

Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь

Дзяржаўная ўстанова адукацыі
«Акадэмія паслядыпломнай адукацыі»

**Зборнік навуковых прац
Акадэміі паслядыпломнай адукацыі**

Зборнік заснаваны ў 2005 годзе

Выпуск 18

Мінск ♦ АПА
2020

УДК 082

ББК 94

З-41

*Зборнік уключаны ў пералік
навуковых выданняў Рэспублікі Беларусь
для апублікавання вынікаў дысертацыйных даследаванняў*

Рэдакцыйная калегія:

канд. фіз.-мат. навук, дац. **А. П. Манастырны** (галоўны рэдактар);
д-р пед. навук, дац. **Г. І. Нікалаенка** (нам. галоўнага рэдактара);
В. Г. Гоман (адказны сакратар); д-р пед. навук, дац. **А. М. Валочка**;
канд. пед. навук, дац. **В. У. Гладкая**; канд. фіз.-мат. навук, дац.
І. А. Дзюба; канд. сацыял. навук, дац. **Н. А. Залыгіна**; канд. псіхал.
навук, дац. **Н. В. Смірнова**; д-р пед. навук, праф. **Т. А. Ланацік**;
канд. пед. навук, дац. **Л. Г. Тарусава**; д-р псіхал. навук, праф.
І. А. Фурманаў; канд. псіхал. навук, дац. **В. М. Шашок**; д-р псіхал.
навук, праф. **У. А. Янчук**

Зборнік навуковых прац Акадэміі паслядыпломнай адукацыі.
З-41 Вып. 18 / рэдкал. : А. П. Манастырны (гал. рэд.) [і інш.] ;
ДУА «Акад. паслядыплом. адукацыі». – Мінск : АПА, 2020. – 604 с.

У навуковым зборніку абмяркоўваюцца і высвятляюцца актуальныя праблемы педагогікі і псіхалогіі, у тым ліку сутнасць даследчыцкага падыходу ў навучанні, спецыфіка фарміравання педагогічнага прафесіяналізму і працэсу яго развіцця, вызначаюцца тыпы кіравання ў сістэме адукацыі, выяўляюцца механізмы фарміравання міжасобасных адносін і інш.

Адрасуецца навуковым супрацоўнікам, выкладчыкам, метадыстам, аспірантам.

УДК 082
ББК 94

УДК 159.9:316.62

Е. Б. МИКЕЛЕВИЧ,

доцент кафедры межкультурных коммуникаций

Учреждение образования

«Полесский государственный университет», г. Пинск, Беларусь

ДЕСТРУКТИВНОСТЬ И КОНСТРУКТИВНОСТЬ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Теоретический анализ стимулирующей функции зависти в служебных отношениях позволил выявить, что направленность активности может быть деструктивной и конструктивной. Амбивалентность зависти в служебных отношениях может определять социально-психологический климат, производительность труда, конкурентоспособность организации.

Ключевые слова: зависть, стимулирующая функция зависти, зависть в служебных отношениях, конструктивность зависти в служебных отношениях, деструктивность зависти в служебных отношениях.

Зависть становится все более актуальным и интересным феноменом для исследователей-психологов. В современных социально-психологических исследованиях авторы рассматривают зависть во взаимосвязи с социальной активностью, субъективным благополучием (Т. В. Бескова, Р. М. Шамионов), ценностными ориентациями и личностной конкурентоспособностью (Н. В. Горшенина), характерологическими и гендерными особенностями (Т. В. Бескова), самооценкой и самоактуализацией (Н. М. Клепикова, П. Д. Никитенко, А. С. Кучерявенко), психическим здоровьем (О. Р. Бондаренко), агрессией (Т. К. Касумов, Т. В. Бескова), субъективным представлением о справедливости и склонности к мести (Н. Д. Субботина), девиантным поведением (Ю. А. Клейберг), затрудненным общением (Л. С. Архангельская), терроризмом (Э. М. Мамедова). Особенности зависти в курсантском коллективе изучены А. В. Пилишиной. Проведено научное осмысление зависти с точки зрения ее детерминант, функций и механизмов проявления (Е. П. Ильин, П. Куттер, Ю. М. Орлов, Г. Шек). Деструктивное влияние зависти на психику человека отмечают Л. С. Архангельская, В. А. Гусова, И. Б. Котова, В. А. Лабунская, К. Муздыбаев,

Е. Е. Соколова и др. Наиболее полное теоретическое обоснование феномена зависти представлено в работах Т. В. Бесковой, А. И. Донцова, Е. П. Ильина, К. Муздыбаева, П. Куттера, Г. Шека.

