

Еколого-педагогічне самосознання формується в процесі усвоєння студентами екологічних цінностей і еколого-орієнтованих знань, які допомагають майбутньому вчителю початкової школи усвідомити особливості якості та своєї особистості. Формування еколого-педагогічного самосознання нерозривно пов'язано з проблемою вибору орієнтирів, на які студент повинен опиратися в своїй діяльності. Таким орієнтиром виступає система екологічних цінностей, в якій зафіксовані унікальність природи, людини та його здоров'я. Оцінка впливу в процесі інтеграції цих цінностей роль регулятора психічних процесів. Загальна характеристика компонентів екологічних цінностей майбутніх учителів початкової школи, необхідно відзначити, що вони взаємопов'язані. Указані вище компоненти виділені умовно, в цілому педагогічний процес в початковій школі формується комплексно. Тільки при наявності всіх компонентів екологічних цінностей, з урахуванням особливостей їх формування в умовах професійно-педагогічної підготовки можна вважати формування майбутнього вчителя початкової школи еколого-орієнтованим.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Шавалиєва З.Ш. Бастауыш мектеп оқушыларына екологиялық білім берудің даму тарихы: учеб. пособие. Павлодар, 2015. 210 бет.
2. Воспитание и развитие детей в процессе обучения природоведению: Из опыта работы. Пособие для учителя. /Составитель Мельчаков Л.Ф.- М.: Просвещение, 1981.
- 3.Зверев И.Д., Сураева И.Т. и др. Экологическое образование школьников.- М., 1983.
4. Кучер Т.В. Экологическое воспитание учащихся.- М.:Просвещение, 1990.
- 5.Пакулова В.М., Кузнецова В.И. Методика преподавания природоведения.- М.:Просвещение, 1990.

PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY

Psychology of work

Д-р держ. упр., професор Древалю Ю. Д.,
канд. пед. наук Золотарьова О. В.

Національний університет цивільного захисту України

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОГОЛІЗМУ

Трудоголізм у загальному розумінні – це надмірна працьовитість. На побутовому рівні трудоголізом (працеголізом) називають людину, яка повністю себе присвячує роботі. Чи це в кожному колективі існує власний трудоголік, який присвячує виконанню власних професійних обов'язків значно більше часу та зусиль, ніж це передбачено його посадовими обов'язками.

Явище трудоголізму має давню історію і не може вважатися іманентною властивістю сучасної цивілізації (наприклад, це в 1952 р. Гюстав Флобер писав про «болоче і майже збочене тяжіння до роботи»). На початку XX ст. Шандор Ференці відзначав своєрідний стан деяких людей, які дивним чином захворювали під кінець робочого тижня, а потім різко відужували у понеділок вранці (назвавши цей хворобливий стан «недільним синдромом»). Наприкінці 1960-х рр. Вейн Отс для такого стану людини запропонував термін «трудоголізм» (workaholicism), поєднавши слова «орач» (work) та «алкоголік» (alcoholic).

Проте, повноцінне дослідження трудоголізму розпочалося лише на межі XX – XXI століть, коли в умовах технологічного суспільства зримо виявилася тенденція до надмірної працьовитості за рахунок інших життєвих цінностей. Окремий проблематиці все частіше приділяють увагу психологи, психотерапевти та психіатри (А. Беккер, Т. Елджі, Б. Кліндджер, Г. Портер, Д. Спенс, М. Макловіч, Л. Макмілан, Д. Шерінгтон та деякі інші вчені).

Діяльність трудоголіків неможливо оцінити якесь однозначно. Не випадково у фаховій літературі все частіше наголошується на тому, що трудоголізм може бути як нормальним (здоровим), так і патологічним

(патологічним). Наводяться і численні аргументи на користь позитивних якостей та недоліків трюдоголізму, але негативні фактори явно переважають.

