



Интернет-конференция

«Значение представлений в образовании и профессиональном становлении личности»

СЕКЦИЯ IV

ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ В РАЗЛИЧНЫХ ВИДАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Андреева Л.В., Авдоница Н.Н.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О САООТНОШЕНИИ ЛЮДЕЙ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ САМОРЕЛИЗАЦИЮ В НОРИЛЬСКОМ ПРОМЫШЛЕННОМ РАЙОНЕ

Белова Е.В., Гомонова Е.Н., Денисова Е.Г.

ЦЕННОСТНЫЕ РЕГУЛЯТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА С РАЗЛИЧНЫМИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯМИ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

Гурьянова А.П., Шевелёва А.М.

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНЫХ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЗАМУЖНИХ И НЕЗАМУЖНИХ ЖЕНЩИН

Моисеенко О.С., Rogov Е.И.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ О СЕТЕВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Приступна Е.Н.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ОБЛАСТИ СЕМЬИ И ДЕТСТВА

Рогова Е.Е., Топчиева И.А.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Скрынник Н.Е., Михайлова А.Г.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Скрынник Н.Е., Трофименко Д.А.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И СТИЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ У УЧИТЕЛЕЙ

**ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О САМООТНОШЕНИИ ЛЮДЕЙ ПОЖИЛОГО
ВОЗРАСТА, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
САМОРЕЛИЗАЦИЮ В НОРИЛЬСКОМ ПРОМЫШЛЕННОМ РАЙОНЕ**

**IDEAS ABOUT SELF-ATTITUDE OF ELDERLY AGE PEOPLE ORIENTED
ON PROFESSIONAL SELF-REALIZATION IN NORILSK INDUSTRIAL
REGION**

Андреева Лариса Валентиновна

Andreeva Larisa

кандидат психологических наук, доцент

e-mail: lav2818@yandex.ru

*Россия, Красноярский край, г.Норильск, Заполярный филиал Ленинградский
государственный университет им. А.С.Пушкина*

Авдонина Наталья Николаевна

Avdonina Natalia

Аспирант

e-mail: avdoninann@nk.nornik.ru

*Россия, г.Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский университет управления
и экономики*

Аннотация: Статья направлена на изучение представлений о самоотношении пожилого человека ориентированного на профессиональную самореализацию. Авторы статьи рассматривают систему самоотношений двух групп пожилых людей, ориентированных на профессиональную деятельность и находящихся на заслуженном отдыхе. Рассматривается влияние социальных ожиданий относительно самореализации в профессиональной сфере лиц пожилого возраста. Авторы учитывают социальную ситуацию в период современности и то, как она отражается на представлениях пожилых людей, что особенно актуально в наши дни.

Abstract: this article seeks to explore the perceptions of samootnošenii elderly person oriented for professional self-realization. The authors of the article are considering a system of two groups of elderly self-relations oriented on professional activities and are retired. The influence of social expectations concerning self-realization in professional field of older persons. The authors take into account the social situation during the present and how it reflects on representations of the elderly, especially in our days.

Ключевые слова: профессиональная самореализация, представления о самоотношении, лица пожилого возраста, социальные ожидания, ожидаемые отношения от других.

Keywords: professional self-realization, views on samootnošenii, seniors, social expectations, expected relationship from others.

На современном этапе социально-экономического развития общества все больший интерес специалистов разных областей вызывает категория людей относящихся к третьему возрасту [8]. Так, потребительские возможности и уровень материального благополучия пожилых людей рассматривается в исследованиях Ю.С.Нанакиной и Е.Я.Ляховой [5]. Радикальные политические и социально-экономические преобразования нашего общества вносят существенные изменения в представления о самоотношении пожилых людей ориентированных на профессиональную самореализацию. Повышенное внимание к проблемам пожилых людей является следствием постепенного увеличения продолжительности жизни. Демографические тенденции приводят к усилению роли пожилых людей в жизни общества и требуют глубокого анализа сущностных характеристик данного возраста. Периоду поздней взрослости характерны психологические изменения, связанные с оценкой и осмыслением прошлой жизни [2, 3, 4, 6, 7].

В ходе нашего исследования, проведенного авторами в городе Норильске методом психологического тестирования и анкетного опроса в 2014 г. с целью определения представлений самоотношения представителей позднего возраста, ориентированных на профессиональную самореализацию, были выявлены следующие данные. Используемый нами тест-опросник В.В. Столина и С.Р. Пантелеева позволяет определить представления о самоотношении личности к себе, что в целом, рассматривается как двухуровневое образование, включающее в себя эмоционально-ценностное самоотношение и самооценку.

Исследование проводилось в Норильском промышленном районе. Общую категорию респондентов (в количестве 129 человек) мы условно разделили на две группы: первая группа – пенсионеры ориентированные на профессиональную самореализацию в количестве 87 человек; вторая группа - пенсионеры не заинтересованные в дальнейшей профессиональной деятельности в количестве 42 человек (Табл. 1).

Таблица 1. Характеристика выборки по половозрастному составу

I группа				II группа			
Ориентированные на профессиональную самореализацию				Незаинтересованные в дальнейшей профессиональной деятельности			
всего		М	Ж	всего		М	Ж
чел	%	%	%	чел	%	%	%
87	67,44	13,79	86,21	42	32,56	28,57	71,43

Пенсионеры, ориентированные на профессиональную самореализацию работают на пенсии более десяти лет (29%), в то время как

незаинтересованные в дальнейшей профессиональной деятельности пенсионеры, в большинстве своем, после выхода на пенсию (по возрасту) - оставляли свою трудовую деятельность (Рис. 1).

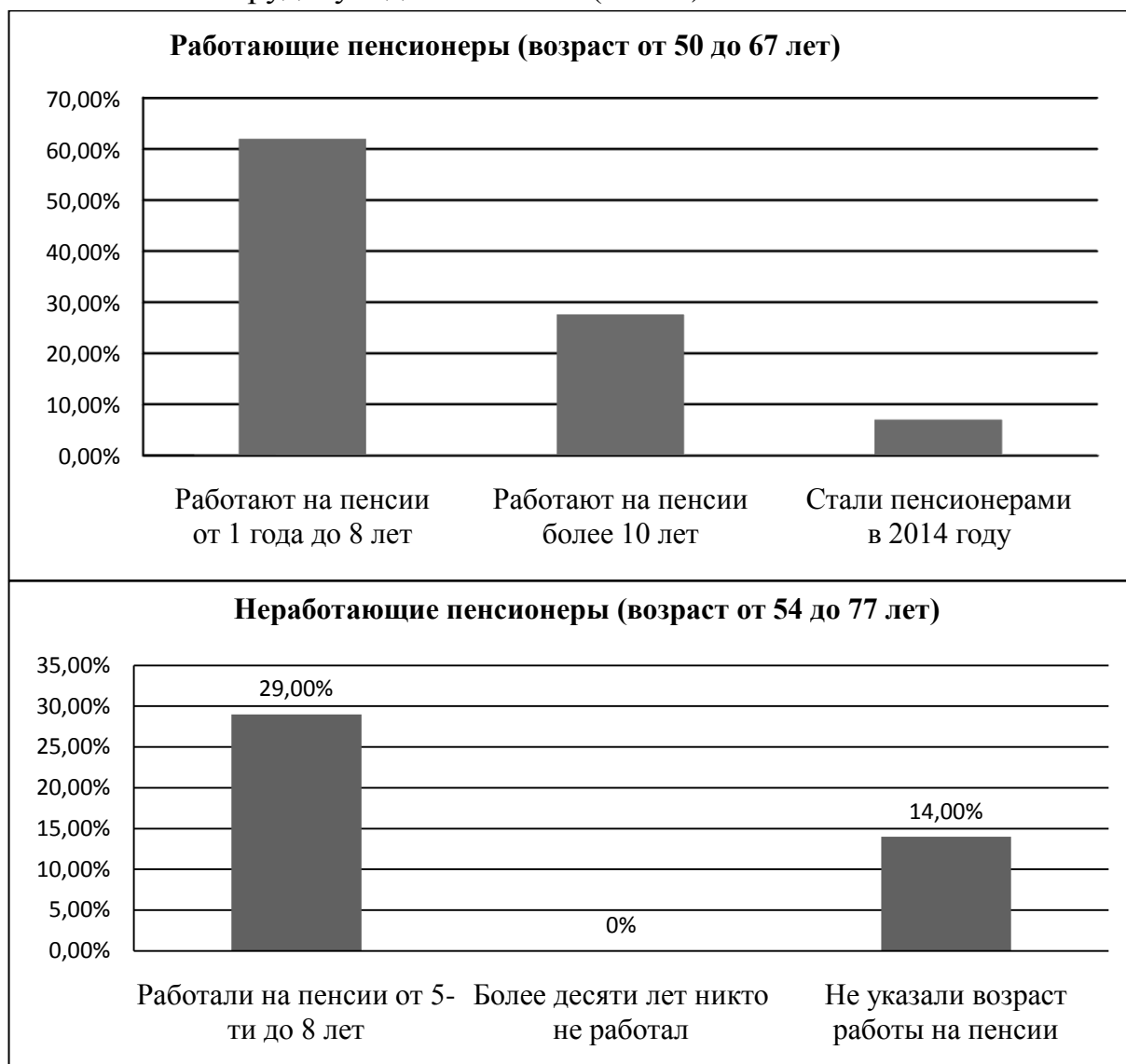


Рисунок 1. Направленность на профессиональную самореализацию ориентированных и не ориентированных на трудовую деятельность пенсионеров

При этом пенсионеры, ориентированные на профессиональную самореализацию четко осознают, что еще будут работать, чтобы построить жилье (себе, детям, внукам) либо просто любят работать в Норильске (70%). При этом, затруднились ответить, будут ли работать еще 50% неработающих пенсионеров и 7% работающих.

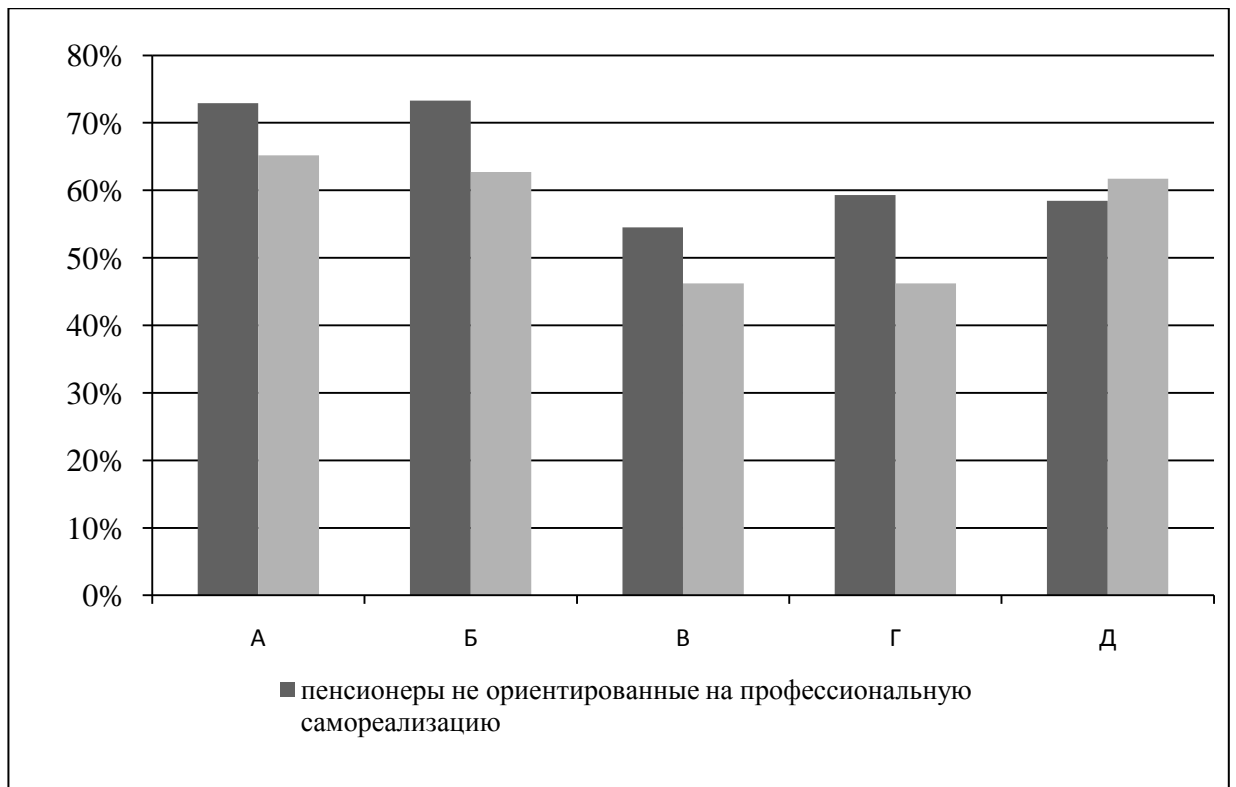
В нашем исследовании мы также задались вопросом о представлениях собственного возраста пенсионеров ориентированных на профессиональную самореализацию. Пенсионеры, ориентированные на профессиональную самореализацию чувствуют прилив жизненных сил и поэтому ощущают себя,

гораздо моложе своего паспортного возраста (76% работающих пенсионеров и 42% неработающих пенсионеров).

Таблица 2. Представления о возрасте пенсионеров, ориентированных на профессиональную самореализацию

Возрастная характеристика	Работающие пенсионеры		Неработающие пенсионеры	
	Чел.	Процент	Чел.	Процент
Не указали свой психологический возраст	12 чел.	13,79%	---	---
Психологический возраст, равный паспортному	9 чел.	10,34%	3 чел.	21,43%
Указали возраст от 1 до 9 лет меньше паспортного	12 чел.	13,79%	7 чел.	13,79%
Значительное "омоложение": от 10 до 20 лет	54 чел.	62,07%	4 чел.	28,57%

Данные полученные по методике В.В. Столина и С.Р. Пантелеева свидетельствуют о том, что у пенсионеров, ориентированных на профессиональную самореализацию, наиболее выражена способность предвидеть отношение других людей. Пожилые люди, занимающиеся трудовой деятельностью оказываются более тонко, способны выделять притягательные или отталкивающие формы отношений к ним со стороны от других лиц. Так, средний показатель накопленных частот пенсионеров, ориентированных на профессиональную самореализацию, по шкале «Ожидаемое отношение от других» равен 59,4%, что свидетельствует о выраженности данного признака. В то время, как у пенсионеров не ориентированных на профессиональную самореализацию результат накопленных частот по данной шкале равен 46,2%, этот результат говорит о том, что признак не ярко выражен. Результаты, полученные по шкале «Ожидаемое отношение от других» опросника Столина-Пантелеева, позволили обнаружить статистически значимые достоверные различия между исследуемыми группами (при $p \leq 0,01$) (Рисунок 2).

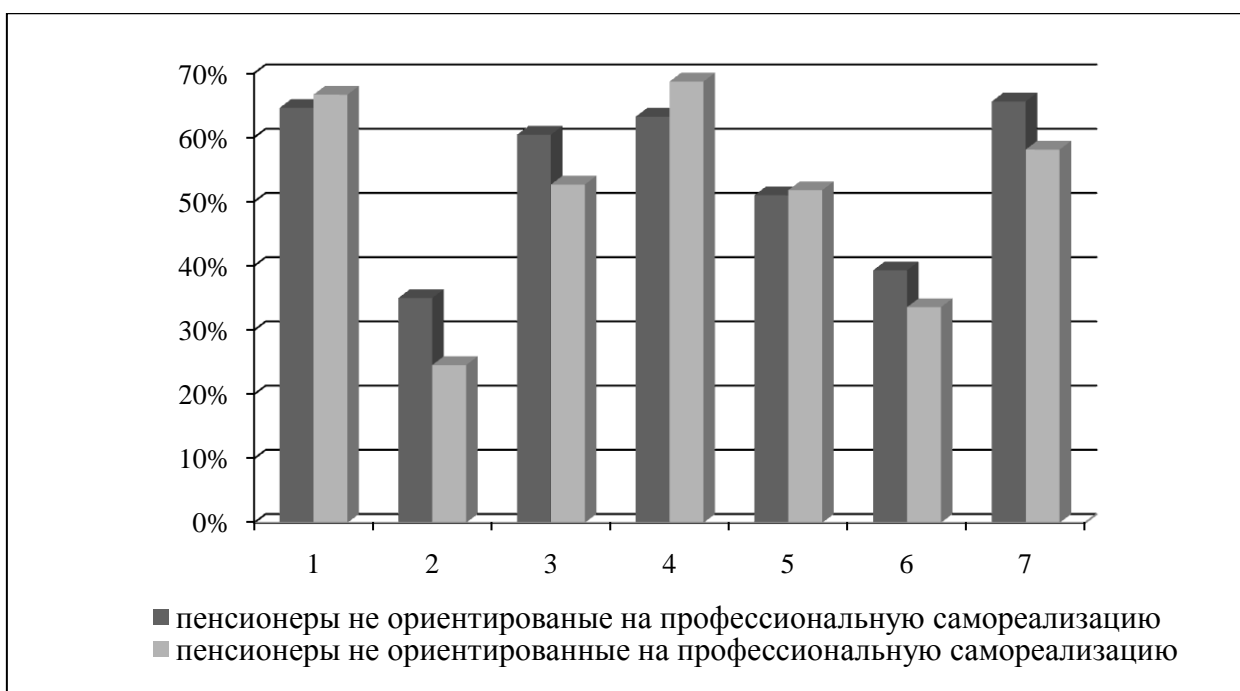


Примечание: А - Интегральное самоотношение, Б – Самоуважение, В – Аутосимпатия, Г - Ожидаемое отношение от других, Д – Самоинтерес.

Рисунок 2. Представления о самоотношении в группах респондентов

Данный факт свидетельствует о том, что способность предвидеть последствия от общения в определенной ситуации, предсказать позитивность или негативность отношения у пенсионеров, ориентированных на профессиональную самореализацию, значительно отличается от способности предвосхищать дальнейшие поступки людей - у пенсионеров не ориентированных на профессиональную самореализацию.

Достоверность обнаруженных различий между исследуемыми группами мы также наблюдаем на уровне конкретных действий (шкала 2 «Отношение от других»). Показатель накопленных частот у пенсионеров, ориентированных на профессиональную самореализацию, равен 35,0%, в то время как у пенсионеров, не ориентированных на профессиональную самореализацию, он составляет 24,5% - при $p \leq 0,01$ (Рисунок 3).



Примечание: 1 - Самоуверенность, 2 - Ожидаемое отношение от других, 3 - Самопринятие, 4 - Саморуководство, самопоследовательность, 5 - Самообвинение, 6 - Самоинтерес, 7 - Самопонимание.

Рисунок 3. Представления о самоотношении на уровне конкретных действий в двух группах испытуемых

Подытоживая результаты, полученные посредством опросника самоотношения Столина-Пантелеева, мы можем констатировать следующее: по шкале «Ожидаемое отношение от других» обнаруживаются статистически достоверные различия между представлениями пенсионеров ориентированных на профессиональную самореализацию и не ориентированных на профессиональную деятельность.

Мы можем предположить, что пенсионеры, ориентированные на профессиональную самореализацию более тонко предчувствуют отношение со стороны других: будь-то симпатия, оценка степени достоинства, совести или неприязни, оценка отталкивающих качеств и других форм межличностного взаимодействия. При этом, пенсионеры не ориентированные на дальнейшую профессиональную деятельность лишены возможности тонко предчувствовать отношения исходящие со стороны других людей. У пенсионеров ориентированных на профессиональную самореализацию более развита способность предвидеть последствия от общения в определенной ситуации, предсказать позитивность или негативность отношения, предвосхищать дальнейшие поступки и действия людей.

Чем чаще (для эффективного разрешения проблемы) пенсионеры не ориентированные на дальнейшую профессиональную деятельность

обращаются за помощью и поддержкой к окружающим их людям, тем большую значимость собственной личности они ощущают, подобную взаимосвязь мы обнаружили и у пенсионеров ориентированных на профессиональную самореализацию.

Так же, как, и в группе пенсионеров, ориентированных на профессиональную самореализацию, фактор поиска социальной поддержки связан с фактором самоинтереса, т.е. чем чаще пожилые люди обращаются за помощью к значимым людям, семье или друзьям, тем устойчивее у них уверенность в своей интересности для других.

Однако, необходимо отметить, что в группе пенсионеров, не ориентированных на дальнейшую профессиональную самореализацию, мы обнаружили взаимосвязь фактора «Поиск социальной защиты» со шкалой «Самопринятие», чего не было обнаружено в группе пенсионеров, ориентированных на профессиональную самореализацию, т.е. чем чаще обращаются эти люди за помощью, тем большее одобрение и доверие у самих себя они вызывают.

Старение человека действительно служит одной из объективных причин изменения представлений о самоотношении человека. Следует отметить, что это обстоятельство является порой бесспорным и необратимым. Все выявленные нами различия, предопределяются ориентацией личности на профессиональную самореализацию и неразрывно связаны с проблемой социальной старости. Отчасти соглашаясь с мнением Смирновой Т.В., о том, что «в современном российском обществе механизмы, ограничивающие социально-трудовой потенциал представителей третьего возраста, препятствующие реализации их профессиональных ресурсов, в большинстве случаев имеют социальную природу, представляя собой социальный артефакт» [8, с. 92], мы также не исключаем личностной составляющей выражающейся в самоотношении лиц пожилого возраста при реализации профессиональных ресурсов.

Библиографический список:

1. *Андреева Л.В., Брюхова Н.Г., Кочетовская Е.В., Мирошниченко С.С., Терехова Г.В., Тихонова Ю.В.* Механизмы и условия психического развития и формирования личности // Монография: Возрастная и педагогическая психология / Центр развития научного сотрудничества. Новосибирск, 2013
2. *Возрастная психология: учебник для вузов / Г.С. Абрамова.* - М.: Издательство Юрайт; 2010. - 811 с.
3. *Волынская Л.Б.* Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла: учеб. пособие / Л.Б. Волынская - М.: ФЛИНТА: НОУ ВПО "МПСи", 2012. - 168 с.

4. *Ермолаева М.В.* Психология зрелого и позднего возрастов в вопросах и ответах: Учеб. пособие. - М.: Издательство Московского психолого-социального института; - Воронеж: Издательство НПО "МОДЭК", 2004. - 289 с.
5. *Нанакина Ю.С., Ляхова Е.Я.* Потребительский спрос домашних хозяйств на рынке инновационной продукции: обзор точек зрения // Прогнозирование национальной экономики в рамках рационального природопользования: материалы Международной научно-практической конференции. С-Пб., 2014. С. 165-173.
6. Психология старости и старения: Хрестоматия: Учеб. пособие для студ. психол. фак. высш. учеб. заведений / сост. О.В. Краснова, А.Г. Лидерс. - М.: Издательский центр «Академия», 2008. - 416 с.
7. Психология человека от рождения до смерти / Реан А.А. - СПб.: ПРАМТАЙМ - ЕВРОЗНАК, 2004. - 656 с.
8. *Смирнова Т.В.* Социальные факторы развития профессиональных деструкций в пожилом возрасте // известия Тульского государственного университета, гуманитарные науки. 2012. - №1-1. – С. 85-92.

