

веннонаучных дисциплин, и активную самостоятельную деятельность учащихся по их разрешению, относится к проблемным методам.

Первый признак проблемной ситуации в обучении состоит в том, что она создает трудность, преодолеть которую учащийся может лишь в результате собственной мыслительной активности, познавательной деятельности.

Познавательные способности характеризуются активностью субъекта, его стремлением выйти за пределы предписанного, используя для этого разнообразные способы.

В связи с этим изменяется роль и характер деятельности преподавателя в процессе обучения. С первых этапов включения учащегося в обучение преподаватель транслирует не только предусмотренные учебными программами знания, но и свой личностный потенциал, понимание, оценку событий, фактов. Он формирует у учащихся в повседневных актах обучения стремление сохранить собственную субъективность.

На уроках по естественнонаучным дисциплинам необходимо создавать проблемные ситуации, что активизирует самостоятельную деятельность учащихся, благоприятствует возникновению атмосферы сотрудничества, совместного поиска ответов на проблемные вопросы.

Проблемное обучение способствует не только приобретению учащимися необходимой системы знаний, умений и навыков, но и достижению высокого уровня их умственного развития, формированию у них способности к самообучению, самообразованию.

**Ю. А. Тукачев**

## **К ВОПРОСУ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*The development of conceptual base of enterprise psychological service model and general principles of its organization are discusses in the article.*

Современная ситуация характеризуется тем, что происходящие социально-экономические изменения еще в большей степени востребовали разработку комплексной системы психологического обеспечения промышленного производства. Перед психологией наряду с углублением знаний о психических особенностях людей, занятых в сфере индустрии и организациях различного типа, поставлена задача разработки концептуальных подходов и поиска методов и средств организации психологической службы.

Социально-психологические исследования в области промышленности имеют глубокую историю. Известно, что промышленное производство являлось одним из главных заказчиков на прикладные социально-психологические исследования (Г. М. Андреева). Такие исследования в области промышленности проводились социологом Максом Вебером (конец XIX в.), чикагской школой социологии и социальной психологии (Элтон Мейо), в России – В. А. Ядовым, А. Г. Здравомысловым.

Психологи проводили на отечественных предприятиях и в организациях серии социально-психологических исследований по проблемам управления, аттестации кадров, адаптации молодых специалистов, формирования резерва на выдвижение, разработки программ стабилизации трудовых коллективов и т. д. Структурным подразделением в аппарате управления предприятием, использующим психологические методы для решения проблем организационного развития и кадровой работы, может быть психологическая служба, которая комплектуется из специалистов в области организационной психологии и психологии труда.

Таким образом, актуальной является задача создания общей модели психологической службы промышленного предприятия. Реализация данной задачи предполагает разработку вопроса о концептуальных основах такой модели: определение общих принципов организации психологической службы (для всех отраслей промышленного производства, для любых типов предприятий), направлений ее деятельности, разработку рекомендаций относительно структуры, а также постановку задач и подбор адекватных методов деятельности службы.

На наш взгляд, концептуальными основами психологической службы могут стать:

- концепция профессионального становления личности (профессионально обусловленная структура личности и деятельности);
- концепция личностно ориентированного профессионального образования;
- концепция ключевых квалификаций, компетенций и компетентностей;
- идея непрерывности образования.

Психологическое обеспечение промышленного производства путем создания психологической службы (на основе разработанной модели) позволит реализовать возможность многомерного движения личности работника в пространстве профессионального труда, создания оптимальных условий для такого движения, формирования конкурентоспособности и развития кадрового потенциала предприятия.