Проведенный анализ позволяет заключить, что, несмотря на имеющиеся в психологии работы по осмыслению природы, проявлений, детерминант и последствий зависти, существенно затрудняет исследование данного феномена противоречивость в подходах к пониманию ее конструктивности/деструктивности. Анализ назначения зависти в социальной жизни субъекта, систематизация и обобщение знаний о ее функциях – важное направление в изучении этого чувства. Вопрос о стимулирующей функции зависти можно назвать одним из наиболее неоднозначных в теории зависти. Не угасают споры о том, может ли зависть быть стимулом личностного роста и совершенствования, или же она несет только деструктивность. По мнению Т. В. Бесковой, стимулирующая функция связана с побуждением к активности, которая может быть созидательной или разрушительной направленности [2].

Дифференциация зависти на конструктивную и деструктивную является наиболее частой и устоявшейся (К. Муздыбаев, Т. В. Бескова, Р. М. Шамионов, В. А. Гусова, А. В. Пилишина). Анализируя известную с давних времен пару «злобная и незлобная зависть», К. Муздыбаев отмечает, что особенностью незлобной зависти является стремление иметь то, что имеет другой. Особенностью же злобной зависти – стремление к тому, чтобы другой не имел того, что имеет. В фокусе злобной зависти, таким образом, находится устранение, разрушение ее предмета. Автор отмечает, что, хотя в злобной и незлобной зависти желания индивида имеют разную направленность, в них содержится и общий элемент – желание преодолеть неравенство, но разными путями: «... тот, кем руководит незлобная зависть, хочет лишь быть похожим на своего соперника. Он говорит: “Я хочу иметь то, что Вы имеете”. Тот же, кем руководит злобная зависть, желает разрушить. Он говорит: “Я хочу, чтобы Вы не имели того, что имеете”. В первом случае человек сам стремится подняться до уровня объекта зависти, а во втором – унижить объект зависти, уравнивать его с менее достойным» [8, с. 6]. Однако в любом случае, считает К. Муздыбаев, завистник претер-

певаёт личностную деформацию, становится скрытным, тревожным, жалеющим самого себя [8].

Согласимся с мнением В. А. Гусовой, которая считает, что, несмотря на некоторый негативный оттенок, который содержится в феномене зависти, функционально он может играть и положительную роль, стимулируя дух соперничества, конкуренции, стремления к успеху или к изменению своего социального положения [3]. В таком случае осознание превосходства другого индивида рассматривается как противоречие, выступающее источником движения личности к обладанию желаемым, но недоступным на данный момент.

Схожая позиция прослеживается в работах К. Л. Ерофеевой, по мнению которой «нельзя рассматривать зависть в качестве простого душевного изъяна, так как она обусловлена объективными противоречиями между самореализацией и самоутверждением, сущим и должным» [4, с. 335]. Объясняя зависть с точки зрения здорового соперничества между объектами и субъектами зависти, М. И. Розенова утверждает, что неправильно рассматривать зависть лишь сквозь призму её деструктивного характера и смысловых характеристик: часто именно зависть, по мнению автора, становится мотивацией для научных открытий, самообразования, профессиональных достижений [10].

О том, что зависть выступает преимущественно как деструктивная реакция на изменяющиеся условия жизни, пишет А. В. Пилишина. Однако она делает оговорку: зависть может быть конструктивной, направленной на саморазвитие, рефлекссию, постановку новых жизненных целей и преобразование субъективной картины мира. В этом случае она выступает как стимул роста, движения, позитивного изменения. Зависть может быть выражена как негативной эмоцией, так и амбивалентным явлением, без четко определенных позитивных или негативных границ, быть субъективным и неосознаваемым переживанием [11].