ЦЕННОСТНЫЕ РЕГУЛЯТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА С РАЗЛИЧНЫМИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯМИ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

THE VALUE REGULATORS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF THE PERSONNEL WITH DIFFERENT VIEWS ABOUT THE CORPORATE CULTURE

Белова Екатерина Владимировна

Belova Ekaterina

кандидат психологических наук, доцент

Гомонова Екатерина Николаевна

Gomonova Ekaterina

Денисова Екатерина Геннадьевна

Denisova Ekaterina

e-mail: prokoreon@mail.ru

*Россия, Ростов-на-Дону, Академия психологии и педагогики Южного
Федерального Университета*

Аннотация: Представления о корпоративной культуре, сформировавшиеся у сотрудников, оказывают непосредственное влияние на их трудовую деятельность и в итоге – на эффективность деятельности компании в целом. В статье освещены результаты исследования различий ценностных оснований организационного поведения сотрудников, имеющих различные представления о корпоративной культуре организации. Исследование было проведено на базе коммерческого банка, объем выборки - 30 человек.

Abstract: Representations about the corporate culture, formed the employees, have a direct impact on their work and such as result - the efficiency of the company as a whole. This article presents the results of a study of differences of value bases of organizational behavior of employees who have different views about the corporate culture of the organization. The research was conducted at the commercial bank. The sample included 30 participants.

Ключевые слова: ценностные регуляторы, организационное поведение, представления, корпоративная культура.

Keywords: value foundations, organizational behavior, representations, corporate culture.

Корпоративная культура - многогранное явление, охватывающее практически все стороны жизни организации и выполняющее ряд значимых для нее функций. Среди них - продуцирование и накопление ценностей, согласование индивидуальных целей и ценностей работника с провозглашаемыми организацией, обеспечение взаимопонимания и взаимодействия работников посредством ценностей и норм, препятствование проникновению нежелательных ценностей и др. [7, с. 94; 8, с. 30; 3, с. 97]. То есть ценностям как компонентам корпоративной культуры отводится довольно большое значение. Они, будучи выраженными в форме нормативных представлений (установок, запретов, целей), выступают ориентирами и побудителями организационного поведения личности, определяемого как комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования в организации [9, с. 46].

Однако мы будем говорить не просто о ценностях работников организации с тем или иным типом корпоративной культуры, а именно об их представлениях о ней, возникающих в результате восприятия и интерпретации культуры и выступающих для каждого сотрудника подлинной реальностью [1, с. 25]. В качестве таковых они составляют содержание профессиональной Я-концепции работника, как «совокупности актуализированных в связи с профессией представлений личности о себе в отношениях к различным социальным объектам и сферам своей жизнедеятельности» [4, с. 23].

Объектом изучения выступили материалы тестирования 30 работников ОАО КБ «Центр-инвест (12 мужчин и 18 женщин) в возрасте от 19 до 37 лет.

Гипотеза, подвергаемая проверке: «Вероятно, существуют различия в иерархии ценностей у сотрудников, имеющих разные представления о корпоративной культуре организации».

Реализация поставленной цели потребовала применения следующих методов:

1. Метод психологического тестирования (Диагностика корпоративной культуры К. Камерона и Р. Куинна (OCAI); Методика «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП) Т.С. Кабаченко) [2, с. 53; 5, с. 216].

2. Методы математической статистики (непараметрический критерий Фридмана) [6, с. 208].

Прежде, чем перейти к результатам, необходимо дать характеристику типов корпоративной культуры. Наиболее логичной и научно обоснованной нам представляется типология, предложенная К. Камероном и Р. Куинном. Они выделяют 4 типа корпоративной культуры: клановый, рыночный, иерархический и адхократический.

Организация, где царит иерархическая культура, представляет собой очень формализованное образование. Деятельностью работников полностью управляют процедуры и правила, и человеку необходимо лишь четко им следовать. То есть фактически здесь отсутствует сопровождение выполняемой работы какими-либо полномочиями: все заранее измерено, подобрано, настроено, и сотруднику остается лишь «нажать на кнопку». Лидеры в таких компаниях выступают в роли координаторов и организаторов с исключительно рациональным типом мышления. Крайне важным выступает поддержание плавного, четко структурированного хода рабочего процесса, а долгосрочную цель составляет обеспечение стабильности и рентабельности деятельности. Продвижение по служебной лестнице (включающее приличный ряд ступеней) возможно лишь при условии неременного знания правил и политики компании.

Рыночная культура характеризует такой тип организации, главный фокус внимания которой настроен на проведение операций (обменов, продаж, контрактов) с внешним окружением: поставщиками, подрядчиками, клиентами и т.д. Результат, прибыль, устранение конкурентов и лидерство на рынке являются главными установками бизнеса организации. Лидеры в таких организациях являются твердыми требовательными хозяевами и суровыми конкурентами. Организацию связывает воедино стремление побеждать.

Организации с доминирующим клановым типом корпоративной культуры похожи на большие семьи, члены которых преданы своей организации, разделяют одни и те же ценности и цели, дорожат сложившимися традициями, поддерживают друг друга в организационном процессе и деятельность которых носит полуавтономный характер. Внешнее окружение воспринимается как гуманное, а не враждебное. Лидеры в рамках клановой культуры организации мыслят как воспитатели и, возможно, даже как родители. Акцент сделан на долгосрочной выгоде от совершенствования

личности каждого работника, придается большое значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату.

В рамках адхократической корпоративной культуры к успеху ведут новаторские и опережающие время решения, в связи с чем поощряется творчество, риск и деятельность на передовых рубежах. Слово «адхократия» происходит от лат. «ad hoc» (по случаю) и определяет некую специализированную, динамичную организационную структуру, которую можно быстро реконфигурировать в связи с меняющимися обстоятельствами. Все это способствует успешной адаптации и ориентации в ситуациях неопределенности, двусмысленности и/или информационной перегрузки. Власть перетекает от индивида/группы к индивиду/группе в зависимости от актуальной задачи. В долгосрочной перспективе организации с адхократической культурой фокусируются на быстром росте и получении новых ресурсов. Успех для них - продуцирование уникальных продуктов и/или услуг.

Итак, обратимся к полученным в ходе эмпирического исследования результатам.



Рисунок 1. Иерархия ценностей персонала, имеющего представления о корпоративной культуре по клановому типу

Рисунок 1 показывает, что в иерархии ценностей сотрудников с представлением о корпоративной культуре как о клановой, значимость

собственных принципов, возможности получения более высоких зарплаток, сохранности своего социального лица и карьеры занимает первые позиции. Это может означать, что воспринимая организацию как место с благоприятным психологическим климатом, где ценят и поддерживают каждого сотрудника, помогают ему в его росте и развитии, работник видит возможность реализации вышеуказанных ценностей. Вероятно, руководству удастся грамотно распределять профессионально-личностные ресурсы персонала, который в рамках этой организации не теряет собственной индивидуальности и реализует свои профессиональные устремления. Для работников представляется значимым соблюдение нормативных показателей деятельности и получение обратной связи от руководства. Кроме того, деятельность в организации, воспринимающейся клановой, позволяет поддерживать собственную безопасность, стабильность своего положения, что также согласуется с самой содержательной характеристикой этого типа культуры: организация внимательна к каждому работнику, дает возможность развития, а персонал, в свою очередь, старается следовать принятым нормам, уважает традиции и ценности компании. Достаточно важными оказываются поддержка друзей и возможность получить материальное вознаграждение за свой труд, которыми сотрудники не готовы жертвовать во имя работы. Среднюю значимость имеют поддержание безопасности коллег, удобство (возможность минимизировать прикладываемые к работе усилия), перспективы и достижение оговоренного результата как показатель исполнения обязательств. И наконец, сотрудники с представлением о корпоративной культуре как о клановой практически не стремятся к занятию руководящих позиций, чаще всего готовы пренебречь стабильностью объема трудовой нагрузки и содержания исполняемых обязанностей, сроками их реализации и тем, как это делают другие сотрудники. Также таких работников не пугает возможность изменения привычного порядка дел на предприятии. То есть такой персонал готов к различным возможным преобразованиям в деятельности организации, в общем и своей – в частности.

В случае восприятия культуры организации как рыночной (Рис.2) ведущие места в иерархии ценностей так же занимают возможность получения более высокооплачиваемой работы, собственные принципы и нормативность деятельности, только здесь карьера с 4-го места поднимается на 1-е, материальный интерес – с 9-го на 4-е, а вот значимость возможности



Рисунок 2. Иерархия ценностей персонала, имеющего представления о корпоративной культуре по рыночному типу

сохранить свое социальное лицо несколько снижается. Напомним, что главными установками бизнеса компаний с рыночным типом культуры являются результат, прибыль, устранение конкурентов и лидерство на рынке, что вполне согласуется со значимостью указанных ценностей. Поддержкой своих друзей, собственной безопасностью и возможностью не прикладывать к работе лишних усилий эти сотрудники пренебрегать не готовы. При этом они стремятся к точному соответствию результатов своей деятельности с оговоренными показателями, зная, что организация ориентирована на результат. Возможность руководить другими людьми, поддержание безопасности положения коллег, оценка руководства, традиции, ценности организации и стабильность содержания деятельности имеют среднюю значимость. Что касается ценностей, оказывающих наименее существенное влияние на организационное поведение сотрудников, имеющих представление о корпоративной культуре, как о рыночной, они оказались идентичными выявленному у предыдущей группы. То есть они также готовы к изменению объема трудовой нагрузки и принятым в организации порядкам, эти работники в требующей того ситуации пренебрегут обязательствами коллег и возможностью быть причастными к «ближнему кругу» руководства. От участия в потенциально перспективных, но достаточно рискованных проектах такие кадры также откажутся: их гораздо больше привлекает

возможность сохранить свой наличный социальный статус, поддерживать стабильность своего положения, а карьеру строить с опорой на свои принципы и соответствие нормативным показателям.

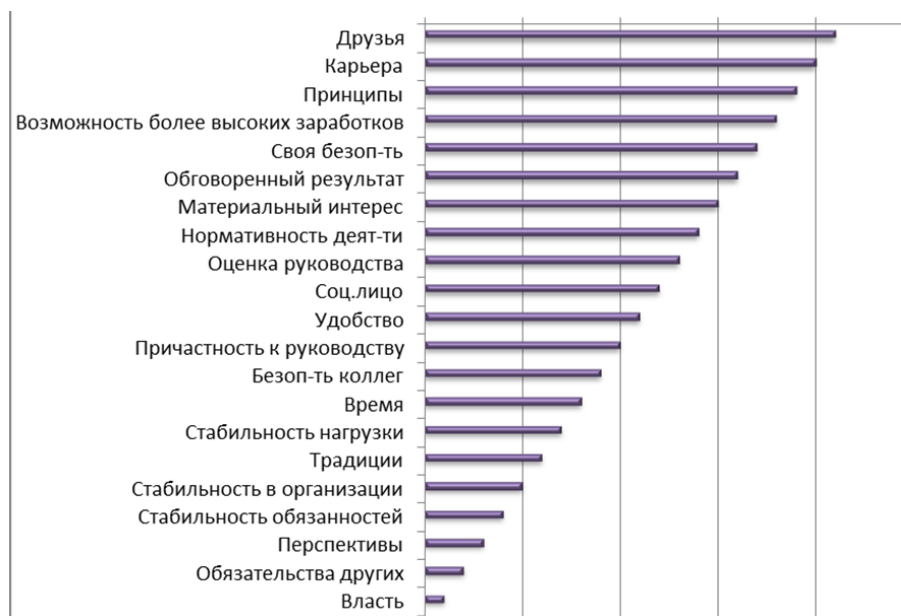


Рисунок 3. Иерархия ценностей персонала, имеющего представления о корпоративной культуре по иерархическому типу

Как выяснилось, представление о корпоративной культуре как об иерархической (Рмс.3) сопряжено с наибольшей значимостью поддержки друзей, собственных принципов и стабильности своего положения, возможности сделать карьеру и иметь высокооплачиваемую работу. Достаточно важными этим сотрудникам представляются точное соответствие результата деятельности тому, который был оговорен, следование принятым нормам и оценка со стороны руководства. Такая картина согласуется с характеристикой иерархического типа культуры: деятельностью всего предприятия полностью управляют процедуры и правила, произвольный уход от которых ведет к нарушению стабильного хода рабочего процесса; результат: выговор от строгого руководства за незнание устава организации и естественное уменьшение шансов на повышение в должности. Среднюю значимость имеет возможность сохранить свое социальное лицо и минимизировать прикладываемые усилия, а также быть причастным к власти и поддерживать безопасность коллег. Вероятно, в данной организации есть возможность реализации этих ценностей (например, непосредственный начальник здесь выступает в роли координатора деятельности подчиненных,

он всегда рядом и к нему можно обратиться за помощью; кроме того, поскольку в таких организациях довольно много карьерных ступеней, каждый в каком-то смысле является начальником). Время как показатель исполнения обязательств, стабильность содержания и объема трудовой нагрузки, привычный порядок дел в организации и ее традиции имеют меньшую значимость. Это может быть следствием однообразия производственного процесса (полномочий работнику дается мало, креатив не приветствуется, поддержание стабильного, плавного, четкого хода деятельности организации является самым важным), в результате чего у персонала может возникать потребность в переменах любого толка. Наименее значимыми оказываются такие ценности, как перспективы, сопряженные с риском, исполнение другими их обязательств и возможность иметь большие властные полномочия. Возможно, такое положение дел обусловлено тем, что самой организацией такие ценности не культивируются: делай свою работу, помни о правилах, а об остальном позаботимся мы.

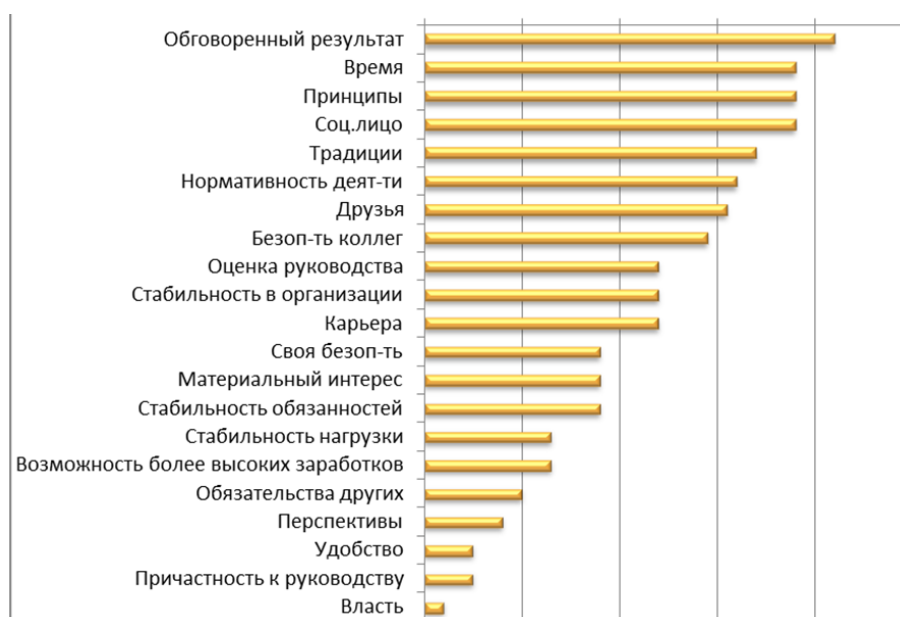


Рисунок 4. Иерархия ценностей сотрудника, имеющего представления о корпоративной культуре по адхократическому типу

Что касается четвертой, адхократической корпоративной культуры, таковой она представляется всего одному нашему респонденту. В рамках такой культуры поощряется риск и деятельность на передовых рубежах. Это некая динамичная организационная структура, которую можно быстро

реконфигурировать в связи с меняющимися обстоятельствами, и, где власть перетекает от индивида/группы к индивиду/группе в зависимости от актуальной задачи. К такому крупному и стабильному образованию как банк «Центр-инвест» такой тип культуры действительно имеет мало отношения. Конечно, данные одного респондента никак не позволяют составить средние групповой портрет, но они тоже представляют определенный интерес и могут быть кратко описаны.

Обращает на себя внимание первоочередная важность оговоренного результата и времени как показателей исполнения обязательств: в организации, ориентированной на мобильную реализацию уникальных продуктов/услуг, эти показатели действительно являются очень важными. Вероятно, в этой же связи возможность минимизировать собственные усилия, достаточно ценная для предыдущих трех групп сотрудников, здесь оказывается одной из наименее значимых. И наоборот, ценность стабильности в организационном укладе возрастает по сравнению с результатом других респондентов, но в целом имеет среднюю значимость – значит, этого сотрудника, в общем, устраивает работа в часто меняющихся условиях, сопряженная с риском. Вероятно, так же можно объяснить тот факт, что в отличие от остальных этот респондент меньше ценит возможность получить более высокооплачиваемую работу.

Таким образом, в ходе эмпирического исследования нам удалось подтвердить исходную гипотезу. В этой связи правомерным является вывод о том, что иерархии ценностей у сотрудников, имеющих разные представления о корпоративной культуре организации, различаются.

Результаты проведенного исследования могут быть полезны в реализации профподбора и профотбора, мероприятий по совершенствованию методов адаптации и стимулирования сотрудников в соответствии с их профессионально-личностными особенностями.

Библиографический список:

1. Белова Е.В. Профессиональные представления личности как условие ее успешного профессионального становления / Белова Е.В. // Профессиональные представления: сборник научных трудов Интернет-конференции «Значение представлений в образовании и профессиональном становлении личности» / Под редакцией Е.И.Рогова.- Ростов-на-Дону: Изд-во МАРТ, 2014.- № 1 (6).- С.24-33.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / Камерон К., Куинн Р. / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.
3. Лукиева Е.Б. Теория и практика связей с общественностью: учебное пособие. Ч. 2 / Лукиева Е.Б. — Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. — 140 с.

4. *Прокопьева Е.В.* О возможностях контент-анализа Я-концепции личности / Прокопьева Е.В. // Северо-Кавказский психологический вестник. - 2013. - Т.11. - № 1. – С. 22-26.
5. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т. С. Кабаченко. - СПб.: Питер, 2003. — 400 с.
6. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Сидоренко Е.В. – СПб.: Речь, 2000. – 350 с.
7. *Соловейчик А.В.* Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию / Соловейчик А.В. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. - № 125. – С. 93–97.
8. *Спивак В.А.* Корпоративная культура: теория и практика / Спивак В.А. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
9. «Ценности» и «цели» в функционировании и эволюции сложной социальной системы. Материалы научного семинара. Вып.2. - М.: Научный эксперт, 2012.- 90 с.

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНЫХ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЗАМУЖНИХ И НЕЗАМУЖНИХ ЖЕНЩИН

VALUES AND CAREER ORIENTATIONS FEATURES OF MARRIED AND UNMARRIED WOMEN

Гурьянова Анастасия Павловна

Guryanova Anastasia

Студентка

e-mail: guryanova-1994@bk.ru

Шевелёва Анна Максимилиановна

Sheveleva Anna

Кандидат психологических наук, доцент

e-mail: orangecat@rambler.ru

Россия, Ростов-на-Дону, Южный федеральный университет

Аннотация: Статья содержит результаты эмпирического исследования, проведённого на выборке из женщин от 20 до 30 лет. Замужние женщины имеют более высокие показатели по ориентации на ценность высокого материального положения, значимости семейной жизненной сферы, карьерным ориентациям на профессиональную компетентность и стабильность. Их самоописания содержат больше указаний на семейные роли. Незамужние женщины больше ценят собственный престиж, достижения, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности. Жизненная сфера обучения для них более важна, чем для замужних испытуемых.

Abstracts: The article contains the results of empirical research on a sample of women from 20 to 30 years. Married women have higher rates of orientation on the value of high

financial status, the significance of family life sphere, career orientations on the Technical/functional competence and Security/stability. Their self-descriptions contain more family roles. Unmarried women more prefer values of own prestige, achievements, spiritual satisfaction, preservation of own individuality. A sphere of education is more important for them than for married respondents.

Key words: value orientations, terminal values, career orientations, career «anchors», life spheres, family roles, professional roles, women, married, unmarried.

Ключевые слова: ценностные ориентации, терминальные ценности, карьерные ориентации, «якоря» карьеры, жизненные сферы, семейные роли, профессиональные роли, женщины, замужние, незамужние.

Современные женщины ориентированы на самореализацию, как в семье, так и в профессии. Обе эти сферы порой конкурируют между собой. Сочетание данных важнейших жизненных сфер порой может приводить к конфликту «семья-карьера». Поэтому женщинам приходится вырабатывать новую ролевую модель, гармонично сочетающую семью и карьеру, взамен того, чтобы от чего-то отказываться (от карьеры или от семьи) или взваливать на себя двойную ролевую нагрузку. Важно учитывать, что женщины принимают на себя множество социальных ролей, соотношение которых, как предполагается, определяет особенности их ценностных и карьерных ориентаций.

В литературе можно встретить указание на психологическую проблематику работающих по профессии женщин и женщин-домохозяек, их удовлетворенности своим положением в обществе, их индивидуально-психологических особенностей и психического здоровья; на этот счёт порой высказываются противоположные мнения (Ю.Е. Алешина и Е.В. Лекторская [1], М. Палуди [8], Л.В. Попова [10], Г.Г. Филиппова [12] и другие).

Ролевое поведение зависит от индивидуально-психологических характеристик личности, а так же от условий реализации ею социальной роли, в которых эта личность функционирует. Это объясняет все разнообразие вариантов проявления ролевого поведения [5].

Карьера понимается как профессиональный путь личности на протяжении всей её жизни. Также существует понятие карьеры как индивидуальной деятельности личности, посредством которой личность решает свои проблемы, связанные с положением в обществе. Е.А. Климов выделяет два компонента карьеры: профессиональный рост и служебный рост. От личностных особенностей и мотивации зависит направленность человека на конкретный компонент карьеры, или даже на оба сразу [4].

«Я-концепция» играет важную роль в формировании профессионального и личностного самоопределения. Общая Я-концепция рассматривается как совокупность установок, направленных на самого себя.

Если говорить о профессиональной «Я-концепции», то С.Т.Джанерьян определяет её как «систему сопряженных с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенная для реализации тех или иных по содержанию смысловых отношений человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и саморазвития/самореализации в профессии» [3].

Л.Б.Шнейдер утверждает, что развитие Я-концепции является процессом установления компромисса между представлением о себе и социальной реальностью [13].

Важно отметить, что женщины так же настроены на продвижение в карьере, как и мужчины, но требования к женщинам от этого не уменьшились. Женщина является матерью, исполнителем домашних обязанностей и плюс - карьеристка. Из-за этого она подвержена психологическим изменениям. Часто женщинам, неспособным совмещать семью и работу, приходится выбирать. Именно биологическая роль матери является особенностью женской карьеры, а предпочтение карьеры семье вызывают у женщин чувство вины, сильное физическое и эмоциональное напряжение [1].

Выделим основные факторы, сдерживающие карьерный рост женщин:

- 1) гендерное разделение в профессиональной ориентации и сферах карьеры;
- 2) чрезвычайно высокая мотивация;
- 3) повышенная эмоциональность, ранимость, обостренное переживание промахов и неудач;
- 4) боязнь успеха и неуверенность в себе.

Что касается понимания успеха, М. Палуди делает вывод о том, что когда женщин и мужчин просят дать субъективные определения области успеха, то гендерные различия исчезают [8].

