участие в планировании и построении занятий с учетом актуальных для них тем, но под контролем со стороны тренера. Комплекс упражнений тренинга позволяет не только скорректировать уровень когнитивной управленческой установки, но и создает возможность для оптимального развития и самореализации курсантов.

Для третьей группы курсантов, с низким уровнем профессиональной установки, на первом этапе тренинга целесообразно применять полностью стандартизированные программы. Особенно они эффективны в работе с курсантами, имеющими значительные проблемы. Цели и задачи, а также упражнения и ролевые игры в данной программе полностью прописаны и определяют основные направления в работе группы и являются неизменными от группы к группе. За счет этого появляется возможность проводить инструментальный контроль по определению эффективности работы группы и выявлению качественных изменений в повышении уровня профессиональной управленческой установки. В полностью стандартизированных программах курсантам легче передавать технологию тренинга. В нем четко определены последовательность действий, ролевые игры, критерии перехода от одной темы к другой, а так же четко прописаны инструкции к выполнению заданий и ролевых игр. Основная задача тренера в реализации этой программы - курсанта к применению полученных навыков в повседневной жизни. Впоследствии, для работы с третьей группой могут быть использованы полустандартизированные программы тренингов, но их применение индивидуально определяет тренер для каждой конкретной группы.

Проведение такого рода занятий необходимо на каждом курсе, так как профессионально важные качества личности формируются на протяжении всего обучения в вузе, а когнитивная управленческая установка подвержена изменениям на каждом из них. Особое внимание проведению такого тренинга необходимо уделять на пятом курсе. В этот период профессионально значимые качества личности формируются особенно интенсивно.

Предпочтительно включать специализированный тренинг в учебный процесс вуза. Проведение тренинга в рамках учебного плана института основано на таких дисциплинах, как психология личности и социальная психология, тесно граничит с психологией имиджа, психологией управления, конфликтологией и другими специальными дисциплинами. Знания в этих областях позволяют пятикурсникам лучше понять материал тренинга и более эффективно реализовывать в управленческой деятельности получаемые навыки.

Соответственно плану исследования, специализированный тренинг проводился в рамках курса элективной дисциплины (2007-2008 гг.). Для участия в тренинге привлекалась учебная группа в составе (16 человек).

*Цель тренинга* заключалась в том, чтобы у курсантов пятого курса сформировать высокий уровень профессиональной управленческой установки.

*Программа тренинга* направлена: на обеспечение курсантов средствами самопознания; конкретизации представлений о месте профессиональной управленческой установки в работе сотрудника ДЭБ; развитие навыков и умений уверенного поведения, преодоления трудностей в межличностном общении, учебе и профессиональной деятельности; формирование мотивации на самореализацию в профессии и т.д.

Занятия проводились два раза в неделю, что составило 30 академических часов. В основном использовались полустандартизированные и нестандартизированные интеракционные программы тренингов, а также, элементы эмоциональных, поведенческих, коммуникативных, когнитивно-личностных направлений. В рамках тренинга вырабатывались:

- навыки определения своих чувств, желаний и умение их правильно показать в межличностном общении;
- умения управления своими эмоциями;
- умения понимать чувства других людей;
- умения отстаивать свои права, не ущемляя прав других людей;

- навыки устранения барьеров общения;
- приемы преодоления страхов;
- навыки оценивания своих поступков и формирования адекватной самооценки и др.

Работа группы в тренинге осуществлялась с помощью игровых методов, ролевых игр, метода групповой дискуссии, кейс метода, проективных методов рисуночного и вербального типов, а также психологических техник из арт-терапии, НЛП, телесно ориентированной терапии.

Программа тренинга предполагала:

- диагностическое исследование с целью определения уровня профессиональной управленческой установки и дополнительных параметров, позволяющих увидеть личностные особенности курсантов, необходимые для этого;

- мероприятия, способствовавшие формированию: уровня профессиональной управленческой установки; навыков определения своих чувств, желаний и умение их правильно показать в межличностном общении; умений управления своими эмоциями; умений понимать чувства других людей, умений отстаивать свои права, не ущемляя прав других людей; навыков устранения барьеров общения; приемов преодоления страхов; навыков оценивания своих поступков и формирования адекватной самооценки и др.

