

## Список литературы

1. Еникеева Д.Д. Как предупредить алкоголизм и наркоманию у подростков. – М.: Академия, 2008. – 144 с.
2. Максимова Н.Ю. Психологическая профилактика алкоголизма и наркомании несовершеннолетних: учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 384 с.
3. Леонова Л.Г. Вопросы профилактики аддиктивного поведения в подростковом возрасте: учебно-методическое пособие / Л.Г. Леонова, Н.Л. Бочкарева. – М.: Владос, 2007. – 312 с.
4. Психология подростка: учебник / под ред. А.А. Реана. – СПб.: Прайм-еврознак, 2003. – 480 с.
5. Степанов В.Г. Психология трудных школьников: учебное пособие. – М.: Академия, 2006. – 298 с.
6. Братусь В.С. Проблема употребления алкоголя в подростковой среде / В.С. Братусь, П.И. Сидоров // Вопросы психологии. – 2008. – С. 38-44.

### ОПЫТ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ В МАТРИЧНОЙ СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ВУЗА

Колесникова Т.В.

Самарский государственный архитектурно-строительный университет, Самара, e-mail: KolesnikovaEI@yandex.ru

Актуальной технологией формирования компетентностей студента вуза является организация образовательного процесса в виде матричной структуры, когда при выполнении учебного проекта студенты взаимодействуют с одноклассниками и со старшекурсниками. Такая матричная структура реализована на факультете ИСТ СГАСУ. Повышая подготовленность в области профессиональной и социальной компетентности, одновременно привлекается внимание к аспекту взаимоотношений между студентами факультета.

Нами было проведено исследование взаимоотношений в учебной группе и в научных бригадах с помощью социометрического метода. В исследовании участвовали 34 человека (из них 25 студентов-одноклассников 2 курса, и 9 человек членов научной бригады студентов 1, 3 и 4 курса). Нами была разработана компьютерная программа, заменяющая бланк тестирования, вычисляющая коэффициенты взаимности выборов, экспансивности и статуса студента, размещенная на сайте факультета с условием конфиденциальности ответов.

Полученные результаты показывают, что экспансивность выше внутри студенческой группы по отношению к студентам всего факультета, что возможно связано с «боязнью новизны» новых взаимоотношений. Статусы студентов очень различаются, а выборы и отвержения в основном сосредоточены на одних и тех же студентах. Возможно, это связано с личностными, интеллектуальными, организационными качествами личности или особенностями презентации этих студентов в группе. Взаимность выборов располагается в диапазоне 0–0,3, что говорит о низкой степени их совпадения. Такая неадекватность может быть объяснена недостаточной информированностью о возможных учебных партнерах.

По результатам исследования планируется в следующем семестре сформировать научную бригаду с учетом взаимности выборов студентов друг друга и их экспансивности с целью оптимизации взаимоотношений и формирования компетентностей.

### ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ТРЕНЕРА НА УСПЕШНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Платонова З.Н., Абрамова Д.

Северо-Восточный Федеральный университет,  
Якутск, e-mail: zplatonova@mail.ru

В свете последних международных олимпиад, где Россия стала заметно сдавать лидирующие позиции, большое внимание уделяется профессионализму тре-

нера, занимающегося подготовкой спортсменов, так как, в основном, от профессионализма тренера зависит подготовка спортсмена к соревнованиям.

Профессионально компетентный тренер – это не только успешный спортивный педагог-практик, умеющий использовать психологические методы в своей тренерской деятельности, но и тренер с развитым теоретическим мышлением, что предполагает создание и дальнейшее обогащение психолого-педагогической теории взаимоотношений тренера со спортсменами. Высокий уровень физической подготовленности спортсменов может быть достигнут только при условии полного понимания и сотрудничества между тренером и спортсменом. А достижение этого взаимопонимания и сотрудничества зависит во многом от личности тренера, его профессиональной компетентности. Мастерство тренера определяется имеющимися у него качествами, которые придают своеобразие его общению с учащимися, определяют быстроту и степень овладения ими различными умениями.