В обобщение можно сказать, что основными причинами трудностей в построении женской карьеры являются социально-психологические (мотивация достижения, мотив избегания успеха, каузальные атрибуции успеха и неудачи) и структурные (оценка деятельности и дискриминация по признаку пола). В то время как благоприятными факторами являются: влияние матери и одобрение отца, а так же влияние наставников. Важно отметить, что как мужчины, так и женщины критично относятся к результатам работы женщин и причину успехов последних часто списывают на везение. Поэтому для признания и одобрения себя как профессионала со стороны окружающих женщинам приходится прилагать много усилий и зачастую чем-то жертвовать.

Женщины с большей вероятностью, чем мужчины, переживают конфликт множества ролей, или ролевой конфликт, который является

стрессогенным фактором и может препятствовать на пути к достижениям в профессиональной карьере, поскольку семья и карьера имеют одинаковую значимость. Одним из последствий данного конфликта является переживаемое женщинами, работающими и имеющими семью и детей, чувство вины, которое вызывает психологическую потребность наказания, что в последствие оказывает немалое негативное влияние на взаимоотношения внутри семьи [9]. Причиной ролевого конфликта является большое число сочетаемых ролей, которые требуют большой отдачи. Так же ролевой конфликт может возникнуть из-за высоких требований женщины к себе самой.

Факторы, влияющие на субъективное ощущение ролевого конфликта:

1) уровень противоречий в реализации семейных и профессиональных ролей женщиной; 2) отсутствие одобрения и поддержки мужем работы жены; 3) чувство вины перед семьей, которое испытывает женщина из-за того, что она работает. А.А. Кроник считает, что одной из основных причин ощущения ролевого конфликта женщин является невозможность реализации в поведении роли матери в той степени, которая соответствует месту этой роли в когнитивной и эмоциональной ролевой иерархии женщины [6].

При совмещении женщиной профессиональных и семейных ролей могут наблюдаться противоречивые эффекты. С одной стороны, для успешной карьерной женщины профессиональная и семейные роли являются одинаково значимыми, что часто приводит к конфликту и дисгармонии в семейных отношениях. С другой стороны, успехи женщин в профессиональных и общественных сферах способствуют оптимизации ее функций в семье [11].

Тем не менее, необходимость сочетать профессиональную и семейные роли для некоторых женщин является объективной реальностью. Поэтому, успешное сочетание этих ролей может обеспечить, считают Ю.Е.Алешина и Е.В.Лекторская [1], позитивное отношение мужа к работе жены. В особенности - степень согласованности ролевых ожиданий между супругами: совмещение ожидаемого поведения и реального положения дел в семье, касающихся соотношения позиций семейной власти, распределения обязанностей в семье и фактических нагрузок на работе.

Согласно ряду исследований, большинство современных женщин совмещают работу и семейные обязанности, реализуя более гибкий подход к своей работе, по сравнению с мужчинами (приостановление трудовой деятельности на период ухода за ребенком, неполный рабочий день, работа на дому).

Существует несколько тактик снятия ролевого напряжения: 1) отказ от дальнейшего совмещения семьи и работы с полноценным выполнением ролей обеих сфер жизни; 2) отказ от полноценного включения в выполнении профессиональных ролей в пользу семейных. Основой этих тактик служит построение иерархии ролей.

Женщины с разной выраженностью ролевого напряжения выбирают две основные стратегии: 1) активное адаптационное ролевое структурирование, характерное для женщин с низким ролевым конфликтом; 2) пассивное неадаптационное ролевое структурирование присущее женщинам с высокой степенью ролевого конфликта [7].

Направленность женщин на карьеру или семью сопровождается рядом факторов: материальное обеспечение, воспитание, условия жизни, состав семьи и т.д. При появлении дополнительной мотивации достижения профессионального успеха, основанной на стремлении оправдать ожидания близких, устанавливается баланс между карьерой и семьей и достижение карьерного успеха и семейного благополучия. Очень важно установление согласованности основных параметров семейных отношений (ценности, интересы, ожидания) и оценка своих взаимоотношений с партнером как благополучных [14]. Только в этом случае можно утверждать, что семейная и карьерная роль женщины сочетаются гармонично в ее жизни.

О.А. Гаврилица в детальном анализе отечественных и зарубежных работ ссылается на статистические данные. В частности, что женщины, имеющие детей, склонны считать семью более важной, чем те, кто не имеет детей. Так, 65% молодых жен, имеющих детей, считают предпочтительным для себя не работать и заботиться о семье. Такого же мнения придерживается 81% их мужей. Работе отдают предпочтение преимущественно те женщины, которые считают свою профессию престижной. С другой стороны, Ф. Кросби говорит о том, что продолжается идеализация материнства и, что оно одно из самых сложных дел. Для фрустрации, переживаемой многими женщинами-домохозяйками, К. Таврис и К. Оффир ввели даже специальный термин — Синдром домохозяйки (Housewife Syndrome). Рост числа работающих женщин укрепляет распространенное в обществе представление о том, что те, кто остается дома, ничего не делают, а это в свою очередь и это еще увеличивает неудовлетворенность домохозяек. Не случайно у них более низкие самооценки, чем у работающих женщин. Утверждается, что сидящие дома женщины больше склонны к депрессии, чем работающие на производстве. Анализ исследований, посвященных психическому здоровью работающих женщин, показал, что они более здоровы, чем домохозяйки [цит. по: 2].

В связи с противоречивостью имеющихся данных и актуальностью описанной проблематики мы поставили целью исследования изучение особенностей ценностных и карьерных ориентаций замужних и незамужних женщин. Предметом исследования стали особенности представлений о терминальных ценностях, значимости жизненных сфер и карьерных ориентациях («якорях карьеры») замужних и незамужних женщин. Мы проверяли гипотезу о различиях ценностных и карьерных ориентаций у женщин разного семейного статуса. В исследовании приняли участие женщины в возрасте от 20 до 30 лет, студентки вузов и работающие по разным специальностям, из них 22 – замужние, 26 – незамужние.

Получение эмпирических данных в исследовании было обеспечено при помощи следующих методик: опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина – для выявления ценностных ориентаций и значимости разных жизненных сфер; опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна – для выявления карьерных ориентаций; тест «Кто Я?» М. Куна и Т. Макпартленда – для выявления доли семейных и профессиональных ролей в самоописаниях испытуемых. Статистическая достоверность результатов проверялась при помощи критерия Манна-Уитни.

Опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина позволяет оценить выраженность 8 терминальных ценностей (собственный престиж, высокое материальное положение, креативность, активные социальные контакты, развитие себя, достижения, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности), а также их представленность в 5 сферах жизни (профессиональная деятельность, обучение и образование, семейная жизнь, общественная жизнь, увлечения).

Опросник «Якоря карьеры» выявляет показатели по 8 шкалам карьерных ориентаций («якорей карьеры») – Профессиональная компетентность, Менеджмент, Автономия, Стабильность, Служение, Вызов, Интеграция стилей жизни, Предпринимательство.

Тест «Кто Я?» используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Инструкция предписывает испытуемому дать как можно больше ответов на вопрос «Кто Я?». Мы анализировали указания семейных и профессиональных ролей в ответах на задание теста.

Основная обработка эмпирических данных сводилась к анализу различий выраженности исследованных показателей между выборками замужних и незамужних женщин (Рисунок 1), а также к анализу порядка распределения средних значений показателей жизненных сфер, ценностей и

карьерных ориентаций от наиболее к наименее предпочитаемым внутри выборок (Рисунки 2-4).

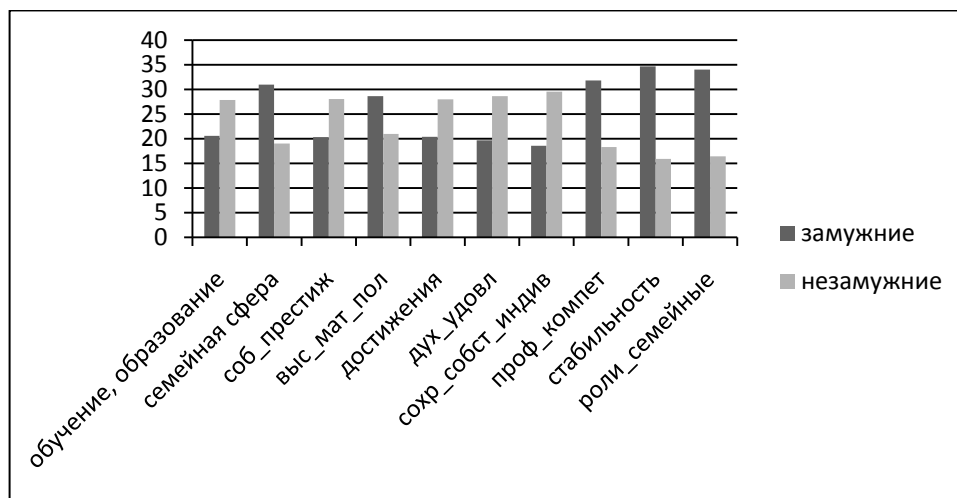


Рисунок 1. Значимые различия исследованных показателей между замужними и незамужними женщинами
(критерий Манна-Уитни, средние ранги, уровень значимости $\leq 0,07$)

По оценкам степени важность жизненных сфер наибольшие различия касаются показателей семейной сферы. У замужних женщин эти показатели не только значительно выше, чем у незамужних (Рисунок 1), но и занимают первое место в иерархии жизненных сфер. Незамужние ставят семейную сферу на последнее место (Рисунок 2), её показатели значимо ниже таковых в выборке незамужних.

В выборке незамужних женщин средние значения предпочтений всех жизненных сфер, кроме семейной, практически на одном уровне. Это значит, что общая тенденция в их предпочтении не выявляется.

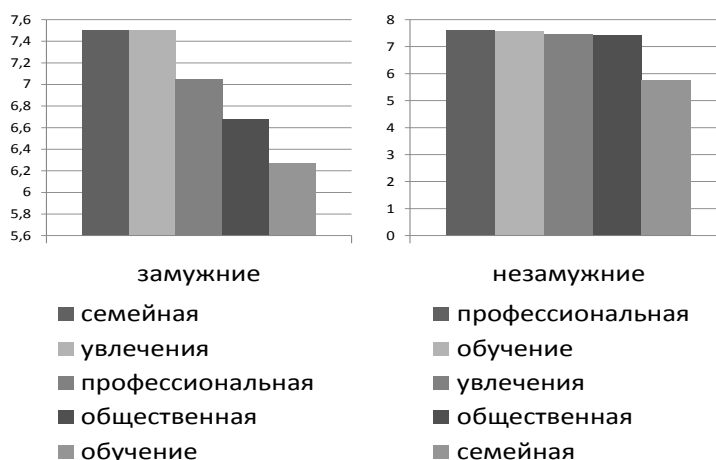


Рисунок 2. Иерархии показателей жизненных сфер в выборках замужних и незамужних женщин (средние значения по выборкам)

В выборке замужних женщин различия средних значений оценок предпочтения жизненных сфер более ярко выражены. Предпочитаемые сферы – семейная и увлечения.

Значимость сферы увлечений почти наравне с семейной у замужних женщин может быть связана с компенсацией некоторых ограничений самореализации, накладываемых семейной ролью (например, снижение или изменение социальной активности при воспитании малолетних детей). Таким образом женщины находят возможность самореализовываться в той сфере, которая часто считается второстепенной по сравнению с профессиональной деятельностью и учёбой (сфера увлечений), увязывая её с потребностями семьи и детей.

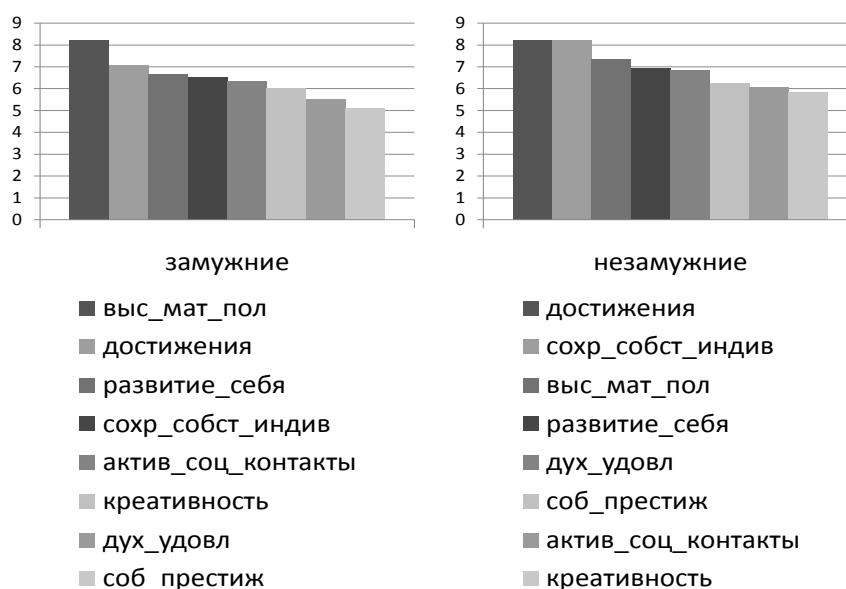


Рисунок 3. Иерархии показателей терминальных ценностей в выборках замужних и незамужних женщин (средние значения по выборкам)

С точки зрения показателей терминальных ценностей выборки наиболее различаются по большей ориентации незамужних женщин на собственный престиж, достижения, духовное удовлетворение и сохранение собственной индивидуальности, а замужних – на высокое материальное положение (Рисунок 1). Как ведущие в иерархии ценностей у незамужних женщин отмечаются достижения и сохранение собственной индивидуальности, у замужних – высокое материальное положение. Отвергаемая ценность для незамужних женщин – креативность, которая для замужних имеет более высокие показатели значимости. Замужние женщины отвергают ценность собственного престижа, возможно, отказываясь от индивидуализма в пользу семейного коллективизма.

Видно, что у незамужних женщин терминальные ценности носят более индивидуалистический характер (сохранение собственной индивидуальности, собственный престиж, достижения), тогда как замужние более реалистичны – ориентированы на материальное благополучие. Также у замужних женщин повышается место креативности в иерархии ценностей – возможно, в связи с необходимостью внесения изменений в разные сферы жизни. Мы полагаем, что в силу особенностей стадии возрастного развития (молодость), замужние испытуемые имеют небольшой стаж семейной жизни, и их семьи находятся на той стадии, когда происходят наиболее кардинальные изменения образа жизни, связанные с вступлением в брак, рождением детей, возможной сменой места жительства, профессиональной занятости, характера ведения домашнего хозяйства и т.д. Таким образом, креативность оказывается необходимой, чтобы вписать эти изменения в образ жизни наиболее гармонично.

В карьере замужние женщины более ориентированы на стабильность и профессиональную компетентность (Рисунок 1). Вероятно, профессиональная компетентность рассматривается ими как путь к достижению стабильности (быть хорошим и ценным специалистом, следовательно, прочно занять место в организации). Для незамужних стабильность менее важна, что логично дополняется более высоким стремлением к автономии – свободе и независимости (Рисунок 4).

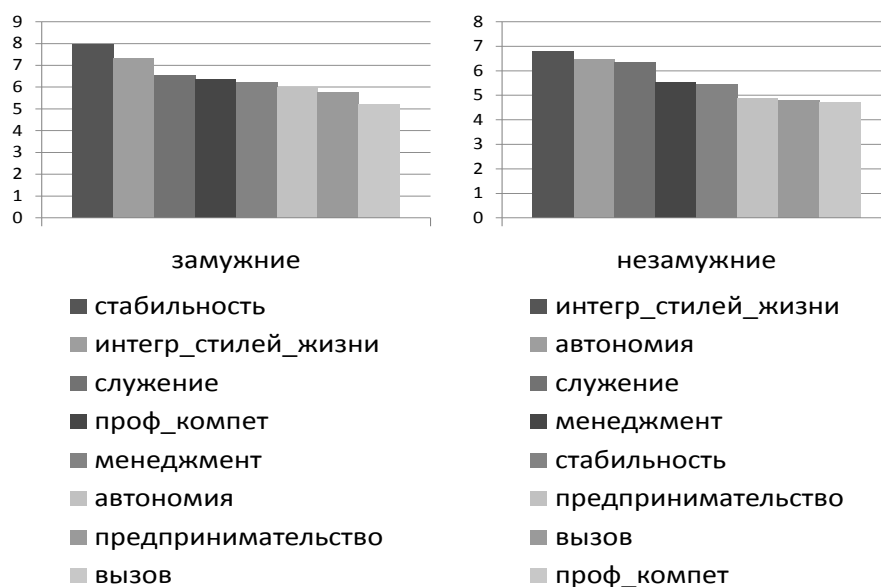


Рисунок 4. Иерархии показателей карьерных ориентаций в выборках замужних и незамужних женщин (средние значения по выборкам)

Ориентация на интеграцию стилей жизни высока в обеих выборках, что согласуется с литературными данными о характерном для современных

женщин стремлении гармонично сочетать разные жизненные сферы без явного предпочтения какой-нибудь одной. Что касается наших испытуемых, этот результат согласуется с примерно одинаковой выраженностью предпочтений разных жизненных сфер, кроме семейной, выявленной в выборке незамужних женщин (Рисунок 2).

С целью уточнить видение испытуемыми реализации себя в важнейших жизненных сферах – семейной и профессиональной, мы анализировали количество семейных и профессиональных ролей, указанных в самоописаниях, полученных при ответах на задания теста «Кто Я?» (Рисунок 5).

Обнаружено, что замужние женщины чаще приписывали себе семейные роли, чем профессиональные. Значимые различия между замужними и незамужними женщинами наблюдаются именно по показателю «семейные роли» (Рисунок 1).

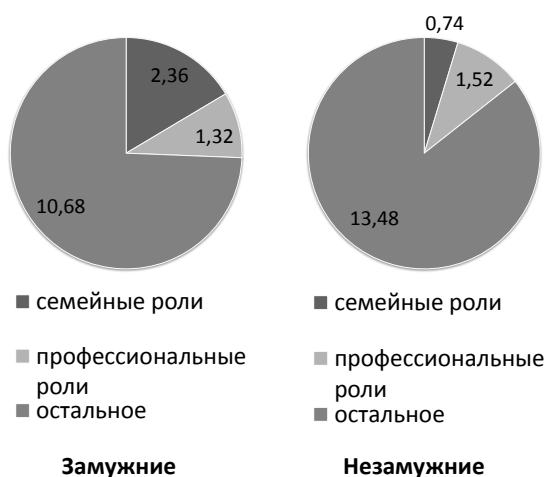


Рисунок 5. Соотношение количества семейных и профессиональных ролей в самоописаниях (средние значения по выборкам)

Содержательный анализ ответов на задание теста показал, что среди профессиональных ролей испытуемые указывали не только настоящие, но и будущие роли (будущий юрист, будущий психолог), а семейные роли относились только к настоящему (никто не указал «будущая жена» или «будущая мама»).

Соотношение семейных, профессиональных ролей и остальных определений себя показывает, что у замужних женщин значимость профессиональной роли не уходит, однако к ней добавляются расширившиеся семейные роли. Это – свидетельство того, что замужние женщины не отказываются от самореализации в профессиональной сфере.

Как указывается в литературе, сочетание женщинами семьи и карьеры может потребовать, чтобы женщина имела способность отказаться от своей традиционной для патриархального общества роли и заменить её новой ролевой моделью, гибко и гармонично интегрировав между собой важнейшие области самореализации [15].

Подводя итог, можно отметить, что замужние женщины имеют более высокие показатели по ориентации на ценность высокого материального положения, значимости семейной жизненной сферы, карьерным ориентациям на профессиональную компетентность и стабильность. Их самоописания содержат больше указаний на семейные роли. Незамужние женщины больше ценят собственный престиж, достижения, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности. Жизненная сфера обучения для них более важна, чем для замужних испытуемых.

Таким образом, результаты исследования подтверждают, что семейные события (замужество) оказывают влияние на карьерные и ценностные ориентации современных молодых женщин. Эти изменения связаны с согласованием самореализации в семье и в профессии, с повышением важности ценностей и потребностей семьи (в частности, материальных), со снижением значимости индивидуалистических ценностей, с опорой на креативность как предпосылку для внесения изменений в жизнь, с компенсацией изменений социальной активности через самореализацию в области увлечений. Замужество влияет на карьерные и ценностные ориентации женщин таким образом, чтобы увязать семейные и карьерные потребности, при этом возможно снижение значения индивидуалистических устремлений.

Как перспективу для дальнейшей работы мы планируем исследовать особенности ценностных и карьерных ориентаций женщин на разных этапах семейного цикла и женщин на разных этапах профессионального развития (профессиональное обучение и самостоятельное выполнение профессиональной деятельности).

Библиографический список:

1. *Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В.* Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. – 1989. - № 5. - С.80-88.
2. *Гаврилица О.А.* Ролевой конфликт работающей женщины: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05: Москва. - 1998. - 185 с. [Электронный ресурс]: авт. дисс-
<http://www.dslib.net/soc-psixologia/rolevoj-konflikt-rabotajuwej-zhenwiny.html>.
3. *Джанерьян С.Т.* Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2005. - №4. - Приложение «Гуманитарные науки». - С.162–169.

4. *Климов Е.А.* Развивающийся человек в мире профессии. – Екатеринбург: Деловая книга, 1993.
5. *Кондратьев М.Ю., Ильин В.А.* Азбука социального психолога-практика. — М.: ПЕР СЭ, 2007.
6. *Кроник А.А., Кроник Е.А.* В главных ролях: вы, мы, он, ты, я. Психология значимых отношений. - М., 1989.
7. *Малкина-Пых И.Г.* Гендерная терапия (Справочник практического психолога). - М.: Эксмо, 2006. - 928 с.
8. *Палуди М.* Секреты женщин в психологии. – СПб.: Питер, 2003.
9. *Панкратова М.Г.* Семья как объект социальной политики. - М.: ИСИ АН СССР, 1986.
10. *Попова Л.В.* Гендерные аспекты самореализации личности. - М.: Академия, 1993.
11. *Сафонова М.В.* Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: Автореф. дисс. канд. пс. н. - СПб. - 1999;
12. *Филиппова Г.Г.* Психология материнства / Учебное пособие. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002;
13. *Шнейдер Л.Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие. - М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004.
14. *Шерман Р., Фредман Н.* Структурированные техники семейной и супружеской терапии. Руководство. - М., 1997.
15. *Robinson G.E., Perrotta M., & Burne S.,* Autonomy in mothers with careers. // Canadian Journal of Psychiatry – 27 – 1982 – Pp.270 – 274.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ О СЕТЕВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

PROFESSIONAL IDEAS OF TEACHERS ABOUT NETWORK
INTERCONNECTION OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Моисеенко Оксана Сергеевна

Moiseenko Oksana

e-mail: profrogov@yandex.ru

Россия, Ростов-на-Дону, Отдел образования Железнодорожного района

Рогов Евгений Иванович

Rogov Evgeny

доктор педагогических наук, профессор

e-mail: profrogov@yandex.ru

Россия, Ростов-на-Дону, Южный федеральный университет

Аннотация: Данное исследование направлено на изучение профессиональных представлений работников образовательных организаций одного из городских районов, препятствующих внедрению сетевого взаимодействия. В исследовании был использован специально разработанный опросник, тематика и вопросы которого были отобраны в

результате экспертного анализа. В опросе приняли участие директора, их заместители по научной работе и молодые учителя, склонные к инновациям. В процессе исследования был выявлен целый ряд представлений, свидетельствующих о позитивном отношении респондентов к вопросам сетевого взаимодействия. В то же время отмечается присутствие негативных образов представлений, мешающих установлению сетевого взаимодействия между образовательными организациями, таких как неприятие индивидуальной траектории развития обучающихся в разных учреждениях, негативное отношение к партнерам по сети, неготовность к принятию новых технологий, нежелание перенимать опыт партнерских организаций и проч. Результатом проведенного исследования стала разработка программы по устранению выявленных проблем по внедрению сетевого взаимодействия в районе

Abstract: This research is aimed to study professional ideas of employees of educational organizations of one of the city regions impeding the implementation of networking. A specially worked out questionnaire the topics and issues of which were selected in the result of expert analysis was used in the research. Directors, their deputies for scientific work and young teachers, tend for innovations took part in the survey. In the process of the research there was revealed a number of ideas that demonstrate the positive attitude of respondents to questions about network interaction. At the same time there is the presence of negative images of ideas which prevent the establishment of network interaction between educational organizations, such as the rejection of individual development trajectory of students in different institutions, negative attitude towards network partners, the reluctance to adopt new technologies, unwillingness to learn from the experience of partner organizations, etc. The result of this research was the development of a program for elimination of the identified problems on implementation of network interaction in the region.

