

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»
Факультет управления и профессионального развития педагогов
Кафедра менеджмента и образовательных технологий

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА РАЗНЫХ
ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

Допустить к защите в
Государственной
экзаменационной комиссии
Заведующий кафедрой менеджмента
и образовательных технологий
_____ Ю. Н. Кислякова
_____ 2017

Результаты системы Антиплагиат
Заимствования 37,06%
Цитирования 2,8%
Оригинальность 60,07%

Дипломная работа
слушателя второго года обучения
группы МО-161 специальности
переподготовки 1-09 01 72
«Менеджмент учреждений
дошкольного, общего среднего
образования, дополнительного
образования детей и молодёжи»
заочной формы
получения образования
Корунной Ирины Николаевны
Научный руководитель:
Пальчик В.Г.,
доктор педагогических наук
профессор
Защищена
_____ 2017
с оценкой _____ (_____)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ	7
1.1. Развитие представлений о понятии «идентичность»	7
1.2. Профессиональная идентичность: сущность и содержание	12
1.3. Специфика формирования профессиональной идентичности	20
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	25
2.1. Организация и методы исследования	25
2.2. Диагностика развития профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования	29
2.3. Программа развития профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	52
ПРИЛОЖЕНИЯ	56

ВВЕДЕНИЕ

Становление профессиональной идентичности представляет собой длительный поэтапный процесс, берущий начало в период профессионального обучения. Особенно важно это для педагогов учреждения дошкольного образования. Так как они работают непосредственно с детьми и от того, насколько будут хорошо относиться к своей профессии зависит не только успешность их деятельности и карьерный рост, но и развитие их воспитанников.

В настоящее время проблема профессионального развития личности педагога достаточно широко исследуется отечественными и зарубежными учеными. Аспекты изучаемого феномена раскрываются в трудах В.А. Бодрова, А.К. Марковой, В.Д. Шадрикова, Е.С. Шелеповой, работающих в русле психологии профессионализма. Среди белорусских психологов данной проблемой занимались В.Н. Баранок, В.Н. Белкина, С.А. Игумнов, Я.Л. Коломинский, Е.А. Панько, а так же педагоги А.В. Музыченко, Т.В. Поздеева, И.И. Цыркун и другие.

В истории педагогической мысли внимание профессии воспитателя учреждения дошкольного образования было уделено такими известными педагогами как Д. Локк, И.Г. Песталоцци, Ж.-Ж. Руссо, С.Р. Буре, Е.И. Водовозова, Я.А. Коменский, В.А. Сухомлинский, Е.И. Тихеева, К.Д. Ушинский, В.Н. Шацкий и другие.

При этом становление профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования на сегодняшний день остается менее исследованным по сравнению со становлением профессиональной деятельности учителя или психолога. Проблема поиска факторов, детерминирующих его с целью оптимизации, повышения эффективности и других характеристик, занимает ученых не одно десятилетие. В этом русле важно изучать особенности профессиональной идентичности уже работающих специалистов.

В целом, идентичность исследовали такие ученые как Э.Эриксон (психоаналитическое направление), Дж. Мид и И. Гоффман (символический интеракционизм), Х. Тэджфел, Дж. Тэрнер и Г. Брейкуэлл (когнитивно ориентированная психология). Среди российских исследователей можно отметить работы М.В. Поповой, Е.В. Романовской, О.А. Симоновой, Л.Б. Шнейдера.

Процесс формирования профессиональной идентичности (применительно к студентам ВУЗов) исследовали такие ученые как Г.В. Гарбузова, А.С. Красножонова,, Л.И. Макадей, Т.В. Мищенко, Л.А. Новоселова, Н.А. Неудахина, Ю.П. Поварёнок, Е.Н. Руднева, Л.М. Федотова, М.В.

Шакурова, Н.В. Шестакова и другие. Среди белорусских исследований, изучавших тему идентичности можно отметить С.И. Коптева, Л.В. Маришук, Н.И. Олифинович, Т.В. Уласевич. Т.И. Юхновец.

Анализ изучения литературных источников свидетельствует о наличии значительного количества работ монографического характера и разного рода публикаций в материалах научных конференций по теме профессиональной идентичности студентов в период обучения в ВУЗе, при этом, недостаточно исследований, касающихся развития профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования на разных этапах профессионального становления, что и обуславливает актуальность темы исследования.

Цель исследования: выявить психолого-педагогические особенности развития профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем педагогической деятельности.

Объект исследования: профессиональная идентичность.

Предмет исследования: содержание и развитие профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Выбор цели, объекта и предмета исследования обусловили выдвижение следующих исследовательских задач:

- 1) провести теоретико-методологический анализ литературы по проблеме профессиональной идентичности педагогов;
- 2) исследовать развитие профессиональной идентичности у педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем педагогической деятельности;
- 3) охарактеризовать различия в содержании профессиональной идентичности у педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Гипотезы исследования:

- 1) профессиональная идентичность является одним из наиболее представленных видов идентичности педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности;
- 2) существуют значимые различия в содержании профессиональной идентичности между группами педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Теоретическую основу исследования составили психолого-педагогические теории и концепции феномена идентичности (Дж. Мид, Э. Эриксон); представления о жизненных ценностях В.Ю. Сопова, Л.В. Карпушина, понимающими под ними отношение субъекта к явлению,

жизненному факту, объекту и субъекту, и признание его как важного, имеющего жизненную важность.

Методы исследования:

На различных этапах работы и при решении отдельных задач, поставленных в исследовании, использовался следующий набор методов:

- теоретический анализ научной психологической и педагогической литературы по проблеме исследования;
- метод тестов;
- количественный, качественный, сравнительный анализ, содержательная интерпретация результатов;
- математические методы статистической обработки полученных данных (U-критерий Манна-Уитни).

Для сбора эмпирических данных использовались следующие методики:

1. Методики исследования самооотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев) [14].
2. Диагностика межличностных отношений (Т. Лири) [5].
3. Методика изучения самосознания Куна-МакПартленда [13].
4. Морфологический тест жизненных ценностей (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина) [16].

Для обработки результатов использовался качественный и количественный анализ.

Статистическая обработка данных проводилась посредством U-критерия Манна-Уитни.

Научно-практическая значимость данного исследования состоит в том, что данные об особенностях профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования с различным стажем работы могут быть учтены при организации профессиональной переподготовки, а также при аттестации педагогов.

База исследования. Исследование проводилось на базе дошкольного центра развития ребёнка и учреждение дошкольного образования «Ясли-сад №36 управления социального развития и ЖКХ ОАО «Беларуськалий» города Солигорска. Выборку составили 60 педагогов учреждений дошкольного образования в возрасте от 21 до 56 лет.

В исследовании принимали участие педагоги со стажем работы от 1 года до 35 лет, средний стаж педагогической деятельности 13,5 лет.

Структура и объем дипломной работы. Дипломная работа включает общую характеристику работы, 2 главы (теоретическое и эмпирическое исследование), заключение, список использованных источников, приложения. Полный объем дипломной работы составляет 56 страниц. Работа содержит 4 таблицы и 8 рисунков. Приложения содержат 3 таблицы.

Списки использованных источников включают 37 наименований и занимают 3 страницы.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

1.1. Развитие представлений о понятии «идентичность»

Термин «идентичности», принадлежащий изначально зарубежной психологии, приобретает все большую популярность у отечественных исследователей. Понятие идентичность впервые детально было представлено Э. Эриксоном [36]. При этом, до сих пор нет единого определения данному термину. Так, Н.В. Антонова полагает, что «идентичность – один из основных аспектов самочувствия, вызывающий рефлексю в сознании человека. Это явление одновременно и персональное, и социальное, которые, слившись вместе, определяют личность как систему, адекватно воплощающую как социальную действительность, так и смысловые основания жизни человека, как индивидуальную, так и общественную культуру» [1, с. 131]. Е.В. Романовская полагает, что «идентичность является своего рода ядром жизненного цикла каждого человека, формируется в качестве психологической составляющей в юности, и от её качественных характеристик зависит функциональность личности в дальнейшей жизни» [25, с.34].

Российский исследователь В.А. Ядов под идентичностью понимает «самоопределение в социально-групповом пространстве относительно многообразных общностей, осознание и переживание принадлежности к ним» [37, с. 41].

М.В. Попова отмечает, что в научной литературе понятие «идентичность» имеет неоднозначный теоретический и экспериментальный статус и приводит перечень тех компонентов становления «я», которые в разных подходах обозначаются как «идентичность»:

- понятное, устойчивое, реалистичное представление о себе;
- связанное, стабильное и последовательное чувство собственной индивидуальности, принимаемое в значимом окружении;
- переживание собственной непрерывности во времени;
- интеграция частных изменяющихся и противоречивых образов «Я» в единую, устойчивую связную систему;
- соотнесённость с самим собой в своем поведении и выборе, чувство внутреннего согласия с тем, «какой я есть»;
- целостное устойчивое индивидуально-личностное самоопределение относительно основных ценностно-смысловых отношений «Я» с миром» [22, с.39].

В зарубежной литературе термин «идентичность» рассматривался по-разному в разных психологических школах. Так, представителем

психоаналитической парадигмы исследования личности. С точки зрения Э. Эриксона, «идентичность опирается на осознание временной протяженности собственного существования, предполагает восприятие собственной целостности, позволяет человеку определять степень своего сходства с другими людьми при одновременном видении своей уникальности и неповторимости». В настоящий момент рассматривают социальную и личностную (персональную) идентичность [36, с. 85].

Э. Эриксон выделил некоторые элементы идентичности на уровне индивидуального опыта:

1) чувство идентичности – это чувство личностного соответствия и исторической непрерывности личности;

2) сознательное чувство личностной идентичности основано на двух одновременных процессах: восприятии себя как единого целого и осознании непрерывности своего существования во времени и пространстве, с одной стороны, и восприятии того факта, что другие признают мое единство и непрерывность, – с другой;

3) переживание чувства идентичности с возрастом и по мере развития личности возрастает: человек ощущает усиливающуюся непрерывность между всем тем, что он пережил за все свое детство, и тем, что он предполагает пережить в будущем; между тем, кем он хочет быть, и тем, как воспринимает ожидания других по отношению к себе [36].

Начиная с 80-х годов 20-го столетия, в русле теории социальной идентичности Тэджфела-Тернера выделяют этническую, профессиональную, гражданскую и т. д. структуры социальной идентичности.

А. Ватерман выделяет четыре сферы жизни, наиболее значимые для формирования идентичности:

- выбор будущей профессии и профессионального пути;
- принятие религиозных и моральных ценностей;
- выбор политических взглядов;
- принятие набора социальных ролей, включая половые роли и ожидания в отношении семейной жизни и родительства [2].

А.Е. Жичкина в своей диссертации отмечает, что «выделяются и определяются следующие аспекты идентичности:

- «представление о себе» – «поведение (самопрезентация)»;
- «социальное Я» – «персональное Я» («социальная идентичность» – «персональная идентичность»);
- «реальное Я» – «идеальное Я»;
- «наличное Я» – «возможные Я» [8, с. 5]».

Э. Эриксон выделял следующие типы идентичности:

- а) эго-идентичность и более широкое понятие идентичности;

б) позитивную и негативную идентичность [36].

В статусной модели Дж. Марсиа выделяются четыре состояния (статуса) идентичности. Для построения модели используются два параметра:

- 1) наличие или отсутствие кризиса – состояния поиска идентичности;
- 2) наличие или отсутствие единиц идентичности – лично значимых целей, ценностей, убеждений.

Статус идентичности:

Достигнутая идентичность. Этот статус принадлежит человеку, прошедшему период кризиса и самоисследований и сформировавший определенную систему лично значимых для него целей, ценностей и убеждений. Такой человек знает, кто он и чего он хочет, и соответственно планирует свою жизнь. Таким людям свойственно чувство доверия, стабильности, оптимизм в отношении будущего. Осознание трудностей не мешает стремлению придерживаться избранного направления. Свои цели, ценности и убеждения такой человек переживает как лично значимые и обеспечивающие ему чувство значимости и смысла жизни.

Мораторий. Этот термин вслед за Э. Эриксоном Дж. Марсиа использует по отношению к человеку, находящемуся в состоянии кризиса идентичности и активно стремящемуся преодолеть его, пробуя различные варианты. Такой человек постоянно находится в состоянии поиска информации, полезной для разрешения кризиса (чтение литературы о различных возможностях, беседы с друзьями, родителями, реальное экспериментирование со стилями жизни). На ранних стадиях такого поиска человек испытывает чувства радостного ожидания, любопытства.

Преждевременная идентичность. Этот статус характеризует человека, который никогда не переживал состояния кризиса идентичности, но тем не менее обладает личным набором целей, ценностей и убеждений. Содержание и сила этих элементов идентичности могут быть такими же, как у достигших идентичности, различен же процесс их становления. У людей с преждевременной идентичностью элементы закладываются относительно рано в жизни не в результате самостоятельного поиска и выбора, а в основном вследствие идентификации с родителями или другими значимыми людьми. Принятые таким образом цели, ценности и убеждения могут быть похожими на родительские или отражать ожидания родителей.

Диффузная идентичность. Такое состояние идентичности характерно для людей, которые не имеют чётких целей, ценностей и убеждений и которые не пытаются активно их сформировать. Они или никогда не находились в состоянии кризиса идентичности, или оказались неспособными справиться с возникшими проблемами. При отсутствии ясного чувства идентичности люди

часто ощущают пессимизм, апатию, тоску, ненаправленную злобу, отчуждение, тревогу, чувства беспомощности и безнадежности [39].

Исследование идентичности в рамках символического интеракционизма проводил Дж. Мид и И. Гоффман. Они выделили следующие типы идентичности:

1) социальная идентичность – восприятие личности другими людьми на основе атрибутов социальной группы, к которой он принадлежит;

2) личная идентичность – здесь речь идет об индивидуальных признаках личности: во-первых, сюда входят все уникальные признаки данного человека (например, отпечатки пальцев), во-вторых, индивидуальная комбинация фактов и дат истории его жизни;

3) Я-идентичность – субъективное ощущение человеком своей жизненной ситуации, своей непрерывности и своеобразия.

Исследование идентичности в когнитивно-ориентированной психологии Х. Тэджфела и Дж. Тэрнера и Г. Брейкуэлл выделяют следующие структурные компоненты идентичности.

1. Биологический организм. Идентичность является результатом взаимодействия биологического организма с социальным контекстом. Биологический организм — ядро идентичности, однако со временем он становится все менее значимой ее частью.

2. Содержательное измерение. Включает все характеристики, которыми человек пользуется, чтобы описать себя, и которые характеризуют его как уникальную личность.

3. Ценностное измерение. Каждый элемент содержательного измерения имеет свою оценку, позитивную или негативную, которая присваивается ему личностью, исходя из социальных норм и ценностей. Оценки также нестатичны, они могут меняться в соответствии с изменениями социальной ситуации. Таким образом, ценности индивида находятся в состоянии изменения.

4. Время. Развитие идентичности происходит в плане субъективного времени. Биографическое же время характеризуется содержательным и ценностным параметрами измерения идентичности, влияя, в свою очередь, на их структурную организацию [1; 38].

С.И. Коптева и Н.И. Олифирова отмечают, что основные положения теории социальной идентичности формулируются в виде следующих утверждений.

1. Социальная идентичность состоит из тех аспектов образа «Я», которые вытекают из восприятия личностью себя как члена определенных социальных групп (или категорий, как предпочитают обозначать их Тэшфел и Тэрнер). Так, например, в «Я-образ» может входить осознание себя как женщины, европейки,

белоруски, студентки, представительницы средних слоев общества, члена танцевальной группы, молодежной организации и т. д.

2. Личность стремится к сохранению или повышению своей самооценки, т.е. она стремится к положительному образу себя.

3. Социальные группы (или категории) и членство в них связаны с характеризующей их положительной или отрицательной оценкой, существующей в обществе, следовательно, социальная идентичность может быть положительной или отрицательной.