По мнению американского психолога Б.Дж. Крети, успех в тренерской работе в значительной мере зависит не только от знаний, которыми обладает тренер, а от его профессиональной компетентности и от того, как он строит свои взаимоотношения со спортсменами.

В исследовании, проведенном в январе-марте 2010 года, изучалась **профессиональная компетентность тренера**.

Было выдвинуто **предположение**, что успешность трудовой деятельности тренера может зависеть от уровня профессиональной компетентности.

**Методами исследования** явились социально-перцептивная оценка личностно-деятельностных особенностей тренера (Ю. Ханин, А. Стамбулов); диагностика перцептивно-интерактивной компетентности; диагностика реализации потребностей в саморазвитии.

**Объектом** исследования являлась группа тренеров по разным видам спорта, имеющая разный тренерский стаж, из 52 человек, из Школы высшего спортивного мастерства г. Якутска, Училища олимпийского резерва, Детских юношеских спортивных школ №1, 4 и 6.

Мы придерживались в определении профессиональной компетентности мнения А.К. Марковой, которая выделяет несколько видов профессиональной деятельности, указывающих на зрелость человека.

– специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

– социальная компетентность – умение осуществлять совместную профессиональную деятельность, сотрудничать, а также нести социальную ответственность за результаты своего труда;

– личностная компетентность – владение способами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

В начале исследования нами изучался уровень развития **специальной компетентности**. У опрошенных нами респондентов были выявлены преимущественно высокий уровень специальной компетентности (46 человек – 88%) и отсутствие низкого уровня данной компетентности. Тренеры, имеющие высокий уровень специальной компетентности, имеют стаж работы более 10 лет (38 человека – 73%), высшую квалификационную категорию (27 человек – 52%) и профессиональные достижения за период работы (32 человек – 62%). Тренеры со средним уровнем

нем специальной компетентности имеют стаж работы более 10 лет (4 человек – 8%), высшую квалификационную категорию (3 человек – 6%), а профессиональные достижения имеют 6% опрошенных (3 человек).

Полученные результаты, на наш взгляд, закономерны, так как очевидно, что тренеры с большим стажем, высшей квалификационной категорией и профессиональными достижениями больше владеют профессиональной деятельностью, знаниями, умениями и навыками.

Далее мы приводим показатели специальной компетентности относительно учебных заведений, где работают опрошенные нами тренеры (табл. 2)

Таблица 1

Соотношение показателей специальной компетентности с учебными заведениями (в скобках указан процент от общего числа респондентов)

| Специальная компетентность | Учебные заведения (чел., %) |         |         | Всего   |
|----------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|
|                            | УОР                         | ДЮСШ    | ШВСМ    |         |
| Высокая                    | 4 (8)                       | 14 (27) | 28 (54) | 46 (88) |
| Средняя                    | 3 (6)                       | 1 (2)   | 2 (4)   | 6 (12)  |
| Низкая                     | 0 (0)                       | 0 (0)   | 0 (0)   | 0 (0)   |

Итак, выявлено, что тренеры, работающие в ШВСМ (28 человек – 54%), больше владеют профессиональной деятельностью, знаниями, умениями и навыками, чем тренеры ДЮСШ (14 человек – 27%) и УОР (4 человека – 8%).

Вторым в исследовании был показатель *социальной компетентности*.

Среди тренеров различных учебных заведений наиболее высокую социальную компетентность имеют тренеры ШВСМ (15 человек – 29%). Большинство тренеров ДЮСШ (13 человек – 25%) и УОР (5 человек – 10%) не готовы к совместной форме профессиональной деятельности. На основании этих результатов можно предположить, что тренеры ДЮСШ и УОР работают со своими учениками больше индивидуально, а тренеры ШВСМ работают чаще с командой и группой учеников.

Таблица 2

Соотношение показателей социальной компетентности с учебными заведениями (в скобках указан процент от общего числа респондентов)

| Социальная компетентность | Учебные заведения (чел., %) |         |         | Всего   |
|---------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|
|                           | УОР                         | ДЮСШ    | ШВСМ    |         |
| Высокая                   | 0 (0)                       | 0 (0)   | 0 (0)   | 0 (0)   |
| Средняя                   | 2 (4)                       | 2 (4)   | 15 (29) | 19 (37) |
| Низкая                    | 5 (10)                      | 13 (25) | 15 (29) | 33 (63) |

Далее мы исследовали личностную компетентность тренеров.