Ключевые слова: профессиональные представления, образовательная среда, индивидуальная образовательная траектория, сетевое взаимодействие, образовательный кластер, районное образовательное пространство, сетевой ресурс.

Keywords: professional ideas, educational environment, individual educational pattern? Network interaction, educational cluster, educational environment of the region, network resource

Понимание необходимости реформирования системы образования неизбежно требует включения образовательных учреждений в инновационные процессы, постоянного нахождения их в своем «инновационном поле». Актуальность данных процессов нельзя переоценить, так как они являются условием развития образовательных организаций (ОО) и обеспечения социальной безопасности обучающихся и педагогов. Жизнь ставит перед образовательными организациями новые задачи, решить которые невозможно, работая по-старому, без поиска и внедрения конкретных новшеств.

Инновационная деятельность ОО - это не только веяние времени, но жизненная необходимость для развития структуры образования в определенном регионе в целом [15]. Одним из современных условий, создающих благоприятные условия для развития инновационной деятельности в организациях образования и формирования инновационного образовательного пространства, является сетевое взаимодействие,

выступающее гарантом доступности качественного образования, непрерывности образования, эффективным фактором профессионального развития

В настоящее время сетевое взаимодействие получило научное обоснование практически во всех сферах образовательной деятельности: в системе повышения квалификации учителей [3; 5; 20 и др.]; при создании региональной системы дополнительного профессионального образования [12; 16; 21 и др.]; при поиске эффективных технологий инновационного развития образовательных организаций [8; 11 и др.]; при интеграции экономических процессов и повышении эффективности управления в образовательной сфере [13]; в процессах управления сельскими субъектами образования для решения задач социокультурной модернизации образования [6; 19 и др.]; при сетевой организации методической службы [4]; в ходе социально-философского постижения специфики социальных сетей [10] и проч.

Основой участия в сети является выделение в образовательной организации хотя бы одного направления деятельности, которое давно и интенсивно разрабатывается его педагогами и рассматривается как «школообразующий» фактор, благодаря чему данная организация является ведущей по этому направлению, получает высокое признание, выступая для других инновационным, а для сети в целом – потенциальным ресурсным центром.

Однако в столь масштабной благополучной картине внедрения и развития сетевого подхода в образовательное пространство, остается не понятным, почему данный процесс реализуется не так быстро и так широко, как предполагают исследователи. Несмотря на отмечаемые преимуществами сети, в образовании данная инновация не стала массовой, что обусловлено как объективными факторами, так и субъективными причинами.

В качестве объективных факторов, мешающих организации сетевого взаимодействию, выступают, поддерживаемые долгие годы требования к конкурентоспособности ОО. Если до сих пор каждая школа пыталась выработать свою конкурентную стратегию для достижения рыночного успеха, то в условиях сетевого взаимодействия ОО должно сделать свои преимущества доступными для всех участников. Кроме того, обзор научной информации свидетельствует о существовании нормативных проблем, связанных с отсутствием специальной инфраструктуры, организующей и эффективно управляющей сетевым взаимодействием, слабой проработанностью нормативно-правовых документов и механизмов, недостатками методического оснащения образовательных сетей. Большое

значение также придается содержательным вопросам и, прежде всего, наличию четкой основополагающей и объединяющей концепции и ожидаемому «результату» [9].

В то же время следует опровергнуть заблуждение, встречающееся в практике, о том, что сетевое взаимодействие может осуществляться только и исключительно посредством средств Интернета, так как эта «сетевая технология» является лишь одним из способов сетевого взаимодействия.

Наименее исследованными оказались наиболее актуальные психологические аспекты сетевого взаимодействия. Так, за рамками исследовательского поиска оказались психологические проблемы субъектов образовательного пространства, отражающиеся на организации сетевого взаимодействия [17; 18 и др.]. Вероятно, в этих проблемах ведущая роль принадлежит вопросам мотивации, среди которых преобладают такие, как боязнь «поделиться» педагогическими находками, страх продемонстрировать результаты деятельности «общественной экспертизе», сложности в установлении профессиональных контактов и со-деятельности, что, обычно называют «закрытостью» учителей. Все внутренние переживания педагогов формируют соответствующие образы-представления о современном образовании и об их месте в нем.

Эти устоявшиеся субъективные профессиональные представления, выступают регулирующим механизмом формирования поведения и управления целенаправленной деятельностью. Как отмечают Л.Г. Дикая и В.В. Семикин, специфика субъективного образа такова, что при его образовании происходят превращение внутренних ощущений в представления, их вербализация и рефлексия в образ состояния, которое навязывается нашему уму как бы изнутри, а не извне [7]. По сути дела каждый человек создает свой определенный образ окружающего мира, профессии в этом мире, и действует и чувствует себя, как отмечал Э. Берн, не в соответствии с действительными фактами, а в соответствии со своими представлениями об этих фактах [2].

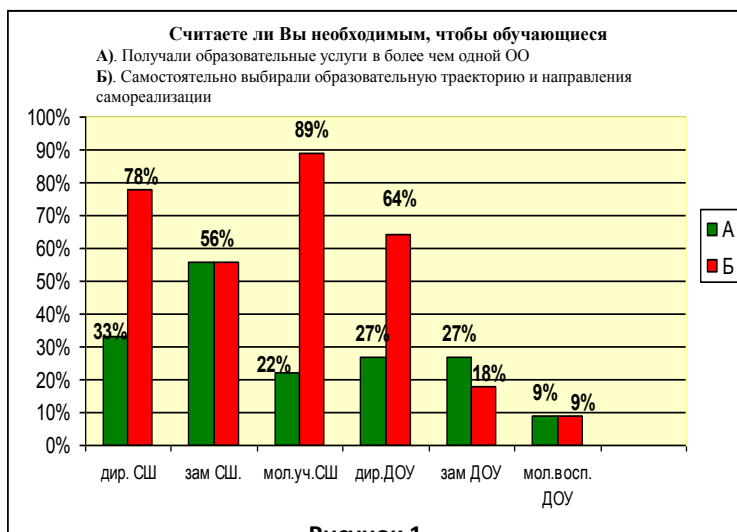
Профессиональные представления, как система психической регуляции профессиональной деятельности в психологических исследованиях рассматриваются в различных вариантах, например, как образ мира (А. Н.Леонтьев, Е.А. Климов и др.); образ объекта деятельности (Н.Д.Гордеева, В.М. Девишвили, Н.Д.Завалова, В.П.Зинченко, Б.Ф.Ломов, В.А.Пономаренко, В.А.Толочек и др.), образ субъекта труда (Е.А.Климов, В.А. Бодров, А.К.Маркова и др.), образ субъект-субъектных и субъект-объектных отношений (А.А.Гостев, Н.С. Пряжников, Е.Ю.Пряжникова, В.И.Ковалев, В.Э.Мильман и др.).

Так, по мнению Е.Ю. Артемьевой профессионалы, принимающие свою профессию как образ жизни, приобретают особое видение окружающего мира, особое отношение к ряду объектов, а часто и особые свойства перцепции, оптимизирующие взаимодействие с этими объектами [1]. При рассмотрении и оценке профессионализма человека, по мнению А.К.Марковой, большое значение имеет то, что движет человеком в профессии, из каких ценностных ориентаций он исходит, ради чего он занимается данным делом, какие свои внутренние ресурсы добровольно и по внутреннему побуждению вкладывает в свой труд [14].

В результате возникает противоречие, когда, с одной стороны, жизнь ставит перед образовательными организациями новые задачи, но, решать их, с другой стороны, пытаются придерживаясь «классических» подходов, работая по-старому, без учета проблем психологического плана. Поэтому, когда образовательные организации стали вводить некоторые элементы сетевого взаимодействия в свою деятельность, практика внедрения инноваций столкнулась с серьезной проблемой между имеющейся потребностью в быстром развитии и неготовностью педагогов и руководителей, нацеленных на самопрезентацию своих организаций, конкурентную борьбу за обучающихся, это делать.

Нахождение путей изменения субъективных представлений педагогов на процесс развития сетевого взаимодействия образовательных организаций потребовало их отдельного исследования. С этой целью с помощью специального опросника были изучены представления педагогических работников о сетевом взаимодействии и его возможностях. Тематика и вопросы опросника были отобраны в результате экспертного анализа. Варианты ответов в каждом пункте различны: от свободного ответа до

выбора из 12 фиксированных вариантов.



В контингент респондентов были включены субъекты, от которых в наибольшей степени зависит развитие сетевого взаимодействия в районе, представляющие разные слои педагогических работников: директора (заведующие) образовательных

организаций, их заместители по научной работе и молодые педагоги-инноваторы – всего 68 человек, представляющих 21 образовательную организацию, включающие школы разного уровня и направленности и детские сады.

Как показало исследование, у всех субъектов ОО сформированы

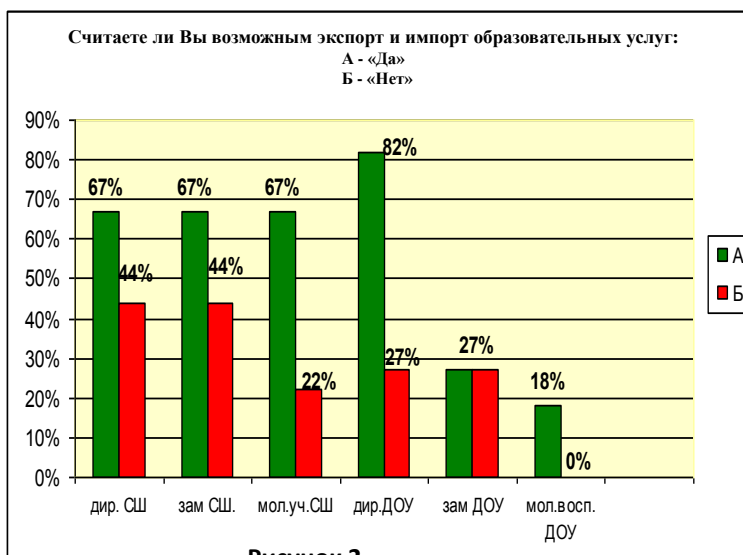


Рисунок 2

положительные образы сетевого взаимодействия, особенно возможности самостоятельного выбора обучающимися образовательной траектории и направления самореализации (см.Рис. 1). Одновременно, другая сторона этого процесса, предполагающая, что школьники смогут получать образовательные услуги в

более, чем одной ОО, нравится гораздо меньшему числу респондентов, что свидетельствует о наличии у них стремления удерживать обучающихся в рамках своей ОО.

Положительные представления, касаются и оценки экономической эффективности проводимых инноваций, что ни у кого из участников опроса она не вызывает сомнений.

Почти 2/3 представителей ОО положительно воспринимают импорт образовательных услуг (см.Рис. 2). В ДОУ с этим согласен только корпус заведующих.

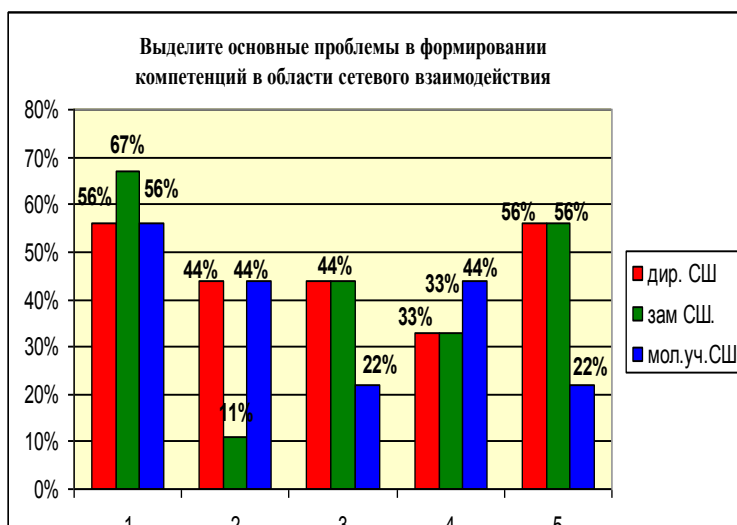


- а) Удовлетворение образовательных потребностей обучающихся старших классов;
- б) Обеспечение сетевого взаимодействия;
- в) Осуществление перемещений обучающихся в ОО, входящих в сеть;
- г) Организация зачета результатов по учебным курсам и образовательным программам;
- д) Согласование учебных планов школ;
- е) Информированность участников образовательного процесса.

Рисунок 3

Обращает внимание на несовпадение при обработке общего числа выборов, которые в сумме должны дать 100%. Это объясняется, как возможностью сделать в некоторых вопросах несколько выборов, так и неосведомленностью части участников. Так только 18% молодых воспитателей смогли сделать свой выбор,

что позволяет предположить необходимость организации специальных занятий с ними. Положительное отношение касается оценки экономической эффективности проводимых инноваций – ни у кого из участников опроса она не вызывает сомнений.

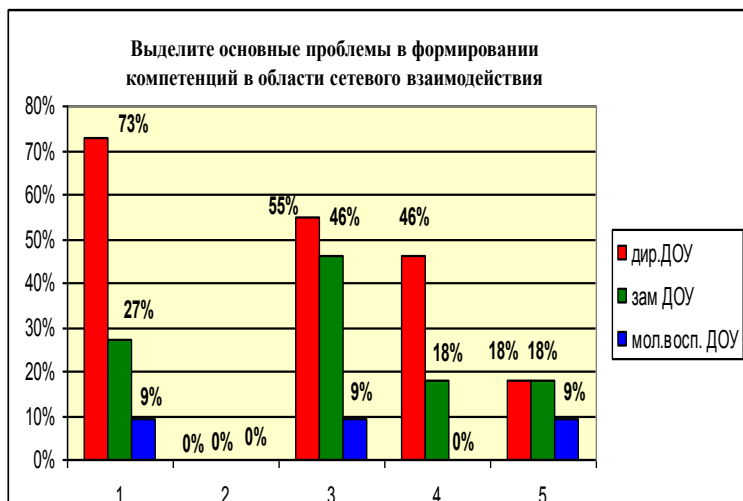


- 1). Незнакомство педагогов с формами сетевого взаимодействия;
- 2). Перенос акцентов с использования медиаресурсов в развитии детей, на формальное и развлекательное применение;
- 3). «Неприятие» сети педагогами с неразвитыми умениями взаимодействия с компьютером;
- 4). Затруднения в анализе медиаресурсов, не знание разнообразия медиаматериалов;
- 5). Недостаточный уровень оценки собственных результатов, не критичность к создаваемым материалам.

Рисунок 4

степени видится необходимость «Организации зачета результатов по учебным курсам», а директора школ вообще не могут представить, что обучающиеся из их ОО будут перемещаться в другие школы (0% выборов).

При оценке основных проблем в формировании компетенций в области



- 1). Незнакомство педагогов с формами сетевого взаимодействия;
- 2). Перенос акцентов с использования медиаресурсов в развитии детей, на формальное и развлекательное применение;
- 3). «Неприятие» сети педагогами с неразвитыми умениями взаимодействия с компьютером;
- 4). Затруднения в анализе медиаресурсов, не знание разнообразия медиаматериалов;
- 5). Недостаточный уровень оценки собственных результатов, не критичность к создаваемым материалам.

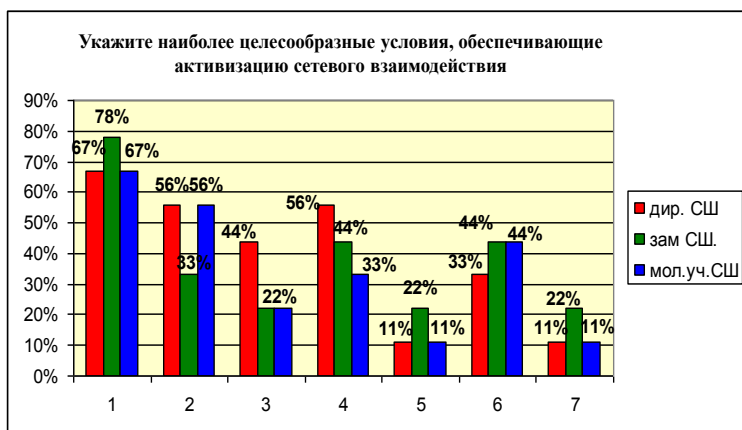
Рисунок 5

Среди основных условий организации сетевого взаимодействия образовательных организаций (см.Рис. 3) участники опроса так представляют структуру, что на первом месте должны стоять «Обеспечение сетевого взаимодействия», «Удовлетворение образовательных потребностей обучающихся» и «Согласование учебных планов школ». В меньшей

степени видится необходимость «Организации зачета результатов по учебным курсам», а директора школ вообще не могут представить, что обучающиеся из их ОО будут перемещаться в другие школы (0% выборов). При оценке основных проблем в формировании компетенций в области сетевого взаимодействия (см.Рис. 4) у работников школ лидирующее место занимают «Незнакомство педагогов с формами сетевого взаимодействия» и «Недостаточный уровень оценки собственных результатов, не критичность к создаваемым материалам», хотя уровень представленности остальных проблемных факторов также достаточно высок. Вероятно, именно эти направления

необходимо взять на контроль аппарату РОО, обеспечив специальное обучение и работу с экспертами по оценке методических материалов.

Несколько иные проблемы в этой области в этой области представляют себе работники ДОУ (см.Рис. 5). Руководители ДОУ отмечают такие сложности, как незнакомство с формами сетевого взаимодействия, отсутствие навыков работы на компьютере и незнание медиаресурсов. Это



- 1) Создание материально-технической базы, обеспечивающей функционирование электронной среды;
- 2) Более широкое использование и проектирование дистанционных образовательных технологий;
- 3) Активное включение педагогов в профессиональное общение на разных уровнях и формах;
- 4) Повышение квалификации самих педагогов как в области ИКТ, так и сопровождения сетевых мероприятий;
- 5) Организация и целенаправленное системное использование специальных «мероприятий» - «сетевых событий» в образовательных целях;
- 6) Создание условий для становления мотивации у педагогов к участию в сетевых взаимодействиях,
- 7) Развитие ИКТ-компетенций педагогов в процессе интересного сетевого взаимодействия.

Рисунок 6

технической базы, широкого использования дистанционных технологий повышения квалификации педагогов в области ИКТ технологий. Высокое значение всеми участниками опроса придается развитию мотивации педагогов участия в сети.

Заведующие ДОУ (см. Рис. 7) в качестве наиболее важного условия представляют себе повышение квалификации, хотя материально-технической



- 1) Создание материально-технической базы, обеспечивающей функционирование электронной среды;
- 2) Более широкое использование и проектирование дистанционных образовательных технологий;
- 3) Активное включение педагогов в профессиональное общение на разных уровнях и формах;
- 4) Повышение квалификации самих педагогов как в области ИКТ, так и сопровождения сетевых мероприятий;
- 5) Организация и целенаправленное системное использование специальных «мероприятий» - «сетевых событий» в образовательных целях;
- 6) Создание условий для становления мотивации у педагогов к участию в сетевых взаимодействиях,
- 7) Развитие ИКТ-компетенций педагогов в процессе интересного сетевого взаимодействия.

Рисунок 7

явно требует целенаправленного повышения квалификации в данной сфере именно работников администрации ДОУ. Отрадно, что подобные проблемы, практически, не замечаются молодыми воспитателями.

Среди условий активизирующих сетевое взаимодействие (см.Рис. 6) у директоров школ доминируют улучшения материально-

технической базы также придается большое значение. Интересно существенное различие взглядов заведующих и остальных респондентов ДОУ по некоторым пунктам, что, возможно, вызвано разными позициями в отношении участия ДОУ в сетевом взаимодействии.

Среди возможных вариантов и моделей

сетевое взаимодействие ОО наиболее приемлемой для большинства респондентов оказалась «модель заинтересованных сторон», предполагающая партнерские взаимоотношения, и указывает на стремление отстаивать свою независимость и самостоятельность.



Рисунок 8

вероятно, заранее строит образы себя как основных исполнителей данных функций, и поэтому им хотелось бы получать за это вознаграждение. Среди работников ДОУ ярко выраженных приоритетов у различных оснований для организации сетевого взаимодействия не выявлен.

Интересны представления педагогов школ о том, что даст им участие в профессиональном сетевом сообществе, большинство из которых видят в сети возможности профессионального роста (см.Рис.8). Кроме того, руководители считают, что участие в сетевом взаимодействии позволит транслировать опыт и самореализовываться.

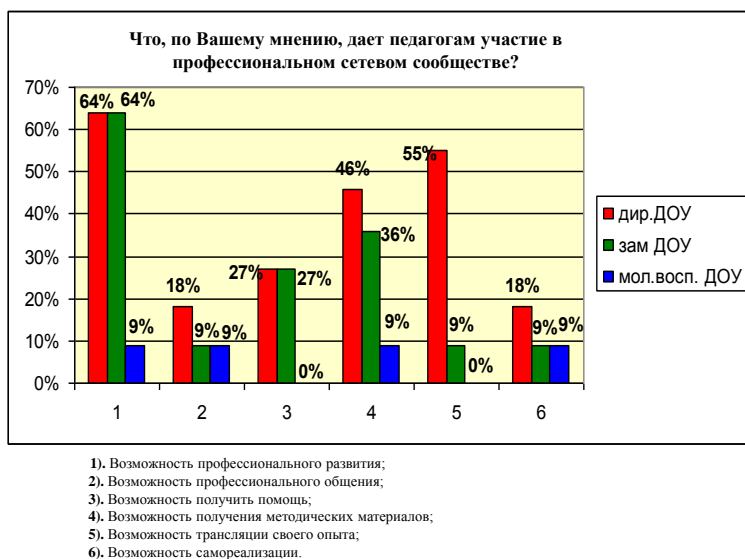
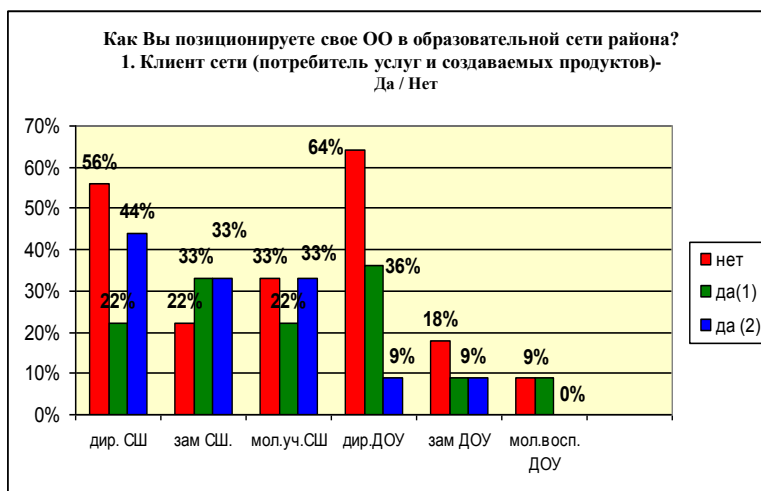


Рисунок 9

Главными основаниями для организации сетевого взаимодействия респонденты из школ считают стандарты (договоры) и финансирование проводимых работ. Особенно важным представляется молодым учителям, чье воображение,

транслировать опыт и самореализовываться. Для молодых учителей сеть – это получение методических материалов, профессиональное общение и помощь в проблемных ситуациях. Руководители ДОУ также видят в сети помимо возможностей развития и трансляции опыта, еще и получение и методических материалов (см. Рис.9).