4. Оценка собственной группы определяется личностью во взаимоотношениях с некоторыми другими группами через социальное сравнение важных качеств и характеристик. Сравнение, результатом которого становится положительное отличие своей группы от чужой, способствует высокому престижу, отрицательное – низкому [9].

О.А. Симонова полагает, что «идентичность – это непрерывное формирование, содержащее разнообразные идентификационные процессы. Любой нарратив, даже простое проговаривание собственной биографии, может привести к возникновению новой идентичности (и отказу от старой), что соответствует характеру взаимодействий в современном обществе. Идентичность трудно зафиксировать, она многомерна и постоянно ускользает от внимания исследователя [28, с. 60].

Таким образом, анализ научной литературы позволил сделать следующие выводы:

– идентичность – (по Э. Эриксону) это сложный интегративный феномен, который рассматривают как осознание себя индивидом в данном телесном облике. Он позволяет человеку осознать степень своего сходства с другими людьми при одновременном видении своей уникальности и неповторимости, а так же идентификация в разных сферах социального опыта. Она развивается в течение всей жизни. Выбор профессии и профессионального пути – одна из наиболее важных сфер жизни, в которой формируется идентичность;

– до сих пор нет единой типологии идентичности. Так, Э. Эриксон разделяет ее на два типа: эго-идентичность и позитивную и негативную идентичность. Дж. Марсиа выделяет четыре статуса: достигнутая идентичность, мораторий, преждевременная идентичность, диффузная идентичность; Дж. Мид и И. Гоффман делят ее на социальную, личностную и Я-идентичность.

1.2. Профессиональная идентичность: сущность и содержание

Изучение профессиональной идентичности ведется в тесной взаимосвязи с личностной и социальной идентичностью. Как отмечает А.К. Маркова, «профессии – это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества» [12, с. 15].

М.С. Ковалевич полагает, что «в современном обществе роль личности как организатора собственной профессиональной жизни существенно возрастает, растет цена человеческих ошибок и востребованность его творческих возможностей. Все это существенно повышает требования к личности профессионала и ведет к необходимости совершенствования системы непрерывного профессионального образования и сопровождения специалистов на различных этапах профессионального становления. Решение данных проблем невозможно без изучения психологических закономерностей превращения индивида в профессионала» [8, с.19].

По мнению Ю.П. Поварёнок «важность сформированности у будущих специалистов достигнутой профессиональной идентичности объясняется тем, что она сопряжена с переживанием положительного отношения к профессии, желанием трудиться по полученной специальности, стремлением к оптимальному выполнению профессиональной деятельности, верой в свои реальные и потенциальные возможности, гордостью за свою профессию, пониманием ее важности и нужности, рассмотрением выбранной профессии как средства саморазвития и самоактуализации» [21, с.10].

Профессиональная идентичность, Л.Б. Шнейдером понимается как результат профессионального самоопределения индивида и предполагает «функциональное и экзистенциальное слияние человека и профессии», что «включает понимание своей профессии, принятие себя в профессии, умение хорошо и с пользой для других выполнять свои профессиональные функции» [33, с. 53].

Е.Н. Кирьянова определяет профессиональную идентичность как устойчивое согласование индивидуальных признаков, условий и содержания профессии, способствующее достижению на конкретном этапе определенного, субъективного уровня профессионализма, определяющее дальнейший профессиональный рост и возможность переноса сформированных навыков и умений в измененные условия деятельности [7].

На основании исследований Т.В. Мищенко делает вывод о том, что профессиональная идентичность является одним из основных критериев становления профессионала. В рамках концепции профессионального

становления личности выделяются 3 основных аспекта рассмотрения профессиональной идентичности:

– профессиональная идентичность – это ведущая тенденция становления субъекта профессионального пути и, соответственно, ведущий показатель его профессионального развития.

– профессиональная идентичность – это эмоциональное состояние, которое переживает человек на разных этапах своего профессионального пути; оно возникает на основе отношения к профессиональной деятельности и профессионализации в целом как средству социализации, самореализации и удовлетворения притязаний личности, а также на основе отношения личности к себе как субъекту профессионального пути, как профессионалу.

– профессиональная идентичность – это подструктура субъекта профессионального пути, которая реализуется в форме функциональной системы, направленной на достижение некоторого уровня профессиональной идентичности [15].

Л.В. Марищук и Т.И. Юхновец полагают, что «профессиональная идентичность рассматривается как проекция функционального и экзистенциального «Я» в профессиональную сферу. Еще одним компонентом в ее структуре является социальный аспект, необходимый для понимания деятельности уже имеющих специалистов. Процесс достижения зрелой профессиональной личности предполагает гармоничное функционирование и взаимосвязь этих компонентов. Обеспечение успешной профессиональной адаптации специалистами достигается в процессе профессионального самоопределения, интеграции с профессиональным сообществом, формирования рефлексии адекватного представления о себе, как будущем или состоявшемся специалисте, в котором актуализированы гуманность, инициативность и способность преодолевать трудности. Сформированная профессиональная идентичность представляет собой устойчивое согласование инструментального, индивидуального и социального элементов, многофункциональна, имеет множественный предмет идентификации и многоуровневую организацию [11]».

Л.В. Марищук и Т.И. Юхновец полагают, что «профессиональная идентичность является системным образованием, ее развитие происходит на основе совокупности механизмов, включая когнитивный, мотивационный и ценностный, взаимодействие которых может происходить относительно бесконфликтно или конфликтно, независимо от этапа профессионализации. На этапе профессиональной подготовки выделены адаптационные и «надситуативные» кризисы: первые связаны с формированием психологических новообразований, в числе которых находится профессиональная идентичность, вторые – с актуализированной субъектностью

в условиях стабильной ситуации профессионального развития [11]. Ю.П. Поварёнков отмечает, что на эти процессы влияет закон неравномерности и гетерохронности развития, характеризуя степень выраженности, наличие или отсутствие их баланса. Анализ профессиональной идентичности с точки зрения ее функционирования следует проводить на двух уровнях: операциональном и на уровне профессионально важных и профессионально значимых качеств. Основными элементами операциональной составляющей функциональной системы выступают:

- цель (представление о необходимом уровне идентичности);
- программа действий по достижению цели;
- представления о субъективных и объективных факторах, влияющих на достижение цели;
- реальные действия и поступки по достижению цели;
- контроль уровня профессиональной идентичности;
- регулирование способа достижения или содержания цели [20].

Профессиональная идентичность, будучи одной из наиболее важных сторон социальной идентичности, подразумевает включенность субъекта в определенную профессиональную группу, освоение ее ценностей и норм.

По мнению М.В. Шакурова, элементами профессиональной идентичности выступают:

- потребности, интересы, установки, убеждения и другие компоненты мотивационной сферы личности, которые формируются и удовлетворяются в процессе профессионального становления;
- способность применять умения и навыки в условиях нового профессионального пространства, коммуникативные способности, сформированность эмоционально-волевой сферы, активность, целеустремленность, решительность, стрессоустойчивость, следование этическим нормам профессионального сообщества;
- компетентность, профессиональная пригодность, интерес к работе и баланс со средой;
- осознание себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества [31].

Е.Н. Руднева пришла к выводу о том, что становление творческой личности – высококвалифицированного специалиста можно считать завершённым, если она в плане «самособирания» обрела профидентичность:

- осуществлено парадигмальное, инструментальное и ситуативное самоопределение (приобретен опыт);
- произошло включение в профессиональное сообщество (налажено общение);

– сформировано и осознано представление о себе как о специалисте в определённой сфере деятельности [26].

Профессиональная идентичность, по мнению Ю.П. Поваренков также определяется по двум группам показателей:

1) удовлетворенность результатами своей деятельности, самооценка своих успехов и достижений;

2) удовлетворенность профессией, условиями педагогической деятельности, оценка возможностей реализовать свои притязания [19].

Т.В. Мищенко полагает, что в «центре становления профессиональной идентичности лежит взаимодействие и взаимосвязь ее параметров таких как:

– принятие себя как профессионала (качественные и количественные особенности профессиональной самооценки, структуру идеальной и реальной «Я — концепции»);

– принятия профессии, а именно удовлетворенность различными сторонами профессиональной деятельности и профессии в целом;

– принятия ценностей профессионального сообщества, ведущую роль среди которых играет параметр принятия профессии [15, с.4].

В основе профессиональной идентичности личности лежит профессиональная Я-концепция, основывающаяся на профессиональном «Я-образе» как ее когнитивном компоненте. Эти понятия также содержательно включены в категорию самосознания личности, которое как компонент общего самосознания в контексте общей картины мира конкретизировано под воздействием профессиональной среды, общения с профессионалами, активной профессиональной деятельности и сознательного отношения к ней, подчинено задачам профессионального самоопределения.

В исследованиях развития личности одно из важных мест занимает личностно-профессиональное развитие. В процессе профессионального развития постепенно меняется система взаимодействий потребностей, эталонов и ценностных ориентаций. Особенности личности субъекта труда оказывают влияние на процесс и результаты профессиональной деятельности и при этом ее специфика характеризует развитие личности, влияет на сознание, самосознание, самооценку, формирование образа «Я».

А.И. Зеличенко, Г.И. Степанова, Е.А. Климов выделяют важность и необходимость всестороннего изучения профессионального сознания.

При этом Г.С. Никифоров отмечает, что в структуре обобщенного «образа Я» объединены не только знания своего внешнего облика, знания о своих разных качествах, способностях, характере, убеждениях, но и представления о тех свойствах личности, которые являются профессионально важными. «Образ Я» является отражением ряда элементов, которые являются

составными частями так называемого профессионального самосознания, в структуру которого входят:

- 1) осознание своей принадлежности к определенной профессиональной группе;
- 2) знание о степени своего соответствия профессиональным эталонам;
- 3) знание человека о степени его признания в профессиональной общности;
- 4) знание о своих сильных и слабых сторонах, о путях самосовершенствования, о возможных успехах и неудачах;
- 5) представление о себе и своей профессии в будущем;
- 6) согласованность профессиональной деятельности и «образа Я» [17].

Профессиональное сознание является одной из основных категорий, которая может реально отображать успешность и эффективность процесса профессионального становления личности. Профессиональное сознание является одним из основных понятий, которое раскрывает становление человека, как профессионала.

Э.Ф. Зеер под профессиональной идентичностью понимает «профессиональный «Я-образ», включающий стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своего единства с профессиональным образом «Я».

В исследованиях профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер определяет образ «Я» как способ выражения профессиональной идентичности. Он включает в себя систему оценочных характеристик и вытекающих из них поведенческих проявлений [34].

Н.В. Шестакова отмечает, что важнейшим фактором профессионального пути человека является его представление о своей личности, т.е. профессиональная «Я-концепция», которая возникает в процессе социализации, в результате формирования профессиональной компетенции на ранних этапах развития карьеры [32].

Г.В. Гарбузова подчеркивает, что центральными компонентами профессионального самосознания являются такие личностные составляющие, как «Я-образ», «Я-концепция». При этом в структуру обобщенного образа «Я» входят не только знание своего внешнего облика, знания о своих различных качествах, способностях, характере, но и представления о тех свойствах личности, которые являются важными в профессии. Так же входят знания о своих интересах, склонностях, способностях и возможностях (т.е. о своей профессиональной направленности) [3].

По нашему мнению, ценным в рамках исследования профессионального «Я-образа», является положение про устойчивость и силу эмоций и оценок, связанных с образом «Я». С помощью принятия взвешенных решений,

дифференциации своих ожиданий и реальности, профессионального оценивания и самооценивания происходит формирование и развитие функционального содержания образа «Я» в процессе профессионального развития личности

В своих исследованиях М.С. Ковалевич выделяет несколько основных ступеней формирования профессиональной идентичности у человека:

- образ профессии;
- «Я-концепция»;
- «Я-образ»: идеальный, нормативный, реальный, профессиональный «Я-образ», профессиональная идентичность (осознание своей тождественности с профессиональным «Я-образом»);
- убежденность в правильности выбора профессии и положительное отношение к себе как субъекту профессиональной деятельности [8].

Заметим, что одним из главных аспектов при изучении профессионального «Я-образа» личности мы видим соотношение категории «Я» и профессионального самосознания. Так, в компонентный состав «Я» входят три компонента: когнитивный (знание о себе), аффективный (отношение к себе, самооценка) и поведенческий (саморегуляция).

Профессиональное «Я» сравнивается с профессиональным «Я-образом» как его содержательная характеристика и характеризуется согласованием между видением профессионала-себя с позицией профессионалов-других, при этом направление развития задается представлением о профессионале-идеальном.

На основе сопоставления образа профессии с «Я-образом» у человека формируется профессиональный «Я-образ» и формируется осознание своей идентичности с выбранной профессией, положительное отношение к себе как субъекту данной профессиональной деятельности.

Личность в процессе своей деятельности или получает подтверждение уже имеющегося «Я-образа», или воспринимает в себе что-то новое или по-новому.

Роль «Я-образа» заключается в его прямом воздействии на весь цикл жизнедеятельности личности, общения человека с другими людьми, является важнейшим фактором, регулирующим ее поведение, способствует достижению внутренней согласованности, определяет особенности и характер восприятия приобретённого опыта и является источником ожидания относительно собственного поведения и самого себя.

Таким образом, «Я-образ» определяет становление личности и ее способность создавать жизненно важные цели деятельности и является основным фактором в профессиональном самоопределении личности.

В процессе учебно-профессиональной деятельности человек получает и развивает представление о будущей профессии и о своих возможностях в ней. Сначала в сознании возникает идеальный «Я-образ» (эталон личности профессионала), затем появляется несогласованность между реальным «Я-образом» и эталоном личности профессионала. В результате решения данной несогласованности возникает и развивается «Я-образ» личности как субъекта будущей профессиональной деятельности.

Развиваясь как субъект профессиональной деятельности и создавая отношение к себе как к профессионалу, человек образует себя как личность.

Образ, который описывает профессиональную деятельность, включает образ профессионала, отражается в «Я-образе» субъекта. Образ профессиональных условий в свою очередь, является необходимой частью образа себя как профессионала, способствуя целостному видению своей профессиональной деятельности посредством включенности образа условий профессиональной деятельности в образ деятельности, а как следствие в «Я-образ».

Л.Б. Шнейдер отмечает, что в рамках профессионального становления «идеальное Я» выступает в качестве эталона личности профессионала, в котором содержатся характеристики общего (представления успешного в данной профессии человека), особенного (специфика предмета профессиональной деятельности, социально-исторические особенности общества), единичного (уникальность конкретного субъекта, неповторимость индивидуального процесса профессионального становления). Для исследования связи между «образом Я» и эталоном личности профессионала, сравниваются объем описываемых профессиональных трудностей и профессиональных планов, через сходство ряда приписываемых и оцениваемых свойств [35].

У человека существует постоянная тенденция выстраивать на основе представлений о себе не только свое поведение, но и объяснение собственного, в том числе профессионального опыта. В ходе приобретения опыта представления о себе пополняются, уточняются, пересматриваются.

Они являются основой самоконтроля, саморегуляции поведения, самовоспитания, планирования в собственной деятельности с учетом личных возможностей человека.

Проведенный анализ теоретических источников показал, что профессиональный «Я-образ» приводит в гармонию субъективно-оценочное отношение субъекта к себе как профессионалу и личностно-выборочные отношения к профессии как среде личностного становления и профессионального роста, при этом в результате взаимодействия профессиональных позиций «Я-реального» и «Я-идеального» осуществляется развитие личности в профессиональной среде.

Преимущественно компонентный состав содержательной категории «Я-образа» в общем представлен единством когнитивного (знание о себе), аффективного (отношение к себе, самооценка) и поведенческого (саморегуляция) компонентов, которые в содержательном плане описывают профессиональное «Я» личности через согласование видения профессионала-себя с позицией профессионалов-других на фоне профессионала-идеального.

В связи с этим можно рассматривать в структуре профессионального «Я-образа» четыре взаимосвязанных компонента:

1) социально-перцептивный, который участвует в формировании структуры и определяет развитие профессионала;

2) когнитивный, состоящий из представления индивида про себя профессионала (физическое «Я» – обладание профессиональными качествами, социальное «Я» – включенность в профессиональную среду и взаимоотношения в ней, духовное «Я» – морально-этические установки личности);

3) эмоционально-ценностный (представлен самоотношением к себе-профессионалу и самооценкой себя-профессионала, которые находятся в тесной взаимосвязи);

4) поведенческий, который проявляется через мотивационный, экспрессивный и регулятивный компоненты.