Таблица 3

Соотношение показателей личностной компетентности с учебными заведениями (в скобках указан процент от общего числа респондентов)

| Личностная компетентность | Учебные заведения (чел., %) |         |         | Всего   |
|---------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|
|                           | УОР                         | ДЮСШ    | ШВСМ    |         |
| Высокая                   | 5 (10)                      | 11 (21) | 25 (48) | 41 (79) |
| Средняя                   | 2 (4)                       | 4 (8)   | 5 (10)  | 11 (21) |
| Низкая                    | 0 (0)                       | 0 (0)   | 0 (0)   | 0 (0)   |

Тренеры, работающие в УОР (5 человек – 10%), ДЮСШ (11 человек – 21%) и ШВСМ (25 человек – 48%) обладают практически одинаковым уровнем личностной компетентности. Таким образом, мы пришли к выводу, что место работы тренера мало влияет на возможность реализовывать потребность в профессиональном саморазвитии.

Исходя из полученных результатов, мы решили соотнести уровень профессиональной компетентности и уровень успешности трудовой деятельности.

Таблица 4

Соотношение показателей профессиональной компетентности и успешности трудовой деятельности (в скобках указан процент от общего числа респондентов)

| Учебное заведение | Уровень профессиональной компетентности (чел., %) |         |        | Уровень успешности трудовой деятельности (чел., %) |         |        |
|-------------------|---------------------------------------------------|---------|--------|----------------------------------------------------|---------|--------|
|                   | Высокий                                           | Средний | Низкий | Высокий                                            | Средний | Низкий |
| УОР               | 2 (4)                                             | 5 (10)  | 0 (0)  | 3 (6)                                              | 2 (4)   | 2 (4)  |
| ДЮСШ              | 2 (4)                                             | 13 (25) | 0 (0)  | 6 (12)                                             | 7 (13)  | 2 (4)  |
| ШВСМ              | 11 (21)                                           | 19 (37) | 0 (0)  | 20 (38)                                            | 8 (15)  | 2 (4)  |
| Всего             | 15 (29)                                           | 37 (71) | 0 (0)  | 29 (56)                                            | 17 (32) | 6 (12) |

Более высоким уровнем профессиональной компетентности и успешности трудовой деятельности обладают тренеры, работающие в ШВСМ (11 человек – 21%, 20 человек – 38%). Здесь мы можем предположить, что тренеры ШВСМ имеют более высокий уровень профессиональной компетентности и успешности трудовой деятельности, потому что эти учебные заведения готовят спортсменов более высокого класса, чем ДЮСШ и УОР. Возможно, это учебное заведение заинтересовано принимать на работу более профессиональных тренеров.

Таким образом, мы приходим к тем же выводам, что и Б.Дж. Кретти: успех в тренерской работе в большей степени зависит не только от знаний, которыми обладает тренер, но и от его профессиональной компетентности и от того, как он строит свои взаимоотношения со спортсменами.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ В СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Ширяева Е.А., Сидорова С.Н.

Волжский политехнический институт, филиал  
Волгоградского государственного технического  
университета, Волжский,  
www.volpi.ru, e-mail: drow1795@mail.ru

Актуальность данной проблемы заключается в том, что растет количество разводов в нашей стране и людям необходимо знать причины, а также способы их предотвращения. Статистика свидетельствует о том, что разводов в нашей стране намного больше, чем заключенных новых браков. По расчетам демографов, около половины мужчин и женщин в течение жизни расторгают брак: в среднем распадается два из каждых пяти зарегистрированных браков. Более 30% разводов приходится на молодые семьи, просуществовавшие менее 5 лет. Необходимо задуматься, понять и осознать причины и последствия конфликтов.

Проблема развода находится в тесной связи с изменением типа отношений в современной семье: новые модели семьи порождают собственные формы разрыва этих отношений. Если в традиционном браке под разводом понимают разрыв отношений в юридическом, экономическом, психологическом плане, что