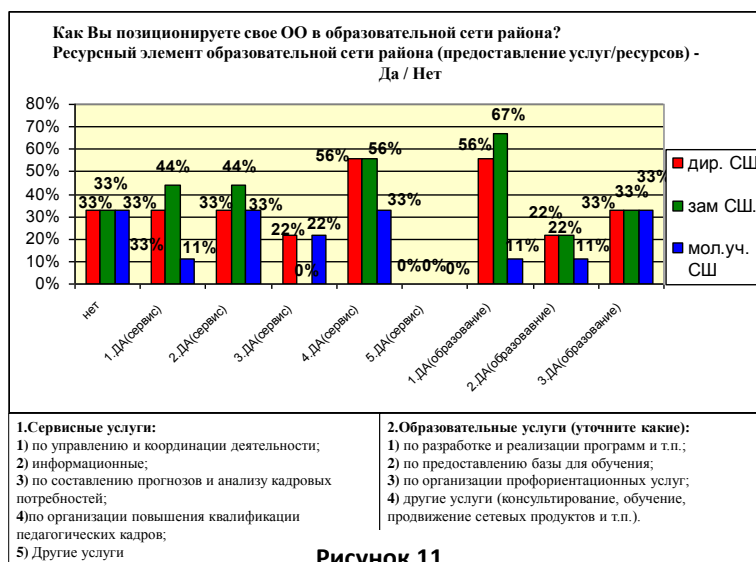
Ожидания молодых воспитателей не выражены, что можно рассматривать, как невключенность в проблему или непонимание возможностей сетевого взаимодействия.



Если «да» (т.е. является клиентом), то уточните, каких именно услуг и продуктов:
 1) Образовательные услуги (реализация сетевых программ и т.п.);
 2) Сервисные услуги (уточните какие).

Рисунок 10

их заместителей и молодых педагогов, которые, вероятно, более критично относятся в потенциалу своей ОО. Обращает внимание то, что среди школьных клиентов сети большинство нуждается в сервисных услугах, чем в образовательных. Разобраться какие могут быть предоставлены сетью поможет рисунок 11.



1.Сервисные услуги:
 1) по управлению и координации деятельности;
 2) информационные;
 3) по составлению прогнозов и анализу кадровых потребностей;
 4)по организации повышения квалификации педагогических кадров;
 5) Другие услуги

2.Образовательные услуги (уточните какие):
 1) по разработке и реализации программ и т.п.;
 2) по предоставлению базы для обучения;
 3) по организации профориентационных услуг;
 4) другие услуги (консультирование, обучение, продвижение сетевых продуктов и т.п.).

Рисунок 11

Среди образовательных услуг ведущую позицию занимают разработка и реализация программ и профориентационные услуги. Примерно аналогичная картина наблюдается и в ресурсном потенциале ДОУ.

Рассмотрение представлений участников опроса о взаимосвязях их ОО с другими ОО района выявило их неоднородность и некоторую ступенчатость, когда у представителей лицеев и гимназий отмечают лишь установившиеся

Эффективность взаимодействия в сети зависит от адекватности представления своей ОО, а затем позиционирования в сети как производителя или как потребителя услуг (см.Рис. 10). Очевидно, что для директорского корпуса характерно представление своих организаций как ресурсного элемента, что гораздо менее выражено у их заместителей и молодых педагогов, которые, вероятно, более критично относятся в потенциалу своей ОО.

Как ни удивительно, но абсолютное большинство респондентов считает что их ОО готово обеспечить повышение квалификации другим участникам. Треть участников готово координировать деятельность и оказывать информационные услуги. Среди образовательных

взаимосвязи с вузами, тогда как средние школы в большей степени взаимодействуют между собой. Еще нагляднее разобщенность между указанными «эшелонами» социализации проявилась в ответах на вопрос «С какими ОО вы бы хотели установить взаимодействие в рамках образовательной сети района?». Здесь в образе сети у респондентов из лицеев и гимназий устанавливаются взаимоотношения лишь в своем кругу, пренебрегая отношениями со школами, которые в сети должны стать их партнерами.

Общая картина отношения представителей одних ОО к другим становится очевидной при ответе респондентов на вопрос «Опыт каких ОО необходимо распространять в образовательной сети района?». Отсутствие ответов позволяет предположить, что в данном образе сетевые отношения просто исчезают. Более того, представители некоторых ОО (лицеи и гимназии) вообще не видят ничего важного в опыте других, или намерены предложить для трансляции только свой опыт.

Сложившиеся отношения свидетельствуют не только о невысоких показателях психологического климата, но и о существовании в отношениях, так называемого, феномена «нисходящей слепоты», когда субъекты, ставящие себя выше в иерархии ОО, не замечают, тех, кто стоит ниже. Выявленная картина отношений указывает на необходимость направить определенные усилия на формирование целостной команды единомышленников среди ОО, решивших стать участниками сети. Вероятно, здесь можно использовать проведение тренингов сплоченности, тренингов среди руководителей ОО, направленных на формирование командного духа, деловых игр по установлению партнерских отношений, которые бы способствовали

совместной реализации индивидуальных траекторий обучающихся.

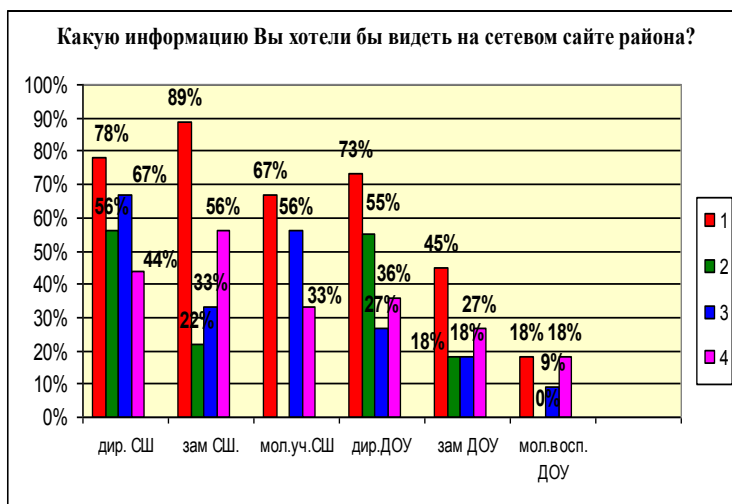
В исследовании были также выявлены наиболее важные направления деятельности образовательной сети района для повышения качества образования. Преимущество отдано



Рисунок 12

организации профориентационных услуг и подготовке выпускников к поступлению в ВУЗы с привлечением профессиональных преподавателей. Как наиболее востребованные и актуальные для педагогов района были отмечены программы переподготовки/повышения квалификации по работе с мультимедийными средствами обучения, IT-технологии, ИКТ-технологии.

Среди ориентиров (см.Рис. 12), которые по мнению представителей школ привлекают внимание потребителей образовательных услуг (учащиеся и их родители) наиболее популярными являются: 1) возможность подготовки к поступлению в ВУЗ; 2) наличие учебно-материальной базы, современного учебно-лабораторного оборудования и учебной литературы для организации предпрофильной подготовки. Почему-то педагоги не считают вопросы становления гражданина, адекватной социализации развивающейся личности в обществе важными для жителей района. По мнению представителей ДОУ факторами, привлекательными для потребителей, выступают территориальная доступность и доступность дополнительных услуг.



- 1) организационно-методические материалы;
- 2) дискуссии и обсуждения проблем;
- 3) инструменты для создания совместных материалов;
- 4) новости деятельности образовательной сети района.

Рисунок 13

Одним из средств обеспечивающих взаимодействие субъектов сети может выступить специальный сайт (см. Рис.13). В своих представлениях о приоритетах в использовании подобного сайта участники опроса указали на ожидания в появлении на нем организационно-методических материалов, инструментов для создания совместных материалов.

Полученные результаты указывают на существенные расхождения во взглядах и ожиданиях разных слоев педагогических работников на развитие сетевого взаимодействия в районе, и требует организации психологических мероприятий направленных на сплочение разрозненных субъектов образовательных организаций, объединение их в одну команду. Среди первоочередных задач стоит разработка, так называемой, «дорожной карты» по устранению психологических проблем в создании образовательного кластера и развитии сетевого взаимодействия ОО в пространстве района:

-Разработать концепцию и основные типы индивидуальных маршрутов обучающихся в рамках образовательной сети района от дошкольных ОО до вхождения в гражданское общество.

-Разработать план мероприятий по изменению отношения руководителей ОО к своему положению в районе: переход «от стратегии обособления и конкуренции – к политике сотрудничества в сфере предоставления образовательных услуг».

-Изучить ресурсные возможности ОО для создания целостной системы оказания образовательных услуг в пространстве района.

-Объединить векторы усилий разных ОО в более полном удовлетворении потребностей пользователей образовательных услуг и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

-Внедрить в практику проведение занятий с использованием активных методов социально-психологического обучения среди руководителей ОО, направленных на формирование сплоченности, командного духа, деловых игр по установлению единства целей, партнерских отношений, которые бы способствовали совместной реализации индивидуальных траекторий обучающихся.

-Наметить мероприятия по целенаправленному повышению квалификации работников администрации ОО в сфере медиаресурсов.

-Районному отделу образования – разработать систему стимулов, обеспечивающих включение ОО в сетевое взаимодействие и поддерживающих желание обучающихся реализовывать свою индивидуальную траекторию в нескольких ОО.

Библиографический список:

1. *Артемьева Е.Ю., Вяткин Ю.Г.* Психосемантические методы описания профессии / Е.Ю.Артемьева, Ю.Г.Вяткин. // Вопросы психологии. - 1986. - № 3. – С.128-133.
2. *Берн Э.* Введение в психиатрию и психоанализ для непосвященных / Э.Берн. - М.: Попурри, 2006. – 528 с.
3. *Бугрова Н.С.* Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров. Диссертация на соискание ученой степени канд.пед.наук, - Омск, 2009. -188 с.
4. *Василевская Е.В.* Разработка сетевой организации муниципальной методической службы: Дис. ... канд. пед. наук – М., 2004. - 219 с
5. *Гончарова Н.Ю.* Сетевое взаимодействие педагогов как средство формирования информационно-коммуникационной компетентности учителя в системе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук.- Новокузнецк: КГПА, 2010.- 189 с.

6. *Гурьянова М.П.* Теоретические основы модернизации сельской школы России: дис. ... докт. пед. наук. - М., 2001. - 412 с.
7. *Дикая Л.Г.* Регулирующая роль образа функционального состояния в экстремальных условиях деятельности / Л.Г.Дикая, В.В.Семикин // Психологический журнал. - 1991, - Т.12. - №1. - С.55-65.
8. *Зубарева Т.А.* Использование сетевого взаимодействия для инновационного развития образовательных учреждений: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Томск, 2011. – 23 с.
9. *Королева И. В.* Проблемы и условия формирования готовности к сетевому взаимодействию у будущих педагогов дошкольной образовательной организации /<http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/89-preschool/5663-2014-07-01-08-28-02.html> (обращение 20.04.2016)
10. *Логинова М.А.* Сетевые процессы в социальном взаимодействии: автореф. дис. ...канд. филос. наук. - Новосибирск, 2011. - 24 с.
11. *Медведев И.Б., Скрипниченко В.И.* Проблемы формирования сетевого взаимодействия образовательных учреждений // Вестник Томского государственного педагогического университета. Выпуск №13. 2011. – С. 239-242.
12. *Новиков Д.А.* Модели и механизмы управления развитием региональных образовательных систем. – М., 2001. – 81 с.
13. *Маковеева В.В.* Сетевое взаимодействие как механизм интеграции образования, науки, производства и оценка его результативности: автореф. дис. ...канд. эконом. наук. - Новосибирск, 2013. – 26 с.
14. *Маркова А.К.* Психология профессионализма / А.К.Маркова. - Самара: АСВТ, 2004. - 361 с.
15. Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, принимающих участие в конкурсе на государственную поддержку / под ред. Адамского А.И. – М.: Эврика, 2006.
16. *Орлихина Н.Е.* Развитие региональной системы сетевой организации дополнительного профессионального образования учителей: дис. ... докт. пед. наук.- Москва, 2006.- 433 с
17. *Рогов Е.И.* Концептуальный подход к систематизации профессиональных деформаций.//Известия Южного Федерального университета. Педагогические науки. 2015. № 2.- С.48-56
18. *Рогов Е.И.* Особенности представления о деятельности в сознании субъекта.// Известия Южного Федерального университета. Педагогические науки. 2014. № 10. - С.39-52
19. *Сартакова Е.Е.* Сетевое взаимодействие сельских образовательных учреждений в условиях социокультурной модернизации образования (на материале сибирского федерального округа): автореф. ...дис. докт. пед. наук. – Томск, 2014. – 55 с.
20. *Knowles, M. S.* The Adult Learner: the Definite Classic in Adult Education and Human Resource Development Text. / M. S. Knowles, E. F. Holton /Д and R. A. Swanson. San Diego: Elsevier, 2005. - 378 p.
21. *Tamer H.Hava, Ramazan Erturgu* Function of planning in adult education// Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 2, Innovation and Creativity in Education Issue 2, 2010, Pages 3324–3328

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ОБЛАСТИ СЕМЬИ И ДЕТСТВА

PROFESSIONAL PERFORMANCE OF SOCIAL WORKERS IN THE FIELD OF FAMILY AND CHILDHOOD

Приступа Елена Николаевна

Pristupa Elena

доктор педагогических наук, доцент

e-mail: student-pristupa@yandex.ru

*Россия, Москва, ГАУ ИДПО ДТСЗН (Институт дополнительного
профессионального образования работников социальной сферы)*

Аннотация: в статье представлены аспекты профессиональной деятельности специалистов социальной сферы. Даны основные определения: Профессиональные представления работников социальной сферы в области семьи и детства – совокупность профессиональных знаний и умений, личностных и профессиональных качеств специалиста, позволяющих эффективно решать социальные проблемы в системе института семьи и детства (аспекты трудной жизненной ситуации). Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт – это нормативный документ, который устанавливает минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли. Он включает в себя наименование должностей и соответствующие им квалификации и образовательные уровни, перечень должностных обязанностей, рассматриваемых с точки зрения навыков, знаний и умений.

Abstract: the article presents aspects of professional activity of specialists of social sphere. Given the basic definition: a Professional performance of social workers in the field of family and child welfare – the sum of professional knowledge and skills, personal and professional qualities of a specialist to effectively solve social problems in the family institution and childhood (aspects of a difficult life situation). Qualification of an employee is the level of knowledge, abilities, skills and experience of the employee. Professional standard is a description of qualification required the employee to implement a certain type of professional activity. Professional standard is a normative document that sets out the minimum requirements for professional level employees with a view to ensuring the quality and productivity of work performed in a particular industry. It includes name of posts and corresponding qualification and education levels, list job duties, considered from the point of view of skills, knowledge and abilities.

Ключевые слова: профессиональные представления, работники социальной сферы, семья, детство, профессиональный стандарт, знания, умения, матрица трудовых действий.

Keywords: professional representation, social workers, family, childhood, professional standards, knowledge, skills, matrix labour action.

Сфера социального обслуживания населения в Российской Федерации продолжается развиваться с учетом новых профессиональных требований. Так, например, профессиональные представления специалистов социальной сферы в области семьи и детства лежат в области профессиональных компетенций, требуемого объема знаний и умений, которые закреплены в профессиональных стандартах [1,4].

Профессиональные представления работников социальной сферы в области семьи и детства – совокупность профессиональных знаний и умений, личностных и профессиональных качеств специалиста, позволяющих эффективно решать социальные проблемы в системе института семьи и детства (аспекты трудной жизненной ситуации).

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт – это нормативный документ, который устанавливает минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли. Он включает в себя наименование должностей и соответствующие им квалификации и образовательные уровни, перечень должностных обязанностей, рассматриваемых с точки зрения навыков, знаний и умений. В настоящее время таким профессиональным стандартом являются Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Министерством труда, и ЕТКС (Единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих). Согласно ТК РФ эти справочники должны утверждаться Правительством РФ. По общему правилу они носят рекомендательный характер, обязательны только в случаях, если в соответствии с федеральным законом по определенным должностям, профессиям и специальностям предоставляются компенсации и льготы. Сложившуюся ситуацию с правовым обеспечением профессиональных

стандартов вряд ли можно признать приемлемой в современных условиях. Во-первых, отсутствует необходимая координация между образовательными и профессиональными стандартами. К примеру, речь может идти о бакалаврах, различных дополнительных системах профессионального обучения, которые не находят отражения в действующих профессиональных стандартах. Во-вторых, содержание профессиональных стандартов не отражает обновленных требований к профессиям и специальностям. В-третьих, юридическая сила профессиональных стандартов вызывает немало вопросов. Не претендуя на разрешение этой проблемы, позволим себе высказать ряд предложений, касающихся направлений (путей) ее решения.

1. Профессиональный стандарт в значительной мере должен определять содержание образовательных стандартов. Именно профессиональные стандарты создают основу для разработки образовательных стандартов, учебных модулей профессионального образования и обучения. Они должны применяться при оценке качества подготовки специалистов, совершенствования системы профессионального образования и обучения в соответствии с потребностями рынка труда и работодателей. В этой связи как образовательные, так и профессиональные стандарты целесообразно разрабатывать и принимать государству совместно с социальными партнерами (профсоюзами и союзами работодателей). На наш взгляд, это означает принятие профессиональных стандартов трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 прим. ТК РФ). Таким образом, профессиональные стандарты становятся социально-партнерскими актами (источниками трудового права). Здесь следует отметить, что участие социальных партнеров в разработке и принятии образовательных и профессиональных стандартов является довольно распространенной практикой во многих странах ЕС.

Применение профессионального стандарта для работодателей любой формы собственности является обязательным, исходя из определения термина «профессиональный стандарт», приведенного в ст. 195.1 ТК РФ.

Профессиональный стандарт основывается на анализе трудовой деятельности, т.е. на том, что нужно знать специалисту, занимающему должность на предприятии конкретной отрасли (см. тбл. 1).

Таблица 1. Перечень профессиональных стандартов

Специалисты в области социальной защиты населения	
49.	<i>Психолог в социальной сфере</i>
50.	<i>Руководитель организации социального обслуживания</i>
51.	<i>Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы</i>
52.	<i>Социальный работник</i>
53.	<i>Специалист по медико-социальной экспертизе</i>
54.	<i>Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних</i>
55.	<i>Специалист по охране прав детей</i>
56.	<i>Специалист по работе с семьей</i>
57.	<i>Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере</i>
58.	<i>Специалист по социальной работе</i>
<i>Итого</i>	10

На ресурсе Минтруда России <http://profstandart.rosmintrud.ru/> размещены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов. Этот ресурс предназначен для информирования всех заинтересованных организаций и граждан о реализации Плана разработки

Таблица 2. Пример применения профессиональных стандартов на практике и использования в документации специалиста [4]

Профстандарт– Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	
Обобщенная трудовая функция –	
А. Социальная реабилитация уязвимых категорий населения	
Трудовая функция – А/01.6 Социально-психологическая и социально-педагогическая реабилитация несовершеннолетних клиентов	
Трудовое действие	Дескрипторы компетенций
Диагностика и оценка психосоциального статуса, педагогической запущенности, реабилитационного потенциала несовершеннолетнего	Знает и понимает: назначение, критерии отбора и способы использования психодиагностических методик, необходимых для обследований, показания и противопоказания к их использованию в соответствии с состоянием здоровья, возрастом, уровнем потенциального и актуального развития, образования, культуры несовершеннолетнего
	Умеет: определять готовность реабилитанта к участию в индивидуальных и групповых программах реабилитации
	Владеет (навыками и/или опытом деятельности): навыками взаимодействовать с членами реабилитационной команды, социальной, медицинской и другими службами по вопросам комплексной реабилитации в интересах реабилитанта
Выявление и оценка ресурсов семьи, значимого для реабилитанта окружения	Знает и понимает: методы мобилизации личностных, семейных ресурсов несовершеннолетнего, ресурсов значимого для него окружения
	Умеет: оценивать результаты реабилитационных мероприятий в соответствии с возможностями самого реабилитанта, его ближайшего окружения и средовых ресурсов
	Владеет (навыками и/или опытом деятельности): методами мобилизации личностных ресурсов реабилитанта, его социальной сети

профессиональных стандартов на 2012–2015 годы. Здесь размещается актуальная информация о ходе реализации данного Плана, достигнутых результатах, по разработке, общественному обсуждению, утверждению, регистрации и применению профессиональных стандартов.

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

Определено, какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. Самое главное для всех работодателей – как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

Таким образом, профессиональные представления специалистов лежат в поле нормативно-правовых основ профессиональных стандартов.

Библиографический список:

1. *Ермакова Е.Н.* Подготовка студентов педвузов к осуществлению валеологического образования детей дошкольного возраста: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Московский педагогический государственный университет. Москва, 1999
2. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (с изменениями и дополнениями)
3. *Приступа Е.Н.* Социально-правовая безопасность детства: монография / Департамент образования г. Москвы, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Московский гуманитарный педагогический институт (МГПИ). - М.: Экон-Информ, 2010. – 162 с.
4. *Приступа Е.Н.* Социальная работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья: / Е.Н. Приступа. – М.: Изд-во Форум, 2015. – 160 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ

PROFESSIONAL IDEAS OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

Рогова Евгения Евгеньевна

Rogova Evgenia

кандидат психологических наук, доктор философских наук, доцент

e-mail: evgrogova@yandex.ru

Топчиева Ирина Александровна

Topcheeva Irina

студентка

Россия, Ростов-на-Дону, Южный федеральный университет

Аннотация: В статье рассматриваются профессиональные представления об объекте своей деятельности и о работе специалистов и педагогов дошкольных образовательных учреждений. С помощью эмпирического исследования были выявлены более высокие результаты у молодых специалистов и педагогов ДОУ.

Abstract: The article covers professional ideas about the object to their activity and about the work of specialists and teachers of preschool educational establishments. The empirical study revealed the better results in young erspecialist sand teachers of preschool educational establishments.