Необходимо отметить, что устойчивый положительный профессиональный «Я-образ» несет информацию о субъективном образе профессии, качествах, которые должен иметь человек, целостной системе отношений к профессии и к себе, как специалисту и является составным компонентом и важной составляющей профессиональной деятельности.

Таким образом, под профессиональной идентичностью понимается результат профессионального самоопределения индивида, который заключается в понимании своей профессии, принятии себя в ней, умении хорошо и с пользой для других выполнять свои профессиональные обязанности. Элементы профессиональной идентичности – это потребности, интересы, способность (профессионально-важные качества), компетентность и осознание себя представителем определенной профессии. О сформированности профессиональной идентичности можно судить по следующим показателям: человек доволен своими, успехами и достижениями в профессии, удовлетворен ею, т.к. может реализовать в ней свои притязания.

1.3. Специфика формирования профессиональной идентичности

Анализ литературы, свидетельствует о том, что термин «идентичность» постепенно вытесняет традиционные понятия, которые используются для обозначения определения человеком самого себя.

Широкое употребление рассматриваемого термина привело к появлению множества дефиниций, порой противоречащих друг другу, и как следствие – к его неоднозначному толкованию, смысловой неопределенности.

Наблюдается очевидный перевес исследований, которые рассматривают групповую идентичность, и недостаточно внимания уделяется идентичности персональной, как содержательной определенности личности. Несмотря на богатую исследовательскую традицию по-прежнему остается открытым вопрос о формировании профессиональной идентичности. Вопрос этот состоит в том, является ли идентичность неким устойчивым образованием, которое имеет конкретные и четкие параметры, естественно заданные человеку, или ей присущи динамичность, процессуальность, обусловленные тем, что идентичность являет собой результат социального или культурного конструирования.

В современной научной литературе можно выделить три подхода к проблеме формирования профессиональной идентичности.

Одним из таких подходов является эссенциализм, представители которого склонны приписывать индивиду неизменный набор качеств и свойств. С их точки зрения, возможно выявить некоторые основополагающие устойчивые характеристики идентичности, такие, например, как возраст, пол или гендер, базовые «общечеловеческие» ценности. Сформировавшаяся идентичность, по их мнению, устойчива, стабильна, она требует фундаментального тождества и «сильного чувства» как основы идентификации [29].

Противоположный подход к исследованию идентичности – конструктивистский, сторонники которого (П. Бергер, Т. Лукман, Т. Таджфельд) полагают, что идентичность не дана человеку изначально, она является «социальным конструктом», создается им в системе социальных и культурных норм, традиций, предписаний и запретов.

Персональная идентичность формируется в процессе сопоставления с «Другими», но только с теми «Другими», которые предложены культурой. Идентичность человека есть нечто подвижное, множественное, зависящее от контекста. Она трансформируется на протяжении жизненного пути в ходе интерпретации человеком своего места в социокультурной среде.

В последнее время формируется новый подход, именуемый конструктивным реализмом, в рамках которого идентичность рассматривается как «процесс конструирования смысла на основе определенного культурного свойства». С позиций этого подхода, в идентичности можно выделить как «естественные», устойчивые компоненты, так и «искусственные», конструктивные, множественные и изменчивые.

Неосознанность идентичности весьма дискуссионна, поскольку любая идентичность предполагает наличие способности человека рефлексивно рассуждать о своей природе и описывать себя набором социально конструируемых понятий.

Обретение профессиональной идентичности является чрезвычайно важной частью профессионального становления специалистов. Сформированная профессиональная идентичность служит надёжной системой координат для осмысления как профессионального, так и личного будущего [30].

Профессиональная идентичность не сводится только к формальной профессиональной самопрезентации, определяющими характеристиками профидентичности, кроме тождественности, определенности и целостности, могут быть названы позиционность, рефлексивность и ответственность. Более того, в современном мире внешние профессионально-дифференцирующие признаки оказываются «размытыми» вследствие процессов унификации и стандартизации профессиональной деятельности, на первый план для достижения истинной профессиональной идентичности выдвигаются признаки внутреннего плана, те самые - позиционность, ответственность и рефлексивность.

Профессиональная идентичность имеет разные источники формирования. Одним из них являются объективные границы профессиональной идентичности, которые определены нормативными государственными документами об образовании. Так, обучавшийся на определенном факультете и получивший диплом специалист воспринимается как профессионально идентичный своей профессии. Главными составляющими профессиональной идентичности выступают образовательно-профессиональная общность судьбы и профессиональная компетентность. С другой стороны, исследователи подчеркивают необходимость разработки профессиограммы личных качеств профессионала, то есть в становлении профидентичности определенную роль играет выраженный личностный компонент. Свою роль в становлении профессиональной идентичности играют определенные ожидания и предпочтения, некие идеальные образы выбранной профессии и себя в ней у каждого человека [26].

Утверждению переживания профессиональной идентичности способствует признание человека окружающими в качестве профессионала. В качестве составляющей профессиональной идентичности в этом случае обозначим профессиональную самопрезентацию.

В качестве профессионально дифференцирующих признаков следует выделить владение определенной терминологией, использование определенного профессионального лексикона, ценности и нормы, представления об альма-матер, о своих учителях и профессиональных предшественниках, профессионально важные качества специалиста, профессиональные навыки и умения, профессиональные приметы, в некоторых случаях профессиональный инструментарий [23].

На сегодняшний день внешние источники формирования профессиональной идентичности можно считать необходимыми, но не достаточными. К внутренним источникам становления профессиональной идентичности следует отнести:

- эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной и последующей информации о собственной профессии;
- положительное восприятие себя в качестве субъекта профессиональной деятельности;
- эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к профессиональному сообществу;
- успешное усвоение (присвоение) прав и обязанностей, норм и правил профессиональной деятельности.

Инициирование становления профессиональной идентичности зависит от следующих составляющих:

- от меры ответственности, которую специалист готов на себя принять, соотношения процессуальной и целевой активности;
- уровня личностного и «технологического» развития;
- характера выраженности и самопринятия экзистенциального и функционального «Я»;
- сильной мотивационной готовности к реализации себя на избранном профессиональном поприще, к вхождению в профессиональное сообщество, к постоянному самоисследованию и развитию своей личности, образа «Я».

К наиболее значимым точкам процесса становления профессиональной идентичности можно отнести: воспитание в соответствии со сложившимися традициями в семье и ближайшем окружении; получение информации о профессиональной принадлежности «значимых других» и переработка этой информации; получение информации об особенностях различных профессий и ее оценивание; формирование образа профессии, который, возможно, во многом зависит от эмоциональной окраски полученной информации.

В качестве обобщённой составляющей становления профессиональной идентичности в современных условиях можно назвать информационно насыщенную окружающую среду, из которой вычерпываются представления об объекте и субъекте труда, его целях и задачах, способах получения образования или приобретения необходимых навыков, требованиях профессии к человеку, тем самым необходимо признать приоритет внешних источников развития профессиональной идентичности на начальном этапе [31].

Л.М. Федотова пришла к выводу, что общими закономерностями формирования профессиональной идентичности являются успешное профессиональное самоопределение и формирование профессионального самосознания. Для того чтобы профессиональное самоопределение было успешным необходимо, чтобы молодые люди работали над проектированием своего жизненного пути, чтобы предметом их интереса, были они сами, складывающийся у них «Я-образ», собственные качества и возможности. Содержание обновленной системы высшего образования направлено, прежде всего, на становление профессионального «Я», без учета сложностей, возникающих у студентов в осознании себя в целом, в самосознании собственной личности, то есть в выявлении своей социальной ценности, смысла бытия, формирования представления о своем прошлом, настоящем и будущем. Формирование профессиональной идентичности можно рассматривать как результат процесса профессионального самоопределения [29, С.120].

В устойчивом окончательном варианте профессиональная идентичность складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса. Профессиональную идентичность «строят» персонализация, самоопределение, самоорганизация и рефлексия, характеризуют тождественность, определенность и целостность, дополняют картину позиционность, рефлексивность и ответственность.

Однако, нужно уточнить представления об изменении профидентичности. Полное изменение профессиональной идентичности возможно и даже достижимо для взрослого человека за относительно короткие интервалы времени при смене дела, профессионального сообщества и образа «Я».

Обобщая взгляды исследователей на проблему формирования профессиональной идентичности, можно отметить, что профессиональная идентичность выступает системным, динамичным, многоуровневым психолого-педагогическим явлением, напрямую связанным с профессиональным самоопределением, профессиональным самосознанием, профессиональным пространством и профессиональным развитием.

На основании анализа научной литературы были сделаны следующие выводы:

1. Идентичность – (по Э. Эриксону) это сложный интегративный феномен, который рассматривают как осознание себя, как индивида в данном телесном облике. Он позволяет человеку определять степень своего сходства с разными людьми при одновременном видении своей уникальности и неповторимости, а так же идентификация в разных сферах социального опыта. Она развивается на протяжении всей жизни. Выбор профессии и профессионального пути – одна из наиболее значимых сфер жизни, в которой формируется идентичность.

2. Под профессиональной идентичностью понимается результат профессионального самоопределения индивида, заключающийся в понимании своей профессии, принятии себя в ней, умении хорошо и с пользой для других выполнять свои профессиональные функции. Элементы профессиональной идентичности – это потребности, интересы, способность (профессионально-важные качества), компетентность и осознание себя представителем определенной профессии. О сформированности профессиональной идентичности можно судить по следующим показателям: специалист доволен своими успехами и достижениями в профессии, удовлетворен ею, т.к. может реализовать в ней свои притязания. Основными компонентами профессиональной идентичности являются такие личностные проявления, как «Я-образ», «Я-концепция», при этом, «образ Я» профессионала является частью общего интегрального «образа Я» личности и, несомненно, зависит от него, по крайней мере, в смысле общей культуры деятельности, хотя и обладает особым содержанием, обусловленным спецификой профессиональной деятельности.

3. Формирование профессиональной идентичности включается в себя следующие последовательные этапы (Г.В. Гарбузовой): формирование образа профессии; профессиональный образ-Я; образ идеальный, нормативный, реальный; осознание своей тождественности с профессиональным образом-Я; убежденность в правильности выбора профессии и положительное отношение к себе, как к субъекту учебно-профессиональной деятельности и будущей профессионально-производственной деятельности.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Организация и методы исследования

В качестве теоретических и методологических оснований данного исследования используются:

- психолого-педагогические теории и концепции феномена идентичности (Дж. Мид, Э. Эриксон);
- представления о жизненных ценностях В.Ю. Сопова, Л.В. Карпушина, понимающими под ними отношение субъекта к явлению, жизненному факту, объекту и субъекту, и признание его как важного, имеющего жизненную важность.

В практической части решались следующие задачи:

- исследовать развитие профессиональной идентичности у педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем педагогической деятельности;
- охарактеризовать различия в содержании профессиональной идентичности у педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

В работе были выдвинуты следующие гипотезы:

- 1) профессиональная идентичность является одним из наиболее представленных видов идентичности в структуре самосознания педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности;
- 2) существуют значимые различия в содержании профессиональной идентичности между группами педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Этапы исследования.

На первом этапе были определены цель и сформулированы задачи исследования. На втором этапе был проведён анализ теоретических источников по теме исследования. На третьем этапе был разработан дизайн эмпирического исследования. На четвёртом этапе в соответствии с теоретико-методологическими основаниями были подобраны методы и методики исследования. На пятом этапе проведен сбор эмпирических данных. Наконец, на заключительном этапе был произведён анализ и интерпретация полученных результатов.

В качестве метода исследования использовался опросный метод.

Для сбора эмпирических данных использовались следующие методики:

Методики исследования самооотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев) [14].

Морфологический тест жизненных ценностей (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина) [16].

Диагностика межличностных отношений (Т. Лири) [5].

Методика изучения самосознания Куна-МакПартленда [13].

Тест-опросник самооотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев).

Цель: исследование особенностей самооотношения у педагогов учреждения дошкольного образования.

Опросник самооотношения направлен на выявление уровня самооотношения испытуемого к самому себе. Он содержит 57 вопросов, анализ ответов на которые позволяет выявить три уровня самооотношения, отличающихся по степени обобщенности:

- 1) глобальное самооотношение;
- 2) самооотношение, дифференцированное по самоуважению, аутосимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;
- 3) уровень конкретных действий (готовности к ним) в отношении к своему «Я».

Обработка данных ведется в соответствии с ключом. Полученные результаты переводятся в накопительные частоты в соответствии с представленными в методике данными.

Морфологический тест жизненных ценностей (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина) .

Цель: выявить доминирующие жизненные ценности у педагогов учреждения дошкольного образования.

Методика содержит 112 утверждений, характеризующих ценности, которые необходимо оценить по степени значимости по 5 критериям. Обработка производится в соответствии с ключом. В результате анализируются особенности проявления следующих ценностей:

- 1) Развитие себя.
- 2) Духовное удовлетворение.
- 3) Креативность.
- 4) Социальные контакты.
- 5) Собственный престиж.
- 6) Достижения.
- 7) Материальное положение.
- 8) Сохранение индивидуальности.

Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.

Цель: методика предназначена для исследования взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий стиль отношений к людям.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. На основании обработки данных выявляются следующие стили отношения к окружающим у респондентов:

- I. Авторитарный
- II. Эгоистичный
- III. Агрессивный
- IV. Подозрительный
- V. Подчиняемый
- VI. Зависимый
- VII. Дружелюбный
- VIII. Альтруистический

По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: доминирование и дружелюбие.

4.Методика изучения самосознания Куна-МакПартленда .

Цель: тест используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности педагогов учреждения дошкольного образования.

Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или «Я-концепцией». В течение 12 минут респондентам необходимо дать как можно больше ответов на один вопрос, относящийся к ним самим: «Кто Я?».

Методы статистической обработки данных.

Применялся непараметрический метод: U-критерий Манна-Уитни.

Цель: определить значимые различия в содержании профессиональной идентичности между группами педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Характеристика выборки для исследования.

Исследование проводилось на базе дошкольного центра развития ребёнка и учреждение дошкольного образования «Ясли-сад № 36 управления социального развития и ЖКХ ОАО «Беларуськалий» города Солигорска. Выборку составили 60 педагогов учреждений дошкольного образования в возрасте от 21 до 56 лет. Средний стаж педагогической деятельности 13,5 лет

В исследовании принимали участие педагоги со стажем работы от 1 года до 35 лет, средний стаж педагогической деятельности 13,5 лет.

Более подробна характеристика выборки исследования представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Характеристика выборки исследования

Показатель		Педагогов	
		АВ	%
образование	среднее специальное	36	60%
	высшее	24	40%
квалификационная категория	без квалификационной категории	10	16,7%
	вторая квалификационная категория	25	41,7%
	первая квалификационная категория	21	35%
	высшая квалификационная категория	4	6,7%
стаж	до 5 лет	15	25%
	6-15 лет	25	41,7%
	16 и более лет	20	33,3%

Примечание: АВ – абсолютная величина; % – процентная величина

На основании анализа данных, представленных в таблице 2.1, можно сделать вывод о том, что в выборке большинство педагогов имеют педагогическое среднее специальное образование – 60%. У 16,7% воспитателей нет квалификационной категории, у 41,7% – вторая квалификационная категория и у 35% – первая квалификационная категория. Высшая отмечается у 6,7% респондентов. Большинство работников учреждения образования имеют стаж от 6 до 15 лет – 41,7%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в исследовании принимали участия педагоги учреждений дошкольного образования преимущественно со средним специальным образованием, имеющие вторую квалификационную категорию и стаж работы до 6 до 15 лет.

На основании представленных данных всех респондентов разделили на три группы в зависимости от стажа работы.

- группа 1 – стаж до 5 лет – 15 респондентов;
- группа 2 – стаж от 6 до 15 лет – 25 респондентов;
- группа 3 – стаж от 16 до 35 лет – 20 респондентов.

