



РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ:

СПОСОБНОСТИ И ОДАРЕННОСТЬ

ВЛИЯНИЕ ВОСПРИЯТИЯ СУБЪЕКТОМ СОБСТВЕННОЙ КАРЬЕРЫ НА ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

В работе обосновывается гипотеза о характере взаимосвязей между восприятием собственной карьеры и развитием человека в личностно-профессиональном плане. Восприятие карьеры, в свою очередь, представлено через диаду «субъективная значимость карьеры — субъективная удовлетворенность карьерой». Выдвигается предположение, что карьера становится катализатором личностно-профессионального развития, если она воспринимается субъектом профессиональной деятельности как средство воплощения в жизнь долгосрочных профессиональных целей, идей, имеющих социальную значимость и обладающих для их носителя личностным и жизненным смыслом. Идеи, цели, задачи такого типа отражаются в интегративном понятии «кровная идея». С учетом обобщенного взгляда на карьерный успех выдвигается предположение, что продуктивное отношение к собственной карьере возможно тогда и только тогда, когда карьера делается ради «кровной идеи», ради ее воплощения, ради служения своему «призванию». В работе были проанализированы исследования, где в том или ином контексте раскрыты условия, критерии, структура и динамика карьерного продвижения, профессионального развития, показаны механизмы самостоятельного построения человеком своей карьеры, своих достижений, своего успеха и счастья. На основании проведенного анализа была построена гипотетическая модель вариативных корреляций личностно-профессионального развития и субъективного восприятия карьеры.



Ю.В. Снягин

*доктор психологических наук, профессор,
заместитель директора Высшей школы
государственной службы,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
г. Москва*
yvsin1@yandex.ru



А.А. Мударисов

*аспирант 3-го курса кафедры Акмеологии и психологии
профессиональной деятельности Института
общественных наук, Российская академия
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ,
г. Москва*
aamudarisov@yandex.ru

Ключевые слова:

*восприятие карьеры,
удовлетворенность карьерой,
значимость карьеры, личностно-
профессиональное развитие,
«кровная идея».*



Вопросам, как совершаются шаги по карьерной лестнице, каковы техники, технологии, практические действия, обеспечивающие успешность карьерного продвижения, как воспринимается субъектом труда его успех, как диагностируется профессиональная компетентность, необходимая для карьерного роста, посвящено немало изысканий.

Для нашего исследования актуальными стали работы, где в том или ином контексте раскрыты условия, критерии, структура и динамика карьерного продвижения, профессионального развития, показаны механизмы самостоятельного построения человеком своей карьеры, своих достижений, своего успеха и счастья. Так, в работе М. Аргайла (2003) показана структура и динамика понимания счастья и соответствующих вариантам этого понимания жизненных траекторий движения к счастью, карьерному успеху как проявлению удовлетворенности жизнью. Четких и однозначных критериев, по которым было бы можно проследить взаимосвязи карьерного успеха и развития личности, автор не предлагает.

Особенности влияния социума на личностное и профессиональное развитие и отношение к карьере раскрыты в работе В.Г. Асеева и М.А. Адамова (2001) [3]. Специфика и сущность методов изучения жизненного пути человека к достижениям в личностно-профессиональном плане исследованы А.А. Деркачом и В.Г. Зазыкиным (2010) [5]. Востребованность личности, ее деятельности, ее достижений (а мы добавили бы и карьерных, как фактора удовлетворенности жизнью и как особого условия для личностного роста) изучены в работе Е.В. Харитоновой (2010). Эта сторона вопроса редко становится темой анализа, но в данном исследовании, так же как и в упомянутых выше, не рассмотрены взаимосвязи карьеры и личностно-профессионального развития.

Психолого-акмеологические основы успешной карьеры выявлены Е.В. Дьячковой, В.Г. Зазыкиным, Е.А. Смирновым (2012). Влияние успешной карьеры на профессиональ-

ное и личностное развитие авторами подразумевается, но не анализируется. Л.А. Степнова, Ю.В. Бруй (2010) [13] разработали, апробировали и внедрили в практику систему психолого-акмеологической диагностики профессиональной компетентности кадров управления. Значимость этой работы для нас высока, поскольку, компетентность, очевидно, является неким связующим звеном, опосредствующим и во многом определяющим характер взаимозависимости карьеры и личностно-профессионального развития.