Наряду с признанием конструктивной функции зависти одними авторами в исследованиях других однозначно подчеркивается её деструктивность, конструктивные начала зависти ставятся под сомнение. Так, Е. В. Золотухина-Аболина пишет: «Зависть бывает одна – черная, ибо зависть всегда ненависть. То, что именуется

белой завистью, на самом деле совсем другое. Это, быть может, соревновательность, или элегическое сожаление по поводу отсутствия у себя неких благ и качеств, присущих другим людям, или стремление быть лучше через подражание идеалу...» [5, с. 51]. По мнению автора, мотивирующее к развитию влияние на личность не может быть функцией зависти, а отождествление зависти с такими эффектами объясняется подменой понятий или терминологической многозначностью.

Анализируя подходы разных авторов по проблеме конструктивности/деструктивности зависти как отношение к достижению (успеху) другого, согласимся с позицией Т. В. Бесковой, которая отмечает, что по модальности оно может быть положительное, нейтральное, амбивалентное и отрицательное. В самых общих чертах именно отрицательное отношение к успеху другого и определяется как зависть. Однако «исключить амбивалентного отношения субъекта к достижениям другого из анализа зависти представляется нам неверным в силу того, что модальность при данном типе отношения, являясь неустойчивой, может менять свой знак с положительного на отрицательный и наоборот» [1, с. 16–17].

Рассматривая представления о конструктивности / деструктивности зависти применительно к сфере служебных отношений, отметим, что в контексте служебных отношений феномен зависти является наименее изученным, хотя социально-психологические закономерности зависти таковы, что служебные отношения представляют собой достаточно «благоприятную арену» для ее проявлений.

Под завистью в служебных отношениях понимается отношение к объекту, предмету превосходства и самому себе, сопровождающееся комплексом преимущественно негативных эмоций, осознанием своего более низкого положения и желанием прямо или косвенно нивелировать превосходство и восстановить субъективное равенство, при этом объект и предмет зависти связан с системой служебных отношений [7].

К предметному полю зависти в служебных отношениях относятся: уровень заработной платы, формальный и неформальный статус сотрудника, карьерный рост, условия и режим труда, доступ к информации и ресурсам, возможность участвовать в управлении,

взаимоотношения с руководством и коллегами и др. Объектом зависти в служебных отношениях является обладающий предметом зависти превосходящий другой (коллега, сотрудник, руководитель), которому завидует субъект. Субъектом зависти в служебных отношениях является сотрудник, испытывающий зависть. Механизмом возникновения зависти в служебных отношениях является социальное сравнение, условиями выступают неравенство и значимость сферы служебных отношений для индивида.

Зависть в служебных отношениях как отдельный феномен в русскоязычной психологической литературе практически не рассматривалась. Некоторые авторы затрагивают отдельные аспекты зависти между коллегами. Так, распространенным видом зависти на рабочем месте Е. В. Золотухина-Аболина называет зависть к социальному статусу, который находит выражение «в худшего сорта карьеризме, конъюнктурном поведении, подсиживании, особенно типичном для структур, связанных с властью. Высокий социальный статус является предметом зависти не только в связи с возможностью осуществлять власть, решать человеческие судьбы, но и в связи с расширенными материальными возможностями» [5, с. 53].

К. Муздыбаев анализирует связь зависти в служебных отношениях и мотивации и результативности и отмечает, что зависть как враждебность любому превосходству (материальная обеспеченность, высокие награды, хорошо выполненная работа, человеческая красота и привлекательность и т. д.) связана не только с причинением дискомфорта наиболее успешно и продуктивно работающим людям, но даже с изменением судьбы преуспевающих: из-за враждебности завистников работники снижают мотивацию, скрывают собственные достижения, вынужденно оставляют службу, а порой и место жительства. Установлено, что зависть «отрицательно коррелирует с продуктивностью группы, со сплоченностью в ней и удовлетворенностью ею, но положительно связана с явлением социального сачкования в группе, уклонением от работы и с прогулами. Более того, низкий уровень экономической производительности социологи связывают со страхом зависти, сковывающим всякую инновационную и эффективную работу» [8, с. 38].

