

Смирнова Лидия Николаевна
канд. пед. наук, магистр психологии,
доцент КГСХА,
г. Курган
Ищанова Раиса Садыкпаевна
доцент КГПИ, г.Костанай

САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ И САМОРЕГУЛЯЦИЯ КАК ВАЖНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ АКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ВУЗОВ

АННОТАЦИЯ

Зерттеудің өзектілігі қоғамның әлеуметтік-экономикалық өмірінде сапалық-сандық өзгерістердің едәуір өсуімен, демек, кез-келген деңгейдегі мамандардың кәсіби қызметіне қойылатын қазіргі объективті талаптармен анықталады, сондай талаптардың бірі - олардың белсенді кәсіби ұстанымы. Жоғары оқу орнының басқарушылық қызметкерлер екілдерінің екі тобының диагностика нәтижелерін салыстырмалы талдау негізінде белсенді кәсіби ұстанымға және өзіндік тиімділікке және өзін-өзі реттеуге баға берілген.

Түйінді сөздер: белсенді кәсіби ұстаным, өзіндік тиімділік, өзін-өзі реттеу.

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования определяется значительным возрастанием качественно-количественных преобразований в социально-экономической жизни общества, а следовательно, современными объективными требованиями, предъявляемыми к профессиональной деятельности специалистов любого уровня, одно из которых – их активная профессиональная позиция. На основе сравнительного сопоставления результатов диагностики двух групп - представителей управленческого персонала вузов дана оценка спектру связей активной профессиональной позиции и таких психологических переменных, как самоэффективность и саморегуляция.

Ключевые слова: активная профессиональная позиция, самоэффективность, саморегуляция.

ABSTRACT

The relevance of the study determined a significant increase in the qualitative and quantitative changes in the socio-economic life of society, and hence the objective of modern requirements for professional activity at all levels, one of which - their active professional position. On the basis of comparing the diagnostic results of the two groups - the representatives of the administrative staff of universities assessed the range of ties active professional position Ithaca psychological variables such as self-efficacy and self-regulation.

Keywords: active professional position, self-efficacy, self-regulation

Как показывает практика, у большинства специалистов любого уровня с увеличением стажа работы и наличия определенных карьерных достижений формируются шаблонные способы профессиональной деятельности, в результате чего снижаются как способность к восприятию и принятию инноваций, так и желание осваивать новый опыт, развивать деловые и личностные качества. Одним из объективных требований, предъявляемых к профессиональной деятельности специалистов в современных условиях, является активная профессиональная позиция.

В нашем исследовании «активная профессиональная позиция» представлена как сложное комплексное образование в структуре личности, которое проявляется в творческом, профессионально-ценностном отношении к деятельности, постоянном стремлении к качественному ее выполнению и проявляющееся в потребности профессионала к самореализации.

Эмпирическое исследование показало, что психологические переменные: самоэффективность и саморегуляция выступают как значимые для активной профессиональной позиции управленческого персонала вузов.

С целью изучения психологических факторов активной профессиональной позиции в двух группах испытуемых проводилось сравнение показателей, полученных при диагностике

(1) самооценки эффективности и (2) стиля саморегуляции. В качестве значимых для активной профессиональной позиции, рассматриваются те психологические переменные, относительно которых были получены статистически достоверные различия в двух группах.

Подчеркнем, что для формирования списка показателей, на основе которых определялась принадлежность испытуемых либо к группе - «активные» (с активной профессиональной позицией), либо к группе "обычные" (смысл термина "обычный" не носит оценочного характера, но для простоты понимания мы будем говорить о группе с отсутствием активной профессиональной позиции»), были проанализированы критерии активной профессиональной позиции, описанные отечественными авторами (Халилов Ш. Р., Могилевкин Е.А., Маврина И.А., Мотышева А.А., Макарова О.Ю.) [2, 3, 5, 6].

В соответствии с задачами работы из предлагаемых ими перечней были выделены внешние (формальные) показатели активной профессиональной позиции. А именно: показатели, которые можно оценить на основе анализа документов (например, «за последние 3 года открыл новое структурное подразделение»), и поведенческие характеристики, доступные внешней оценке со стороны коллег или руководства (например, «оказывает профессиональную помощь коллегам: консультирует, обучает молодых, менее опытных специалистов» и т.д.). Всего было выделено 20 показателей, которые разделены на 4 содержательных блока:

1) *включённость в деятельность*: инициатива, ответственность, решительность в отстаивании интересов подразделения, продуктивное новаторство;

2) *социальная активность*: вклад в формирование профессионального сообщества, профессиональная помощь коллегам;

3) *профессиональное развитие*: конкретные действия, направленные на повышение уровня профессионализма за последние 3 года;

4) *динамика достижений*: конкретные достижения и проекты в течение последних 3-х лет.

