

УДК 159.944.4:37–051

*Е. И. Сапего,
аспирант кафедры психологии БГУ*

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГОВ И ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Влияние профессиональной деятельности на личность и изменение личности в ходе профессионализации является признанным фактом. Когда воздействие профессии на личность отрицательно, высока вероятность формирования профессиональной деформации, часто проявляющейся у представителей педагогической профессии [1–3].

Исследования явления деформации личности в профессиональной сфере представлены в психологической литературе С. П. Безносовым, Э. Ф. Зеером, Е. И. Роговым, В. Е. Орел, О. С. Ноженкиной, О. Б. Поляковой [1; 2].

Под *профессиональной деформацией (ПД)* можно понимать нежелательные изменения личности педагога, значительно затрудняющие его взаимодействие и взаимоотношения в социуме, – гипертрофирование определенных черт, закрепление специфических установок и представлений, происходящие под влиянием окружающей образовательной среды и рамочных условий педагогической культуры.

В настоящее время в учреждениях образования (УО) в должной мере не решается задача профилактики и преодоления ПД личности педагогов. Проведенные исследования не раскрывают в полной мере определение деформации, психологические интердетерминанты (факторы, влияющие на возникновение деформации), специфику ее проявления у педагогов, возможные способы и методы преодоления феномена.

Гипотезой исследования стало предположение о влиянии определенного типа организационной культуры (ОК) как структурного компонента образовательной среды в УО на уровень проявления ПД у педагогов.

Методы и результаты исследования. В качестве основных методов были использованы теоретико-методологический анализ научной литературы, социокультурно-интердетерминистский диалогический подход В. А. Янчука, анализ и синтез феномена ПД педагогов и типа ОК в учреждении.

Предложенный В. А. Янчуком [4] *социокультурно-интердетерминистский диалогический подход*, базирующийся на принципе реципрокного детерминизма А. Бандуры, подчеркивает аспект взаимодетерминации личности, активности и ее ситуативного контекста, проявляющейся в том, что любое изменение в одном из них приводит к изменению в других. Социокультурная интердетерминированность выражается в признании взаимовлияния и взаимообусловленности всех факторов, воздействующих на процесс функционирования изучаемого явления.

Под *интердетерминантами* в настоящем проблемном поле следует понимать совокупность факторов, оказывающих взаимовлияние на уровень развития ПД. Такими факторами являются личность педагога, его индивидуальные характеристики, уровень общей и психологической культуры; разнообразные сферы активности педагога; состояние образовательной среды УО и ее структурных компонентов, в том числе типа ОК.

Существуют как личностные факторы педагогов (склонность к доминированию и демонстративности, заниженный уровень самооценки), напрямую оказывающие влияние на развитие деформации, так и совокупность организационных факторов: неблагоприятный социально-психологический климат и условия труда; информационная и эмоциональная перегрузка; отсутствие общности и социальной поддержки; авторитарный стиль управления [2; 3]. Такие факторы попадают под сферу интересов системы образования, поэтому их можно корректировать благодаря своевременной диагностике и профилактике. Поскольку в случае несоответствия характера образовательной среды с присущим ей типом ОК человеческой природе, возникает вероятность деструктивного влияния такой неблагоприятной деформирующей среды на личность педагогов и успешность их труда.

С целью изучения были выделены *элементы деформации педагогов* [2]:

1. **Педагогическая индифферентность** – проявляется в эмоциональной сухости,

отчужденности и безразличии, игнорировании индивидуальных особенностей учеников, низким уровнем эмпатии по отношению к ним.

2. **Ролевой экспансионизм** – тотальная погруженность в профессиональную деятельность, когда работа начинает занимать в жизни педагога первое место, обнаруживается преувеличение роли преподаваемого предмета и за пределами учреждения образования.

Для проведения психодиагностики отобрано три методики.