- контрольное диагностическое исследование, с целью выявления полученных изменений в ходе тренинга.

*Результаты первого диагностического исследования* показывают достаточные значения по многим параметрам, но у некоторых курсантов отмечаются низкие показатели по одному или нескольким параметрам. Это свидетельствует о неуверенности в себе и необходимости индивидуального подхода с использованием специальных методов.

По шкале «профессиональная управленческая установка» у 43,7% курсантов отмечается норма. Такого уровня профессиональной установки достаточно для нормальной реализации курсанта в учебной и социальной деятельности, но недостаточно для работы в должности сотрудника ДЭБ. У 31,3% отмечается пониженный уровень установки, что свидетельствует о неуверенности, застенчивости и определенных трудностях с этим связанных. И только у 25% курсантов выявлен высокий уровень когнитивной управленческой установки, достаточный для работы сотрудника ДЭБ.

Самооценка у 43,7% в норме, но у такого же количества курсантов она недостаточная, что препятствует проявлению профессиональной управленческой установки. У 12,5% этот параметр выше нормы, что также может вызывать затруднения в межличностных отношениях и реализации жизненных планов.

*Результаты тестирования на начальной стадии тренинга.*

По методике, определяющей «Я» - реальное и - идеальное», у большинства курсантов 68,75% высокий уровень самооценки. Это свидетельствует о хорошей идентификации себя с профессией и достаточной самооценкой своих личностных качеств. У 6,25% этот показатель значительно завышен, а у 25% отмечается застенчивость, робость, низкий уровень принятия себя.

Социальная смелость является одним из наиболее важных параметров, так как свидетельствует о высокой стрессоустойчивости, решительности и смелости в общении. В норме этот показатель отмечается у 56,25%. Очень высокие показатели свидетельствуют о невнимательности к собеседнику, уменьшении внимания деталям в общении, снижении чувствительности к эмоциональному настрою окружающих, подавлению окружающих людей чрезмерной общительностью и т.д. Среди участников эксперимента таких выявлено 18,75%. У 25% отмечено снижение социальной смелости, что говорит об их нерешительности в общении, застенчивости, низкой профессиональной управленческой установкой.

По шкале, определяющей инициативу в социальных контактах, результаты поделились поровну между нормой и низкими значениями, что у половины исследуемых также отражает недостаточный уровень профессиональной установки.

Детальное изучение результатов диагностического исследования позволяет увидеть у некоторых курсантов дисгармоничное сочетание высокого уровня профессиональной управленческой установки и заниженной самооценки; высокий уровень профессиональной установки и низкая инициатива в социальных контактах, и/или социальная смелость; завышенная тревожность и низкий уровень профессиональной управленческой установки и т.д.

*Ход тренинга*

В ходе тренинга у курсантов то и дело возникали трудности, связанные как с неприятием самого понятия когнитивной управленческой установки и соответствующего принципа поведения, так и с преодолением разнообразных личностных трудностей.

Некоторые занятия у курсантов вызвали удивление, особенно когда на занятиях впервые появлялись какие-то необычные предметы, например: художественная пастель, счетные палочки разных цветов, мячик, секундомер и пр., или когда предлагалось сделать что-то необычное. Эти моменты с психотерапевтической точки зрения очень важны, так как позволяют снять напряжение и сверхконтроль, создать позитивную эмоциональную обстановку и эффективно решить некоторые глубинные проблемы личности, затрудняющие проявления уверенного поведения в общении.

На одном из занятий использован кейс-метод, и группа получила задание разработать идеальную поведенческую модель сотрудника ДЭБ.

