

studying. I think everybody will agree with me that the first and the most complicated problem which people face with, it is to learn as many new words as it is possible, I mean, to enrich the vocabulary and put into words all your feelings and thoughts.

I would like to tell you about innovative method of English language teaching which is called «DING BATS». It's a kind of picture puzzle where each picture represents a word, phrase or name.

Example: 1.



2.



3.



4.



5. ~~HA~~LE + morbid + rhythm + age ➔ haemorrhage

The purpose of this method is to learn words, to develop the student's attention, logic and thinking.

Concerning to the method of our research I used the method of questionnaire. I explained the method «DingBats» to 152 students in Astana Medical University. The students were provided by 5 exercises to do in small groups. After finishing the task they filled a questionnaire individually.

I could observe that during the explanation students understood the main point of method without any difficulty and most of them held down a task successfully.

The questionnaire contained 5 questions. The students had an opportunity to answer the questions and choose the variants, writing their own opinion.

According to our research:

92% students consider that the method «DingBats» is interesting and entertaining;

79,6% students answered that the method «DingBats» developing a logic, thinking and attention;

84,2% students would like to use the method «DingBats» at the English lessons;

50% students appreciated the method «DingBats» for its efficiency;

90,1% students consider that the method «DingBats» made them think of the previously studied words (choose the correct synonym);

77,6% students agreed the method «DingBats» training visual memory and spelling;

88,1% students estimated that the method «DingBats» helped to learn new words as an additional support.

In the conclusion, I want to emphasize that the method «DingBats» can raise the level of efficiency in teaching, attract student's attention and develop such qualities as a creative thinking, logic and easily enrich the vocabulary with interest.

КРИТЕРИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

Белякова А.В.

Восточно-Сибирская государственная академия образования, Иркутск, e-mail: Sasha-1701@mail.ru

После завершения обучения в учреждении образования происходит резкий переход от подготовки к исполнению трудовых функций до их фактической реализации. Профессионалами выпускники вузов становятся не сразу. Чтобы молодой специалист ощутил себя полноправным членом коллектива, приобрел необходимый опыт и навыки работы по специальности, приспособился к режиму и условиям труда, к профессиональным нормам и правилам поведения, ему необходимо своевременно оказать соответствующую помощь.

С начала трудовой деятельности начинается период социально-психологической адаптации, т.е. включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Е.В. Клеппер и Н.В. Кротова под адаптацией понимают взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных, психологических и организационно-экономических условиях труда [2].

Как считает И.М. Калиновская, адаптация молодого специалиста – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду [4].

По данным Т.А. Панковой, существует несколько видов социально-психологической адаптации в учреждении [5]:

1. отрицание (новый сотрудник не принимает ценности организации, его ожидания целиком не совпадают с реальностью, в большинстве случаев такие сотрудники увольняются в первые месяцы работы);

2. приспособленчество (сотрудники полностью принимают все правила и нормы организации, такой тип сотрудников составляет большую часть штата любой организации);

3. маскировка (сотрудник демонстрирует принятие второстепенных установленных в организации норм и правил при одновременном «отрицании» основных установок, подобная линия поведения ти-

пична для сотрудников группы риска, которые могут разорвать трудовое соглашение в любой момент);

4. адаптивный индивидуализм (принятие основных правил и норм организации при полном «несогласии» с второстепенными ценностями, это дает возможность работнику сохранить собственную индивидуальность и отлично справляться со своими служебными обязанностями) [5].

Как отмечает в своей работе Н.В. Володина, в России молодой специалист, осваивая профессиональную сферу своей жизни, всегда проходит два уровня адаптации: профессиональный (обусловлен обстоятельствами внешнего и внутреннего характера, т.е. особенности целей, организации, содержания, технологий, средств профессиональной деятельности) и социально-психологический (это адаптация к коллективу, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений в коллективе, означает включение работника в коллектив, как равноправного, принимаемого всеми его членами) [1].

Ознакомившись с подходами ряда ученых (М.А. Дмитриева, О.С. Махалюк, А.Ю. Шальто, А.Ф. Фидлер, К. Томас, К. Шрайнер и др.) к проблеме социально-психологической адаптации, мы выделили следующие критерии, которые, на наш взгляд, являются основополагающими в процессе социально-психологической адаптации молодых специалистов-менеджеров (таблица).

Критерии и показатели социально-психологической адаптации молодых специалистов-менеджеров

Критерии адаптации	Показатели адаптации
1. Отношение к руководству	Эмоциональная поддержка со стороны руководителя Заинтересованность по отношению к мнению подчиненных Отношение к подчиненным с пониманием
2. Отношение к коллективу	Помощь при решении производственных задач Напряженные или дружеские взаимоотношения между старыми и молодыми членами коллектива Помощь коллектива в проявлении личной инициативы и развитии способностей
3. Отношение к самому себе	Физическая напряженность Степень увлеченности работой Уровень спокойствия и сосредоточенности на рабочем месте
4. Отношение к труду (удовлетворенность работой)	Степень удовлетворенности работой Степень удовлетворенности условиями труда Степень удовлетворения работой своих интересов, склонностей

Определив уровень социальной адаптации, который будет сформирован на основании суммирования характеристик выделенных нами критериев, мы сможем разработать программу формирования команды в коммерческой компании.

Формирование команды крайне важно, поскольку команда обычно работает лучше, чем отдельные личности. Группа людей определенно имеет больше энергии, чем отдельный человек. Энергия и талант каждого, складываясь вместе, превращаются в нечто потрясающее по своей мощи и силе дополнения друг друга.

Список литературы

1. Володина Н.В. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н.В. Володина. – Изд-во «ЭКС-МО», 2008. – 127 с.
2. Кротова Н.В., Клеппер Е.В. Управление персоналом: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 320 с.
3. Диагностика здоровья. Психологический практикум / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2007. – 950с.
4. Калиновская И.М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе / И.М. Калиновская [Электронный ресурс] // Сахалинская областная универсальная научная библиотека.
5. Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов / Т.А. Панкова [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электронный научный журнал, 2011, № 4 (18).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ СРЕДСТВ В ОБУЧЕНИИ РУССКОМУ ЯЗЫКУ

Битикова А.И.

КГУТуИ им. Ш. Есенова, Армав,
e-mail: Almagulbitikova@mail.ru

В современных условиях открытого образовательного пространства фундаментальное значение имеет процесс информатизации системы образования и поэтому в условиях появления новейших информационно-коммуникационных технологий и электронных средств обучения совершенно необходимо вооружать студентов-будущих учителей методикой использования мультимедийных средств в будущей педагогической деятельности.

Рассмотрим специфику преподавания русского языка в группах с казахским языком обучения неязыкового вуза на примере практического курса русского языка. Дисциплина «Русский язык» занимает особое место в системе подготовки бакалавров с педагогическим образованием. Для студентов групп с казахским языком обучения изучение русского языка – это не только совершенствование языковых умений и навы-