1. **Методика «Диагностика стилей педагогического общения» И. М. Юсупова** [5], включающая 25 вопросов. При совпадении с ключом порядка 80 % всех пунктов по одной модели общения выявленная склонность считается стойкой. С целью диагностики «педагогической индифферентности» были отобраны шкалы: *модель неконтактная «Китайская стена»*, отражающая слабую обратную связь между педагогом и учеником, информационный, а не диалоговый характер занятий (80 % совпадений с ключом составляет 11 баллов); *модель гипорефлексивная «Тетерев»*, характеризующаяся проявлением педагогом эмоциональной глухоты по отношению к ученикам (80 % совпадений составляет 10 баллов).
2. **Опросник поведения и переживания, связанного с работой** [3], разработанный в Институте психологии Потсдамского университета У. Шааршмидтом и А. Фишером, адаптированный на кафедре психологии Высшей педагогической школы в г. Зелена Гура, Польша, Т. И. Ронгинской и В. К. Гайдой. Опросник является многофакторным диагностическим инструментом, позволяющим определить типы поведения в рабочей среде в ситуациях профессиональных требований и состоит из 66 утверждений и 11 шкал, из которых были отобраны для диагностики ролевого экспансионизма: *«готовность к энергетическим затратам»* – отдавать все силы выполнению задач (до 15 баллов – низкий уровень, 16–22 балла средний, 23–24 балла повышенный, от 24 баллов и более – высокий уровень); *«способность сохранять дистанцию по отношению к работе»* – способность к релаксации и отдыху после работы (до 12 баллов – низкий уровень, 13–20 бал-

лов средний, 21–23 балла повышенный и от 24 баллов и более – высокий).

3. **Опросник «Шкалы организационных парадигм»** американского исследователя Л. Л. Константина [6], созданный им в 1991 г. и включающий ряд вопросов, которые являются инструментом для понимания исходных убеждений педагогов, что позволяет на их основе переходить к информированной выработке решений, планированию деятельности и осознанному участию в ней. Характерным для учреждения является тип ОК, набравший наибольшее количество баллов среди остальных типов. Опросник состоит из 25 утверждений, содержащих четыре варианта продолжения, представляющих собой конкретизированные описания одного из *четырёх типов ОК: закрытого* – характеризующегося применением установленных законов, иерархической организацией власти, контролируемой коммуникацией, наличием авторитарного руководителя; *случайного* – ориентированного на нововведения и изменения, индивидуальное творчество и неконформизм. Характерна случайность в коммуникациях, получении информации, принятии решений, отсутствует четкая фиксация ролей, руководитель – либерального склада; *открытого типа* – представленного равными статусами и правами, информированностью и ответственностью членов коллектива, принимающих решения и распределяющих роли на основе достижения консенсуса посредством проявления диалога, гибкости, сотрудничества под руководством демократического лидера; *синхронного типа* – характеризующегося стихийным, без переговоров, распределением функций, принятием решений и определением статусов; общностью целей, гармонией и согласием на основе единства ценностей; наличием руководителя харизматического склада.

В исследовании приняли участие 275 педагогов (средний возраст $40,5 \pm 11$ лет) из шести учреждений общего среднего образования (школ и гимназий) Беларуси. Из них 240 женского пола (87 % испытуемых) и 35 – мужского (13 % испытуемых). В УО № 1 г. Минска проведена диагностика 34 педагогов, в УО № 2 г. Минска – 30 педагогов, в УО № 3 г. Гомеля – 51 педагог, в УО № 4 г. Барановичи – 48 педагогов, в УО № 5 г. Ба-

рановичи – 54 педагога, в УО № 6 г. Минска – 58 педагогов.

Для обработки полученных данных применялись статистические методы с использованием компьютерной программы анализа данных STATISTICA v.8.0: описательная статистика и корреляционный анализ. По результатам описательной статистики (рисунок 1 и рисунок 2), проведенной отдельно по каждому УО, можно отметить следующие тенденции в уровнях выраженности типов ОК и элементов ПД, а также в их взаимосвязи.