Каждый испытуемый оценивался по всем 20 показателям.

Распределение испытуемых на 2 группы проводилось на основе суммарных оценок, полученных каждым из них, по всем 20 всем пунктам. Далее в исследовании проводилось сравнение психологических показателей для двух указанных групп, сформированных на основании внешних формальных критериев активной профессиональной позиции.

В качестве методического инструментария, адекватного цели и задачам исследования, были использованы следующие психодиагностические методики:

Методика определения общей и социальной самооффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой). Это одна из методик, с помощью которой исследуют сферу самосознания и по результатам которой определяют уровень субъективной оценки испытуемым своего потенциала как в сфере предметной деятельности, так и в сфере общения. Методика представлена набором, состоящим из 23 суждений: 17 из них относятся к деятельности самооффективности (характеризуют восприятие субъектом собственной эффективности в выполнении различных задач), 6 - к социальной самооффективности (характеризуют восприятие субъектом собственной эффективности во взаимоотношениях с другими субъектами) [1].

Опросник "Стиль саморегуляции поведения". Опросник ССПМ состоит из 46 утверждений и работает как единая шкала "Общий уровень саморегуляции" (ОУ). Имеющиеся в нем утверждения входят в состав шести шкал (по девять утверждений в каждой), выделенных как в соответствии с основными регуляторными процессами, так и регуляторно-личностными свойствами: 1) планирование (характеризует индивидуальные особенности выдвижения и удержания целей, сформированность у человека осознанного планирования деятельности); 2) моделирование (позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности); 3) программирование (диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий); 4) оценка резуль-

татов (характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения); 5) гибкость (диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, то есть способности перестраивать, вносить коррекции в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий); 6) самостоятельность (характеризует развитость регуляторной автономности). Причем структура опросника такова, что некоторые утверждения входят в состав сразу двух шкал [4].

Таким образом, у представителей управленческого персонала вузов были измерены: *самооценка эффективности*. Достоверность различий в группах, представляющих управленческий персонал вуза оценивалась с помощью Т-критерия Стьюдента. В таблице №1 приведены средние значения в сравниваемых группах и вероятность ошибки (по Т-критерию Стьюдента), если мы примем гипотезу, что различия все же имеют место (для большей наглядности во всех таблицах статистически достоверные различия выделены жирным шрифтом).

Таблица 1 – Средние величины показателей самооценки эффективности в группах управленческого персонала вузов, различающихся уровнем и особенностями проявления активной профессиональной позиции

Группа	Активная профессиональная позиция	Отсутствие активной профессиональной позиции	Вероятность ошибки по Т-критерию Стьюдента
Общий уровень самоэффективности	174,29	161,83	0,040
Деятельностный компонент	135,00	124,00	0,024
Социальный компонент	39,29	37,83	0,301

Полученные результаты, представленные в таблице 1, наглядно показывают, что общий уровень самоэффективности значимо выше в группе с активной профессиональной позицией ($p=0,040$). При этом по первому показателю – деятельностному компоненту – между группами испытуемых имеют место значимые различия ($p=0,024$), а вот в отношении второго показателя – социального компонента – существенных различий между группами не выявлено ($p=0,301$).

Такая статистика вполне объяснима. Если самоэффективность представляет собой убеждения человека относительно его способности управлять событиями, воздействующими на его жизнь, то естественно, что активную профессиональную позицию человек занимает тогда, когда уверен в своих способностях, убежден в эффективности собственных действий и ожидает успеха от их реализации. Отметим, что деятельностный компонент самоэффективности более выражен у представителей группы с активной профессиональной позицией. Это, скорее всего, связано с тем, что в своей деятельности они фокусируются не на потенциальные препятствия, а на свои возможности, и вероятные ограничения воспринимают как вполне преодолимые. Осознавая свою самоэффективность, они прилагают усилия и проявляют настойчивость в решении самых сложных задач. Во второй же группе испытуемые, низко оценивая собственную эффективность, скорее всего, не прилагают особых усилий для преодоления возникающих в профессиональной деятельности проблем и не проявляют настойчивости в их разрешении. Скорее всего, они испытывают серьезные сомнения в своих возможностях и, как следствие, избегают ситуаций, с которыми (как они считают) не смогут справиться.

По социальному компоненту самоэффективности особых различий между группами не выявлено. Это можно объяснить прежде всего тем, что задаваемые по данному аспекту вопросы практически не относятся к профессиональной сфере, хотя могут дать положительный эффект в других жизненно важных сферах.

Таким образом, проведённый анализ показал, что в группе с активной профессиональной позицией значимо выше такая переменная, как самооценка эффективности.