Таким образом, подобранные методы позволяют решить поставленные в работе задачи.

2.2. Диагностика развития профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования

Одной из составляющих развития профессиональной идентичности в структуре самосознания педагогов учреждения дошкольного образования является «Я - образ». Он изучался с помощью методики Р.С. Пантелеева. Полученные по этой методике данные заносились в «Таблицу первичных эмпирических данных методики МИС» (ПРИЛОЖЕНИЕ А, таблица А.1). Следует отметить, что первичные данные были переведены в накопленные частоты.

При обработке данных учитывались следующие значения:

- меньше 50 – признак не выражен;
- 50-74 – признак выражен;
- больше 74 – признак ярко выражен.

С целью выявления общих характеристик самоотношения у респондентов, производился расчет средних арифметических значений по каждой шкале методики. Результаты по исследованию самоотношения, дифференцированного по самоуважению, аутосимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе в сравнении по трем группам представлено на рисунке 2.1.

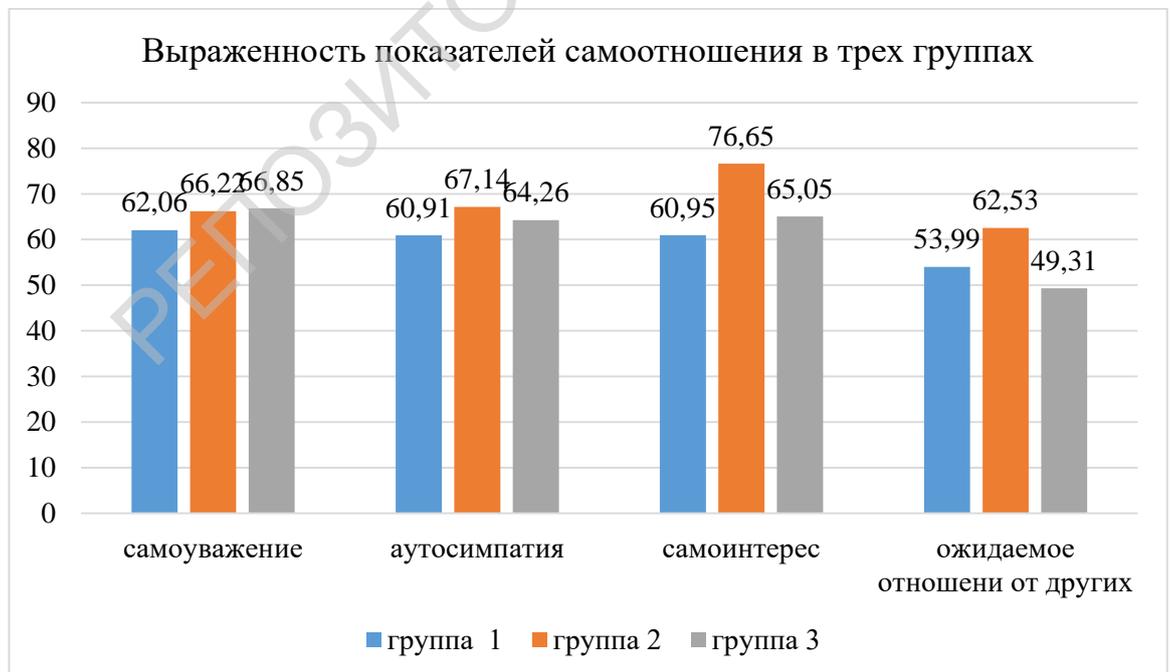


Рисунок 2.1 – Выраженность самоуважению, аутосимпатии, самоинтереса и ожидаемого отношения к себе в трех группах педагогов

Примечание:

- группа 1 – стаж до 5 лет;
- группа 2 – стаж от 6 до 15 лет;
- группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

На основании анализа данных, представленных на рисунке 2.1, можно сделать ряд выводов.

1. Самый высокий уровень самоуважения отмечается в группе педагогов со стажем работы более 15 лет – $M=66,85$ (признак умеренно выражен). Для них характерно умеренное самомнение и самоуверенность, что может указывать на отсутствие внутренней напряженности. Отчетливо переживают собственное «Я» как внутренний стержень, интегрирующий и организующий личность, деятельность и общение, а также они считают, что судьба находится в их собственных руках, испытывают чувство обоснованности и последовательности своих внутренних побуждений и целей. Данная категория лиц считает, что их личность, характер и деятельность способны вызывать у других уважение, симпатию, одобрение, понимание.

Чуть ниже значение в группе педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=65,4$.

Умеренно выражено самоуважение так же отмечается у педагогов со стажем работы до 5 лет, – $M=62,06$, при этом, у них самый низкий показатель по всей группе, что может быть обусловлено как возрастом, так и стажем их работы в данной профессии. Полученные показатели свидетельствует о наличии некоторой тенденции к неудовлетворенности собой, своими возможностями и наличие сомнений в способности вызывать уважение у окружающих. Возможно, это связано с тем, что педагоги пока чувствуют себя неуверенно в своей профессии из-за недостаточности опыта.

2. Самый высокий уровень аутосимпатии отмечается в группе педагогов, со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=67,14$ (умеренная выраженность). Эти педагоги умеют ценить и любить себя, живут в согласии с собой, принимают себя с теми недостатками, которые у них есть. Общий фон отношения к себе – положительный, полностью принимающий.

Чуть ниже уровень проявления аутосимпатии отмечается у педагогов со стажем работы более 15 лет – $M=64,26$. Еще ниже у тех, кто работает менее 5 лет в данной профессии – $M=60,91$. При этом, это свидетельствует о том, что респонденты адекватно воспринимают себя, аутосимпатия находится у них в норме и не проявляется тенденции ни к высокому, ни к низкому уровню.

3. Самоинтерес больше всего выражен в группе педагогов, со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=75,65$ (признак ярко выражен). Эти респонденты больше всего проявляют интерес к собственным мыслям и чувствам, готовность общаться с собой «на равных», проявляют уверенность в своей интересности для других.

У двух других групп педагогов самоинтерес умеренно выражен, при этом, более высокий показатель отмечается в группе респондентов со стажем работы более 15 лет – $M=65,05$. Чуть ниже показатели в группе педагогов со стажем

работы до 5 лет – $M=60,95$. Это может быть обусловлено личностными особенностями участников исследования.

4. Самый высокий уровень ожидаемого отношения со стороны других отмечается в группе педагогов, со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=62,53$ (признак умеренно выражен). Эти педагоги заинтересованы в том, чтобы окружающие относились к ним позитивно. Чуть ниже результаты в группе педагогов со стажем работы до 5 лет – $M=53,99$. Самое низкое значение отмечается в группе респондентов, работающих в учреждении дошкольного образования довольно долго – $M=49,31$ (признак не выражен). Можно сделать вывод о том, что они не готовы к критике своей деятельности и профессии со стороны других.

Результаты исследования интегрального самоотношения, в сравнении по трем группам представлено на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 – Выраженность показателя интегрального самоотношения в трех группах педагогов

Примечание:

группа 1 – стаж до 5 лет;

группа 2 – стаж от 6 до 15 лет;

группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

На основании анализа данных, представленных на рисунке 2.2, можно сделать следующие выводы: самый высокий уровень самоотношения отмечается у педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=80,06$. У них этот показатель имеет ярко выраженный характер. Чуть меньше выраженность самоотношения у педагогов с опытом работы более 15 лет = $M=75,29$. Еще более низкий показатель среди педагогов с опытом работы до 5 лет – $M=73,99$.

Это может быть обусловлено их неуверенностью в себе с позиции профессионального развития.

Результаты исследования выраженности установок самоотношения (шкала 1 – самоуверенность, шкала 2 – отношение других, шкала 3 – самопринятие, шкала 4 – саморуководство, самопоследовательность, шкала 5 – самообвинение, шкала 6 – самоинтерес, шкала 7 – самопонимание), в сравнении по трем группам представлены на рисунке 2.3.



Рисунок 2.3 – Выраженность установок самоотношения в трех группах педагогов

Примечание:

группа 1 – стаж до 5 лет;

группа 2 – стаж от 6 до 15 лет;

группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

На основании анализа данных, представленных на рисунке 2.3, можно сделать ряд выводов: более высокий уровень самоуверенности отмечается у педагогов, со стажем работы до 5 лет – $M=63,77$, чуть ниже у тех, кто работает более 15 лет – $M=61,4$, еще ниже у воспитателей со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=59,49$. При этом, у всех педагогов данный признак умеренно выражен. Это может быть обусловлено с одной стороны личностными особенностями участников исследования, а с другой – особенностями оценки себя как специалиста в своей профессии.

По шкале «ожидаемого отношения со стороны других людей» показатели в трех группах не выражены, что может быть связано с тем, что оно не в приоритетах у респондентов. У большинства педагогов оценка со стороны

социального окружения не оказывает сильного влияния на выбор и действия, которые они совершают в своей жизни.

На высоком уровне отмечается проявление самопринятия у педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет, – $M=77,17$. Чуть ниже показатели среди респондентов с опытом работы более 15 лет – $M=74,18$. У них данный показатель ярко выражен, что свидетельствует о том, что они адекватно себя оценивают, принимают имеющиеся у себя недостатки. Ниже всего этот показатель в группе испытуемых, недавно пришедших в данную профессию – $M=68,77$. Возможно, это связано с их неуверенностью в себе, как в специалисте с одной стороны, и социальными и личностными факторами – с другой.

Наиболее ярко выражено проявление саморуководства у педагогов стажем работы от 6 до 15 лет – $M=71,65$. Это свидетельствует, что респонденты отчетливо переживают собственное «Я» как внутренний стержень, интегрирующий к организующий их личность и жизнедеятельность, считают, что их судьба находится в собственных руках; чувствуют обоснованность и последовательность своих внутренних побуждений и целей. Менее выражены эти показатели в группе педагогов с большим опытом работы – $M=66,7$, еще меньше – в группе респондентов с опытом работы до 5 лет – $M=59,95$.

Показатели самообвинения не выражены у педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=54,18$. Можно сделать вывод о том, что они больше проявляют склонности к позитивному самоотношению, чем к негативному. Умеренно самообвинение проявляется у педагогов с опытом работы более 15 лет – $M=54,18$, и более выражены у молодых специалистов – $M=60,36$. Это может быть связано с тем, что воспитатели с малым опытом чаще обращают внимание на свои ошибки в профессиональной деятельности, виня в этом себя из-за своей некомпетентности.

Ярко выражено проявление самоинтереса у педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=76,84$. Это свидетельствует о том, что они себя ценят, заботятся о своем статусе и своей компетенции, заинтересованы в своем личностном и профессиональном развитии.

Умеренно выражено проявление самоинтереса у педагогов со стажем работы более 15 лет – $M=61,46$, чуть больше значения в группе молодых специалистов – $M=68,48$

Умеренно выражен в трех группах показатель самопонимания, при этом, больше всего он проявляется у педагогов учреждения дошкольного образования со стажем работы от 6 до 15 лет – $M=65,38$. Это свидетельствует о том, что они умеют уважительно и доброжелательно относиться к себе, более искренни по отношению к самому себе.

Полученные данные были проверены статистически на достоверность различий с помощью метод U-критерий Манна-Уитни. На основании анализа

данных можно сделать вывод о том, что не существуют статистически значимые различия в проявлении самоотношения у респондентов трех групп.

Таким образом, на основании проведенного эмпирического исследования самоотношения у воспитателей можно следующим образом охарактеризовать три группы педагогов:

– для педагогов со стажем работы до 5 лет характерно умеренное проявление самоуважения, аутосимпатии, самоинтереса, самоуверенности, самопринятия, саморуководства, самообвинения, самоинтереса и самопонимания и заниженный показатель оценки отношения со стороны других

– для педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет характерно умеренное проявление самоуважения, аутосимпатии, ожидаемое отношение со стороны других, самоуверенности; высокий уровень самоинтереса, самопринятия, саморуководства и заниженный показатель оценки отношения со стороны других и самообвинения.

– для педагогов со стажем работы более 15 лет характерно умеренное проявление самоуважения, аутосимпатии, самоинтереса, самоуверенности, самопринятия, саморуководства, самообвинения, самоинтереса и самопонимания и заниженный показатель оценки отношения со стороны других

– несмотря на наличие различий в показателях самоотношения у педагогов с разным стажем педагогической деятельности, статистически они не были подтверждены.

С целью установить тенденции изменения ценностной сферы педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем педагогической деятельности была проведена обработка данных по методике «Морфологический тест жизненных ценностей Ф. Сопов, Л.В. Карпушина». Средние значения по каждой ценности представлены на рисунке 2.4 и в приложении (ПРИЛОЖЕНИЕ Б, Таблица Б.1).

На основании данных, представленных на рисунке 2.4 можно сделать следующие выводы:

– доминирующей у педагогов является такая ценность как социальные контакты ($M=50,63$). Это свидетельствует о том, что для каждой личности важно стремление к установлению благоприятных взаимоотношений с другими людьми. Для них значимы все аспекты человеческих взаимоотношений. Респонденты часто убеждены в том, что самое ценное в жизни – это возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми. Более высокие результаты могут быть обусловлены пониманием значения роли социальных контактов в своей профессиональной деятельности.

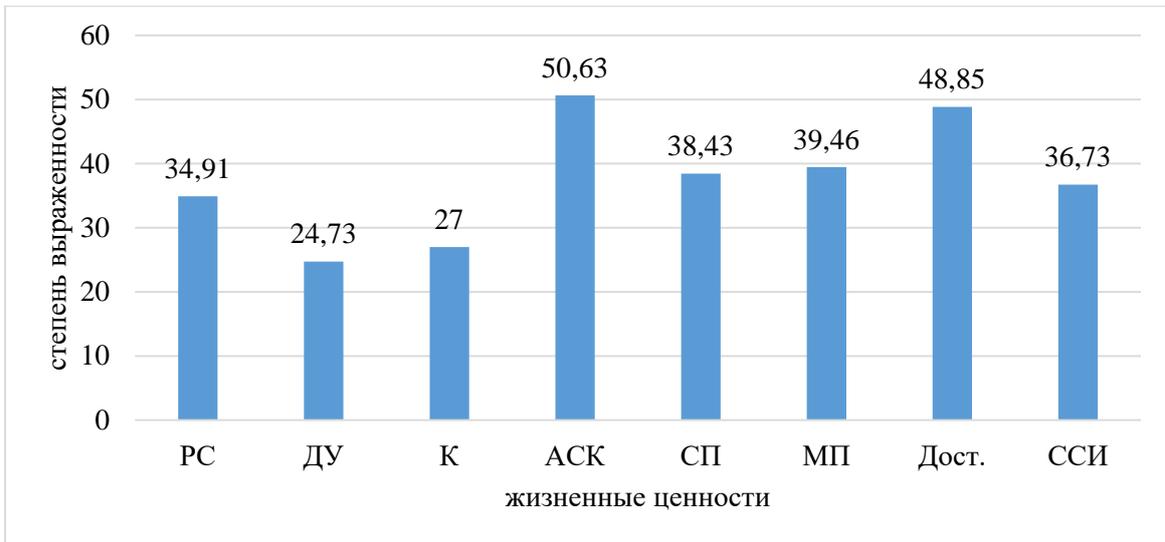


Рисунок 2.4 – Выраженность жизненных ценностей у педагогов

Приложение: РС - развитие себя; ДУ - духовное удовлетворение; К – креативность; АСК - социальные контакты; СП - собственный престиж; МП- материальное положение; Д – Достижения; ССИ - сохранение индивидуальности.

На втором месте по степени выраженности стоит ценность «достижения» ($M=48,85$). Можно сделать вывод о том, что для педагогов более важно тщательно планировать свою жизнь, ставя конкретные цели на каждом ее этапе и считая, что главное – добиться этих целей. Это может быть обусловлено возрастными особенностями, а так же зрелостью личности.