В УО № 1 (М = 13,32 балла) и в УО № 5 (М = 12,98 балла) наиболее выраженным яв-

ляется *открытый тип ОК*. В УО № 3 (М = 11,8 балла), УО № 4 (М = 12,96 балла) и в УО № 6 (М = 10,78 балла) – *закрытый тип*. УО № 2 (М = 12,47 балла) отличается преобладанием синхронного типа ОК. Преваляирования случайного типа ОК не обнаружено ни в одном из УО, что может объясняться тем, что учреждения общего среднего образования по своей структуре и целям деятельности не предназначены для занятия независимой друг от друга деятельностью и следования своим интересам – все педагоги, представители администрации взаимосвязаны и направлены на достижение эффективности процесса обучения.

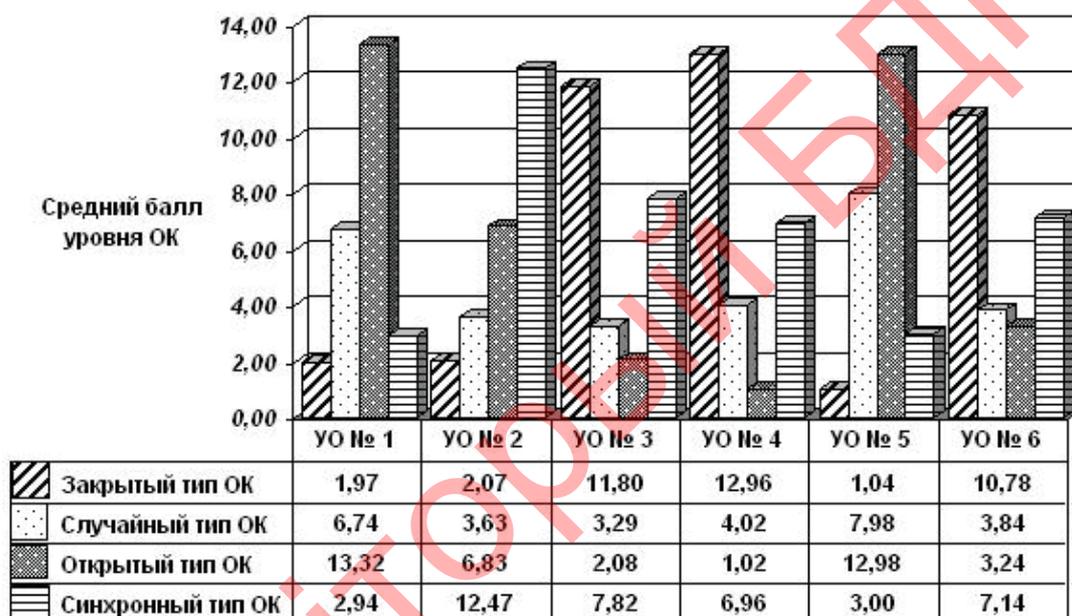


Рисунок 1 – Средние значения типов организационной культуры в учреждениях образования