Представления людей, принадлежащих к разным культурам и этносам, о том, насколько удовлетворяет их жизнь, очевидно, имеют существенные различия. Для того чтобы избежать необоснованных обобщений, полезно учесть этот фактор. Поэтому особенности психодиагностики качества жизни, как ее воспринимают люди российской ментальности, выявленные Н.П. Фетискиным, В.И. Кулайкиным, Т.И. Мироновой (2006), для нас актуальны в проектировании эмпирического исследования. Но, несмотря на возможность существенно уточнить и переосмыслить предварительные предположения о вероятных взаимосвязях соотношением «субъективная удовлетворенность карьерой — субъективная значимость карьеры» и личностно-профессиональным развитием, открывшуюся в приведенных выше работах, прямых ответов на вопрос, как связано отношение к карьере и личностно-профессиональное развитие, здесь не оказалось.

Своеобразным развитием основополагающих философско-психологических построений, развитием, открывающим принципиально иные возможности понимания и осмысле-



ния сущностных характеристик человека как индивида, личности, индивидуальности и субъекта деятельности в теоретическом, прикладном и практическом аспектах, является понятие о «кровной идее», введенное и обоснованное Ю.В. Сиягиным (1997, 2009, 2014) [7, 11]. Ю.В. Сиягин осуществил методологическое преобразование и качественную интеграцию неявного содержания ряда основополагающих психологических теорий, связанного с поиском личностью своего жизненного пути, жизненного смысла, предназначения, или, как позднее формулировал сам автор, «своего призвания». До методологической интеграции Ю.В. Сиягина эти неявные содержания были парциально представлены лишь в пространстве научных теорий общепсихологического, академического уровня. Классически они трактовались, например, как воплощение субъекта жизни в возвышающей его деятельности, т. е., как переход субъекта жизни в деятельность, являющейся для него объектом (С.Л. Рубинштейн, 1997) [10]. Позднее эта формула про «человека, живущего своим делом и ради своего дела», развивалась и конкретизировалась либо как способность личности организовывать свой жизненный путь в единое целое, подчиненное ее целям (К.А. Абульханова, 2014) [1], либо как волевая регуляция (В.А. Иванников, 1989) и т.д.

Обоснованность и функциональность научного понятия тем выше, чем точнее очерчены грани реальности, отражаемые им, поэтому методологически актуальной становится сопоставление дефиниций, близких и родственных по содержанию, по сущностным характеристикам, по их смыслу [14].

Для «кровной идеи» таким понятием являются частично пересекающиеся с ним по смысловому контексту представления о «призвании». На предварительном уровне анализа очевидно, что «призвание» и «кровная идея» отличаются по степени динамичности. Не менее существенное отличие состоит в том, что, как правило, в представлениях о «призвании» подразумевается и содержится некий «набор» уже образовавшихся и существующих у человека целей и жизненных смыслов. «Кровная идея» обязана своему рождению внутреннему выбору единственно принимаемой на личностном уровне ведущей жизненной цели, из имеющегося «набора» целей и смыслов, воспринимающихся человеком как его призвание. Показательно, что о «призвании» есть упоминание лишь в Большом психологическом словаре [4], но оно там не раскрывается: «Призвание (англ. vocation) — см. Склонность» [5, с. 409]. То есть, «призвание» для авторов словаря является прямым синонимом «склонности». Е.П. Ильин (2000) также утверждает, что «спутником истинной и ярко выраженной склонности к какой-то деятельности часто является способность к этой же деятельности. А отсюда не так далеко и до определения призвания человека». Но собственно определения призвания автор не предлагает и понятие это не рассматривает. Выявленная методологическая неявность и нечеткость представлений о призвании оставляет его сегодня в категориях социолого-публицистических метафор. Это создает дополнительные трудности в определении психологического содержания понятия и одновременно свидетельствует о необходимости его научной разработки. Пока можно лишь утверждать, опираясь на слабо систематизированные наблюдения и предварительные догадки, что карьерный успех сам по себе вряд ли может осознаваться человеком как его «призвание» и еще менее как «кровная идея», являющаяся как бы кристаллизацией неопределенных и слабо осознаваемых представлений человека о своем призвании как склонности к чему-то. И то и другое скорее связано с про-

дуктивной деятельностью, имеющей результат, продукт в широком смысле, который может быть предъявлен, социально востребован и открывал новые перспективы развития в дальнейшем.