Проблема зависти в служебных отношениях в современной зарубежной психологии представлена в работах авторов [12–19], изучающих природу зависти и значение данного феномена в отношениях в трудовых коллективах. Зависть в служебных отношениях рассматривается, во-первых, как дестабилизирующий механизм, разрывающий социальные связи, выступающий причиной разногласий и обострения напряженности в обществе [16]; во-вторых, как ядро конфликтов, которое, разрастаясь, разрушает изнутри всю систему социальных связей и отношений [19].

R. P. Vecchio анализирует зависть в контексте профессионального стресса, указывая, что и зависть, и ревность – это эмоциональные реакции, которые возникают в случае неспособности субъекта управлять событиями, в основном это реакции на реальные или мнимые социальные угрозы на рабочем месте [18]. Он отмечает, что зависть в служебных отношениях определяется как паттерн мыслей, эмоций и поведения, который является результатом снижения сотрудником самооценки в ответ на превосходство другого в значимой сфере [18].

Зависть в служебных отношениях может возникнуть в ситуации, когда другой сотрудник более успешен в выполнении работы, важной для развития карьеры (при условии, что развитие карьеры является центральным, весьма значимым аспектом его самоопределения). С точки зрения направленности, реакции в ситуации зависти в служебных отношениях могут быть направлены на себя или объект зависти (коллега, рабочая группа, коллектив, организация). Реакция в ситуации зависти может быть классифицирована как эмоциональная (досада, раздражение, враждебность, гнев и жадность, депрессия, тревога, стыд, злорадство, обида); когнитивная (снижение актуальности сравнения, изменение восприятия других, изменение самовосприятия и самооценки); поведенческая (уменьшение или устранение разрыва в сравнении между собой и другим всеми возможными способами: унижение, причинение вреда объекту зависти, улучшение собственной работоспособности, целеустремленности, производительности) [12; 19].

В эмпирических исследованиях установлены условия, при которых зависть в служебных отношениях не возникает так интенсивно, как при их невыполнении: R. P. Vecchio, один из первых

исследователей зависти в служебных отношениях, выяснил, что справедливость вознаграждений, автономия работника и внимательность руководителя отрицательно связаны со склонностью человека к зависти на работе [17; 18]. Данное исследование не является исчерпывающим, дальнейшие разработки в этом направлении являются перспективными, так как имеют прикладное значение.

Невозможность удовлетворения потребности в позитивном самоотношении, признании, самоутверждении, превосходстве, престиже, власти и обладании в связи с присутствием превосходящего коллеги порождает кризисную ситуацию, напряженность, переживания, которые оказывают влияние на появление (усиление) определенных личностных качеств и моделей поведения. Анализируя зависть в служебных отношениях, зарубежные исследователи [13] определили ее последствия для личности и для организации. Личностные последствия зависти в служебных отношениях характеризуются негативным влиянием на личный профессиональный успех:

1. Личность теряет конкурентоспособность, так как желание иметь то, что имеют другие, снижает потенциал использования собственных способностей. Вместо того чтобы раскрывать свой талант, сотрудник тратит слишком много времени на одержимость другими и воспринимает их как угрозу. Это препятствует реализации потенциальных возможностей.

2. Личность не может быть подлинной. Сотрудник никогда не сможет быть тем, кем он действительно является, если постоянно заботится о действиях других. Вместо того чтобы создавать свой собственный образ, он «застревает», пытаясь стать похожим на другого, сравнивая себя с другим.

3. Способность к коммуникации нарушена. Если сотрудник завидует коллегам, он не может заслужить уважение и доверие, необходимые для полноценного общения с другими людьми. Это является препятствием для создания полноценных коммуникаций, что ведет к утрате множества потенциальных возможностей для бизнеса и карьеры.

4. Низкое принятие себя, снижение самооценки. Зависть мешает верить в себя. Отсутствие уверенности в своих силах, в свою оче-

редь, затрудняет поиск возможностей карьерного роста и участия в других позитивных действиях построения карьеры [13].

Влияние зависти на организацию или бизнес связано с нарушением работы команды, что приведет к упущенным возможностям и организационной неэффективности. Нарушенные рабочие отношения подрывают эффективность команд. В исследовании, представленном *Harvard Business Review*, менеджеры технологической компании, которые чувствовали превосходство идей другой группы и воспринимали их как угрозу, игнорировали эти идеи, несмотря на их продуктивность. Зависть может привести к тому, что идеи, генерированные внутри бизнеса, будут полностью проигнорированы или отклонены [13].