На третьем месте по степени важности стоит ценность «материальное положение» – $M=39,46$. Это может быть обусловлено тем, что, как правило, заработная плата у педагогов не очень высока, поэтому данная ценность актуальна для них. Так же для педагогов важен собственный престиж – $M=38,43$, который они связывают, как правило, с успехами в своей профессиональной деятельности. Для них более важно стремление к признанию, уважению, одобрению со стороны других, как правило, наиболее значимых лиц, к чьему мнению они прислушиваются в наибольшей степени и на чье мнение они ориентируются, в первую очередь, в своих суждениях, поступках и взглядах. Менее всего выражены такие ценности как духовное удовлетворение ($M=24,73$), креативность ($M=27,0$) и развитие себя ($M=34,91$). Это может быть обусловлено тем, что большинство педагогов имеют стаж около 15 лет. Поэтому, они могут полагать, что достаточно овладели своей профессией. Далее было проведено сравнение выраженности ценностей в трех группах педагогов. Результаты представлены на рисунке 2.5.

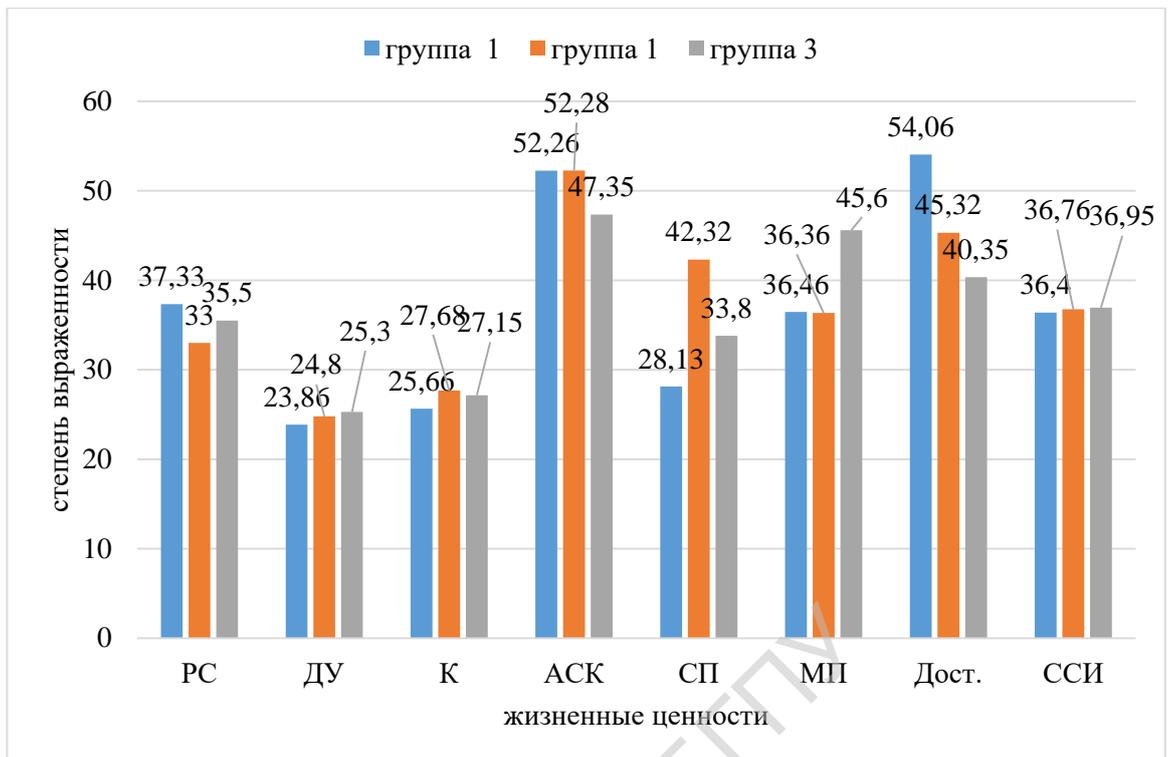


Рисунок 2.5 – Различия жизненных ценностей в трех группах педагогов

Приложение 1: PC - развитие себя; ДУ - духовное удовлетворение; К – креативность; АСК - социальные контакты; СП - собственный престиж; МП- материальное положение; Д – Достижения; ССИ - сохранение индивидуальности. Примечание 2: группа 1 – стаж до 5 лет; группа 2 – стаж от 6 до 15 лет; группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

На основании данных, представленных на рисунке 2.5 можно сделать следующие выводы по трем группам педагогов:

- у педагогов со стажем работы до 5 лет в приоритетах такие ценности как достижения – $M=54,06$ и активные социальные контакты – $M=52,26$. Это может быть обусловлено с одной стороны тем, что в данном возрасте большинство воспитателей еще учится в высших учебных заведениях, имеет развитые амбиции в профессиональной сфере, поэтому заинтересовано в личных достижениях. Интерес к активным социальным контактам обусловлен может быть, как личностными особенностями (высокая коммуникабельность), так и возрастными. Как известно, в возрасте до 28 до 30 лет многие еще не имеют семьи, поэтому уделяют время не только работе, но и общению с друзьями, коллегами. Менее всего в данной группе выражены такие ценности как духовное удовлетворение – $M=23,86$, креативность – $M=25,66$ и социальный престиж – $M=28,13$. Это может быть обусловлено тем, что в данном возрасте воспитатели мало задумываются о духовном удовлетворении. Социальный престиж не столь важен для них, так как у них еще только формируется профессиональная идентичность;

- у педагогов со стажем работы от 5 до 15 лет в приоритетах такие ценности как активные социальные контакты – $M=52,28$, достижения – $M=45,32$ и собственный престиж – $M=42,32$. Это может быть обусловлено тем,

что труд воспитателя напрямую связан с необходимостью общения как с детьми, так и с родителями. Поэтому, большинство из них является обладает достаточно развитыми коммуникативными способностями. Профессиональная деятельность у многих в этот период связана с повышением квалификационных категорий, поэтому, они заинтересованы в своих достижениях. Собственный престиж связан может быть с тем, что педагогам нравится их профессия и они заинтересованы в том, что в глазах родителей воспитанников, администрации, членов трудового коллектива выглядеть хорошим специалистом. Как и в предыдущей группе в данной выборке не в приоритетах такие ценности, как духовное удовлетворение – $M=24,8$, креативность – $M=27,68$ и развитие себя – $M=33,0$.

– у педагогов со стажем работы более 15 лет в приоритетах такие ценности как активные социальные контакты – $M=47,35$, материальное положение – $45,6$ и достижения – $M=40,35$. Не в приоритетах – духовное удовлетворение – $M=25,3$, креативность – $M=27,15$ и развитие себя – $M=35,5$. Наличие в ценностях материального благополучия может быть обусловлено тем, что большинство педагогов этого возраста имеет семью и нуждается в определенных средствах для ее содержания.

Полученные данные были проверены статистически на достоверность различий с помощью метод U -критерий Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 2.2

Таблица 2.2 – Различия в жизненных ценностях у педагогов

Жизненные ценности	Группа 1	Группа 2	U
Достижения	28,00	16,00	75,00
	Группа 1	Группа 3	
Социальные контакты	22,77	14,43	78,50
Собственный престиж	24,80	12,09	48,00
Мат.положение	11,70	22,73	55,50
Достижение	25,50	12,38	37,50
	Группа 2	Группа 3	
Социальные контакты	27,52	11,45	137,0
Собственный престиж	32,24	11,45	19,00
Мат.положение	15,92	31,85	73,0

Примечание:

группа 1 – стаж до 5 лет;

группа 2 – стаж от 6 до 15 лет;

группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

На основании анализа данных представленных в таблице 2.3, можно сделать следующие выводы:

– существуют статистически значимые различия в первой и второй группах по такой ценности как достижения ($U=75,00$). У педагогов со стажем работы до 5 лет они более выражены, что может быть обусловлено большей амбициозностью в профессиональной деятельности по сравнению с теми, кто работает от 6 до 15 лет;

– существуют статистически значимые различия в первой и третьей группах по таким ценностям как достижения ($U=37,50$), собственный престиж ($U=48,00$) и социальные контакты ($U=78,50$), то есть, у педагогов с малым опытом работы больше амбиций в достижениях в профессиональной сфере, стремлений к повышению собственного престижа и расширению социальных контактов, чем у воспитателей со стажем работы более 15 лет. Это может быть обусловлено тем, что респонденты первой группы находятся в начале своего профессионального пути. При этом, для воспитателей третьей группы характерно более выраженное стремление к материальному благополучию ($U=55,50$);

– существуют статистически значимые различия во второй и третьей группах по таким ценностям как социальные контакты ($U=137,00$), собственный престиж ($U=19,00$) и материальное положение ($U=73,00$), что свидетельствует о том, что более молодые педагоги склонны больше заботиться о своем престиже и активнее общаться с окружающими людьми, в то время как воспитатели со стажем работы более 15 лет проявляют большую заинтересованность в материальном благополучии.

Таким образом, анализ результатов исследования приоритетности ценностей у педагогов позволил сделать следующие выводы:

– у всех педагогов учреждения дошкольного образования в приоритетах такая ценность как «активные социальные контакты» и «достижения», при этом, для воспитателей, стаж работы которых менее 5 лет важно развитие себя, для тех, кто работает в должности 6-15 лет – в приоритетах «собственный престиж» и для педагогов с большим стажем – материальное благополучие;

– было доказано, что существуют достоверные различия в ценностях у педагогов с разным стажем работы. Так, для педагогов с опытом работы более 5 лет более важны в жизни достижения, собственный престиж и социальные контакты по сравнению с педагогами, имеющими большой стаж. Более молодые педагоги склонны больше заботиться о своем престиже и активнее общаться с окружающими людьми, в то время как воспитатели со стажем работы более 15 лет проявляют большую заинтересованность в материальном благополучии.

Для выявления доминирующего стиля в общении с окружающими людьми у педагогов учреждения дошкольного образования были обработаны

данные по методике диагностики межличностных отношений Т. Лири. Подсчитаны средние значения по каждой из шкал (стиле) и представлены в сравнении в целом по выборке на рисунке 2.6

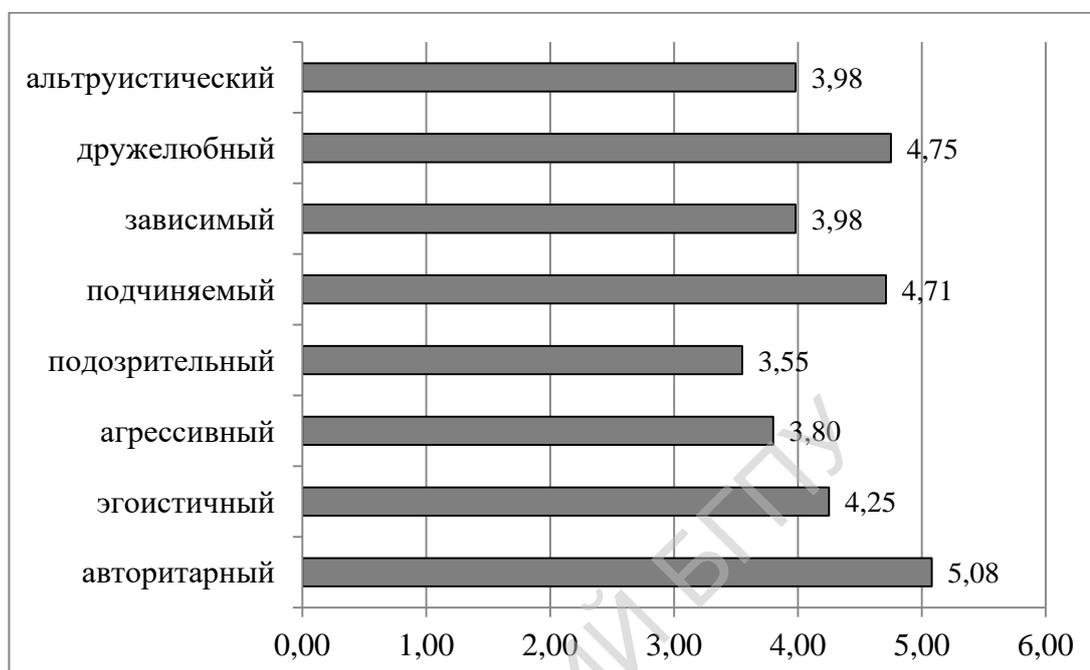


Рисунок 2.6 – Выраженность стилей межличностных отношений

На основании анализа данных, представленных на рисунке 2.6, можно сделать вывод о том, что среди педагогов учреждения дошкольного образования более выражен авторитарный стиль отношений ($M=5,08$). Данный показатель умеренно проявляется. Респонденты, у которых доминирует авторитарность, упорные и настойчивые, любят давать советы. Они уверены в себе, хотя лидерами являются не всегда. Это может быть обусловлено тем, что воспитателям необходимо постоянно поддерживать дисциплину в группе в процессе работы и авторитарный стиль, как правило, более быстрый, но при этом, он может существенно повлиять на взаимоотношения с воспитанниками, а в дальнейшем и с родителями.

На втором месте по степени выраженности стоит дружелюбный стиль ($M= 4,75$). Дружба является важнейшим видом эмоциональной привязанности и межличностных отношений. Эти респонденты склонны к сотрудничеству, кооперации, проявляют гибкость при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремятся быть в согласии с мнением окружающих, стремятся помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительны, проявляют теплоту и дружелюбие в отношениях. Доминирование данного стиля может быть обусловлено тем, что большинство приходит в профессию, так как любит работу с детьми и понимает, что выстраивать

взаимоотношения с ними нужно с учетом индивидуального, личностно-ориентированного подхода, что невозможно без дружелюбия.

На третьем месте по степени выраженности стоит подчиняемый стиль межличностного общения ($M=4,71$). Для респондентов, у которых доминирует данный стиль, характерно проявление уступчивости, эмоциональной сдержанности, способности послушно и честно выполнять свои обязанности. Это может быть обусловлено тем, что педагоги взаимодействуют не только с детьми, но и с руководителем учреждения дошкольного образования и они вынуждены придерживаться определенных правил, поэтому, со временем в межличностном общении у них формируются определённые черты личности. Такие педагоги не всегда могут аргументировать свою точку зрения руководителю.

Низкие показатели отмечаются по таким стилям межличностных отношений как подозрительность ($M=3,55$) и агрессивность ($M=3,80$). Данные показатели находятся в пределах низкого уровня развития, что характеризует педагогов как критичных по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям, умеренно настойчивых, упорных и энергичных.

Далее были подсчитаны средние значения по каждой из шкал (стиле) и представлены в сравнении по трем группам на рисунке 2.7.

На основании анализа данных, представленных на рисунке 2.7, можно следующим образом охарактеризовать педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем работы с позиции стилей межличностных отношений:

– у воспитателей со стажем работы до 5 лет доминирует авторитарный стиль межличностных отношений ($M=5,00$), что может быть обусловлено тем, что они много внимания уделяют дисциплине детей, при этом, не используя необходимые для этого методы. На втором месте стоит зависимый ($M=4,40$) и на третьем месте эгоистичный ($M=4,20$) стили межличностных отношений;

– у воспитателей со стажем работы от 5 до 15 лет доминирует дружелюбный стиль межличностных отношений ($M=5,64$), что может быть обусловлено их профессиональной идентичностью и компетентностью в работе. На втором месте стоит авторитарный ($M=5,08$) и на третьем месте подчиняемый ($M=4,52$) стили межличностных отношений;

– у воспитателей со стажем работы более 15 лет доминирует подчиняемый ($M=5,45$) стиль межличностных отношений. На втором месте стоит авторитарный ($M=5,15$) и на третьем месте эгоистичны ($M=4,85$).