Известна формула У. Джемса (1911) [6], в которой, если использовать точный перевод, «самоуважение» (а не «самооценка», как пишется в некоторых учебных пособиях), является результатом дроби, в числителе которой находится «успех», а в знаменателе «уровень притязаний». Не менее известно высказывание З. Фрейда, что «люди сильны до тех пор, пока они отстаивают сильную идею» [15, с. 12].

Сопоставляя эти классические суждения и взгляды с представлением о «кровной идее» как об осознанном и конкретизированном «призвании человека», как о саморазвивающейся движущей силе личностно-профессионального роста, несложно прийти к заключению, что субъективное восприятие человеком результата своей деятельности как успеха не является чем-то постоянным. Уровень удовлетворенности меняется в зависимости от уже достигнутого ранее. Также меняется и уровень притязаний. Но прежде чем уровень притязаний возрастает, хотя бы «на шаг», вероятно, должен быть получен некий успех, результат, обеспечивающий восхождение субъекта деятельности на новую ступень, на новый уровень. Это новый уровень профессионализма, мастерства, знаний и нередко новый шаг в карьере. Отсюда, понимая «кровную идею» надо не как нечто раз и навсегда ставшее, сложившееся и неизменное. «Кровная идея» это саморазвивающаяся, перевоплощающаяся сущность.

Изменение, усложнение, обогащение и, быть может, даже перерождение этой сущности, вероятно, может происходить в процессе реализации самой «кровной идеи», в процессе служения своему «призванию».

Теперь, опираясь на понятие «кровная идея», интегративная многозначность и потенциал которого, как мы видим, еще не окончательно «вычерпаны» теоретиками и методологами психологии, можно сформу-

лировать рабочее определение отношения к карьере и построить гипотезы о связи между отношением к карьере и личностно-профессиональным развитием человека.

С учетом обобщенного взгляда на карьерный успех следует предположить, что продуктивное отношение к собственной карьере возможно тогда и только тогда, когда карьера делается ради «кровной идеи», ради ее воплощения, ради служения своему «призванию». Таким образом, наша основная гипотеза о связи между отношением к карьере и личностно-профессиональным развитием сводится к следующему: *если карьера становится средством воплощения «кровной идеи», а удовлетворенность результатами профессиональной деятельности является одновременно и удовлетворенностью карьерой, обеспечивающей решение усложняющихся профессиональных задач, то карьера оказывается катализатором (ускорителем) личностно-профессионального развития субъекта труда.*

Помимо этого, мы наметим гипотетические связи значимости и успешности карьеры с личностно-профессиональным развитием.

Л.И. Анциферова (1994) [2] в своих исследованиях показала, что удовлетворенность профессиональной деятельностью и одновременно наращивание потенциала в личностном развитии зависят от того, насколько значимым для субъекта труда является то дело, профессиональные усилия в выполнении которого человек прилагает, какое место в жизненном мире личности занимает конкретная профессиональная деятельность и траектории ее осуществления. То есть автор сопоставляет удовлетворенность трудом, а значит, и карьерой



ерой, динамику личностно-профессионального развития, с одной стороны, и значимость всего этого для человека — с другой.

Анализируя пути, сюжеты, направленность развития личности в профессиональном плане, А.К. Маркова (1996) [8] создала прецедент построения предположительных периодов или фаз формирования профессионализма личности. Причем, что для нас актуально, эти периодизации были названы автором гипотетическими, поскольку созданы в форме научно обоснованных гипотез.

Используя опыт А.К. Марковой (1996) [8] и выводы Л.И. Анциферовой (1994) [2], мы также предприняли попытку построения гипотетических зависимостей двух групп переменных. К первой группе мы отнесли удовлетворенность карьерой и субъективную значимость карьерного успеха для человека, а ко второй — проявления личностно-профессионального развития. То есть, если соотносить успешность в карьере и значимость этого успеха для личности профессионала, можно получить гипотетическую типологию уровней зависимости удовлетворенности человека своей карьерой и динамикой его развития в личностно-профессиональном плане.

Такую типологию полезно представить в виде схемы (см. рис.). В соответствии с логикой образовавшихся сочетаний субъективной значимости и субъективной удовлетворенности карьерой мы можем сформулировать четыре гипотетических варианта, или жизненных сценария, образующихся в зависимости от характера соотношений между значимостью карьеры и удовлетворенностью ею.

