

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ АСПЕКТОВ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

© 2019

Беркутова Диана Искандеровна, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры методик математического и информационно-технологического образования
Громова Екатерина Михайловна, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры методик математического и информационно-технологического образования
Горшкова Татьяна Анатольевна, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры методик математического и информационно-технологического образования
Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова
(г. Ульяновск, Российская Федерация)

Аннотация. В статье актуализируется одна из важнейших проблем современного высшего образования – становление профессиональной идентичности будущего педагога. Авторами изучается история проблемы идентичности, анализируются основные теоретические подходы к сущности понятия с точки зрения зарубежных и отечественных ученых, приводятся варианты планирования так называемой горизонтальной и вертикальной карьеры педагога. В статье представлены результаты исследования ценностных ориентаций студентов педагогического вуза в контексте планирования ими карьерной стратегии. Экспериментальную выборку респондентов составили студенты очной формы обучения факультета физико-математического и технологического образования ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». Диагностирование проводилось по методике Ф. Герцберга, направленной на выявление преобладающей роли гигиенических факторов либо мотиваторов в карьере, а также методике Э. Шейна «Якоря карьеры», используемой для определения ведущих профессиональных мотивов. Результаты исследования подвергнуты тщательному анализу. В статье приводятся сравнительные данные проведенных диагностик в выборках студентов направлений подготовки «Педагогическое образование» и «Профессиональное обучение». Полученные материалы могут служить отправной точкой для дальнейших теоретических и практических разработок проблемы успешного становления профессиональной идентичности молодого педагога.

Ключевые слова: идентичность; социальная идентичность; профессиональная идентичность; горизонтальная карьера; вертикальная карьера; ценности личности; молодой педагог; методика Ф. Герцберга; методика Э. Шейна «Якоря карьеры»; методика Е.А. Климова «Дифференциально-диагностический опросник»; опросник М. Куна «Кто Я?».

На сегодняшний день в современной науке наблюдается не ослабевающий с течением времени интерес к феномену идентичности личности, что создает объективные причины для его активного исследования учеными из различных предметных областей [1]. Так, внимание исследователей сосредоточено чаще всего на изучении содержания и сущностных характеристик понятия, рассмотрении классификационных признаков и подходов к типологии, природы и предпосылок возникновения, динамики становления и трансформации, возможности управления этим сложным процессом, способов измерения, а также на выработке эффективных и актуальных механизмов, способствующих формированию идентичности.

Истоки исследования идентичности берут начало в социальных науках. Сегодня изучение проблемы идентичности личности осуществляется на стыке таких дисциплин, как философия, антропология, социология, психология, педагогика и др.

Анализ разнообразных проблем идентичности связан с именами таких зарубежных ученых, как Э. Эрикссон [2], Дж. Марсиа [3], Э. Мэйно [4], Дж. Тернер [5], А. Тэшфел [6], а также следующих отечественных исследователей: Л.Б. Шнейдер [7], А.В. Микляева, Т.В. Мищенко [8], А.А. Озерина [9], П.В. Румянцова [10], Т.Г. Стефаненко [11] и др.

Отдельный интерес для теории и практики образования представляет изучение влияния идентично-

сти на различные аспекты, связанные с деятельностью человека в определенных сферах, в том числе профессиональной.

Обратимся к анализу феномена идентичности в социальной и организационной психологии. Еще в 1949 году американский психолог и социолог Э. Мэйно выразил мысль о том, что группы людей оказывают влияние на отдельных индивидов. Таким образом, было установлено, что идентичность формируется как результат взаимодействия с определенной социальной группой.

В конце XX века понятие «социальная идентичность» получило развитие в двух наиболее известных концепциях – «теории социальной идентичности» (британский ученый А. Тэшфел) и «теории самокатегоризации» (австралийский психолог Дж. Тернер), которые выделяются в качестве методологической основы для многих научных изысканий. А. Тэшфел называет идентичностью «ту часть Я-концепции индивида, которая вытекает из его знания о своей принадлежности к определенной социальной группе вместе с ценностным и эмоциональным значением, которое придается этому членству». Дж. Тернер заявлял, что «социальная идентичность – общая сумма личностных идентификаций, которые являются специфическими социальными категориями, интернализированными в когнитивный компонент Я-концепции» [12, с. 244]. Однако существует точка зрения, что, кроме мотивационной и когнитивной составля-

ющих, идентичность опосредована такими факторами, как статус группы в обществе и ее размер.