Следующей задачей стало сравнение показателей саморегуляции в обеих группах испытуемых.

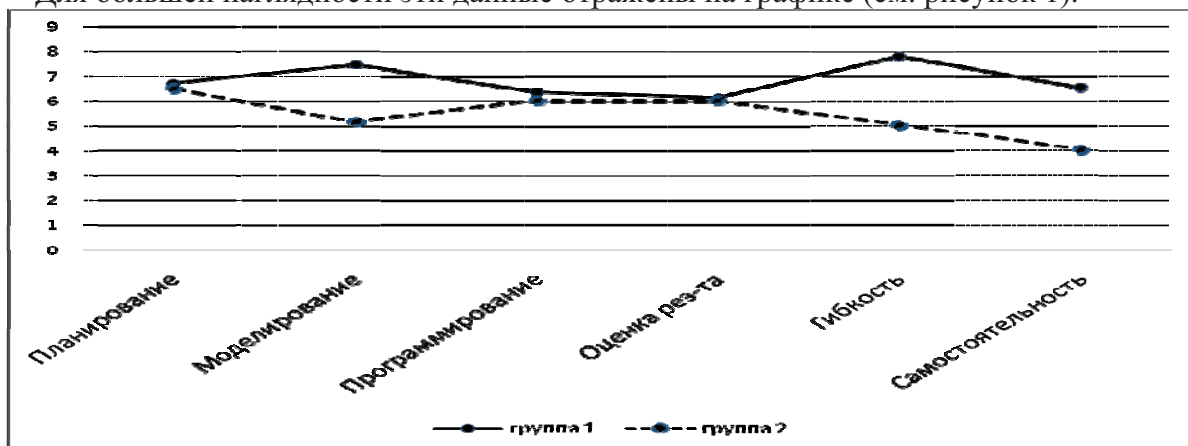
Полученные результаты приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Средние величины параметров саморегуляции в группах управленческого персонала вузов с активной профессиональной позицией и ее отсутствием.

Группа Параметры саморегуляции	Активная профессиональная позиция	Отсутствие активной профессиональной позиции	Вероятность ошибки по Т-критерию Стьюдента
Общий уровень саморегуляции	37,43	28,16	0,037
Планирование	6,71	6,52	0,344
Моделирование	7,48	5,18	0,041
Программирование	6,36	6,04	0,246
Оценка результата	6,14	6,04	0,416
Гибкость	7,82	5,03	0,029
Самостоятельность	6,55	4,03	0,032

Как видим, несмотря на то, что общий уровень саморегуляции в группе с активной профессиональной позицией достоверно выше ($p=0,037$), значимые различия все же получены не по всем компонентам саморегуляции, а только по трём из них: моделирование ($p=0,041$); гибкость ($p=0,029$); самостоятельность ($p=0,032$).

Для большей наглядности эти данные отражены на графике (см. рисунок 1).



Условные обозначения: группа 1 – с активной профессиональной позицией, группа 2 – с отсутствием активной профессиональной позиции.

Рисунок 1 – Усреднённые профили саморегуляции для групп управленческого персонала вузов, различающихся активной профессиональной позицией.

Рассмотрим полученные различия более подробно.

Так, первое значимое различие обнаружено по показателю «моделирование». По определению В.Моросановой, моделирование – это способность диагностировать индивидуальную развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности. А это значит, что управленческий персонал вуза с активной профессиональной позицией способен адекватно оценивать

значимые внутренние условия и внешние обстоятельства, что проявляется в способности преодолевать трудности в определении целей и программ действий, адекватных той или иной текущей ситуации.

Следующий показатель - «гибкость» (способность перестраивать, вносить коррективы в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий), который согласно полученным результатам однозначно и прямо связан с активной профессиональной позицией управленческого персонала вузов. Высокие результаты в группе испытуемых с активной профессиональной позицией свидетельствует о том, что в динамичной, быстро меняющейся обстановке они чувствуют себя весьма уверенно, легко адаптируются как в условиях жизненных перемен в общем, так и в условиях смены обстановки и образа жизни в частности. Они способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, своевременно оценить рассогласование полученных результатов с целью деятельности и скорректировать ее.

В группе с активной профессиональной позицией значимо выше представлен и такой показатель, как самостоятельность - способность самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу и контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. По своему содержанию данный показатель определенным образом соотносится с такими внешними критериями активной профессиональной позиции, обозначенными нами во второй главе, как включённость в деятельность и динамика достижений.

При этом, в результате диагностики по таким показателям, как планирование, программирование и оценка результатов различий между группами выявлено не было. По всей вероятности, это связано с реформированием системы высшего профессионального образования, изменением как социально-экономических условий функционирования вузов, так и образовательных парадигм, что вызывает определенные проблемы с осознанным программированием и планированием управленческим персоналом вуза своих действий; при этом оценка результатов деятельности осуществляется, как и раньше, по объективным критериям, спущенным сверху.