Ключевые слова: профессиональные представления, образ, профессиональный рост, профессиональное самоопределение, деятельность, психологические регуляторы труда, профессиональное развитие.

Keywords: professional ideas, image, professional growth, professional self-determination, activity, psychological regulators of labour, professional development.

По мнению большинства авторов, представление - это сложное динамичное образование, обладающее рядом пространственных и временных характеристик: целостностью, обобщенностью, полнотой, яркостью, четкостью образа. Представления в сознании человека имеют системный характер, они определяются сложными взаимодействиями между отдельными его компонентами. Единство информативных и смысловых составляющих и на уровне индивидуального, и на уровне общественного сознания является структурой представлений. Первичные представления оказывают влияние на учебную и любую другую деятельность, они составляют основное содержание знаний, умений и навыков профессиональной деятельности.

Анализ подходов к пониманию и структуре профессионального представления (В.Н. Обносков, Н.Л. Кирт, Л.А.Сергеева и др.) позволяет дать следующее определение: «Профессиональные представления - сложные

динамичные психологические образования, представленные в виде совокупности образов необходимых теоретических знаний и практических навыков, которые приобретаются в результате специальной подготовки и опыта работы, и воссоздаются на основе припоминания или же продуктивного воображения». Представления о профессиональной деятельности составляют часть ориентационно-когнитивного компонента готовности к работе и подразделяются на:

- представления о профессии и личности профессионала;
- представления о возможном профессиональном будущем;
- представления о себе как будущем профессионале [3, 6].

По мнению Е.И. Рогова, в качестве основных индикаторов, свидетельствующих о потенциале будущего специалиста, о скорости постижения им профессиональных знаний и освоения умений и навыков деятельности, рассматриваются еще и индивидуальные способности, качества субъекта деятельности, так как они охватывают большинство факторов, обуславливающих профессиональный рост [8].

В своей работе Б.Ф. Ломов указывал на двойственный характер профессиональных представлений:

- социальные представления (обусловлены исторически) принадлежат общественной группе людей и имеют отношение к объекту их деятельности;
- индивидуальные представления (опыт конкретного субъекта), главный компонент мировоззрения человека, регулирует его поведение и проявляется во всех областях деятельности. Одной из функций профессиональных представлений является связь общественного, группового и индивидуального в сознании и поведении личности [5].

Также на сложность строения профессиональных представлений указывал Б.Г. Ананьев: «Организация представлений в сознании человека имеет системный характер, определяемый сложными взаимодействиями между отдельными его компонентами, имеет свою структуру» [1].

В теории А.Н. Леонтьева любая деятельность направлена на предмет деятельности. Структурой деятельности являются последовательные действия, каждое из них имеет определенную цель, в общем случае не совпадающую с предметом деятельности. С точки зрения А.Н. Леонтьева, предмет деятельности определяет признаки квалификации, которые отличают один вид деятельности от другой [4]. Поэтому деятельность профессионала возможна только с помощью сформированного осознанного внутреннего образа предмета деятельности.

На направленность в профессиональном становлении оказывают влияния представления об объекте профессиональной деятельности, они

выступают для человека сферой представленности и жизнедеятельности, а сама деятельность может быть охарактеризована как результат этой деятельности.

В основе исследований представлений о профессии и личности профессионала лежит уровневый подход. Такой подход оценивает представления о цели труда, предметной области, средствах, о специалисте как личности в профессиональной деятельности по критериям полноты и точности, выделенным в процессе изучения содержания профессиограмм по специальностям.

Е.А. Климов дал представление об образе-регуляторе деятельности в связи с основными разновидностями результатов. Он изучает профессиональную относительность образа мира, которая рассматривается им в качестве частного выражения идеи групповой и индивидуальной относительности отображения объектной и субъектной реальности разными людьми: «Образов мира столько же, сколько людей, и одним из факторов типизации этих образов, их большого или меньшего сходства у разных людей как субъектов труда является как раз профессионально-трудовая деятельность»[2].

Профессиональные представления определяются совокупностью информации, которая есть у человека о той или иной профессии, как отражение человеческого «Я» через профессию. Профессиональные представления подразделены на две основные взаимосвязанные подсистемы:

1) субъектная подсистема - совокупность представлений индивида о себе, как субъекте профессиональной деятельности;

2) предметная подсистема - представления о содержании деятельности.

Е.А. Климов выделил основные психологические регуляторы труда:

образ объекта труда (чувственный образ; репрезентативный образ, например память, воображение);

образ субъекта труда (актуальный «образ Я», обобщенный «Я-образ» - представление себя во времени; представление себя представителем профессии, членом общества);

образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений (потребности, эмоции, характер, направленность личности и ее мировоззрение).

В процессе развития представлений о профессии, итогом является построение образа. Образ профессии имеет когнитивное и эмоциональное образование, в нем отражена система представлений человека о профессии и степень ее привлекательности для него. Привлекательность – это эмоциональный образ профессии, формирующийся под влиянием ее

престижа и популярности, способствующий профессиональному выбору личности.

Функции профессионального выбора:

- 1) смыслообразующая, обеспечивает содержательную сторону желательных состояний действительности;
- 2) интегрирующая - единство содержательно-смысловых и ценностно-мотивационных установок;
- 3) стимулирующая - деятельностная, т.е. функциональная готовность к реализации ценностной установки;
- 4) регулирующая - практическая реализация ценностных установок;
- 5) развивающая - позволяет опережать реальные возможности человека, стимулирует развитие функциональных возможностей и способностей.

Внутренняя позиция субъекта, связанная с выбором профессии, является новообразованием, которое интегрирует различные вопросы ценностно-смыслового отношения личности к профессии и к себе как субъекту деятельности[7].

На современном этапе развития общества большое значение уделяется подготовке компетентных специалистов, обладающих сформированными профессиональными знаниями и умениями. В профессиональном становлении личности необходимой предпосылкой является система профессиональных представлений, а также качественное и творческое выполнение своей профессиональной деятельности.

С.Л. Рубинштейн определяет представления как «изменчивое динамическое образование, каждый раз при определенных условиях вновь создающее и отражающее сложную жизнь личности»[9]. Профессиональные представления выступают как совокупность образов, которые обладают следующими функциями: отражения, регулирования, мотивирования, оценивания, исследования; и обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности.

Сформированная система адекватных профессиональных представлений и жизненных планов личности организует и направляет активность человека, придает качественное своеобразие, индивидуальный облик, помогает с успехом осуществить становление личности профессионала. Необходимо отметить, что профессиональные представления, возникшие на первых этапах профессионального самоопределения, и в дальнейшем оказывают влияние на продвижение человека в профессии и возможности его профессиональной самореализации.

В своей работе ученые И.В. Афанасенко, А.А.Басова, Н.Л. Кирт отмечали, что карьерные ориентации происходят в процессе освоения

человеком той или иной профессии, на основе этого и накопления профессионального опыта происходит стабилизация, управление и интеграция индивидуальной карьеры. Следовательно, система подготовки молодых специалистов, направленная на эффективное становление профессионала, должна сформировать полноту адекватной картины мира, учитывая при этом взаимосвязь профессиональных представлений, воспроизводящих не только профессиональные действия, но и профессиональное развитие в целом [3].

Стихийное развитие профессиональных представлений приводит к созданию узких, ограниченных моделей будущей профессии и препятствует дальнейшему профессиональному росту.

В нашем исследовании приняли участие воспитатели и специалисты детских садов г. Ростова-на-Дону. Педагоги были разделены на 3 возрастные группы:

от 25 – 35 лет,

от 35 – 45 лет,

от 45 - 55 лет.

Для изучения профессиональных представлений об объекте деятельности и о работе педагогов ДОУ был использован опросник Е.И. Рогова.

Как показало исследование, фактор Оценки выше у группы педагогов в возрасте от 35-45 лет, что свидетельствует о том, что испытуемые принимают объект деятельности как носителя позитивных характеристик. У остальных педагогов значение немного снижено, что может указывать на неудовлетворенность уровнем своих достижений (см. рис. 1).

Фактор Силы образа выше у группы молодых специалистов, так как они более уверены и независимы, склонны рассчитывать на свои силы. У других педагогов данный показатель меньше, возможно из-за наличия физической и психологической усталости, эмоционального истощения.

По фактору Активности разница незначительная во всех трех группах. Положительные значения указывают на высокую активность, общительность, эмоциональную отзывчивость испытуемых, что соответствует направленности активности, установок, стремлений и интересов на внешний мир.

Наиболее высокие значения по фактору Четкости обнаружены у молодых специалистов, что говорит об адекватности в выборе профессии. У остальных педагогов показатели немного ниже, возможно есть уменьшение интереса к профессии или профессиональная деятельность не совпадает с ожиданиями.

Таблица 1. Профессиональные представления педагогов ДОУ (объект деятельности)

Возраст	Фактор оценки образа	Фактор силы	Фактор активности	Фактор четкости
от 25 – 35 лет	5,6	4,8	3,0	3,4
от 35 – 45 лет	6,4	4,26	2,9	3,08
от 45 - 55 лет	5,6	3,3	3,03	3,05

Далее были изучены профессиональные представления о работе специалистов ДОУ. Как видно из таблицы 2, показатели по фактору Оценки образа выше у специалистов в возрасте от 25 до 45 лет, что указывает на уважительное отношение к труду, испытуемые удовлетворены своей работой. У более взрослых педагогов значения несколько ниже, что связано с более критическим отношением к своей работе.

Высокие значения по фактору Силы образа у специалистов в возрасте от 25 до 45 лет, свидетельствуют об уверенности и склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Низкие показатели у более возрастных педагогов могут говорить о тревожности, т.е. напряжении, беспокойстве, зависимости то внешних обстоятельств и оценок.

По фактору Активности показатели практически одинаковы у всех трех групп, и характеризуют направленность интересов и деятельности вовне, указывают на активность, общительность, эмоциональную отзывчивость педагогов.

Самые низкие показатели обнаружены по фактору Четкости образа, что свидетельствует о слабой контрастности и яркости в сознании субъекта.

Таблица 2. Профессиональные представления педагогов ДОУ (оценка работы)

Возраст	Фактор оценки образа	Фактор силы	Фактор активности	Фактор четкости
от 25 – 35 лет	5,9	4,5	3,0	3,2
от 35 – 45 лет	6,2	4,23	3,0	2,6
от 45 - 55 лет	5,25	3,5	3,05	3,0

Таким образом, степень сформированности профессиональных представлений выступает важной предпосылкой становления активной жизненной позиции личности, ее успешности в профессиональной деятельности, в том числе, и педагогической деятельности воспитателя в детском саду.

Понимание цели педагогического образования актуализирует задачу реформирования личностной и профессиональной подготовки будущего педагога, в основе которой - переориентация образовательного процесса, накопление знаний, навыков и умений, направленных на развитие личности ребенка.

Основой такого преобразования выступает модель личности будущего педагога, который способен к осознанному выбору способов профессиональной деятельности; умеет прогнозировать результаты собственной педагогической деятельности; сам выбирает свой жизненный и профессиональный путь, обладает сформированными, адекватными профессиональными представлениями.

Библиографический список:

1. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. 1968.
2. *Кирт Н.Л.* Динамика представлений о профессиональной карьере психологов в процессе профессионального самоопределения: Дис... канд. психол. наук. - М., 2000. С. 56.
3. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. – М., 1998.
4. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание, Личность. // Избранные психологические произведения: в 2 т. - М., 1983. Т.2.
5. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. 444 с.
6. *Носкова О.Г.* Психология труда. – М.. 2004.
7. *Обносов В.Н.* Динамика профессиональных представлений учащихся ПТУ при разных способах введения в профессию. // Вопросы психологии, 1986. № 6. С. 28–32.
8. Профессиональные представления: теория и реальность (монография) /Под. ред. Е.И. Рогова. - Ростов-на-Дону: ПИ ЮФУ, 2008.
9. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии: в 2т. - М.. 1989. Т.2

ВЗАИМОСВЯЗЬ СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

THE RELATIONSHIP OF LIFE AND VALUE ORIENTATI HEALTH WORKERS

Скрынник Наталья Евгеньевна

Skrynnik Natalya

кандидат психологических наук, старший преподаватель

e-mail: nckrynnik@yandex.ru

Михайлова Анастасия Геннадьевна

Mihaylova Anastasiya

студентка

e-mail: nas_mich82@mail.ru

Россия, Ростов-на-Дону, Южный федеральный университет

Аннотация: в статье приводятся результаты исследования смысложизненных и ценностных ориентаций медицинских работников. В исследовании использовались такие методики, как тест «Смысложизненные ориентации» (Д. А. Леонтьев), методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич), морфологический тест жизненных ценностей (В.Ф. Сопов Л.В. Карпушина), методика диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова). Результаты эмпирического исследования могут быть использованы в организации психолого-педагогического сопровождения профессионального развития медицинских работников, в консультировании и просвещении медработников, в разработке и проведении тренингов для развития ценностных и смысложизненных ориентаций медицинских работников.

Abstract: the article presents the results of a study of the life and values of health workers. The study used such techniques as test "Semantically-life orientation" (D. A. Leontiev), the method "Value orientations" (M. Rokich), the morphological test values (V. F. Sopot, L. V. Karpushina), the technique of diagnostics of real structure of valuable orientations of the person (S. S. Bubnova). The results of empirical research can be used in the organization of psychological and pedagogical support professional development of health workers, counselling and education of health workers, in developing and conducting trainings for development of values and life-meaningful orientations of health workers.

Ключевые слова: профессионализация, смысложизненные ориентации, ценностные ориентации, профессиональные ценности, терминальные ценности, инструментальные ценности.

Key words: professionalization, life orientation, value orientation, professional values, terminal values, instrumental values.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его профессиональных ценностей. Ценности личности

выступают в качестве основы для формирования жизненной стратегии, во многом определяют линию профессионального развития. Профессиональные ценности – это те ориентиры, на основе которых человек выбирает, осваивает и выполняет свою профессиональную деятельность, а также средства, обеспечивающие личностный социально-значимый результат любой профессиональной деятельности [2].

Актуальность исследования профессиональных ценностей медицинских работников определяется высокой степенью социальной ответственности и морально-этическими требованиями, предъявляемыми к представителям данной профессии. Исследованиями особенностей профессионализации медицинских работников занимались Е.И.Рогов, С.В. Жолудева и др.[1, 3].

В своем исследовании мы провели диагностику смысложизненных и ценностных ориентаций медицинских работников и проанализировали существующие между ними взаимосвязи.

Диагностика смысложизненных ориентаций позволяет оценить «источник» смысла жизни, который может быть найден человеком либо в будущем (цели), либо в настоящем (процесс) или прошлом (результат), либо во всех трех составляющих жизни.

В результате диагностики медицинских работников были получены следующие результаты (рисунок 1):

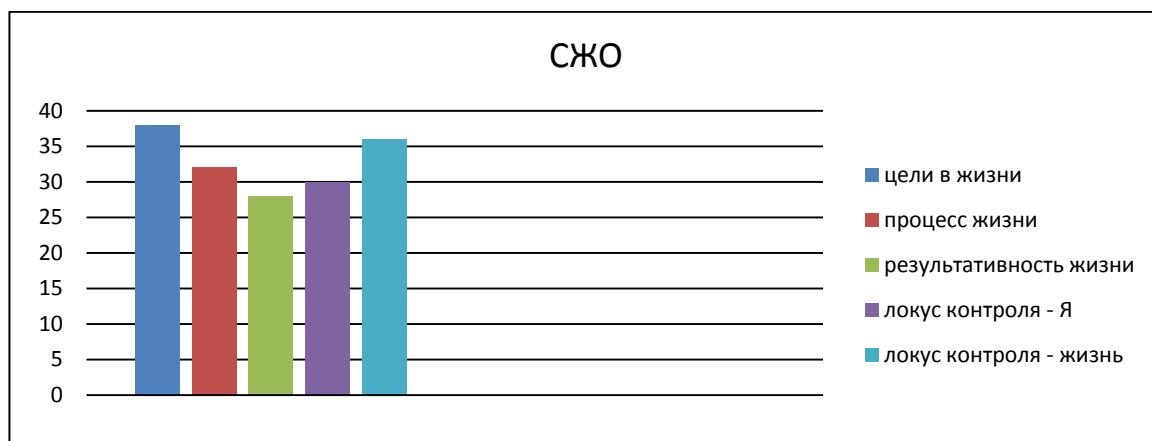


Рисунок 1. Смысложизненные ориентации медицинских работников (ср. значения)

Наиболее высокие баллы были получены по шкале цели в жизни (38 баллов). Это свидетельствует о наличии у медицинских работников целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу.

Второй по степени выраженности показатель – это локус контроля – жизнь или управляемость жизни (36 баллов). Это означает убеждение испытуемых в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

Менее выраженным является такой показатель, как процесс жизни, то есть интерес и эмоциональная насыщенность жизни (32 балла). Это говорит о том, что для медицинских работников интересный, эмоционально насыщенный процесс жизни не является главным жизненным смыслом.

Самые низкие показатели были получены по шкале результативность жизни или удовлетворенность самореализацией (28 баллов). Возможно, это связано с возрастом испытуемых, принимавших участие в исследовании – от 27 до 46 лет, так как данная шкала отражает оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть, и чрезмерно высокие баллы по этой шкале характеризуют человека, который доживает свою жизнь.

По полученным данным, для медицинских работников характерен высокий общий показатель осмысленности жизни (123 балла), что означает наличие целей, удовлетворение, получаемое при их достижении и уверенность в собственной способности ставить перед собой цели и добиваться результатов.

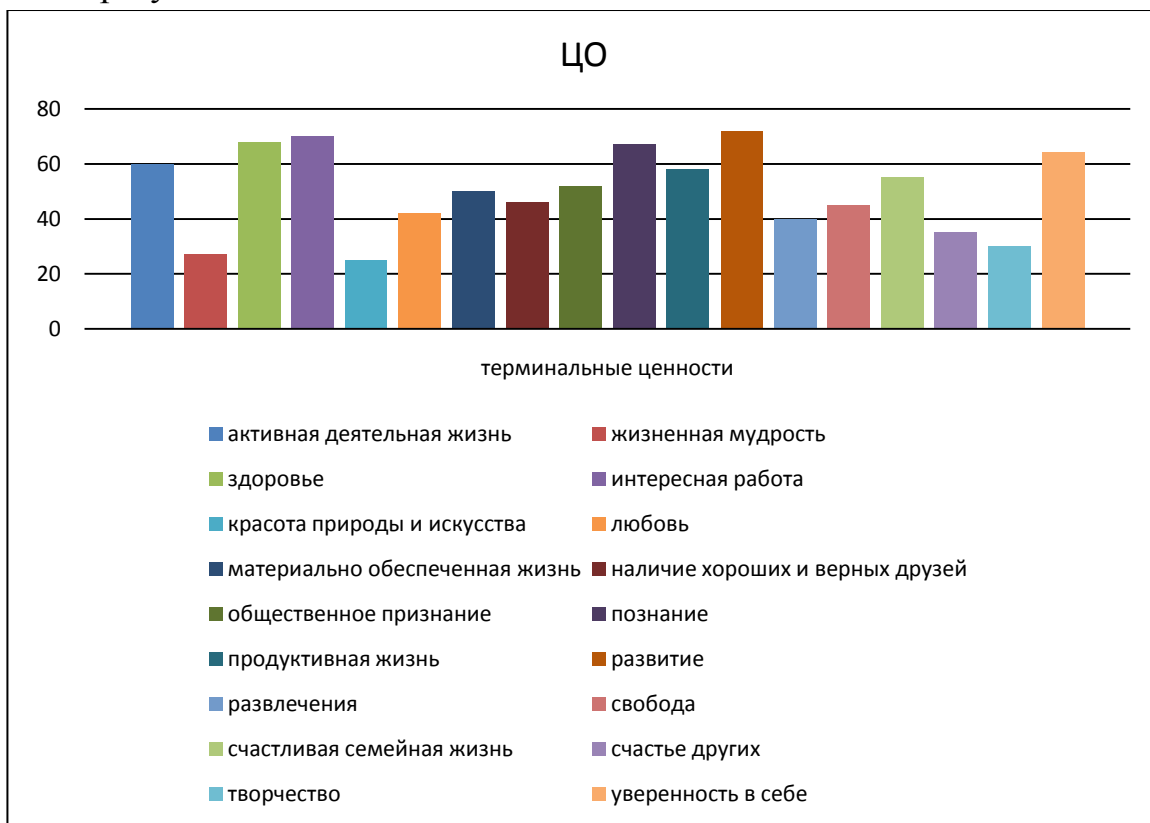


Рисунок 2. Терминальные ценности медицинских работников (в %)

Диагностика по методике М. Рокича позволила выявить ведущие терминальные ценности медицинских работников (рисунок 2).

Наиболее выраженными ценностями медицинских работников являются развитие (72%), интересная работа (70%), здоровье (68%), познание (67%), уверенность в себе (64%), активная деятельная жизнь (60%). Это означает, что для них наиболее важны работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование, физическое и психическое здоровье, возможность расширения своего образования, внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий и сомнений, полнота и эмоциональная насыщенность жизни.

Качественный анализ результатов диагностики дает возможность оценить жизненные идеалы и иерархию жизненных целей. Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку в содержательные блоки на тех или иных основаниях.

Так, среди терминальных ценностей выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности (таблица 1).

Таблица 1. Конкретные и абстрактные ценности медицинских работников

Конкретные ценности	%	Абстрактные ценности	%
Активная деятельная жизнь	60 %	Жизненная мудрость	27 %
Здоровье	68 %	Красота природы и искусства	25 %
Интересная работа	70 %	Любовь	42 %
Материально обеспеченная жизнь	50 %	Познание	67 %
Наличие хороших и верных друзей	46 %	Развитие	72 %
Общественное признание	52 %	Свобода	45 %
Продуктивная жизнь	58 %	Счастье других	35 %
Счастливая семейная жизнь	55 %	Творчество	30 %
Удовольствия	40 %	Уверенность в себе	64 %
Среднее значение	55%	Среднее значение	45%

Как видно из полученных данных, у медицинских работников наблюдается явное преобладание конкретных ценностей над абстрактными.

Среди терминальных ценностей медицинских работников наиболее выраженными являются ценности профессиональной самореализации по сравнению с ценностями личной жизни (таблица 2).

Таблица 2. Профессиональные и личные ценности медицинских работников

Профессиональная самореализация	%	Личная жизнь	%
Активная деятельная жизнь	60%	Любовь	42%
Интересная работа	70%	Наличие хороших и верных друзей	46%
Общественное признание	52%	Свобода	45%
Продуктивная жизнь	58%	Счастливая семейная жизнь	55%
Развитие	72%	Удовольствия	40%
Среднее значение	62%	Среднее значение	46%

Иерархия инструментальных ценностей медицинских работников выглядит следующим образом (рисунок 3).