А. Тэшфел утверждал, что социальная идентичность сложна по природе и состоит из трех компонентов: 1) когнитивного (самокатегоризация); 2) оценочного (групповая самооценка); 3) эмоционального (аффективная приверженность).

Некоторые ученые выделяют и поведенческий компонент идентичности.

Таким образом, социальная идентификация как процесс становления идентичности выступает своего рода связью между социальной группой и личностью. То есть, осознавая себя членом группы, человек воспринимает ее характеристики как свои собственные и, формируя свое поведение, ориентируется на групповые нормы.

Профессиональная идентичность рассматривается как «ведущая характеристика профессионального развития человека, которая свидетельствует о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития» [13].

В своем исследовании мы изучаем идентичность через призму выявления взаимоотношений человека с профессиональной группой, с которой он себя отождествляет. Мы высказываем предположение, что чем выше профессиональная идентичность личности, тем вероятнее эффективность профессиональной деятельности человека в этой среде, что в конечном итоге будет способствовать четкому планированию карьерной стратегии молодого педагога, а также ее мобильной коррекции. Актуальность наших разработок также заключается в том, что в современных условиях интенсивно меняющегося рынка труда необходимо всестороннее содействие становлению профессиональной идентичности профессионала еще на этапе вузовской подготовки, так как это будет способствовать успешному продвижению в карьере педагога, его профессиональному саморазвитию [14].

Термин «*профессиональная карьера*» связывается в современном понимании с неким ростом, продвижением человека в профессии, который, с одной стороны, направлен на достижение профессиональных успехов в деятельности, реализацию профессиональных целей, профессионально-личностное развитие в сфере труда, а с другой стороны – на получение более высокой должности в совокупности с ростом вознаграждения за выполняемую работу [14].

Различают *горизонтальную карьеру* – это рост профессионального мастерства. Она может развиваться в двух направлениях: углубление и расширение. В первом варианте человек будет стараться освоить более сложные формы работы и в результате сможет выполнять такие операции, которые другим специалистам не по силам. При этом его будут уважать, ценить и руководить, и коллеги по работе. Если человек будет расширять профессиональные возможности, он сможет освоить смежные профессии, что придаст ему независимости от других и универсальности при выполнении работ. Этот путь также приветствуется руководством и коллегами. Таким образом, происходит ротация, т.е. перемещение работника по «горизонтали» на должности того же уровня, смена содержания деятельности.

Кроме горизонтальной, существует *вертикальная карьера* – это рост в должности, связанный с умени-

ем организовывать работу. Таким образом, происходит должностной рост, т.е. замещение должностей более высокого уровня.

Приведем пример развития горизонтальной и вертикальной карьеры специалиста в сфере образования. *Горизонтальное развитие карьеры педагога* может идти в направлении обобщения опыта коллег, накопления собственного опыта, обмена опытом в профессионально-педагогическом сообществе, формирования портфолио, повышения категории и др.

Вертикальное развитие карьеры педагога возможно при получении значимого научного статуса (получение ученой степени путем защиты магистерской, кандидатской или докторской диссертации; получение ученого звания доцента или профессора), достижении высокого управленческого статуса (заместитель директора образовательного учреждения, директор образовательного учреждения, заведующий кафедрой, декан факультета, проректор по учебной работе, ректор университета), высокого методического уровня (руководитель методического объединения образовательного учреждения, района, города) и др.

При этом у педагога с завышенным уровнем притязаний не будет наблюдаться большого роста горизонтальной карьеры (повышения мастерства), у педагога с заниженным уровнем притязаний не будет большого роста вертикальной карьеры (роста в должности). И лишь реалистичный уровень притязаний дает рост и горизонтальной и вертикальной карьеры одновременно.

Дальнейшее проектирование карьерной стратегии во многом определяется *ценностно-мотивационными факторами*, побудившими человека выбрать ту или иную область профессиональной деятельности.

В качестве приоритетных учеными и практиками выделяются следующие виды ценностей: общественно значимые ценности; ценности содержания труда; ценности статусных достижений; ценности результата труда; ценности, связанные с возможностями личностного и профессионального саморазвития в профессиональной деятельности; ценности условий труда; ценности эстетики профессии [15].