R. Smith, W. Parrott, F. Diener, R. Hoyle по критерию направленности выделяют зависть двух видов [12]: доброкачественная зависть (*benign-envy*) – связана с мотивацией увеличения работоспособности, улучшения своего положения, результатов, продуктивности статуса, применения своих талантов, способностей; злокачественная зависть (*malicious-envy*) – сопровождается сильными негативными эмоциями с тенденцией совершать злонамеренные действия по устранению чужого успеха, превосходства или благополучия. Данное разделение видов зависти содержательно соответствует конструктивной и деструктивной зависти.

Таким образом, проведенный теоретический анализ позволил сделать вывод, что направленность активности при совладании с завистью в служебных отношениях может быть конструктивной и деструктивной. Конструктивная стратегия совладания с завистью в служебных отношениях характеризуются стремлением улучшить свою производительность и конкурентоспособность, чтобы достичь уровня превосходящего коллеги. Такая стратегия, несомненно, выгодна компании, а также имеет положительное влияние на личность сотрудника. Она может быть реализована только в том случае, если у человека существуют реальные возможности превзойти конкурента или хотя бы сравняться с ним. Объективно осознаваемая возможность (реальность) достижения того, что имеет соперник, стимулирует человека на активные конструктивные действия, направленные на нивелирование различий между ним и объектом зависти и приобретение вожделенного предмета.

Деструктивная стратегия совладания с завистью предполагает способы поведения, направленные на причинение ущерба или вреда превосходящему коллеге или организации. Для служебных отношений справедливо отметить, что модальность этой активности прямо или косвенно определяет социально-психологический климат, результативность и производительность труда, конкурентоспособность организации или отдельного сотрудника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бескова, Т. В. Структурная организация отношения зависти с позиции системного подхода / Т. В. Бескова // Соц. психол. и общество. – 2013. – № 1. – С. 15–26.
2. Бескова, Т. В. Функции зависти / Т. В. Бескова // Изв. Саратов. ун-та. – 2012. – Вып. 3. – С. 62–66. – (Серия «Философия. Психология. Педагогика»).
3. Гусова, В. А. Зависть как социальный феномен : автореф. ... дис. канд. философ. наук : 09.00.11 / В. А. Гусова ; Моск. гос. технолог. ун-т, 2006. – 26 с.
4. Ерофеева, К. Л. Зависть: философский аспект проблемы / К. Л. Ерофеева // Личность. Культура. Общество. – 2008. – № 1. – С. 328–335.
5. Золотухина-Аболина, Е. В. Зависть / Е. В. Золотухина-Аболина // Молодой коммунист. – 1989. – № 7. – С. 48–56.
6. Ильин, Е. П. Психология зависти, враждебности, тщеславия / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2014. – 370 с. – (Серия «Мастера психологии»).
7. Микелевич, Е. Б. Психосоциальные характеристики субъекта зависти в служебных отношениях : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Е. Б. Микелевич ; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 2019. – 32 с.
8. Муздыбаев, К. Завистливость личности / К. Муздыбаев // Психол. журн. – 2002. – № 6. – С. 38–50.
9. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психол. журн. – № 6. – 1997. – С. 3–12.
10. Пилишина, А. В. Зависть в контексте межличностных отношений : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А. В. Пилишина ; С.-Петерб. гос. ун-т. – СПб, 2015. – 23 с.
11. Розенова, М. И. Десять шагов от зависти: модель формирования эмоциональной безопасности личности в образовательной среде / М. И. Розенова // Almatater (Вестн. высш. шк.). – 2014. – № 8. – С. 35–38.