*Занятие состояло из нескольких частей:*

Самостоятельная работа по описанию положительных, а затем отрицательных сторон каждого типа поведения. Курсанты в произвольном порядке делились на три группы, каждая из которых получала наработанный в первой части занятия материал и задание: «Представьте себе, что вы группа психологов и работаете над созданием оптимального стиля общения и поведения для сотрудников ДЭБ. Ваша задача, в течение 30 минут изучить полученный материал по своему направлению, разработать идеальный вариант этого стиля поведения для сотрудника ДЭБ. Основные идеи вынести в виде схем, рисунков, графиков или тезисов на лист ватмана; инсценировать эту ситуацию в течение 5 минут; защитить разработанный стиль поведения для сотрудников ДЭБ, отвечая на вопросы других групп». В этой работе принимали участие все члены группы. Отрабатывались навыки работы в команде, умение объединять разные идеи и мнения, каждый получил возможность проявить свои лидерские качества, креативность, публично выступить и отстоять свое мнение, демонстрируя уверенные формы поведения и общения.

Общее обсуждение полученных результатов и работы группы. Определение представленных группами наиболее подходящего стиля поведения и общения для сотрудника ДЭБ.

В виде домашнего задания курсанты писали отчет о проделанной работе, о том, что удалось реализовать, что не удалось, какие возникали трудности, с чем они были связаны, и чем эта работа была полезна.

В результате установлено, что почти все курсанты определили стиль уверенного поведения, как самый необходимый для того, чтобы реализовать наиболее эффективно профессиональную деятельность сотрудника ДЭБ. Это задание многим помогло повысить уровень профессиональной управленческой установки.

Отзывы о проделанной работе на занятии были различные, как положительные, так и насыщенные различными вопросами. В целом, не смотря на возникавшие в ходе занятия сложности, кейс метод ребятам понравился.

Помимо навыков уверенного поведения и общения, а также решения внутриличностных проблем, на занятиях тренинга курсантам давались знания и навыки, направленные на снятие эмоционального напряжения в период сессии, развитие позитивного отношения к себе и окружающим. Были даны техники самообладания, самоуспокоения, релаксации, концентрации внимания, устранение барьеров в общении, активного слушания и др. Эти занятия курсанты воспринимали с особым интересом, так как все они повышают уровень когнитивной управленческой установки.

Сама идея проведения тренинга была поддержана всеми его участниками. Несмотря на возникавшие в его ходе разногласия и трудности, все курсанты считают, что тренинг дал им возможность по-новому посмотреть на себя, на свою будущую профессию, пересмотреть имеющиеся у них трудности, и помог решить многие проблемы. Почти все курсанты высказали мнение, что подобный тренинг было бы хорошо проводить и на других курсах, мотивируя это тем, что на нем есть возможность решить многие проблемы, возникающие в ходе обучения в вузе, получить эмоциональную поддержку и профессиональную психологическую помощь.

Подобная форма проведения занятий по формированию профессиональной управленческой установки оказалась достаточно эффективной и позволила курсантам, посещавшим данный курс, сформировать необходимый уровень управленческой установки и приобрести знания в этой области, которые курсанты будут активно использовать в работе.

*Результаты повторного диагностического обследования.*

По окончании тренинга проведено контрольное диагностическое обследование курсантов, принимавших в нем участие. Полученные данные показывают, что практически у всех участников повысился уровень профессиональной управленческой установки. Также повысились самооценки, принятие себя (своего «Я»), показатели по шкалам «социальная смелость» и «инициатива в социальных контактах».

После проведенного тренинга курсанты отмечали следующие изменения:

- снизилось число конфликтных ситуаций, улучшились межличностные взаимоотношения;
- улучшились отношения в группе, повысилась сплоченность;
- улучшились отношения с преподавателями вуза и с сотрудниками;
- улучшилось эмоциональное состояние, повысился общий фон настроения;
- улучшилась социальная адаптация;
- в некоторых случаях повысилась успеваемость;
- изменилось отношение к себе и другим людям, повысилась эффективность общения;
- изменилось отношение к ситуациям, вызывавшим социальные страхи;
- повысилась самооценка.

Таким образом, формирование когнитивной управленческой установки у курсантов, будущих сотрудников ДЭБ должно быть систематическим, и проводиться с учетом индивидуальных особенностей курсантов. Наиболее эффективным методом формирования профессиональной управленческой установки у курсантов - будущих сотрудников ДЭБ, являются тренинги с дифференцированно подобранными программами, упражнениями и техниками, специально адаптированными для каждой группы курсантов.