Жизненный сценарий 1. Вероятно, устойчивое ускорение (катализа-

ция) личностно-профессионального развития при условии преобладания интернальности в локусе субъективного контроля и вариативной деятельности активной личности человека.

Жизненный сценарий 2. Вероятно, неустойчивое ускорение личностно-профессионального развития (катализация) при условии ориентированности человека на генерирование новых целей в рамках служения своему призванию, воплощению в жизнь «кровной идеи». В ином случае возможны стагнация, самоуспокоенность и замедление личностно-профессионального роста.

Жизненный сценарий 3. Вероятно, фактор удовлетворенности карьерой влияет на личностно-профессиональное развитие человека нестабильно. Спады в удовлетворенности карьерой могут совпадать с возникновением новых личностнозначимых мотивов профессиональной деятельности человека и свидетельствовать о положительной динамике в личностно-профессиональном развитии. При этом, на подъемах карьеры ее значимость для человека может возрастать, а на спадах — обесцениваться и снижаться.

Жизненный сценарий 4. Предположительно фактор удовлетворенности карьерой минимально влияет на личностно-профессиональное развитие человека.

Изучение работ, где в той или иной мере затрагиваются вопросы отношения к карьере и динамики личностно-профессионального развития, показало, что прямых эмпирических исследований и теоретического анализа возможных взаимовлияний успешной карьеры и развития личности в профессиональном, социальном, духовном плане нет. Вместе с тем результаты исследований, посвященных непосредственно карьере, достижениям, успеху, удовлетворенности жизнью, позволяют сформулировать два уровня гипотез и основные задачи для проведения экспериментального исследования.

К первому, основному уровню относится гипотеза о том, что отношение к карьере, если понимать процесс и как средство воплощения



Возможные сценарии влияния карьеры на личностно-профессиональное развитие

«кровной идеи», является катализатором личностно-профессионального развития человека.

Второй уровень составляют дополнительные гипотезы о типах соотношения субъективной значимости карьерного успеха для человека и самого факта этого успеха. Предположительно высокая субъективная значимость карьеры является необходимым, но недостаточным условием того, что карьерный успех будет катализатором развития личности и профессионала. При низкой значимости карьеры для человека карьерная успешность либо никак не повлияет на его развитие в личностно-профессиональном плане, либо выступит в роли ингибитора, «тормоза» развития.

Эмпирическая проверка этих гипотез позволит, в теоретическом плане, уточнить и конкретизировать существенные аспекты личностно-профессионального развития человека.

В практическом и прикладном аспекте использование закономерностей и корреляций между отношением к карьере и развитием человека в личностно-профессиональном плане открывает возможности существенно повысить эффективность методов оценки персонала, коучинга,

профессионально-психологического консалтинга.

Также одной из задач эмпирического исследования может стать организация экспериментального изучения обстоятельств, при которых отношение к карьере как средство воплощения «кровной идеи», способствует и/или препятствует личностно-профессиональному развитию человека. При этом основным признаком, что личностно-профессиональное развитие имеет место быть, мы будем считать обнаруживаемый процесс продвижения к воплощению «кровной идеи» либо выявленные изменения, преобразующие саму «кровную идею» как движущую силу развития личности.

Список литературы:

1. Абульханова К.А. Методологический принцип субъекта: исследование жизненного пути личности // Психологический журнал. 2014. Т. 35. № 2. С. 5-18.

2. Анциферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: пе-



Ю.В. Сиягин, А.А. Мударисов
Влияние восприятия субъектом
собственной карьеры на личностно-
профессиональное развитие

реосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 3-18.

3. *Асеев В.Г., Агамов М.А.* Критерии социальной оценки личности в управленческом и воспитательном процессах. М., 2001.

4. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. СПб., 2007.

5. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Методы акмеологических исследований. М., 2010.

6. *Джемс У.* Психология. СПб.: 1911.

7. *Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А., Сиягин Ю.В.* Оценка персонала современной организации. Иваново, 2014.

8. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996.

9. *Мударисов А.А.* Удовлетворенность карьерой как психологический феномен // Акмеология. 2015. № 3 (55). Юбилейный выпуск журнала: к 25-летию Московской акмеологической научной школы. С. 122-123

10. *Рубинштейн С.А.* Человек и мир. М.: Наука, 1997.