12. Dispositional Envy / R. H. Smith [et al.] // *Personality and social psychology bulletin*. – 1999. – Vol. 25, № 8. – P. 1007–1020.
13. Menon, T. Envy at Work [Electronic resource] / T. Menon, L. Thompson // *Harvard business review*. – Iss. April, 2010. – Mode of access: <https://hbr.org/2010/04/envy-at-work>. – Date of access: 25.02.2017.
14. Salovey, P. Provoking jealousy and envy: Domain relevance and self-esteem threat / P. Salovey, J. Rodin // *Journal of Social and Clinical Psychology*. – 1991. – № 10(4). – P. 395–413.
15. Salovey, P. Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy / P. Salovey, J. Rodin // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1984. – № 47. – P. 780–792.
16. Smith, R. H. Envy and jealousy: Semantic problems and experiential distinctions / R. H. Smith, S. H. Kim, W. G. Parrott // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 1988. – Vol. 14. – P. 401–409.
17. Vecchio, R. P. Categorizing coping responses for envy: A multidimensional analysis of workplace perceptions / R. P. Vecchio // *Psychological Reports*. – 1997. – № 81. – P. 137–138.
18. Vecchio, R. P. Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy / R. P. Vecchio // *International Journal of Stress Management*. – 2000. – Vol. 7, № 3. – P. 161–179.
19. Ven, N. The Bright Side of a Deadly Sin: The Psychology of Envy [Electronic resource] : Doctoral thesis / Niels van de Ven ; Tilburg University. – Ridderkerk : Ridderprint, 2009. – 196 p. – Mode of access: https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/1157239/Proefschrift_Niels_vdVen_131109.pdf. – Date of access: 21.04.2019.

Материал поступил в редколлегию 30.11.20.

A. B. MIKELEWICH,
Associate Professor at the Department of Intercultural Communication
EI «Polesky State University»,
Pinsk, Belarus

DESTRUCTIVENESS AND CONSTRUCTIVENESS OF ENVY IN OFFICIAL RELATIONS

Summary

A theoretical analysis of the stimulating function of envy in official relations revealed that the orientation of activity can be destructive and constructive. The ambivalence of envy in official relations can determine the socio-psychological climate, labor productivity, and the competitiveness of the organization.

Keywords: envy, stimulating function of envy, workplace envy, constructiveness of workplace envy, destructiveness of workplace envy.

Содержание

| | |
|--|-----|
| <i>Абрамчик С. А.</i> Исследовательская компетентность воспитателя дошкольного образования: определение и компоненты понятия... 10 | 10 |
| <i>Бітчанка С. М.</i> Вучэбна-выхаваўчы характар гістарычнай адукацыі ва ўяўленнях прадстаўнікоў педагагічнай навукі Расійскай Імперыі ў XIX – пачатку XX стст..... 27 | 27 |
| <i>Бітчанка С. М.</i> Педагагічная сувязь гістарычнай адукацыі і выхавання нацыянальнай самасвядомасці ва ўяўленнях навукоўцаў Расійскай Імперыі ў XIX – пачатку XX стст. 44 | 44 |
| <i>Валитова И. Е.</i> Структура материнского образа ребенка раннего возраста с отклонениями в развитии 61 | 61 |
| <i>Валькович О. Ф.</i> Коррекционно-педагогическая работа по преодолению нарушения школьной адаптации учащихся с общим недоразвитием речи..... 82 | 82 |
| <i>Гайдич О. П.</i> Особенности внимания и памяти у учащихся в возрасте 10 лет в различных учебных ситуациях 93 | 93 |
| <i>Гладкая В. В.</i> Система профессиональных качеств специалиста учреждения специального образования, обеспечивающих формирование личностных и метапредметных компетенций обучающихся 104 | 104 |
| <i>Джананшиа А. З., Чегерова Т. И.</i> Вовлеченность в самовоспитание старших подростков с разным уровнем интернальности и волевого самоконтроля 115 | 115 |
| <i>Клезович О. В.</i> Нормативно-правовая компетентность педагогических работников в области реализации прав детей с особенностями психофизического развития 128 | 128 |
| <i>Коверец Е. С.</i> Профессионально-познавательная активность студентов с интернальным и экстернальным локусом контроля 138 | 138 |
| <i>Козинский А. А., Пупцев А. Е.</i> Подготовка преподавателей в области теории и методики дистанционного обучения: пути реализации..... 151 | 151 |