Как показывает полученный опыт, проведение подобных тренингов способствует улучшению социальной адаптации, психологического климата групп, межличностных отношений, эффективной самореализации курсантов и реализации, полученных ими в процессе обучения, профессиональных знаний, умений и навыков. Тренинг формирования когнитивной управленческой установки повышает эффективность образовательного процесса вуза и может быть включен в учебную программу в рамках элективной дисциплины. Желательно, чтобы он проводился на всех курсах, но изменялся по мере возникающих у курсантов разных курсов проблем и изучения ими дисциплин, на которых основан курс элективной дисциплины и сам тренинг.

УДК 378

Любовь Сергеевна Колодкина  
Удмуртский государственный университет

### ПРЕДПОСЫЛКИ РЕОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В УСЛОВИЯХ КЛАССИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА<sup>©</sup>

Эффективность профессионально-педагогической подготовки студентов зависит от количества и качества изучаемых теоретических / практических дисциплин психолого-педагогического цикла, представленных в учебном плане образовательного учреждения.

В педагогических институтах подготовка будущих специалистов ориентирована на углубленное изучение психолого-педагогических дисциплин, в рамках которых уделяется большое внимание практической составляющей деятельности студентов. В высших образовательных учреждениях классического типа данным аспектам отводится значительно меньший объем времени.

На филологическом факультете Российского государственного педагогического университета (РГПУ) им. А. И. Герцена студенты с первого курса приобщаются к педагогической деятельности, на втором курсе вводится такая дисциплина как практическая педагогика и педагогическая психология, студенты проходят учебно-исследовательскую и производственную практики [6].

Профессионально-педагогическая подготовка студентов языковых факультетов в классических высших учебных заведениях существенно отличается и ограничена циклом общепрофессиональных дисциплин (психология, педагогика, методика преподавания изучаемого предмета), перечнем дисциплин специализации (на выбор студента) и педагогической практикой на последних курсах обучения.

Анализ рабочего учебного плана студентов-филологов Института иностранных языков и литературы Удмуртского государственного университета показывает, что процент психолого-педагогических дисциплин в числе общепрофессиональных, общих гуманитарных и социально-экономических достаточно низок. В результате из 6400 часов общепрофессиональных дисциплин на психолого-педагогические приходится лишь десятая часть аудиторных занятий - 611 часов [5].

Вышеприведенный анализ учебных планов разных образовательных заведений (институтов, факультетов) свидетельствует о том, что специфика профессионально-педагогической подготовки требует систематической работы. Очевидно, что такого рода профессиональное обучение в условиях высшего учебного заведения классического / исследовательского типа носит специфический характер, что создает предпосылки для поиска особого контекста, специально-организованного контент-пространства, в рамках которого конструируется ситуация «*модальности*» (ситуация возможностей, альтернатив) для формирования устойчивого отношения, «самостоятельности» к предстоящему профессиональному самоопределению и личностному развитию будущего специалиста / педагога. Полагаем, что именно в рамках таких потенциально эффективных форм учебной деятельности, как *педагогическая практика*, формируется учитель-мастер, оттачивающий отдельные элементы его профессиональной деятельности и развивающийся личностно.

Педагогическая практика обладает особым образовательным ресурсом по сравнению с другими формами учебной деятельности в университете (лекции, семинары), так как поощряет активность и самостоятельность студентов в реальном режиме времени (не в условиях «средового» подхода), что, в свою очередь, повышает эффективность процесса профессионального становления будущих учителей.

Процесс типологизации педагогической практики - это необходимая процедура. Анализируя организацию практической подготовки в педагогических высших учебных заведениях (например, РГПУ им. А. И. Герцена), следует особо отметить, что руководители педагогических практик имеют тенденцию предлагать несколько программ в зависимости от условий работы, целей, задач, каждая из которых соответствует тому или иному типу: педагогическая (методическая), педагогическая (стажерская), педагогическая (профильная) практика [4].