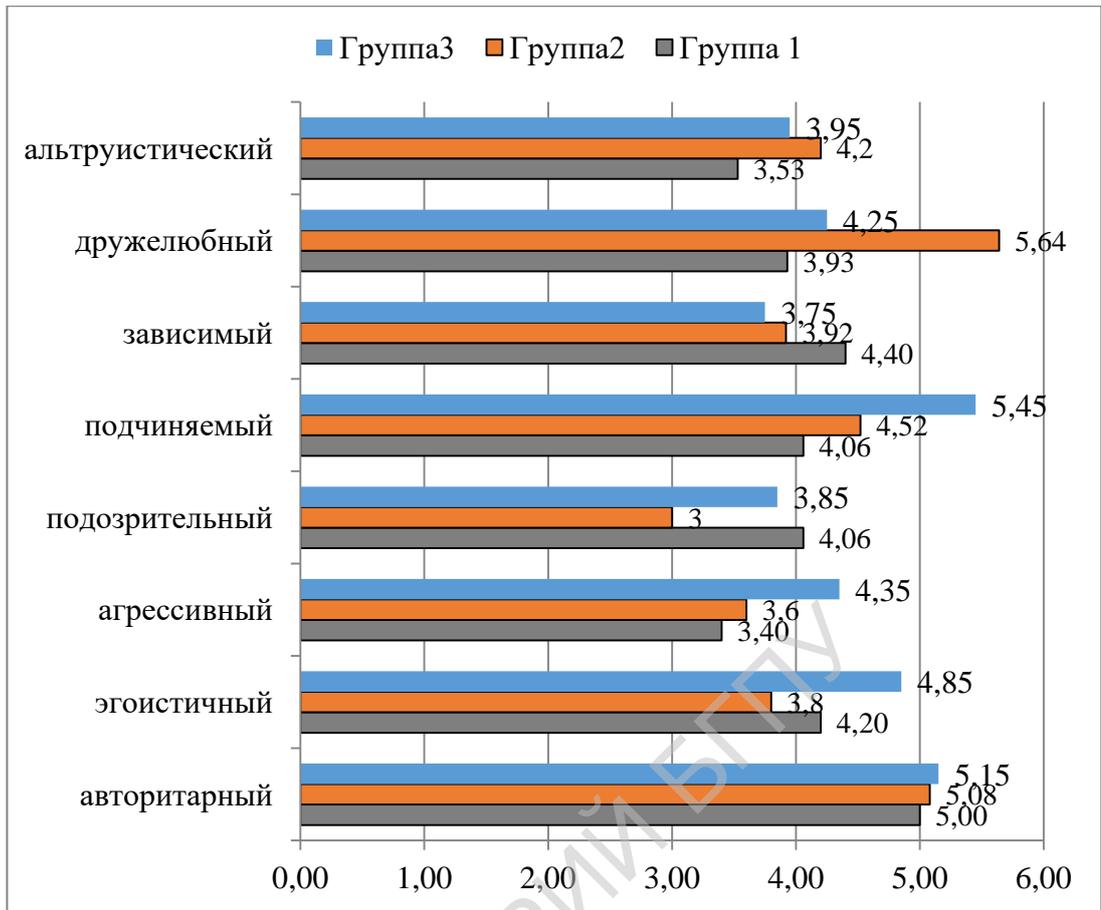


Рисунок 2.7 – Выраженность стилей межличностных отношений в трех группах педагогов

Примечание: группа 1 – стаж до 5 лет; группа 2 – стаж от 6 до 15 лет; группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

Полученные данные были проверены статистически на достоверность различий с помощью метод U-критерий Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Различия в преобладающих типах межличностных отношений у педагогов

Тип межличностных отношений	Группа 1	Группа 2	U
дружелюбие	16,00	23,20	120,00

Примечание: группа 1 – стаж до 5 лет; группа 2 – стаж от 6 до 15 лет;

На основании анализа данных представленных в таблице 2.3, можно сделать следующие выводы: существуют статистически значимые различия в первой и второй группах по такому стилю межличностных отношений как дружелюбие ($U=120,00$). У педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет он более выражен, что может быть обусловлено их степенью развития профессиональной идентичности и компетентностью в вопросах взаимодействия с воспитанниками.

Таким образом, на основании анализа данных, касающихся стиля межличностных отношений педагогов учреждения дошкольного образования, можно сделать следующие выводы:

- в целом, у воспитателей умеренно выражены авторитарный, дружелюбный и подчиняемый стили межличностных отношений, при этом, они не склонны проявлять подозрительность и агрессивность;

- у воспитателей со стажем работы до 5 лет доминирует авторитарный стиль межличностных отношений, у педагогов с опытом работы от 5 до 15 лет – дружелюбный; у тех, кто работает более 15 лет – подчиняемый.

- достоверные различия были выявлены только в дружелюбном стиле межличностных отношений: он более существенно выражен у педагогов со стажем работы от 5 до 15 лет по сравнению с теми, кто имеет малый опыт педагогической деятельности.

Чтобы определить место профессиональной идентичности в структуре самосознания педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности были обработаны данные по методике изучения самосознания Куна-МакПартленда. Далее были подсчитаны средние значения по наиболее часто встречающимся характеристикам. Результаты в сравнении представлены в сравнении по трем группам на рисунке 2.8.

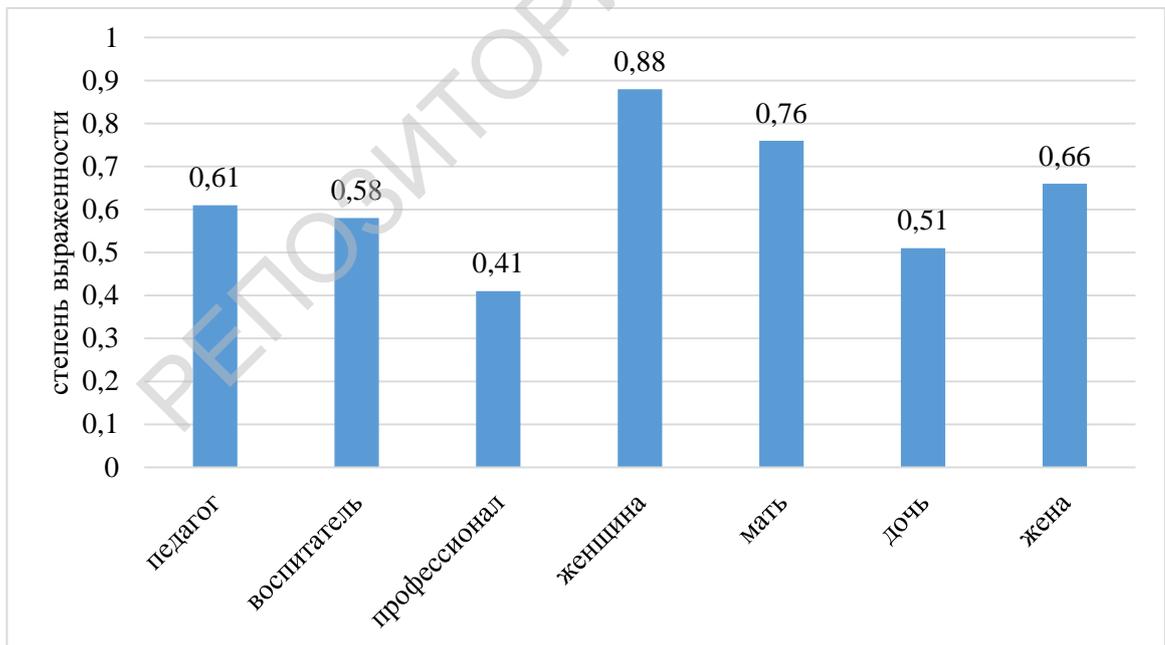


Рисунок 2.8 – Профессиональная идентичность в системе самосознания

Следует отметить, что в график внесены наиболее часто встречающиеся характеристики себя респондентами: женщина, мать, дочь, жена, а так же оценка с позиции профессии: педагог, воспитатель, профессионал.

На основании анализа данных, представленных на рисунке 2.8, можно следующим образом охарактеризовать сформированность профессиональной

идентичности в системе самосознания у педагогов учреждения дошкольного образования: на первом месте по степени выраженности стоит оценка себя с позиции принадлежности к полу как женщины или девушки (в зависимости от возраста респондентов) – $M=0,88$. Часто к этому слову добавлялось прилагательное, как способ охарактеризовать себя: «жизнерадостная девушка», «хорошая девушка», «любимая девушка», «счастливая девушка».

На втором месте по степени важности стоит оценка себя респондентами с позиции материнства – $M= 0,76$. Это свидетельствует о том, что данная роль для каждой женщины важна в жизни. Следует отметить, что молодые девушки часто писали «будущая мама». Те, кто имеет ребенка, использовали такие слова как «хорошая мама», «добрая мама», тем самым придавая эмоциональную окраску данной характеристике. На третьем месте по степени важности стоит оценка себя респондентами с позиции роли жены – $M= 0,66$. Респонденты как и в предыдущем случае использовали такие слова как «хорошая жена», «будущая жена», «любящая жена», «умная жена», «мудрая жена». Чуть реже встречалось определение себя как дочери – $M=0,51$.

Среди других ролей использовались такие как подруга, сестра, тетя, племянница, хозяйка.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что большинство респондентов в первую очередь характеризует себя с позиции пола, а затем, той роли, которую они играют в обществе. И, первостепенно, – это мать и жена. Можно говорить о том, что они наиболее значимы для участниц исследования.

На четвертом месте по степени важности стоит оценка себя респондентами с позиции профессии «педагог» – $M=0,61$, чуть реже упоминается «воспитатель» – $M=0,58$ и еще реже – «профессионал» – $M=0,41$. Применительно к данным ролям использовались такие характеристики: «успешный профессионал», «классный специалист», «добрый воспитатель», «ответственный педагог». При этом, данные категории по сравнению с другими характеристиками чаще всего встречаются у респондентов.

Помимо вышеописанных характеристик участницы исследования характеризовали себя иногда с позиции личностных свойств: ответственная, жизнерадостная, заботливая, добрая, самостоятельная, отзывчивая, флегматичная, спокойная, ленивая, серьезная, конфликтная, иногда вспыльчивая, упрямая, доверчивая.

Чуть реже – с позиции развития способностей (хороший художник, музыкант), внешнего вида (блондинка, длинноногая, голубоглазая), нравственных качеств (честная, усидчивая, трудолюбивая).

Далее были подсчитаны средние значения по наиболее часто встречающимся характеристикам у респондентов трех групп. Результаты представлены на рисунке 2.9.

На основании анализа данных, представленных на рисунке 2.9, можно следующим образом охарактеризовать сформированность профессиональной идентичности в системе самосознания у педагогов учреждения дошкольного образования: педагоги, с опытом работы до 5 лет реже всего характеризуют себя с позиции профессиональной деятельности по сравнению с респондентами из других групп. Участники исследования со стажем работы от 5 до 15 лет чаще оценивают себя как педагогов, в их коллеги с большим стажем, характеризуют себя как воспитатели или профессионалы.

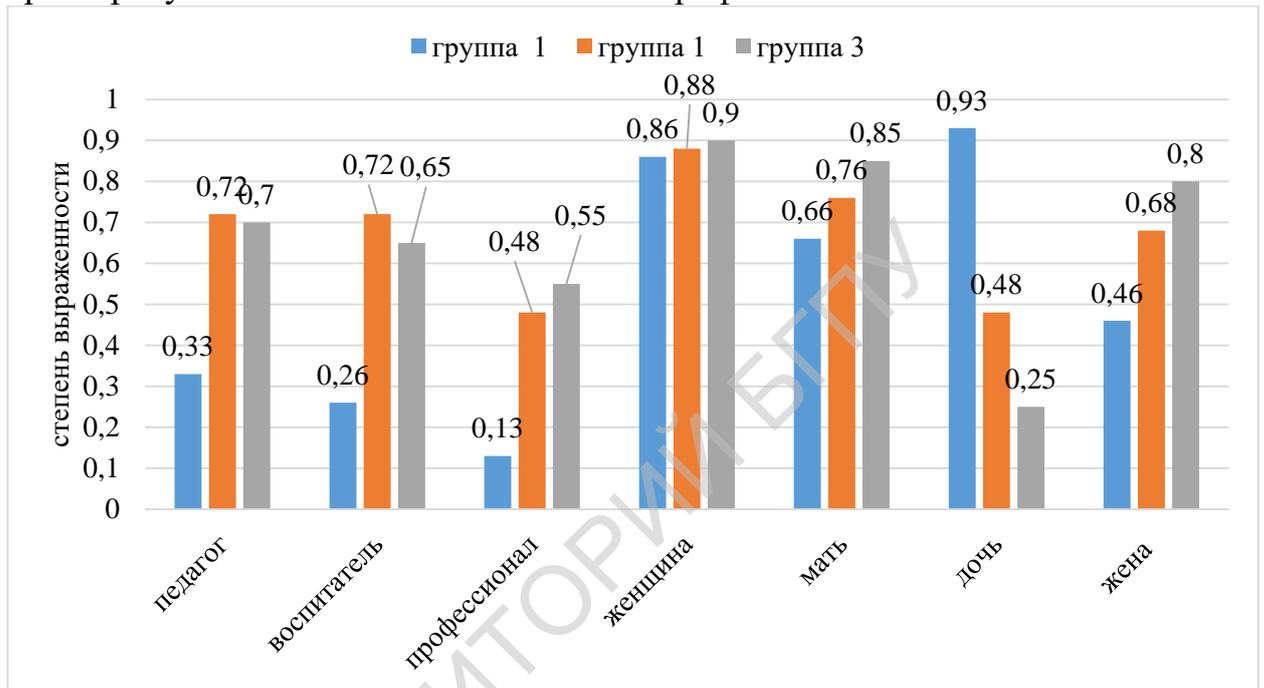


Рисунок 2.9 – Профессиональная идентичность в системе самосознания педагогов с разным стажем работы

Примечание:

группа 1 – стаж до 5 лет;

группа 2 – стаж от 6 до 15 лет;

группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

Далее были высчитаны различия в проявлении выше описных характеристик в самосознании респондентов трех групп. Результаты представлены в таблице 2.4

На основании анализа данных представленных в таблице 2.4, можно сделать следующие выводы: существует статистически значимые различия в первой и второй группах в профессиональном самосознания: респонденты с опытом работы от 5 до 15 лет чаще всего оценивают себя как «педагог» ($U=115,0$) и «воспитатель» ($U=102,5$).

Это свидетельствует о том, что у участниц исследования с опытом работы от 5 до 15 лет больше. Данный факт подтверждает то, что по мере приобретения профессиональных навыков у индивидов больше формируется

восприятие себя как специалиста, соответственно, завершается становление профессиональной идентичности.

Таблица 2.4 – Различия в проявлении идентичности у педагогов трех групп

Тип межличностных отношений	Группа 1	Группа 2	U
педагог	15,67	23,40	115,00
воспитатель	14,83	23,90	102,50
дочь	26,17	17,10	102,5
	Группа 1	Группа 3	
дочь	24,83	12,88	47,50

Примечание: группа 1 – стаж до 5 лет; группа 2 – стаж от 6 до 15 лет; группа 3 – стаж от 16 до 35 лет.

Таким образом, учитывая то, что в приоритетах у респондентов были такие характеристики себя как педагог, воспитатель, профессионал, можно сделать вывод о том, что подтвердилось предположение о том, что профессиональная идентичность является одним из наиболее представленных видов идентичности в структуре самосознания педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

2.3. Программа развития профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования

На последнем этапе работы была разработана программа тренинга по формированию профессиональной идентичности у педагогов учреждения дошкольного образования с малым стажем работы.

Цель тренинга: создание оптимальных условий для развития профессиональной идентичности у педагогов учреждения дошкольного образования с малым стажем работы

Задачи тренинга:

- обучение навыкам профессионально-педагогической саморегуляции;
- обучение навыкам установливания и поддержания позитивных межличностных коммуникаций, эффективного преодоления педагогических конфликтов;
- развитие навыков педагогического общения, педагогической деятельности, включающей педагогическое мастерство, способность анализировать педагогический опыт;
- развитие устойчивой профессионально-педагогической направленности;
- развитие навыков невербального общения, эмпатии, рефлексии, идентификации;
- формирование педагогических умений и навыков, позитивной «Я-концепции» личности;
- повышение уровня культуры профессионального поведения.

Категория участников: педагоги учреждения дошкольного образования.

Состав группы: оптимальная численность группы 10-15 человек.

Место проведения: зал для проведения тренингов, аудитория.

Форма проведения: групповые занятия.