| | |
|--|-----|
| <i>Кондрашова В. О.</i> Межпоколенный социализирующий диалог в современной семье | 167 |
| <i>Кулик В. С.</i> К вопросу о критериях и показателях оценки продуктивности системы дополнительного педагогического образования | 179 |
| <i>Лавицкая М. В.</i> Арганізацыйна-педагагічныя ўмовы выкарыстання сродкаў ІКТ у адукацыйнай рабоце з дзецьмі старшага дашкольнага ўзросту | 197 |
| <i>Лаврентьева Н. Л.</i> Мотивация педагогического самообразования в условиях учреждения образования | 205 |
| <i>Лешкевич Е. В.</i> Анализ карьерных ориентаций и социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере студентов | 220 |
| <i>Мельник О. А.</i> Кросс-культурная психология как междисциплинарная область знаний | 230 |
| <i>Микелевич Е. Б.</i> Деструктивность и конструктивность зависти в служебных отношениях | 246 |
| <i>Науменко Ж. Н.</i> Управление развитием информационно-коммуникационной компетентности педагога | 257 |
| <i>Николаенко Г. И.</i> Понимание текста как метапредметная проблема | 275 |
| <i>Николаенко Г. И.</i> Возможности развития методико-технологической компетенции педагогов в области работы учащихся с текстом | 287 |
| <i>Овсянникова О. П.</i> Психологическая безопасность образовательной среды | 300 |
| <i>Островская А. А.</i> Партисипативное управление в образовании: условия и задел для непрерывной практики | 310 |
| <i>Позняк Ж. А.</i> Повышение эффективности физического воспитания студентов средствами фитнес-бокса (на примере учреждения высшего образования) | 320 |

| | |
|---|-----|
| <i>Реут В. Г., Семашко О. В.</i> Самоорганизация в управлении учреждением образования | 336 |
| <i>Реут В. Г.</i> Оценка качества дополнительного педагогического образования потребителями образовательных услуг..... | 350 |
| <i>Семашко О. В.</i> Модель фандрайзинга учреждения образования: условия и механизмы внедрения..... | 364 |
| <i>Силкович Л. А.</i> Лингводидактическая компетентность как интегративная профессиональная характеристика будущего учителя иностранного языка | 376 |
| <i>Смирнова Н. В., Тимошенко И. В.</i> Сопровождаемое проживание молодых инвалидов с особенностями психофизического развития в интернатных учреждениях: от теории к практике..... | 390 |
| <i>Сурикова О. В.</i> Технология развития рефлексивной компетентности педагога..... | 404 |
| <i>Сурикова О. В.</i> Рефлексивная компетентность педагога: организация и результаты исследования..... | 417 |
| <i>Сысоева А. В.</i> Динамика жизненных ценностей студентов на постсоветском пространстве | 429 |
| <i>Таруц Ж. В.</i> Толерантные ценности в представлениях студентов | 443 |
| <i>Татарко К. И.</i> Особенности проявления характеристик социальных установок о понятии «старение» и собственном старении у лиц поздней зрелости..... | 456 |
| <i>Трухановіч М. Э.</i> Філасофска-сацыяльныя аспекты захавання нацыянальнай мовы з апорай на нацыянальна-моўную адукацыю..... | 470 |
| <i>Цалко Т. А.</i> Диверсификация форм образовательного процесса в учреждении дошкольного образования: ресурс оптимизации ... | 488 |
| <i>Чемеревская В. А.</i> Содержание образа телесного «Я» у детей младшего школьного возраста | 505 |
| <i>Черного Т. А.</i> Контекстуальное многообразие феномена «изоляция» в психологических науках..... | 520 |

| | |
|---|-----|
| <i>Чуносова И. С.</i> Реализация сознательно-коммуникативного подхода в процессе формирования речевых умений будущих педагогов | 538 |
| <i>Шумай В. В.</i> Применение информационных технологий для компенсации дефицита когнитивных и социальных навыков у пациентов с шизофренией | 547 |
| <i>Шумская Н. И.</i> Метод электронного портфолио для развития социально-личностных компетенций будущих специалистов..... | 559 |
| <i>Татарина Н. М.</i> Педагогическая поддержка профилактики правонарушений обучающихся в условиях учреждений среднего профессионального образования: сущность и структура | 569 |
| <i>Монастырский А. П., Тарусова Л. Г.</i> Об оценке качества дополнительного образования педагогических работников на учрежденческом уровне..... | 581 |