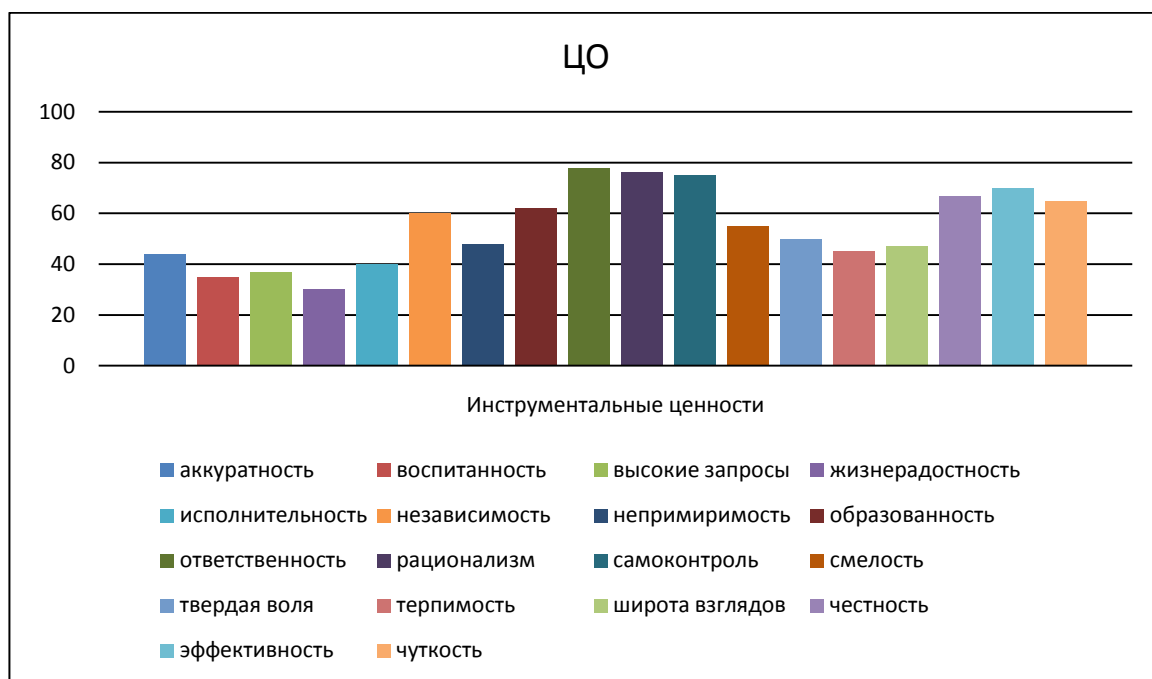


Рисунок 3. Инструментальные ценности медицинских работников (в %)

Среди ценностей-средств медицинские работники выделяют такие, как ответственность (78%), рационализм (76%), самоконтроль (75%), эффективность в делах (70%), честность (67%), чуткость (65%) и образованность (62%). Значит, в качестве эталонных представлений о нормах поведения они рассматривают чувство долга, умение держать свое слово, умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые решения, сдержанность, самодисциплину, трудолюбие, продуктивность в работе,

правдивость, искренность, заботливость, широту знаний, высокую общую культуру.

Инструментальные ценности также группируются в содержательные блоки. Среди инструментальных ценностей выделяются этические ценности, ценности общения, ценности дела (таблица 3).

Таблица 3. Этические ценности, ценности общения и дела

Этические ценности	%	Ценности общения	%	Ценности дела	%
Ответственность	78%	Воспитанность	35%	Аккуратность	44%
Высокие запросы	37%	Жизнерадостность	30%	Исполнительность	40%
Независимость	60%	Непримиримость к недостаткам	48%	Образованность	62%
Самоконтроль	75%	Терпимость	45%	Рационализм	76%
Широта взглядов	47%	Чуткость	65%	Смелость в отстаивании своего мнения	55%
		Честность	67%	Твердая воля	50%
				Эффективность в делах	70%
Среднее значение	60%	Среднее значение	48%	Среднее значение	57%

Как видно из полученных данных, для медицинских работников наибольшее значение имеют этические ценности, а также ценности дела, что соответствует степени социальной ответственности в выбранной ими профессии. Для них важно умение понимать и уважать чужую точку зрения, высокие требования к жизни, способность действовать самостоятельно и умение держать свое слово.

Среди индивидуалистических, конформистских и альтруистических ценностей, у медицинских работников более выражены индивидуалистические ценности, проявляющиеся в умении настоять на своем, не отступать перед трудностями, в непримиримости к недостаткам в себе и других, в умении принимать обдуманные решения (таблица 4).

Таблица 4. Индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности

Индивидуалистические ценности	%	Конформистские ценности	%	Альтруистические ценности	%
Независимость	60%	Воспитанность	35%	Терпимость	45%
Непримиримость к недостаткам	48 %	Самоконтроль	75%	Чуткость	65%
Рационализм	76 %	Широта взглядов	47%		
Смелость в отстаивании своего мнения	55 %				
Твердая воля	50%				
Среднее значение	58%	Среднее значение	52%	Среднее значение	55 %

Среди ценностей самоутверждения и ценностей принятия других для медицинских работников более характерны ценности принятия других, что согласуется с социальной направленностью их профессии. Для них свойственны терпимость к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки, сдержанность, искренность и заботливость (таблица 5).

Таблица 5. Ценности самоутверждения и принятия других

Ценности самоутверждения	%	Ценности принятия других людей	%
Высокие запросы	37 %	Самоконтроль	75 %
Независимость	60 %	Терпимость	45 %
Непримиримость к недостаткам	48 %	Чуткость	65 %
Образованность	62 %	Широта взглядов	47 %
Смелость в отстаивании своего мнения	55 %	Честность	67 %
Твердая воля	50 %		
Среднее значение	52 %	Среднее значение	60 %

Таким образом, по результатам методики М. Рокича мы составили представление о закономерностях системы ценностных ориентаций личности медицинского работника.

По результатам диагностики с использованием морфологического теста жизненных ценностей В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной выявлены особенности мотивационно-ценностной структуры личности медицинских работников (рисунок 4).

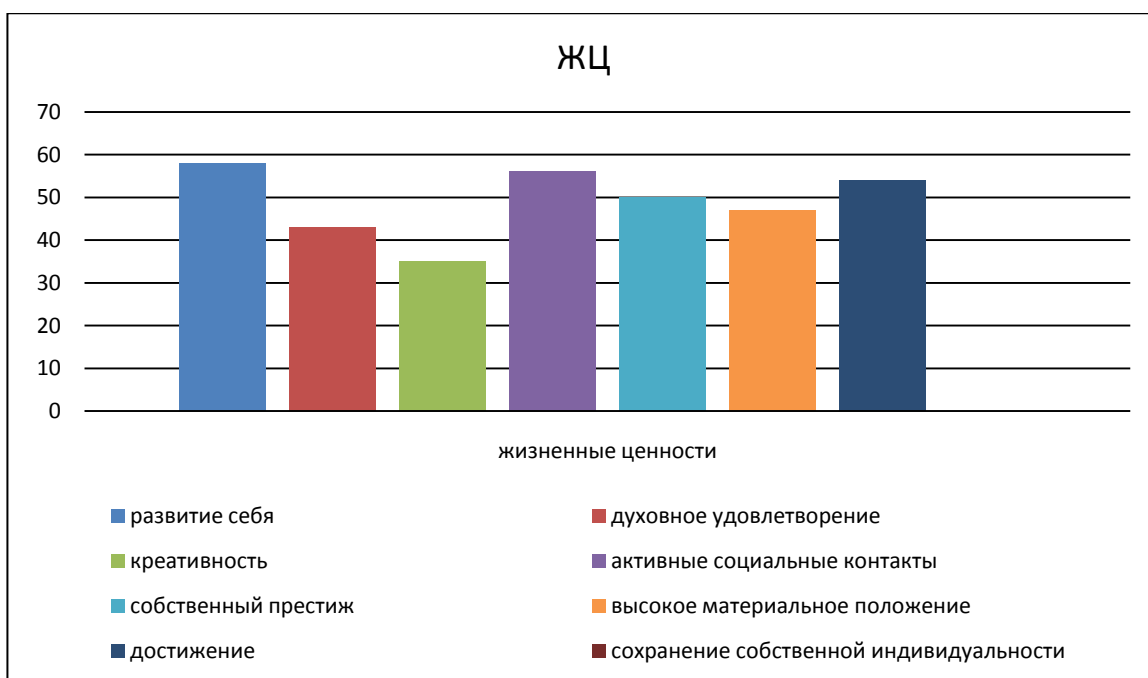


Рисунок 4. Жизненные ценности медицинских работников (ср. значения)

Наиболее выраженными жизненными ценностями медицинских работников являются развитие себя (58 баллов), активные социальные контакты (56 баллов) и достижения (54 балла). В своей профессиональной деятельности они делают акцент на познание своих индивидуальных особенностей, постоянное развитие своих способностей и других личностных характеристик, установление благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширение своих межличностных связей, реализацию своей социальной роли, постановку и решение определенных жизненных задач как главных жизненных факторов.

Исходя из полученных данных, для медицинских работников характерны следующие особенности:

- стремление получать объективную информацию об особенностях своего характера, способностей, других характеристиках своей личности;
- стремление к самосовершенствованию;
- уверенность в том, что потенциальные возможности человека почти неограниченны и что в первую очередь в жизни необходимо добиться наиболее полной их реализации;
- серьезное отношение к своим обязанностям, компетентность в делах;
- снисходительность к людям и их недостаткам и требовательность к себе.
- стремление к установлению благоприятных взаимоотношений с другими людьми;

- значимость всех аспектов человеческих взаимоотношений;
- убежденность в том, что самое ценное в жизни - это возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми;
- дружелюбие, общительность, непринужденность в общении, эмпатия, социальная активность.
- стремление к достижению конкретных и осязаемых результатов в различные периоды жизни;
- тщательное планирование своей жизни, постановка конкретных целей на каждом ее этапе.

Морфологический тест жизненных ценностей также диагностирует наиболее важные для человека жизненные сферы (рисунок 5).

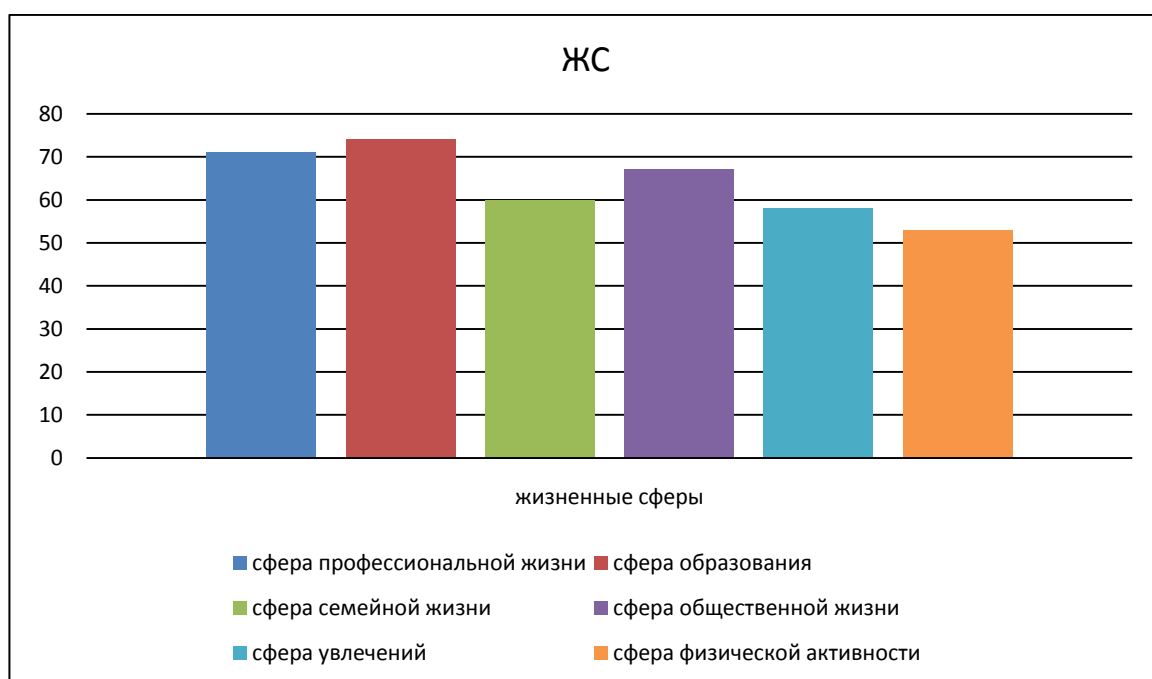


Рисунок 5. Жизненные сферы медицинских работников (ср. значения)

По полученным данным, для медицинских работников наиболее важными жизненными сферами являются сфера образования (74 балла), сфера профессиональной жизни (71 балл) и сфера общественной активности (67 баллов).

Выявлено, что для медицинских работников характерно стремление к повышению уровня своей образованности, расширению кругозора и уверенность в том, что главное в жизни - это учиться и получать новые знания.

Высокая значимость для медицинских работников сферы их профессиональной деятельности означает, что они отдают много времени

своей работе, включаются в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека.

Высокая значимость для испытуемых проблем жизни общества говорит о том, что они вовлекаются в общественно-политическую жизнь, считая, что самое главное для человека - это его политические убеждения.

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности по методике С.С. Бубновой позволяет изучить реализацию ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности (рисунок 6).

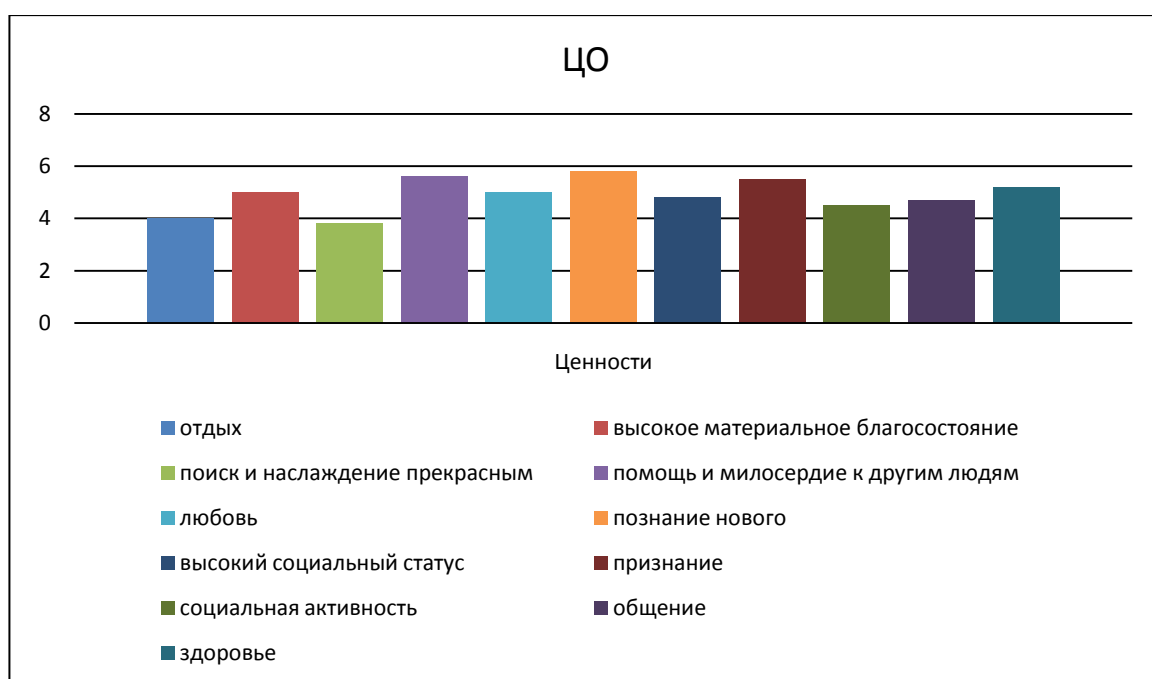


Рисунок 6. Ценностные ориентации медицинских работников (ср. значения)

К наиболее выраженным полиструктурным ценностным ориентациям медицинских работников относятся познание нового в мире, природе, человеке (5,8 баллов), помощь и милосердие к другим людям (5,6 баллов), признание и уважение людей и влияние на окружающих (5,5 баллов), здоровье (5,2 балла).

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что иерархия ценностных ориентаций медицинских работников соответствует социальной направленности помогающих профессий.

На заключительном этапе работы мы провели анализ взаимосвязей смысложизненных и ценностных ориентаций медицинских работников. Нами был использован метод расчета коэффициента корреляции по Пирсону,

математическая обработка результатов исследования произведена с помощью пакета программ SPSS 16.0.

Корреляционный анализ позволил выявить связи смысложизненных ориентаций с терминальными и инструментальными ценностями медицинских работников (рисунок 7).

Для сотрудников, нацеленных на будущее, характерно стремление к развитию. Убеждение в управляемости жизни связано со стремлением к познанию и рационализмом. Ориентация на процесс жизни связана со значимостью для испытуемых интересной работы и здоровья. Общий показатель осмысленности жизни связан с ответственностью, чувством долга, самоконтролем и самодисциплиной.

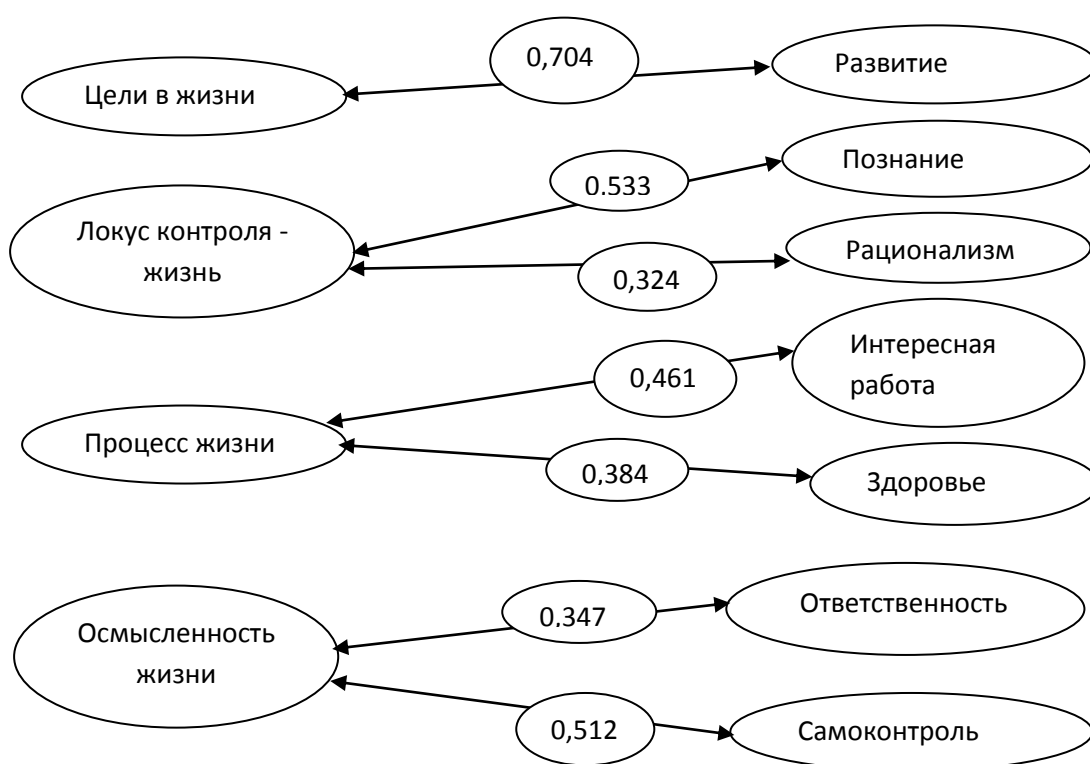


Рисунок 7. Корреляционные связи смысложизненных и ценностных ориентаций

Выявлены взаимосвязи смысложизненных ориентаций с жизненными ценностями и сферами (рисунок 8).

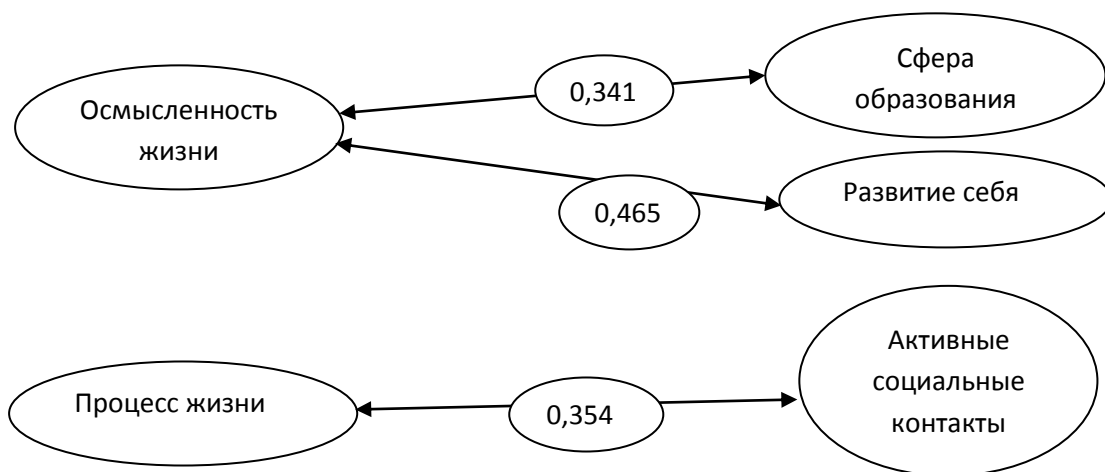


Рисунок 8. Корреляционные связи смысложизненных ориентаций с жизненными сферами и ценностями

Общий показатель осмысленности жизни связан с направленностью на саморазвитие и ценностью сферы образования. Направленность на процесс жизни связана со стремлением устанавливать активные социальные контакты.

Определены взаимосвязи жизненных ценностей и сфер жизнедеятельности медицинских работников (рисунок 9).

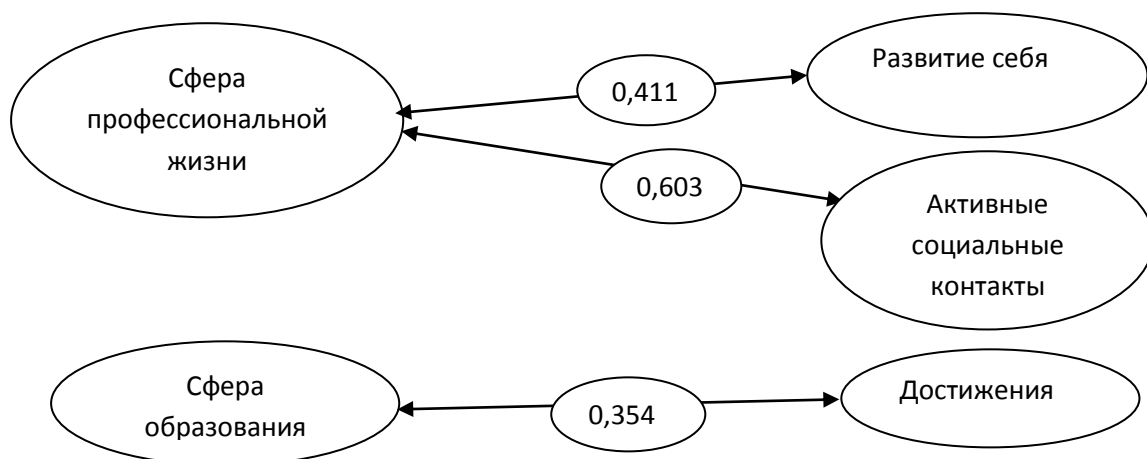


Рисунок 9. Корреляционные связи жизненных сфер и ценностей

Взаимосвязь значимости сферы профессиональной жизни и направленность на развитие себя означают стремление медицинских работников к наиболее полной реализации своих способностей в сфере профессиональной жизни и к повышению своей квалификации,

заинтересованность в информации о своих профессиональных способностях и возможностях их развития, требовательность к себе и своим профессиональным обязанностям.