Изучение влияния ценностей личности в аспекте планирования карьеры особо интересно в целях нашего исследования, поскольку можно с уверенностью утверждать, что положительная мотивация и ценностные ориентации по отношению к профессии во многом определяют успех профессиональной адаптации молодого учителя, а также профессиональной деятельности в целом. Вместе с тем в современной молодежной среде наблюдается деформация ценностных ориентаций. Это подтверждается результатами, полученными нами в ходе анкетирования студентов факультета физико-математического и технологического образования ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова» очной формы обучения направления подготовки «Педагогическое образование» (профили «Технология. Информатика») – 43 респондента, «Профессиональное обучение» (профили «Декоративно-прикладное искусство и дизайн», «Технология и организация ресторанного сервиса», «Сервис и эксплуатация автомобильного транспорта») – 72 респондента. Так, лишь меньшинство опрошенных ориентировано на возможность приносить

пользу обществу при выполнении выбранной профессиональной деятельности, что подтверждает тот факт, что современный студент относится к профессиональной сфере с позиций извлечения преимущественно личной выгоды.

Особую ценность для нашего исследования представляет сравнительный анализ данных, полученных по методике Ф. Герцберга [16] (табл. 1) и методике Э. Шейна «Якоря карьеры» [17; 18] (табл. 2). Обе методики направлены на исследование ценностных ориентаций испытуемых в карьере.

Таблица 1 – Результаты опроса респондентов по методике Ф. Герцберга

Мотив выбора профессии	Выборка студентов	
	профессиональное обучение	педагогическое образование
Содержание труда	44%	18,75%
Финансы	28%	37,5%
Карьера	12%	12,5%
Личный успех	12%	18,75%
Сотрудничество в коллективе	4%	6,5%
Отношения с руководством	–	6%

Таблица 2 – Результаты опроса респондентов по методике Э. Шейна

Карьерная стратегия («якорь»)	Выборка студентов	
	профессиональное обучение	педагогическое образование
Стабильность работы	29%	37,5%
Предпринимательство	25%	12,5%
Автономность (независимость)	21%	–
Интеграция стилей жизни	17%	6,25%
Стабильность места жительства	4%	–
Менеджмент	4%	6,25%
Профессиональная компетентность	–	6,25%
Вызов	–	6,25%
Служение	–	25%

Мотив общественного признания не является приоритетным ни для одного испытуемого (что подтверждается и анкетными данными!).

Тот факт, что ведущим мотивом выборки направления подготовки «Профессиональное обучение» является содержание труда, можно расценить как однозначно положительный. Так, результаты *Дифференциально-диагностического опросника Е.А. Климова* [19] свидетельствуют о том, что испытуемым близок именно тот тип профессий, по профилю которого они получают образование. Таким образом, положительное отношение и интерес к избранной сфере деятельности можно использовать как мощный фактор становления профессиональной идентичности молодого специалиста в процессе экспериментальной работы.

Вместе с тем анализ полученных результатов входных диагностик всей выборки свидетельствует о достаточно низкой мотивации студентов педвуза на работу по профессии педагога и, как следствие, говорит о низком уровне развития профессиональной идентичности опрошенных, что подтверждается и заключениями по опроснику М. Куна «Кто Я?» [20]. Так, в структуре Я-концепции опрошенных характеристики, связанные с осознанием профессиональных ролей, не выражены практически у всех респондентов.

Подводя итог, отметим, что становление профессиональной идентичности представляет собой сложный и многоаспектный процесс, о чем красноречиво свидетельствует огромное число исследований в этой области. На него оказывает влияние множество факторов, которые мы учитывали в наших практических разработках при создании авторского курса «Перспектива», главная цель которого заключается в содействии повышению эффективности планирования карьерной стратегии молодого педагога путем формирования положительной профессиональной идентичности и информационной культуры личности.

Список литературы:

1. Несмеянова Р.К., Липатов С.А. Актуальные тенденции исследования организационной идентификации в зарубежной психологии // Человеческий капитал. 2018. № 1 (109). С. 60–71.
2. Ericson E.H. Identity, youth and crisis. L.: Faber and Faber, 1968. 338 p.
3. Marcia J.E. Identity in adolescence // Handbook of Adolescents Psychology / Ed. by J. Adelson. N.Y.: John Wiley, 1980. P. 159–187.
4. Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления: монография. М.: Инфра-М, 2012. 111 с.
5. Сушков И.Р. Социально-психологическая теория Джона Тернера // Психологический журнал. 1993. Т. 14, № 3. С. 115–126.
6. Tajfel H. Social identity and intergroup relations. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1982. 528 p.
7. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: монография. М.: МОРУ, 2001. 272 с.
8. Мищенко Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. Ярославль, 2005. 224 с.
9. Озерина А.А. Специфика профессиональной идентичности студентов-бакалавров // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 11: Естественные науки. 2011. № 1 (1). С. 100–104.
10. Микляева А.В., Румянцева П.В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования: монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. 118 с.
11. Стефаненко Т.Г. Изучение идентификационных процессов в психологии и смежных науках // Трансформация идентификационных структур в современной России / под ред. Т.Г. Стефаненко. М.: Московский общественный научный фонд, 2001. С. 11–29.
12. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности: учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 301 с.
13. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2001. 42 с.