В заключение отметим, что отсутствие значимых различий по таким компонентам саморегуляции, как планирование, программирование, оценка результатов объясняется тем, что в условиях современного вуза не совсем просто планировать и программировать свои действия, так как постановка стратегических (и даже тактических целей), продумывание способов действий для их достижения, зависит в основном от различных ситуаций, которые трудно предусмотреть заранее. Не совсем просто, даже при большом желании, адекватно оценивать себя и результаты своей деятельности, поведения, так как в условиях реформирования высшей школы с каждым годом увеличивается объем работы, усложняются требования.

Список литературы:

1. Бояринцева, А.В. Тест на самоэффективность/А. В. Бояринцева//Психология развития конкурентоспособной личности/Л. М. Митина. - М.: Изд. Моск. психолого-социального института; Воронеж: Изд. НПО "МОДЕК", 2003. - С. 217-219.
2. Маврина И.А., Мотышева А.А. Проектирование системы критериальных оценок эффективности деятельности профессиональных объединений педагогов как субъектов развития образовательного учреждения // Прикладная психология и психоанализ. – №3 . – 2006. – С. 30–31.
3. Макарова, О.Ю. Критерии и показатели оценки эффективности функционирования образовательной системы вуза // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (2). – С. 348-351
4. Моросанова, В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека / Ин-т психологии РАН; Психологический ин-т РАО. — М.: Наука, 2010. — 519 с.

5. Могилёвкин, Е.А. Профессиональная и деловая карьера / Очерки организационной психологии / Под общ. ред. А.С. Огнева. – Воронеж, 1998.

6. Халилов, Ш. Р. Педагогические условия развития профессионально-субъектной позиции учителя в процессе адаптации к профессиональной деятельности: диссертация ... кандидата педагогических наук. - Астрахань, 2010.- 148 с.

Таженова Гульнара Батырбаевна
Старший преподаватель
кафедры педагогики ПГПИ,
г. Павлодар

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКСИОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭТНОКУЛЬТУРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

АННОТАЦИЯ

Мақалада этномәдениетті білім беруді жүзеге асыруында жалпы адамзаттық құндылықтарын жүзеге асырудың негізгі аспектілері қарастырылады. Аксиологиялық көзқарасы этнопедагогика әдіснамасының негізі қалаушы болып табылады. Жалпы адамзаттық құндылықтары білім беру жүйесінде үндеулейді, қазіргі білім беру тәжірибесінде толық жүзеге асырылмайды. Автордың пікірі бойынша, педагог-мамандарды даярлау барысында этнопедагогикалық материалдары қолдану болашақ мұғалімдердің жалпы мәдениетін, руханилықты қалыптастыруына ықпал жасайды. Өз кезегінде жас ұрпақты тәрбиелеуде да бұл мәселе маңызды болып табылады.

Түйінді сөздер: этнопедагогика, аксиологиялық көзқарасы, жалпыадамзаттық құндылықтары, кәсіби білім беру, білім беру мазмұны.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются основные аспекты реализации общечеловеческих ценностей в этнокультурном образовании. Аксиологический подход является основополагающим в методологии этнопедагогике. Общечеловеческие ценности в системе образования декларируются, не используются в полной мере в современной образовательной практике. По мнению автора, использование этнопедагогического материала в подготовке будущих специалистов способствует формированию общей культуры, духовности учителя. В свою очередь, это важно в воспитании подрастающего поколения

Ключевые слова: этнопедагогика, аксиологический подход, общечеловеческие ценности, профессиональное образование, содержание образования.

ABSTRACT

This article considers the main issues of human values realization in ethnopedagogy education. The axiological approach is the most fundamental in the methodological ethnopedagogy. The human values are declared and are not used in the modern educational practice. According to the author's opinion usage of ethnopedagogical materials by preparation of the future specialists has led to development of common culture and spirituality of the future teachers. It is important in education of younger generation.

Keywords: ethnopedagogy, axiological approach, human values, professional education, content of education.

Поликультурная среда, в которой сегодня живет, получает образование подрастающее поколение, создает новые законы и принципы сосуществования. Причем эти условия требуют от системы образования использования таких научных подходов, которые бы актуализировали содержание профессиональной подготовки для развития у будущего педагога гуманистических взглядов на воспитание.

Анализ научной литературы позволил нам прийти к следующему выводу: использование принципов, основных положений аксиологического подхода является внутренним механизмом поведения личности, направленного на совершенствование профессионально значимых качеств, отношения к будущей деятельности, в основе которого