11. *Сиягин Ю.В.* Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала. М., 2009.

12. *Сиягин Ю.В.* Карьера и образование в пространстве жизненных стратегий личности // Общественные науки. Всероссийский научный журнал. 2011. № 4. С. 174-181.

13. *Степнова Л.А., Бруй Ю.В.* Психолого-акмеологическая диагностика профессиональной компетентности кадров управления. М., 2010.

14. *Юревич А.В., Цапенко И.П.* Наука в современном российском обществе. М., 2010.

15. *Freud S.* (1966). Gesammelte Werke. Stuttgart, 1966-69. Vol. 10. Pp.113.

THE INFLUENCE OF PERSON'S PERCEPTION OF HIS CAREER ON THE PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Yuriy V. Sinyagin

Higher School of Public Administration in The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
yvsin1@yandex.ru

Aynur A. Mudarisov

Institute of Social Sciences in The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
aamudarisov@yandex.ru

Abstract

The article substantiates the hypothesis about the character of the correlation between perception of the careers and development in the personal and professional spheres. Whereas, the professional life perception is presented through the dyad "subjective significance of the professional life - personal satisfaction from career". Authors make an assumption that professional life becomes a catalyst for personal and professional development, if it is perceived by the person as a means of realization of the long-term professional goals, ideas that have social significance and have to support their personal and life meaning. Ideas, goals, problems of such kind are reflected in the integrative concept of "the vital idea".

The paper presents the researches that disclose the conditions, criteria, structure and dynamics of career advancement, professional development, shows the mechanisms of self-building career by person, his achievements, his success and happiness. Based on the research analysis the hypothetical model of varieties was constructed and showed a variative correlations between personal and professional development and the subjective perception of a career.

Keywords: perception of career, satisfaction of a career, the importance of career, personal and professional development, the general idea.

References

1. Abulkhanova K.A. The methodological principle of the subject: the study of the life path of the individual. *Psychologicheskyyi journal*. 2014. T. 35. No. 2. Pp 5-18. (In Russ.)
2. Anciferova L.I. Personality in difficult conditions: reinvention, transformation situations and psychological protection. *Psychologicheskyyi journal*. 1994. T. 15. No. 1. Pp. 3-18. (In Russ.)
3. Aseev V.G., Adamov M.A. Criteria for evaluation of social identity in the administrative and educational processes. Moscow, 2001. (In Russ.)
4. A significant psychological dictionary. Comp. and Ed. B.G. Meshcheryakov, V.P. Zinchenko. St. Petersburg, 2007. (In Russ.)
5. Derkach A.A., Zazykin V.G. Methods akmeologicheskikh research. Moscow, 2010. (In Russ.)
6. James W. Psychology. St. Petersburg, 1911. (In Russ.)
7. Zazykin V.G., Smirnov E.A., Sinyagin Y.V. Evaluation of staff of the modern organization. Ivanovo, 2014. (In Russ.)
8. Markov A.K. Psychology of professionalism. M., 1996. (In Russ.)
9. Mudarisov A.A. Career satisfaction as a psychological phenomenon. *Akmeologiya*. 2015. No. 3 (55). Pp. 122-123. (In Russ.)
10. Rubinstein S.L. The man and the world. Moscow, 1997. (In Russ.)
11. Sinyagin Y.V. Complex diagnostics and evaluation of management personnel. Moscow, 2009. (In Russ.)
12. Sinyagin Y.V. Career and education in the area of life strategies identity. *Obshchestvennyye nauki. Vserossiyskiy nauchnyy journal*. 2011. No. 4. Pp. 174-181. (In Russ.)
13. Stepnova L.A., Brui Y.V. Psycho-acmeological diagnostics of professional competence of shots of management. Moscow, 2010. (In Russ.)
14. Yurevich A.V., Tsapenko I.P. Science in the modern Russian society. Moscow, 2010. (In Russ.)
15. Freud S. (1966). *Gesammelte Werke*. Stuttgart., 1966-69. Vol. 10. Pp.113.



**ВНИМАНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ:
ВЫШЛА В СВЕТ НОВАЯ КНИГА!**

ШКОЛА БЕЗ НАСИЛИЯ.

Методическое пособие / Под ред. Н.Ю. Снягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М.: АНО «ЦНПРО», 2015. 150 с.