Для работников, нацеленных на активные социальные контакты, с высокой значимостью профессиональной сферы характерны стремление к коллегиальности в работе, к делегированию полномочий, установлению благоприятных взаимоотношений с коллегами по работе, значимость факторов социально-психологического климата коллектива и атмосферы доверия.

Связь значимости сферы обучения и образования с нацеленностью на развитие себя проявляется в стремлении повышать уровень своего образования ради развития себя как личности и своих способностей. Такие работники характеризуются заинтересованностью в оценке себя как личности и своих знаний, умений, способностей, сопровождающейся попытками к изменению к лучшему.

Ценность достижения в сфере образования связана со стремлением добиться как конкретного результата своего образовательного процесса (диплом, защита диссертации), так и других жизненных целей, достижение которых зависит от уровня образования, и со стремлением все тщательно спланировать на каждом этапе, повысить свою самооценку.

Выявленные особенности согласовываются с необходимостью постоянного повышения квалификации и саморазвития медицинских работников и с общей социальной направленностью медицинской профессии.

Библиографический список:

1. Жолудева С.В., Алексеенко И.И. Взаимосвязь профессиональных представлений и особенностей эмоционального выгорания у медицинских работников разных категорий // Профессиональные представления. 2013. № 1 (5). С. 89-97.
2. Каверин Б.И. Профессиональная этика как наука и система актуальных ценностей // Безопасность Евразии. 2008. № 1. С. 425-434.
3. Rogov E.I., Zaplatnikova M.V. Роль представлений о деятельности медработников в их взаимоотношениях с пациентами // Актуальные вопросы современного образования. 2014. Т. VI. С. 69-73.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И СТИЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ У УЧИТЕЛЕЙ

THE RELATIONSHIP OF PROFESSIONAL PERCEPTIONS AND STYLE OF PEDAGOGICAL COMMUNICATION TEACHERS

Скрынник Наталья Евгеньевна

Skrynnik Natalya

кандидат психологических наук, старший преподаватель

e-mail: nckrynnik@yandex.ru

Трофименко Дарья Александровна

Trofimenko Darya

магистрант

e-mail: kirusha940@mail.ru

Россия, Ростов-на-Дону, Южный федеральный университет

Аннотация: в статье рассматриваются особенности формирующихся в процессе профессионализации представлений учителя об объекте деятельности и стилевые характеристики педагогического общения. Для определения основных особенностей представлений об объекте деятельности в исследовании был использован опросник Е.И. Рогова, для диагностики стиля педагогического общения педагогов были использованы методика диагностики стиля педагогического общения учителей А. Б. Майского и Е.Г. Ковалевой и методика диагностики моделей педагогического общения Н.П. Фетискина, В.В. Козлова и Г.М. Мануйлова. В результате эмпирического исследования было выявлено, что существуют взаимосвязи между профессиональными представлениями и стилями педагогического общения учителей.

Abstract: the article discusses the features formed in the process of professionalization of teachers perceptions about the object of activity and the stylistic characteristics of pedagogical communication. To determine the main features of the concepts of object activities in the study used a questionnaire E. I. Rogov, for the diagnosis of the style of pedagogical communication teachers have used the technique of diagnostics of style of pedagogical communication teachers A. B. Mayskiy and E. G. Kovaleva and methods of diagnostics of the models of pedagogical communication N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov and G. M. Manuylov. The result of the empirical study revealed that there are relationship between professional representations and styles of pedagogical communication teachers.

Ключевые слова: профессиональные представления, представления об объекте деятельности, педагогической общение, стиль педагогического общения, авторитарный стиль, демократически стиль, попустительский стиль.

Key words: professional identity, understanding of the object of activity, pedagogical communication, pedagogical communication style, authoritarian style, democratic style, permissive style.

Педагогическая деятельность успешно осуществляется лишь в том случае, если в процессе профессионализации формируется система адекватных профессиональных представлений, организующих и направляющих ее активность, придающих ей качественное своеобразие, неповторимый индивидуальный стиль деятельности. Мы предполагаем, что характер формирующихся в процессе профессионализации представлений учителя о себе и об объекте деятельности взаимосвязан со стилевыми особенностями педагогического общения.

Проблема профессиональных представлений педагогов и их взаимосвязи с индивидуально-типологическими особенностями личности рассматривалась в работах Е.И.Рогова, Е.Е.Роговой, С.В.Жолудевой, И.А.Панкратовой, М.В. Науменко [1, 2, 3, 4].

Для определения основных особенностей представлений об объекте деятельности в исследовании был использован опросник Е.И. Рогова, направленный на его разностороннее описание, и состоящий из двух частей. Сначала респонденты должны были ответить на прямой вопрос. От них требовалось дать определение объекту их деятельности, закончив предложение «Объектом моей профессиональной деятельности является...», написав ранжированный список из 3-х позиций, на которых располагаются объекты, расцениваемые ими как объект их профессиональной деятельности в первую, вторую и третью очередь. Полученные результаты дали 5 наиболее часто упоминающихся вариантов ответов (рисунок 1).

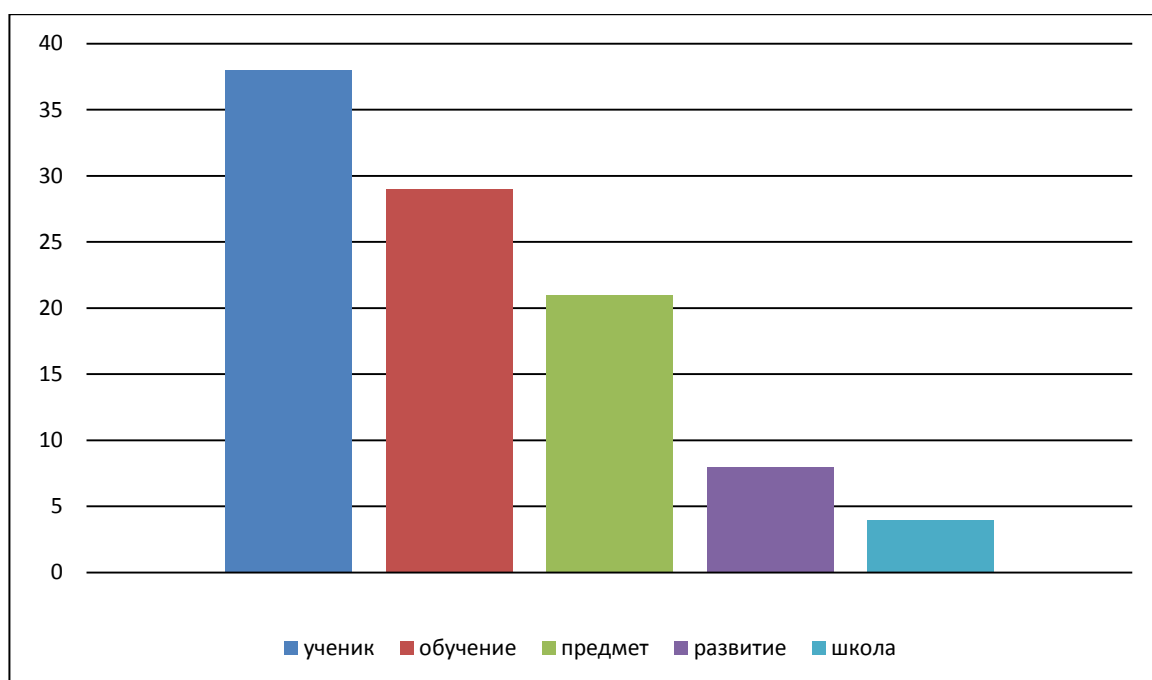


Рисунок 1. Представления учителей об объекте деятельности (в %).

Таким образом, учителя в качестве объектов деятельности чаще всего назвали «ученик» - 38%, «обучение» - 29%, «предмет» - 21%, «развитие» - 8%, «школа» - 4%.

Вторая часть методики касалась анализа объекта профессиональной деятельности при помощи семантического дифференциала, представляющая собой методику количественного и качественного индексирования значения с помощью двухполюсных шкал, задаваемых парой антонимичных прилагательных.

В выборке учителей наибольшие значения представлены по факторам: оценки образа, затем активности образа, четкости образа, и на последнем месте фактор силы образа.

Результаты диагностики по методике А.Б. Майского и Е.Г. Ковалевой показали, что наиболее выраженным стилем педагогического общения является демократический стиль, он характерен для 47% учителей (рисунок 2).

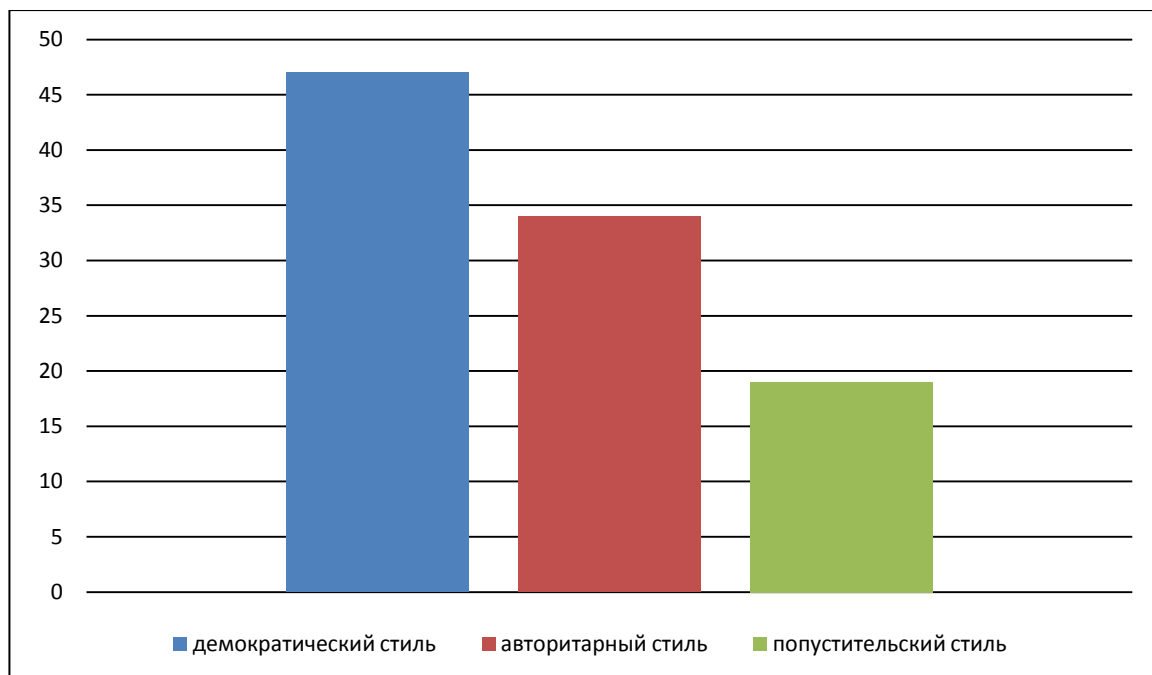


Рисунок 2. Выраженность стилей педагогического общения у учителей (в %).

Таким образом, большинство учителей склонны к умению находить компромиссы в жизни, умению договариваться в любых ситуациях. При таком стиле общения педагог прислушивается к мнению учащихся, а они – к его мнению, происходит процесс постоянного взаимодействия.

Второй по степени выраженности – это авторитарный стиль общения, характерный для 34% педагогов и проявляющийся в том, что все решения педагог принимает сам, мнение учеников не учитывается. Учитель находится

в центре всего процесса обучения и воспитания, он определяет все условия взаимодействия в коллективе. По сути, это диктаторский стиль педагогического общения.

Наименее выраженным является попустительский стиль (у 19% респондентов), при котором учитель принимает позицию, когда его ничего не интересует, он пускает все на самотек. Решения принимаются только учениками, учитель не вмешивается в их жизнь. Таким образом, роль учителя в таком педагогическом процессе минимальна. Такие учителя лишь формально выполняют роль учителя, а фактически они не участвуют в социально-психологической жизни учебного коллектива.

По результатам диагностики по методике Н.П. Фетискина, В.В. Козлова и Г.М. Мануйлова выявлена следующая выраженность моделей педагогического общения у учителей (рисунок 3).

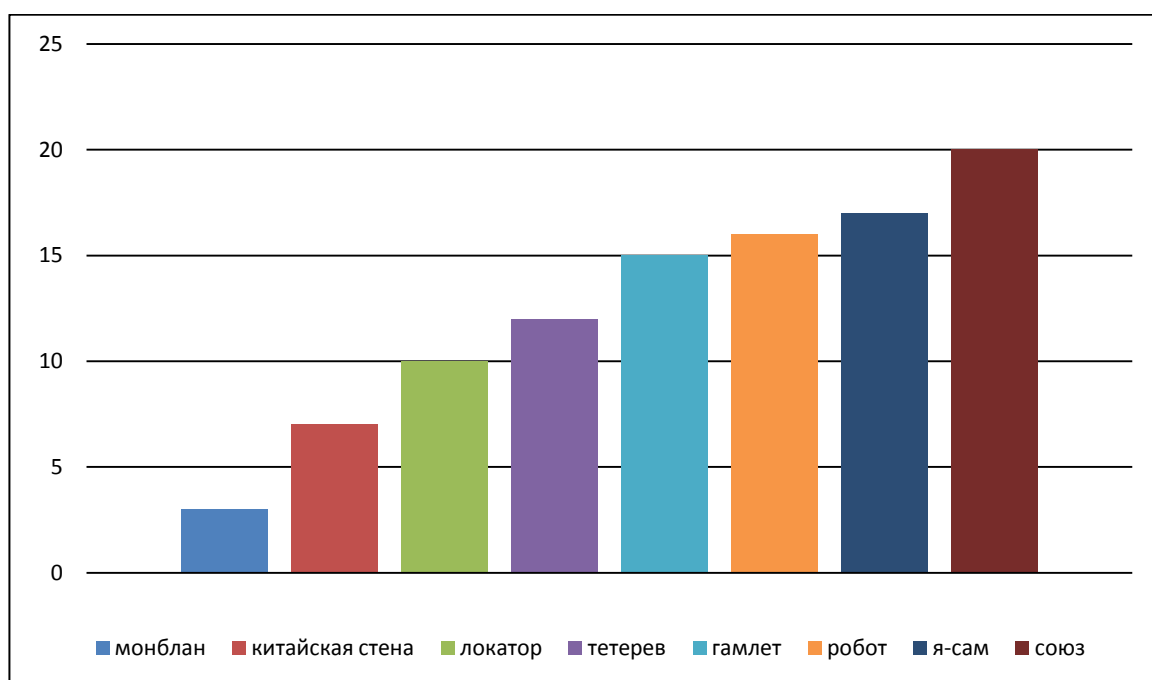


Рисунок 3. Выраженность моделей педагогического общения у учителей (в %).

Наиболее выраженной у учителей является модель активного взаимодействия «Союз» (у 20%), характеризующаяся тем, что педагог постоянно находится в диалоге с обучаемыми, держит их в мажорном настроении, поощряет инициативу, легко схватывает изменения в психологическом климате коллектива и гибко реагирует на них.

Для 17% испытуемых характерна модель авторитарная «Я – сам», для них учебный процесс целиком фокусируется на педагоге, он – главное и

единственное действующее лицо, от него исходят вопросы и ответы, суждения и аргументы.

16 % педагогов демонстрируют модель негибкого реагирования «Робот», при которой взаимоотношения педагога с обучаемыми строятся по жесткой программе, где четко выдерживаются цели и задачи занятия, дидактически оправданы методические приемы, имеют место безупречная логика изложения и аргументация фактов, но педагог не обладает чувством постоянно меняющейся ситуации общения.

Гиперрефлексивная модель «Гамлет» характерна для 15% педагогов и заключается в том, что педагог озабочен не столько содержательной стороной взаимодействия, сколько тем, как он воспринимается окружающими, межличностные отношения принимают для него доминирующее значение, он остро реагирует на нюансы психологической атмосферы в среде обучаемых, принимая их на свой счет.

Менее выраженными являются модель гипорефлексивная «Тетерев» (у 12% испытуемых), модель дифференцированного внимания «Локатор» (у 10% педагогов), модель неконтактная «Китайская стена» (характерна для 7%), модель дикторская «Монблан» (у 3% респондентов).

На заключительном этапе работы в соответствии с поставленной гипотезой мы провели анализ взаимосвязи между различными стилями педагогического общения и профессиональными представлениями у учителей.

Нами был использован метод расчета коэффициента корреляции по Пирсону, математическая обработка результатов исследования произведена с помощью пакета программ SPSS 16.0. Корреляционный анализ позволил выявить связи различной степени значимости между стилями педагогического общения и факторами оценки представлений об объекте деятельности педагогов (таблица 1).

Таблица 1. Взаимосвязи стилей педагогического общения с факторами оценки объекта профессиональной деятельности учителей

Стили общения	Факторы представлений			
	Оценка образа	Сила образа	Активность образа	Четкость образа
Авторитарный стиль	,114	,127	,077	-,354**
Демократический стиль	,016	,133	,343**,	,421**
Попустительский стиль	,153	,043	-,371**	,099

Нами были выявлены положительные корреляционные связи между демократическим стилем общения педагогов и факторами активности и четкости образа. Это означает, что для педагогов, склонных к открытому диалогу с обучающимися, характерны наиболее активные и четкие представления об объекте деятельности.

Также выявлены отрицательные корреляционные связи между авторитарным стилем общения и фактором четкости, между попустительским стилем общения и фактором активности образа.

Далее мы определили взаимосвязи между моделями педагогического общения и факторами оценки представлений об объекте деятельности педагогов (таблица 2).

Таблица 2. Взаимосвязи стилей педагогического общения с факторами оценки объекта профессиональной деятельности учителей

Модели общения	Факторы представлений			
	Оценка образа	Сила образа	Активность образа	Четкость образа
Монблан	,114	,389**	,354**	,077
Китайская стена	,016	,133	,228	,099
Локатор	,153	,043	-,188	,421**
Тетерев	,114	,127	-,271	,011
Гамлет	,371**	,043	-,190	-,028
Робот	,128	,133	,016	,268*
Я-сам	,014	,411**	,343**	,077
Союз	,153	,311**	,356**	,334*

Наиболее сильные и активные представления об объекте деятельности характерны для приверженцев таких моделей педагогического общения, как «Монблан», «Я-сам», «Союз». Фактор четкости образа связан с такими моделями общения, как «Локатор», «Робот» и «Союз», а фактор оценки образа связан с моделью «Гамлет».

Затем нами были выявлены взаимосвязи между представлениями об объекте деятельности и стилями педагогического общения (таблица 3).

Таблица 3. Взаимосвязи стилей педагогического общения с представлениями об объекте деятельности у учителей

Стили общения	Представления об объекте деятельности				
	Ученик	Обучение	Предмет	Развитие	Школа
Авторитарный стиль	-,190	,311**	,371**	-,028	-,042
Демократический стиль	,428**	,133	,016	,368**	,099
Попустительский стиль	,014	,179	,228	-,052	,334*

Как видно из полученных данных, представление об ученике и о развитии как объектах деятельности связаны с демократическим стилем общения. Это проявляется во внимании к ученикам, к их индивидуальным особенностям и интересам.

Авторитарный стиль связан с восприятием в качестве объектов деятельности обучения и предметной области, что проявляется в стремлении следовать четко поставленным целям обучения, независимо от личностных характеристик конкретных учеников.

Попустительский стиль связан с представлением о школе как объекте деятельности, что проявляется в формализации роли учителя в образовательном процессе.

Далее мы определили взаимосвязи между моделями педагогического общения и представлениями об объекте деятельности педагогов (таблица 4).

Таблица 4. Взаимосвязи моделей педагогического общения с представлениями об объекте деятельности у учителей

Модели общения	Представления об объекте деятельности				
	Ученик	Обучение	Предмет	Развитие	Школа
Монблан	,114	,127	,389**	,114	,016
Китайская стена	,078	,371**	,016	,133	,143
Локатор	-,188	,121	,153	,356**	,043
Тетерев	-,271	,371**	,011	-,028	-,042
Гамлет	,354**	-,028	,168	-,190	,077
Робот	,128	,133	,077	,228	,399**
Я-сам	,016	,133	,428**	,168	,099
Союз	,334*	,179	,228	-,052	,014

Для педагогов, склонных к диктаторской модели «Монблан», а также к авторитарной модели «Я-сам», характерны представления о предметной области преподаваемой дисциплины как об объекте деятельности. Такие учителя отстранены от обучаемых, они не демонстрируют никакого личностного взаимодействия, их педагогические функции сведены к

информационному сообщению, а учебный процесс целиком фокусируется на педагоге.

Для учителей, демонстрирующих такие модели, как неконтактная модель «Китайская стена» и гипорефлексивная модель «Тетерев» характерны представления об обучении как об объекте деятельности. Для таких педагогов свойственны информационный, а не диалоговый характер занятий, произвольное подчеркивание педагогом своего статуса, снисходительное отношение к обучаемым, эмоциональная глухота к окружающим.

Для учителей с моделью дифференцированного внимания «Локатор» свойственно представление о развитии как об объекте педагогической деятельности. Такие учителя демонстрируют избирательные отношения с обучаемыми, ориентированы не на весь состав аудитории, а лишь на часть, например, на талантливых, слабых, лидеров или аутсайдеров.

Для педагогов с моделью негибкого реагирования «Робот» характерно представление о школе как объекте деятельности. Взаимоотношения таких учителей с обучаемыми строятся по жесткой программе, где четко выдерживаются цели и задачи занятия, дидактически оправданы методические приемы, имеют место безупречная логика изложения и аргументация фактов, но педагог не обладает чувством постоянно меняющейся ситуации общения, им не учитываются педагогическая действительность, состав и психологическое состояние обучаемых, их возрастные и этнические особенности.

Для учителей с выраженной гиперрефлексивной моделью «Гамлет» и моделью активного взаимодействия «Союз» свойственны представления об ученике как объекте деятельности. Такие учителя постоянно находятся в диалоге с обучаемыми, поощряют инициативу, легко схватывают изменения в психологическом климате коллектива и гибко реагирует на них, у них преобладает стиль дружеского взаимодействия.

Таким образом, в ходе исследования было выявлено, что существуют взаимосвязи между профессиональными представлениями и стилями педагогического общения учителей.

Библиографический список:

1. Жолудева С.В. Особенности межличностных отношений женщин-педагогов // Тенденции и перспективы развития современного научного знания материалы X Международной научно-практической конференции. Институт стратегических исследований. 2014. С. 326-331.
2. Науменко М.В., Панкратова И.А. Особенности взаимосвязи профессиональных представлений и эмоционального выгорания у учителей средней школы // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2015. № 4-2. С. 57-59.

3. Науменко М.В., Рогова Е.Е. Личные факторы, определяющие профессиональные представления будущих учителей // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 5 (24). С. 113.
4. Рогов Е.И. Неадекватность профессиональных представлений об объекте деятельности как основа профессиональных деформаций педагога // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2015. № 5. С. 92-101.