Количество занятий: 15

Продолжительность каждого занятия: до 3-х часов

План тренинга представлен в ПРИЛОЖЕНИИ В.

Занятия выстроены по следующим блокам:

Блок 1. Личностные особенности педагога

Блок 2. Педагогическое общение

Блок 3. Совершенствование педагогической деятельности

При формировании профессиональной идентичности целесообразно придерживаться следующих педагогических условий: [3]

- 1) Активизации стремления педагогов к самопознанию, профессиональному самоопределению, профессиональной идентификации личности. Осознание педагогами своих личных и профессионально-важных качеств, способностей, возможностей профессионального роста и развития.

2) Повышение мотивации профессиональной деятельности, изменение личностных установок педагогов.

3) Широкое использование инновационных технологий и активных методов обучения (проблемные вопросы, деловые игры, интерактивные технологии и т.д.). Наиболее эффективным является использование тренинга как формы работы со специалистами, т.к. на нем в процессе группового взаимодействия происходит анализ и самооценка педагогами собственного жизненного опыта.

4) Регулярная отработка на практике полученных в результате курса знаний.

5) Создание творческой среды для деятельности педагогов учреждения дошкольного образования. Обогащение педагогического опыта и креативных способностей воспитателя, построенных на импровизации, является резервом для повышения его профессиональной компетентности.

Процесс самоактуализации педагогов в творческой деятельности требует постоянной активизации разнообразных положительных эмоциональных состояний воспитателей через мотивацию интереса, любознательности, через создание ситуаций проблемности, контрастности, соревновательности.

Креативная среда создаётся путём использования в процессе обучения различных творческих задач открытого типа, анализа педагогических ситуаций, анализа продуктов творческой деятельности, а также посредством стимулирования у педагогов уверенности в собственных силах, доминирования эмоций радости, отсутствия боязни показаться странным, необычным, отсутствия конформности и др.

Для развития профессиональной идентичности с педагогами учреждения дошкольного образования целесообразно проводить систему мероприятий, в которую включена диагностика, кураторство, наставничество, консультации и методические часы по данной проблеме.

Применение активных и проблемных методов обучения стимулирует у слушателей установку на самостоятельное открытие нового знания, усиливая при этом веру в собственные креативные способности.

На основании проведенного эмпирического исследования были сделаны следующие выводы

– Для педагогов со стажем работы до 5 лет характерно умеренное проявление самоуважения, аутосимпатии, самоинтереса, самоуверенности, самопринятия, саморуководства, самообвинения, самоинтереса и самопонимания и заниженный показатель оценки отношения со стороны других. Для педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет характерно умеренное проявление самоуважения, аутосимпатии, ожидаемое отношение со стороны других, самоуверенности; высокий уровень самоинтереса, самопринятия, само

руководства и заниженный показатель оценки отношения со стороны других и самообвинения. Для педагогов со стажем работы более 15 лет характерно умеренное проявление самоуважения, аутосимпатии, самоинтереса, самоуверенности, самопринятия, саморуководства, самообвинения, самоинтереса и самопонимания и заниженный показатель оценки отношения со стороны других. Не смотря на наличие различий в показателях самоотношения у педагогов с разным стажем педагогической деятельности, статистически они не были подтверждены.

– У всех педагогов учреждения дошкольного образования в приоритетах такая ценность как «активные социальные контакты» и «достижения», при этом, для воспитателей, стаж работы которых менее 5 лет важно развитие себя, для тех, кто работает в должности 6-15 лет – в приоритетах «собственный престиж» и для педагогов с большим стажем – материальное благополучие. Было доказано, что существуют достоверные различия в ценностях у педагогов с разным стажем работы. Так, для педагогов с опытом работы до более 5 лет более важны в жизни достижения, собственный престиж и социальные контакты по сравнению с педагогами, имеющими больший стаж работы. Более молодые педагоги склонны больше заботится о своем престиже и активнее общаться с окружающими людьми, в то время как воспитатели со стажем работы более 15 лет проявляют большую заинтересованность в материальном благополучии.

– В целом, у воспитателей умеренно выражены авторитарный, дружелюбный и подчиняемый стиль межличностных отношений, при этом, они не склонны проявлять подозрительность и агрессивность. У воспитателей со стажем работы до 5 лет доминирует авторитарный стиль межличностных отношений, у педагогов с опытом работы от 5 до 15 лет – дружелюбный; у тех, кто работает более 15 лет – подчиняемый. Достоверные различия были выявлены только в дружелюбном стиле межличностных отношений: он более существенно выражен у педагогов со стажем работы от 5 до 15 лет по сравнению с теми, кто имеет малый опыт педагогической деятельности.

Таким образом, подтвердилось предположение о том, что существуют значимые различия в содержании профессиональной идентичности между группами педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Учитывая то, что в приоритетах у респондентов были такие характеристики себя как педагог, воспитатель, профессионал, можно сделать вывод о том, что подтвердилось предположение о том, что профессиональная идентичность является одним из наиболее представленных видов идентичности в структуре самосознания педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Необходимо отметить, что разработанный тренинг является особым видом тренинга – тренинг профидентичности, как активная форма психолого-педагогического обучения в силу создания баланса теоретических и практических компетенций путём закрепления практических умений и навыков. Программа тренинга отражает актуальные потребности воспитателей, начинающих свою педагогическую деятельность, является наиболее адекватным средством развития профессиональной идентичности педагогов учреждения дошкольного образования.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Комплексный теоретический анализ литературы отечественных и зарубежных авторов, касающихся изучения профессиональной идентичности дает возможность говорить о разнообразии теоретических концепций и подходов изучения, об отсутствии единой концепции, которая давала бы целостное непротиворечивое феноменологическое описание профессиональной идентичности. Под профессиональной идентичностью понимается результат профессионального самоопределения индивида, заключающийся в понимании своей профессии, принятии себя в ней, умении хорошо и с пользой для других выполнять свои профессиональные функции. Основными компонентами профессиональной идентичности являются такие личностные проявления, как «Я-образ», «Я-концепция», при этом, «образ Я» профессионала является частью общего интегрального «образа Я» личности и, несомненно, зависит от него, по крайней мере, в смысле общей культуры деятельности, хотя и обладает особым содержанием, обусловленным спецификой профессиональной деятельности.

Особенностью профессиональной подготовки педагогов учреждения дошкольного образования является то, что все педагоги имеют педагогическое образование, некоторые из них много лет проработали воспитателями, учителями и, по сути, имеют сформированную профессиональную идентичность. Профессиональная деятельность педагога учреждения дошкольного образования осуществляется в педагогическом коллективе, который имеет ряд социально – психологических особенностей.

В исследовании рассматривались психолого-педагогические особенности профессиональной идентичности педагогов дошкольных учреждений с различным стажем работы.

В системе социальных самоидентификаций фиксируется отнесение педагогами учреждений дошкольного образования себя к группе педагогов, присутствие таких социальных ролей как «профессионал», «воспитатель», «педагог».

Необходимо отметить, что наиболее представленными в структуре идентичности педагога учреждения дошкольного образования являются как обобщенно-личностные, так и профессиональные качества. Оценка профессиональной идентичности показала, что в приоритетах у респондентов были такие характеристики себя как «воспитатель», «педагог», «профессионал». Можно сделать вывод о том, что подтвердилось предположение о том, что профессиональная идентичность является одним из наиболее представленных видов идентичности в структуре самосознания педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

Исследование «Я - образ» у педагогов показало, самый высокий уровень самоотношения отмечается у педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет по всем показателям. Чуть меньше выраженность самоотношения у педагогов с опытом работы более 15 лет. Более низкий показатель среди педагогов с опытом работы до 5 лет по всем показателям. Но самые низкие показатели по всем 3 группам педагогов по ожидаемому отношению со стороны других.

Анализ ценностной сферы педагогов учреждения дошкольного образования показал, что у всех воспитателей в приоритетах такая ценность как «активные социальные контакты» и «достижения», при этом, для воспитателей, стаж работы которых менее 5 лет важно развитие себя, для тех, кто работает в должности 6-15 лет – в приоритетах «собственный престиж» и для педагогов с большим стажем – материальное благополучие.

Исследование стиля межличностного отношения показало, что в целом, у воспитателей умеренно выражены авторитарный, дружелюбный и подчиняемый стиль, при этом, они не склонны проявлять подозрительность и агрессивность. У воспитателей со стажем работы до 5 лет доминирует авторитарный стиль межличностных отношений, у педагогов с опытом работы от 5 до 15 лет – дружелюбный; у тех, кто работает более 15 лет – подчиняемый.

Статистическая обработка данных не выявила достоверных различий в показателях самоотношения у педагогов с разным стажем педагогической деятельности, статистически они не были подтверждены. При этом, было доказано, что существуют достоверные различия в ценностях у педагогов с разным стажем работы. Так, для педагогов с опытом работы более 5 лет более важны в жизни достижения, собственный престиж и социальные контакты по сравнению с педагогами, имеющими больший стаж. Более молодые педагоги склонны больше заботиться о своем престиже и активнее общаться с окружающими людьми, в то время как воспитатели со стажем работы более 15 лет проявляют большую заинтересованность в материальном благополучии. Достоверные различия были выявлены только в дружелюбном стиле межличностных отношений: он более существенно выражен у педагогов со стажем работы от 5 до 15 лет по сравнению с теми, кто имеет малый опыт педагогической деятельности.

Таким образом, подтвердилось предположение о том, что существуют значимые различия в содержании профессиональной идентичности между группами педагогов учреждения дошкольного образования с разным стажем профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антонова, Н.В. Проблема личностной идентичности / Н.В. Антонова // Вопросы психологии. – 2006. – № 1. – С. 131–142.
2. Воробьева, М.Е. Особенности социальной идентичности женщины до и после рождения ребенка : автореф. дисс. ... канд. псих. наук : 19.00.05 / М.Е. Воробьева. – КГМУ. Курск. 2015. – 25 с.
3. Гарбузова, Г.В. Процесс формирования профессиональной идентичности студентов / Г.В. Гарбузова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – Т. 18. – № 44. – С. 340-344.
4. Гидденс, Э. Сознание, Я и социальное взаимодействие /Э. Гидденс // Философия и общество. – 2001. – № 2. – С. 35-58
5. Диагностика межличностных отношений (Т. Лири) ////Столяренко, Л.Д. Психология. Практикум /Л.Д. Столяренко. – ростов-на-Дону, 2009. – С. 143-150.
6. Жичкина, А.Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователей юношеского возраста: автореф. дисс. канд. психол. наук: 19.00.01 / А.Е. Жичкина,– М., 2003. – 23 с.
7. Кирьянова, Е. Н. «Культурный шок» или почему мы выбираем похожих сотрудников? / Е. Н. Кирьянова // Управление персоналом. – 2000. – № 3. – С. 16-24.
8. Ковалевич, М.С. Профессионализация личности будущего специалиста: теоретико-эмпирический подход / М.С. Ковалевич, В.А. Ковалевич // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. Сер.: Социально-экономические и общественные науки. – 2017. – № 2 (101). – С. 19-24.
9. Коптева, С. И. Формирование социальной идентичности студенческой молодежи / С.И. Коптева, Н.И. Олифирович, Т.В. Уласевич. – Минск, БГПУ, 2008. – 107 с.
- 10.Макадей, Л.И. Особенности и роль личностных характеристик в формировании профессиональной идентичности выпускников вузов / Л.И. Макадей, А.С. Красножонова // Научный альманах. – 2015. – № 8 (10). – С. 1538-1542.
- 11.Марищук, Л.В. Профессиональная идентичность студентов с различным уровнем субъектности / Л.В. Марищук, Т.И. Юхновец // Психологическое сопровождение образовательного процесса: Сб. науч. статей. – 2015.– Вып. 5. – Ч.2 . – С. 131-144.

- 12.Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1996. – 198 с.
- 13.Методика изучения самосознания Куна-МакПартленда // Кун М., Макпартленд Т. Кто Я? Применение теста «20-ти высказываний» // Психология самосознания: хрестоматия. Самара, 2003.
- 14.Методики исследования самоотношения(В.В. Столин, С.Р. Пантелеев) // Блинова В.Л., Блинова Ю.Л. Психологические основы самопознания и саморазвития: учебно-методическое пособие. – Казань: ТГППУ, 2009. – С. 86 – 90.
- 15.Мищенко, Т. В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т.В. Мищенко. – Ярославль, 2005. – 25 с.
- 16.Морфологический тест жизненных ценностей (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина) //
- 17.Никифоров, Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Г.С. Никифоров. – СПб.: Речь, 2010. – 320 с.
- 18.Новоселова, Л.А. Формирование учебной и профессиональной идентичности будущих педагогов профессионального обучения / Л.А. Новоселова, Н.А. Неудахина // Научные исследования в образовании. – 2007. – № 2. – С. 127-131.
- 19.Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
- 20.Поварёнков, Ю.П. Психологическая структура субъекта труда и проблема индивидуальности / Ю.П. Поварёнков // Психологические проблемы профессионального развития и: профессионального образования личности: матер. II Междунар. науч.-прак. конф., г. Мозырь, 20-21 мая 2010 г. / Мозыр. гос. пед. ун-т имени И.П. Шамякина; редкол.: В.В. Валетов (гл. ред.) [и др.]. Мозырь, 2010. – С. 22-24.
- 21.Поварёнок, Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда / Ю. П. Поварёнок // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – № 3. – Том. – 20. – 2014. – С 9-16
- 22.Попова, М.В. Становление персональной идентичности в юношеском возрасте : автореф. дис. канд. псих. наук :19.00.13 / М.В. Попова. – М., 2005. – 34 с.

- 23.Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1999. – 420 с.
- 24.Реан, А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А.А, Реан. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2007. – 129 с.
- 25.Романовская, Е.В. Идентичность как социальный феномен / Е.В. Романовская // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2012. –Т. 12. –№ 4. – С. 34-37.
- 26.Руднева, Е.Н. Проблемы, возникающие в процессе формирования профессиональной идентичности / Е.Н. Руднева // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2008. – № 2. – С. 20-24.
- 27.Рыкман, Л.В. К вопросу о формировании профессиональной идентичности на начальных этапах профессионализации / Л.В. Рыкман // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2008. – № 4. – С. 81-85.
- 28.Симонова, О.А. К формированию социологии идентичности / О.А. Симонова // Социологический журнал. – 2008. – №3. – С. 45-57.
- 29.Федотова, Л.М. Общие закономерности формирования профессиональной идентичности / Л.М. Федотова // Альманах современной науки и образования. – 2009. – № 10-2. – С. 118-120.
- 30.Федотова, Л.М. Формирование профессиональной идентичности студентов в процессе обучения в вузе : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08/ Л.М. Федотова. – Кемерово 2011.– 25 с.
- 31.Шакурова, М.В. Возможности воспитательной работы в формировании профессиональной идентичности студентов педагогического вуза / М.В. Шакурова // Общепрофессиональные компетенции студентов в условиях модернизации образования: опыт формирования и оценивания сборник научных трудов. – Самара, 2016. – С. 51-59.
- 32.Шестакова, Н.В. Особенности профидентичности студентов колледжа / Н.В. Шестакова // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 4-10. – С. 139-143.
- 33.Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ. – 2001. – 256 с.
- 34.Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность как психолого-педагогическая проблема вузовской подготовки студентов-практиков // Актуальные проблемы психологического знания / Л.Б. Шнейдер. – 2009. –№ 4. –С. 49–58.

35. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: автореф... дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Л.Б. Шнейдер. – Москва, 2001. – 33 с.
36. Эриксон, Э. Идентичность : юность и кризис / Э. Эриксон. – М. : Гардарики, 2010. – 345с
37. Ядов, В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности / В.А. Ядов // Мир России. – 1995. – № 3–4. – С. 33-36.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Результаты обработки данных по методике МИС

Таблица А.1- Протокол исследования самооотношения

№	возраст	группа	Шкалы самооотношения											
			шкала S	шкала I	шкала II	шкала III	шкала IV	1	2	3	4	5	6	7
1	20	1	69,33	44,67	21,67	72,33	29	65,67	51,33	34,33	60,33	81,67	54,67	43,33
2	20	1	90,67	93,67	86	53	92,33	81,33	32	89,67	60,33	43,33	80	83,67
3	21	1	88	86,67	86	53	71,33	92,33	32	89,67	79,67	43,33	80	83,67
4	22	1	80	80	69,67	72,33	92,33	92,33	80	89,67	60,33	43,33	80	43,33
5	23	1	80	86,67	77,33	39,67	71,33	92,33	80	100	92	96,67	34,33	68,67
6	25	1	90,67	86,67	86	53	92,33	92,33	51,33	70,67	79,67	60,77	100	83,67
7	26	1	74,33	34	47	72,33	49,67	29,33	51,33	70,67	60,33	60,77	80	43,33
8	26	1	85	58,67	86	53	71,33	65,67	51,33	100	79,67	60,77	100	68,67
9	27	1	62,67	80	21,67	39,67	16	49,67	7,33	16,67	60,33	60,77	54,67	43,33
10	27	1	32,33	9,33	37,33	17,67	49,67	29,33	7,33	34,33	25,67	43,33	54,67	21,33
11	27	1	74,33	44,67	58,33	39,67	49,67	29,33	15	70,67	60,33	60,77	34,33	68,67
12	27	1	93,33	86,67	77,33	72,33	92,33	65,67	51,33	70,67	38,33	43,33	100	94
13	27	1	55,33	34	21,67	72,33	16	29,33	51,33	34,33	60,33	81,67	54,67	21,33
14	28	1	85,00	80	90,67	27,33	49,67	92,33	51,33	70,67	38,33	43,33	20	43,33
15	28	1	49,00	25,33	47	72,33	71,33	49,67	51,33	89,67	38,33	81,67	100	21,33
16	29	2	69,33	44,67	69,67	72,33	71,33	29,33	51,33	70,67	79,67	43,33	100	68,67
17	31	2	69,33	58,67	47	53	92,33	65,67	51,33	70,67	79,67	81,67	54,67	21,33
18	31	2	85,00	58,67	69,67	91,33	100	49,67	80	89,67	38,33	27,67	100	68,67
19	31	2	93,33	86,67	98,33	91,33	71,33	65,67	51,33	100	79,67	4,67	80	43,33
20	31	2	62,67	34	69,67	72,33	92,33	16,67	32	70,67	92	15	100	43,33

21	32	2	74,33	44,67	37,33	27,33	92,33	65,67	51,33	50,67	79,67	81,67	34,33	4,33
22	32	2	93,33	91,33	97,67	72,33	49,67	65,67	51,33	100	79,67	15	80	99,33
23	32	2	74,33	34	58,33	91,33	71,33	49,67	51,33	89,67	38,33	43,33	80	68,67
24	33	2	88	80	58,33	53	71,33	65,67	32	70,67	60,33	81,67	80	43,33
25	33	2	69,33	44,67	69,67	72,33	71,33	16,67	32	34,33	79,67	4,67	80	83,67
26	33	2	80	71,33	69,67	27,33	100	65,67	15	70,67	79,67	81,67	80	43,33
27	34	2	96	86,67	90,67	72,33	49,67	65,67	51,33	89,67	79,67	15	80	94
28	34	2	21,33	6	47	3,33	16	7,33	3,67	70,67	38,33	60,77	3	43,33
29	35	2	90,67	80	77,33	72,33	92,33	81,33	51,33	70,67	60,33	43,33	100	68,67
30	35	2	88	91,33	58,33	72,33	92,33	81,33	51,33	89,67	60,33	60,77	80	83,67
31	35	2	90,67	80	98,33	72,33	71,33	49,67	51,33	89,67	92	4,67	80	94
32	35	2	88	58,67	47	91,33	92,33	49,67	51,33	70,67	79,67	60,77	100	68,67
33	35	2	96,67	86,67	86	53	71,33	92,33	32	70,67	60,33	43,33	80	83,67
34	36	2	80	44,67	47	53	49,67	29,33	32	50,67	79,67	43,33	80	43,33
35	36	2	88	86,67	86	72,33	71,33	49,67	51,33	100	92	15	100	68,67
36	37	2	98,33	93,67	77,33	72,33	92,33	92,33	32	89,67	79,67	27,67	100	83,67
37	37	2	88	93,67	47	39,67	92,33	81,33	51,33	89,67	92	81,67	54,67	68,67
38	38	2	80	80	77,33	53	100	81,33	80	89,67	60,33	60,77	80	83,67
39	38	2	49	25,33	47	39,67	49,67	29,33	15	50,67	38,33	81,67	34,33	68,67
40	38	2	88	93,67	47	72,33	92,33	65,67	51,33	89,67	92	60,77	80	94
41	38	3	96,67	93,67	90,67	91,33	92,33	81,33	51,33	100	79,67	27,67	100	68,67
42	38	3	74,33	71,33	77,33	6	100	65,67	15	89,67	60,33	43,33	34,33	43,33
43	39	3	96	91,33	58,33	72,33	100	100	51,33	70,67	60,33	43,33	100	83,67
44	39	3	69,33	44,67	28	27,33	29	49,67	7,33	34,33	38,33	81,67	54,67	43,33
45	41	3	93,33	86,67	77,33	53	49,67	81,33	51,33	70,67	79,67	60,77	34,33	43,33
46	41	3	85	86,67	69,67	53	92,33	92,33	32	70,67	79,67	60,77	80	68,67
47	41	3	90,67	91,33	58,33	53	71,33	81,33	51,33	89,67	79,67	81,67	80	83,67
48	41	3	16	25,33	47	9	5,33	16,67	7,33	70,67	60,33	81,67	3	21,33
49	42	3	88	71,33	98,33	39,67	49,67	65,67	51,33	100	60,33	15	34,33	68,67

50	43	3	21,33	44,67	16	17,67	5,33	29,33	32	50,67	79,67	100	11,33	21,33
51	43	3	74,33	44,67	37,33	27,33	92,33	65,67	51,33	50,67	79,67	81,67	34,33	4,33
52	45	3	93,33	91,33	97,67	72,33	49,67	65,67	51,33	100	79,67	15	80	99,33
53	46	3	74,33	34	58,33	91,33	71,33	49,67	51,33	89,67	38,33	43,33	80	68,67
54	51	3	88	80	58,33	53	71,33	65,67	32	70,67	60,33	81,67	80	43,33
55	52	3	69,33	44,67	69,67	72,33	71,33	16,67	32	34,33	79,67	4,67	80	83,67
56	54	3	80	71,33	69,67	27,33	100	65,67	15	70,67	79,67	81,67	80	43,33
57	56	3	96	86,67	90,67	72,33	49,67	65,67	51,33	89,67	79,67	15	80	94
58	56	3	21,33	6	47	3,33	16	7,33	3,67	70,67	38,33	60,77	3	43,33
59	56	3	90,67	80	77,33	72,33	92,33	81,33	51,33	70,67	60,33	43,33	100	68,67
60	56	3	88	91,33	58,33	72,33	92,33	81,33	51,33	89,67	60,33	60,77	80	83,67

**Результаты обработки данных по методике Морфологический тест
жизненных ценностей В.Ф. Сопов Л.В. Карпушина**

Таблица Б.1- Протокол исследования жизненных ценностей

№	возраст	группа	РС	ДУ	К	АСК	СП	ВМП	Д	ССИ
1	20	1	24	29	28	52	44	33	54	49
2	20	1	50	31	15	49	34	24	59	60
3	21	1	58	31	34	50	34	34	48	28
4	22	1	27	12	28	54	41	34	56	24
5	23	1	35	30	24	50	42	23	54	42
6	25	1	18	17	39	54	43	45	59	21
7	26	1	20	20	17	50	4	43	48	40
8	26	1	32	24	33	50	434	45	49	49
9	27	1	38	29	27	57	445	45	59	49
10	27	1	24	19	29	43	45	46	56	18
11	27	1	39	12	26	58	43	43	49	36
12	27	1	50	13	13	59	43	35	59	39
13	27	1	55	28	28	58	36	36	54	29
14	28	1	36	36	15	52	37	34	59	40
15	28	1	54	27	29	48	38	27	48	22
16	29	2	39	34	28	59	38	24	56	45
17	31	2	29	15	38	50	37	25	45	36
18	31	2	39	27	20	50	36	27	43	45
19	31	2	52	31	40	57	36	25	47	54
20	31	2	59	12	16	48	37	26	56	27
21	32	2	28	31	28	51	38	35	41	29
22	32	2	24	34	39	52	36	37	33	38
23	32	2	50	29	29	49	35	34	39	49
24	33	2	58	31	29	50	36	35	52	60
25	33	2	27	31	28	50	37	36	53	28
26	33	2	35	12	34	57	43	38	55	24
27	34	2	18	30	28	43	44	34	56	42
28	34	2	20	17	24	58	45	35	55	21
29	35	2	32	20	39	59	45	36	54	40
30	35	2	38	24	17	58	43	37	56	49
31	35	2	14	29	33	52	44	34	34	20
32	35	2	24	31	27	48	45	36	54	55
33	35	2	39	19	29	59	45	34	34	18
34	36	2	50	12	26	50	46	35	45	36
35	36	2	23	13	13	50	45	36	44	39

36	37	2	26	28	27	57	46	43	47	29
37	37	2	23	25	28	48	45	45	32	33
38	38	2	25	28	15	51	45	51	35	35
39	38	2	29	29	29	52	60	55	33	32
40	38	2	24	28	28	49	51	56	34	35
41	38	3	55	36	38	44	34	48	53	40
42	38	3	36	27	20	50	35	38	36	22
43	39	3	54	15	16	52	34	56	34	36
44	39	3	39	27	28	39	34	52	55	45
45	41	3	29	31	39	44	33	41	54	54
46	41	3	17	36	29	42	32	52	36	60
47	41	3	21	12	14	51	32	40	29	23
48	41	3	24	35	27	51	33	45	31	40
49	42	3	39	12	29	54	36	40	35	27
50	43	3	52	31	29	50	36	41	38	29
51	43	3	59	16	28	58	34	38	32	38
52	45	3	25	34	15	38	35	44	35	12
53	46	3	28	29	34	47	34	46	28	49
54	51	3	24	31	28	48	33	42	54	60
55	52	3	50	31	24	53	32	54	38	28
56	54	3	58	12	39	43	34	46	35	24
57	56	3	27	30	17	51	35	37	37	42
58	56	3	35	17	33	40	35	53	40	21
59	56	3	18	20	27	44	43	52	54	40
60	56	3	20	24	29	48	22	47	53	49

ПРИЛОЖЕНИЕ В

План тренинга по развитию профессиональной идентичности у педагогов

Тема	Содержание
<p>Блок 1. Личностные особенности педагога</p> <p>1. Вводное занятие</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Кто я?» 2. Работа с ожиданиями 3. Упражнение «Заключение контракта» 4. Разминка «Комплимент» (ритуал приветствия) 5. Упражнение «Мои сильные стороны» 6. Упражнение «Мои успехи» 7. Упражнение «Я – герой» 8. Упражнение «Аналоговые состояния» 9. Обратная связь
<p>2. Позитивная Я-концепция</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приветствие. 2. Упражнение «Представление» 3. Упражнение «Мой герб и девиз» 4. Упражнение «Ярмарка индивидуальных достижений» 5. Упражнение «Самодиагностика» 6. Упражнение «Самооценка» 7. Упражнение «Закончить предложение». 8. Упражнение «Мои достижения и ограничения» 9. Обратная связь
<p>3. Эмпатия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приветствие. 2. Упражнение «Через стекло» 3. Упражнение «Передай эмоцию» 4. Упражнение «Фантом» 5. Упражнение «Нарисуй за минуту» 6. Упражнение «Живые руки» 7. Упражнение «Разные маски»
<p>4. Профессионально важные качества педагога</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приветствие. 2. Упражнение «Я - реальный, Я - идеальный». 3. «Ситуации» 4. Методика «Идеальный педагог» 5. Обратная связь
<p>5. Профессионально-педагогическая саморегуляция</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приветствие. 2. Мини-лекция «Синдром эмоционального выгорания». 3. Упражнение «Релаксация» 4. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

	<p>5.Упражнение «Мой путь»</p> <p>6.Упражнение «Мой профессиональный герб и мое профессиональное кредо»</p> <p>7. Обратная связь</p>
Тема	Содержание
<p>Блок 2. Педагогическое общение</p> <p>1. Педагогические навыки и умения</p>	<p>1.Приветствие.</p> <p>2.Упражнение «Атмосфера»</p> <p>3.Упражнение «Круги внимания»</p> <p>4.Упражнение «Сбить ритм»</p> <p>5.Упражнение «Перехвати инициативу»</p> <p>6.Игра «Позиционное общение»</p> <p>7.Упражнение «Мой самый трудный воспитанник»</p> <p>Задание для самодиагностики</p> <p>Обратная связь</p>
2.Профессионально-педагогическое общение	<p>1.Приветствие.</p> <p>2. Дискуссия «Грамматика общения»</p> <p>3. Упражнение «Опять опоздал»</p> <p>4. Игра «Создай то же самое»</p> <p>5. Обсуждение проблемных ситуаций</p> <p>6.Обратная связь</p>
3.Межличностное взаимодействие	<p>1.Приветствие.</p> <p>2. Упражнение «Линия успеха»</p> <p>3. Упражнение «Конкурс проектов»</p> <p>4. Упражнение «Гений общения»</p> <p>5. Упражнение «Выгоды от развития»</p> <p>6.Упражнение «Вавилонская башня»</p> <p>7. Упражнение «Эмпатическое слушание»</p> <p>8.Обратная связь</p>
4.Педагогические конфликты	<p>1.Приветствие.</p> <p>2.Мини-лекция</p> <p>3.Упражнение «Ассоциации»</p> <p>4.Работа с конфликтными ситуациями в подгруппах</p> <p>5. Упражнение «Учителя и ученики».</p> <p>6. Игра «Конструктивный выход из педагогического конфликта»</p> <p>7. Обратная связь</p>
5.Педагогические конфликты	<p>1.Приветствие.</p> <p>2. Ролевая игра «Сглаживание конфликта».</p> <p>3. Мини-лекция «Посредничество в конфликте»</p> <p>4.Работа в подгруппах: манипулирование в конфликте</p>

	<p>5. Работа в подгруппах: конфликтные ситуации</p> <p>6. Обратная связь</p>
Тема	Содержание
<p>3.Блок</p> <p>Совершенствование педагогической деятельности</p> <p>1. Анализ педагогической деятельности</p>	<p>1.Приветствие.</p> <p>2. Анализируем творческую атмосферу на занятии</p> <p>3. Составление педагогических ситуаций</p> <p>4.Анализируем действия педагога в решении педагогических задач</p> <p>5. Упражнение «Отгадай, что происходит»</p> <p>6.Упражнения-инсценировки</p> <p>7. Обратная связь</p>
2.Приоритеты и ценности	<p>1.Приветствие.</p> <p>2.Теоретическая часть (15-20 минут). Мироззрение, убеждения, ценности</p> <p>3.Упражнение «Девиз»</p> <p>4.Методика «Определяем приоритеты»</p> <p>5. Обратная связь</p>
3. Мотивы и потребности	<p>1.Приветствие.</p> <p>2.Упражнение «За двумя зайцами»</p> <p>3.Методика «Актуальные потребности».</p> <p>4. Теоретическая часть (15-20 минут). Развитие представлений о мотивации</p> <p>5. Обратная связь</p>
4.Направленность личности	<p>1.Приветствие.</p> <p>2.Упражнение «Коллективный счет»</p> <p>3.Методика «Я-Другой, Карьера-Дело».</p> <p>4.Секрет формулы «Могу, хочу, надо»</p> <p>5. Обратная связь</p>
5.Профессиональные риски и пути их преодоления	<p>1.Приветствие.</p> <p>2.Анкета самоопределения</p> <p>3.Теоретическая часть (15-20 минут). Уровни профессионального самосознания педагога</p> <p>4.Методика «Особенности стиля педагогического общения»</p> <p>5.Упражнение «Дуэль мудрецов»</p> <p>6.Методика «Я и моя работа»</p> <p>7.Обратная связь</p>