Методическое пособие предназначено для руководителей и сотрудников (учителей, психологов, социальных педагогов и др.) общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций. В пособии приведена сущностная характеристика насилия, анализ причин его проявлений и возможных последствий. Пособие носит практический характер и предлагает организационные и воспитательные меры, а также алгоритмы действий руководства и сотрудников по предотвращению, выявлению, реагированию на факты насилия и организации помощи пострадавшим.

Построение в образовательной организации системной целенаправленной работы по предупреждению ситуаций насилия с учетом обозначенных выше принципов позволит повысить эффективность проводимой профилактической деятельности. Методическое пособие поможет специалистам-практикам в их деятельности!

Подробная информация и заявки на приобретение книги —
по электронной почте:
ano-cnpro@mail.ru

ИТОГИ ВСЕРОССИЙСКОЙ ИНТЕРНЕТ-ОЛИМПИАДЫ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ НА ЗНАНИЕ ПРАВИЛ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ «ДОРОГА БЕЗ ОПАСНОСТИ»

В рамках реализации Федеральной целевой программы «Повышение безопасности дорожного движения в 2013-2020 годах», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 октября 2013 г. № 864, Министерством образования и науки Российской Федерации проведена Всероссийская интернет-олимпиада для школьников на знание Правил дорожного движения «Дорога без опасности» (далее — Олимпиада).

Олимпиада проводилась на специализированном сайте www.дорога.дети с 9 по 15 ноября 2015 г. Организацию первой в данной области знаний Олимпиады осуществляла Межрегиональная общественная организация содействия воспитанию «Содружество организаторов воспитательного процесса» при поддержке Общероссийской общественной организации «Малая Академия Наук «Интеллект будущего».

В Олимпиаде приняли участие более 4500 команд обучающихся общеобразовательных организаций (далее — команды) из 82 субъектов Российской Федерации. Наибольшую активность проявили следующие субъекты: Республика Татарстан (237 команд), Республика Башкортостан (194 Команды), Ставропольский край (210 команд), Воронежская (247 Команд), Кемеровская (164 команды), Московская (348 команд), Ростовская (180 Команд), Самарская (207 команд) и Свердловская (160 Команд) области, а также г. Санкт-Петербург (150 команд).

Подведение итогов Олимпиады осуществлялось путем подсчета баллов за правильные ответы на вопросы. В случае равного количества баллов преимущество имела Команда, затратившая на выполнение тестовых заданий наименьшее время.

Победитель. I место

Команда МБОУ «Лицей», с. Долгоруково Липецкой области.

Руководитель — **Карташова Наталья Сергеевна**, педагог дополнительного образования.

Участники: **Белицкая Анастасия, Ефимова Анастасия, Матвиенко Даниил, Карташов Сергей.**

Победитель. II место

Команда МОУ «СОШ № 12», г. Воркута, Республика Коми.

Руководитель — **Голубева Наталья Николаевна**, учитель иностранного языка.

Участники: **Кручинин Егор, Репин Денис, Романова Екатерина, Щекочицина Анастасия.**

Победитель. III место

Команда МОУ «СОШ № 11», пос. Дружба, Раменское, Московская область.

Руководитель — **Курочкин Александр Сергеевич**, заместитель директора по безопасности.

Участники: **Маннов Егор, Коробова Дарья, Руснак Игорь, Лосев Александр.**

Вне конкурса специальными дипломами отмечены команды из учреждений дополнительного образования детей, набравшие наибольшее количество баллов:

Команда МАО УДО «Дом детского творчества», г. Аромашево, Тюменская область.

Руководитель — **Богачков Андрей Федорович**, педагог дополнительного образования.

Участники: **Поляков Михаил, Полякова Олеся, Боярских Анастасия, Лемешкин Артем.**

Команда ЦРТДиЮ Кировского района, г. Кемерово, Кемеровская область.

Руководитель — **Разношинская Лилия Рашидовна**, педагог дополнительного образования.

Участники: **Нечаева Мария, Землинский Петр, Сульдина Валентина, Чепко Юлия.**

Общеобразовательные организации-победители Олимпиады награждены памятными кубками и дипломами.

Руководители и каждый участник команд-победителей награждены дипломами.

Все участники Олимпиады получают сертификат участия.

Памятные кубки и дипломы будут направлены победителям по почте России.

Оргкомитет поздравляет Победителей!