14. Громова Е.М., Беркутова Д.И., Горшкова Т.А. Подготовка современной молодежи к планированию профессиональной карьеры: монография. Ульяновск: УлГПУ, 2013. 170 с.

15. Громова Е.М., Беркутова Д.И., Горшкова Т.А. Ценности личности как основа жизненной и профессиональной стратегии // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. С. 315.

16. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. 3-е изд. / Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2006. 672 с.

17. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учеб. пособие. СПб.: Изд-во «Речь», 2002. 298 с.

18. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008. 432 с.

19. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для вузов. М.: Академия, 2004. 302 с.

20. Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. СПб.: Речь, 2006. 176 с.

Статья публикуется при поддержке гранта РФФИ № 19-013-00184 «Становление профессиональной идентичности как фактор проектирования карьерной стратегии современного профессионала».

VALUABLE ASPECTS OF PROSPECTIVE TEACHER'S PROFESSIONAL IDENTITY DEVELOPMENT

© 2019

Berkutova Diana Iskanderovna, candidate of pedagogical sciences, associate professor of Mathematical Methods and Technological Education Department
Gromova Ekaterina Mikhailovna, candidate of pedagogical sciences, associate professor of Mathematical Methods and Technological Education Department
Gorshkova Tatyana Anatolyevna, candidate of pedagogical sciences, associate professor of Mathematical Methods and Technological Education Department
Ulyanovsk State Pedagogical University (Ulyanovsk, Russian Federation)

Abstract. The paper actualizes one of the most important problems of modern higher education – prospective teacher's professional identity development. The authors study the history of the problem of identity, analyze the main theoretical approaches to the essence of the concept from the point of view of foreign and domestic scientists, and provide options for planning horizontal and vertical career of the teacher. The paper presents the results of the study of pedagogical university students' value orientations in the context of planning their career strategy. The experimental sample of respondents consisted of full-time students of Physical, Mathematical and Technological Education Department of the Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanov. They were diagnosed by F. Herzberg's method, aimed at identifying the predominant role of hygienic factors or motivators in the career, as well as by Edgar H. Schein's «Career Anchors» method, used to determine the leading professional motives. The results of the study were subjected to a thorough analysis. The paper presents comparative data of the diagnostics. The obtained materials can serve as a starting point for further theoretical and practical development of the problem of successful prospective teacher's professional identity development.

Keywords: identity; social identity; professional identity; horizontal career; vertical career; personal values; young teacher; F. Herzberg's method; Edgar H. Schein's «Career Anchors» method; E.A. Klimov's «Differential and diagnostic questionnaire» method; M. Kuhn's questionnaire «Who am I?».

* * *

УДК 378.147

DOI 10.24411/2309-4370-2019-13305

Статья поступила в редакцию 19.06.2019

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНОЯЗЫЧНЫХ РЕЧЕВЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ ПРОФИЛЯ «ТУРИСТСКИЙ БИЗНЕС» В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ВУЗЕ

© 2019

Глухов Геннадий Васильевич, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой лингвистики и иноязычной деловой коммуникации

Ермакова Юлия Дмитриевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры лингвистики и иноязычной деловой коммуникации

Капустина Любовь Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры лингвистики и иноязычной деловой коммуникации

Самарский государственный экономический университет (г. Самара, Российская Федерация)

Аннотация. В данной статье рассматриваются способы оптимизации процесса формирования профессиональных иноязычных компетентностей студентов неязыкового вуза на примере организации языковой и речевой подготовки студентов экономического вуза по профилю «Туристский бизнес», которая сочетает в себе комплексное бизнес-обучение с предпринимательским подходом будущих квалифицированных специалистов для работы в индустрии отдыха и туризма. Это предполагает овладение студентами необходимыми компетентностями, нацеливающими их на перспективу стать предпринимателями и менеджерами, способными реализовать свой рабочий потенциал как на региональном, так и на международном уровне. Это, в свою очередь,