Такі особистості загалом не відсахуються від будь-якої важкої роботи, для них не існує проблеми надурочної чи так званої «авральної» роботи. Колектив, що складається переважно з трюдоголіків, оптимально підходить для вирішення якоїсь термінової чи «авральної» роботи. Для молоді ж людини, яка лише розпочинає трудовий шлях, захопленість роботою і прагнення присвятити їй багато часу та сил свідчать про цілеспрямованість і здорові амбіції. Явище трюдоголізму також частково узгоджується з сезонною роботою та новими формами зайнятості (надомною та дистанційною працею, а також з деякими видами творчої діяльності). Адаже у такому разі людина особисто планує власний робочий графік і досить часто намагається сконцентруватися на повноцінній реалізації певного задуму, нехтуючи відпочинком та вихідними днями.

Водночас наводяться і численні аргументи на користь того, що трюдоголізм є відхиленням від нормального стану соціалізації особистості і навіть своєрідною формою психічного розладу. Трюдоголізм нарівні з деякими позитивними якостями характеризується нерішучістю, боязливістю, схильністю до нав'язливих ідей та небажаням до творчого пошуку. Так зване «повне» занурення в роботу негативно позначається на спілкуванні поза межами робочого місця, сімейному житті, вихованні підростаючого покоління тощо. До того ж, явище трюдоголізму підпитується такими негативними для трудового процесу характеристиками, як невміння організовувати власний робочий час, працювати в команді та в стандартному режимі.

У середовищі фахівців відомий так званий «синдром Кароші» (чи «Каросі»), за однойменною назвою японського міста, в якому на початку 1980-х рр. внаслідок виконання значного обсягу понад нормованої роботи на робочому місці помер працівник. Чи не найбільш переконливим прикладом цього синдрому є те, що в 2000 р. від трюдоголізму помер прем'єр-міністр Японії Кейдзо Огута, який упродовж двадцяти місяців обіймання цієї посади мав лише три вихідні і кожного дня працював не менше дванадцяти годин. Феномен Кароші, як підкреслює М. Задорожна, окрім іншого також може настати внаслідок багатогорічної або тривалої перевтоми, яка помножена на високу психоемоційну напругу [1, с. 79].

Слід також враховувати, що найбільш поширеним станом людини у багатьох сферах трудової діяльності є монотонія. Це специфічний функціональний стан, що характеризується зниженням рівня життєдіяльності та працездатності в результаті впливу одноманітних подразників. Наявність такого стану є одним з найбільш важливих аргументів на користь того, що працівник не може безкінечно експлуатувати власну моторну та психофізіологічну здатність до праці. У такому разі значно пришвидщується процес емоційного вигорання працівника і створюється ситуація, коли не помічаються ні відхилення від загальноприйнятих правил охорони праці, ні наявна загроза життю та здоров'ю працівника.

Відтак трюдоголізм – це перш за все психологічна залежність. Її розвиток спричиняється двома головними причинами: 1) проблемами в пенсійному стані людини, коли вона неспроможна визначитися в пріоритетах та влаштувати власне життя; 2) домінуванням в суспільних настроях підходів, згідно з якими понаднормова робота є позитивним і природним явищем.

Наявність трюдоголіка в колективі складає важливу проблему для роботодавців та керівників підприємства. Цілоком природним видається бажання отримати від працівника значно більше користі, ніж це вимагається трудовим договором чи посадовими інструкціями. Водночас, посилена експлуатація робітника не може здійснюватися постійно, адже при високій напрузі ресурси людського організму рано чи пізно вичерпуються. Відомо ж, що робота в посиленому темпі, який в чотири рази перевищує звичайний робочий процес, дозволяє досягти лише подвоєння виробничого результату (та й то, лише до того часу, коли працівника повністю покинуть сили) [2, с. 984].

У цьому сенсі чи не найбільш важливою проблемою є ситуація, коли трюдоголіком є власне керівник підприємства чи його структурного підрозділу. Такий керівник не лише має схильність до напруженої та позаурочної праці, але досить часто вимагає такого ж відношення і від підлеглих. При цьому, як правило, порушується плановість та ритмічність трудового процесу, що в кінцевому рахунку суттєво впливає на здатність людини до праці та здорового способу життя (в якості глобального прикладу можна навести сумнозвісні приклади з радянської історії, коли з метою реалізації гасла «виконання п'ятирічки за три роки» правлячий режим не гребував життям та здоров'ям мільйонів працівників).

Отже, трудового негативно впливає на стан охорони праці у колективі, адже трудового не лише нехтує нормативними приписами у сфері трудового права (насамперед, щодо фіксованого часу роботи та загальних вимог щодо підтримання належного стану охорони праці), але і складає безпосередню загрозу безпеці і гігієні праці на робочому місці. Відтак, і боротьба з трудового має стати нагальним завданням для трудового колективу, роботодавців та власне працівників. При цьому важливо не лише виявити та діагностувати трудового, але і здійснити комплекс заходів щодо протидії трудового залежності. В якості ж механізмів, спрямованих на применшення чи навіть викоринення явища трудового, першочергово слід назвати належну професійну та соціальну адаптацію особистості. Причому, мова має йти не про «пристосування» (*adjustment*), а якраз про «адаптацію» (*adaptation*).

Література:

- 1 Задорожна М. Не згоріти на роботі, або Як зберегтись від стресу «без відриву від виробництва» // Охорона праці і пожежна безпека. 2016. № 1. С. 74-79.
- 2 Бутельски Б.Р. Циклы труда и отдыха (work-rest cycles) // Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб. : Питер, 2003. 1096 с.

CONTENTS

PHYSICAL CULTURE AND SPORT

Physical culture and sport: problems, researches, offers

Гаврилова Н.М. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В

ВУЗЕ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ В ДВИГАТЕЛЬНОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... 3

Гришко Л.Г. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ СБОРНЫХ

КОМАНД УНИВЕРСИТЕТА НА ОСНОВЕ КОРРЕКЦИИ ТРЕНИРОВОЧНОГО

ПРОЦЕССА..... 6

The development of physical culture and sports in modern conditions.

Ганін Іван, Лаврук Андрій СУТЬ ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО

ПРОЦЕСУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ 9

PEDAGOGICAL SCIENCES

Шевченко С.А. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОПЫТА СОВРЕМЕННОГО

СТУДЕНТА..... 12

Джунисова З.Ж. МЕКТЕП ЖАСЫНА ДЕЙІНГ БАЛАЛАРДЫ ЕҢБЕККЕ БАУЛУ

ЖОЛДАРЫ 15

Борантаева Т. А. МЕКТЕП ЖАСЫНА ДЕЙІНГ БАЛАЛАРДЫҢ УСАҚ МОТОРИКА

АРҚЫЛЫ СӨЙЛЕУ ТІЛІН ДАМУЫТУДЫҢ 19

Кажикенова А.Ш., Алибиев Д.Б., Кауымбек И.С., Сейтимбетова А.Б.,

Смаилова А.С. ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ НАВЫКОВ

..... 24

Strategic directions of reforming the education system

Кудайбергенов А.Е. К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ 27

Modern methods of teaching

Квасных Г.С., Барановская О.М., Борзенко Ю.А. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ РЕЧИ ДОШКОЛЬНИКОВ 30

Юрловская И.А., Самсонова Е.К. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ В РАБОТЕ С ДЕТЬМИ С ОВЗ 33

Shalabai A.E., Shayaliyeva Z.Sh. DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL ACTIVITY IN ECOLOGICAL EDUCATION SYSTEM 37

Теміржан Арайлым, Шавалиева З.Ш. ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ 42

PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY

Psychology of work

Древалъ Ю.Д., Золотарьова О.В. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОГОЛІЗМУ... 47

CONTENTS 51

- *241218*
- *241221*
- *241285*
- *240962*
- *241117*
- *241118*
- *241153*
- *241308*
- *240709*
- *241223*
- *241311*
- *241312*
- *241289*