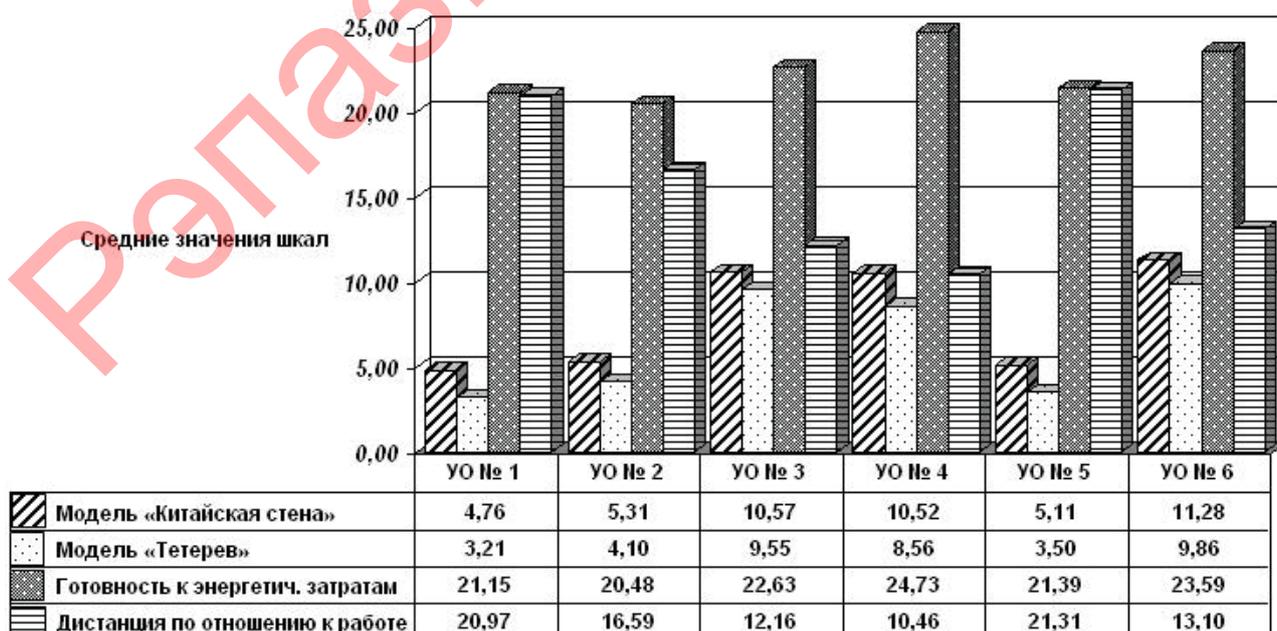


Рисунок 2 – Средние значения элементов деформации в учреждениях образования

Исходя их анализа выраженности шкал элементов ПД по учреждениям, можно отметить, что наибольший уровень педагогической индифферентности характерен для УО № 3 ($M = 10,57$ балла по модели «Китайская стена» и $M = 9,55$ балла «Тетерев»), УО № 4 ($M = 10,52$ балла по модели «Китайская стена» и $M = 8,56$ балла «Тетерев») и УО № 6 ($M = 11,28$ балла «Китайская стена» и $M = 9,86$ балла «Тетерев»). В УО № 1, № 2 и № 5 выраженность данных моделей общения характеризуется низкими показателями (рисунок 2).

Относительно элемента ПД «ролевой экспансионизм» обнаружено, что в УО № 3 ($M = 22,63$ балла) и УО № 6 ($M = 23,59$ балла) шкала «готовность к энергетическим затратам» показала повышенный уровень, а в УО № 4 ($M = 24,73$ балла) выявлено высокое значение показателя. В остальных УО (№ 1, № 2 и № 5) наблюдается средний уровень готовности к затратам сил на работе.

По шкале «дистанция по отношению к работе» низкий уровень показателя обнаружен в УО № 3 ($M = 12,16$ балла), в УО № 4 ($M = 10,46$ балла), УО № 6 ($M = 13,1$ балла), повышенный – в УО № 1 ($M = 20,97$ балла) и УО № 5 ($M = 21,31$ балла) и средний уровень в УО № 2 ($M = 16,59$ балла).

В таблице представлены результаты корреляционного анализа взаимосвязи типов ОК с элементами ПД по всей выборке педагогов. Можно отметить, что шкалы педагогической индифферентности – модели «Китайская стена» ($r = 0,79$) и «Тетерев» ($r = 0,75$) носят характер сильной положительной связи, шкала «готовность к энергетическим затратам» ($r = 0,34$) – характер умеренной положительной связи, а шкала «дистанция по отношению к работе» ($r = -0,81$) показывает сильную отрицательную связь с закрытым типом ОК в учреждениях. Это говорит о том, что при данном типе ОК у педагогов наиболее выраженными являются элементы «педагогическая ин-

дифферентность» и «ролевой экспансионизм» (проявляется значительная готовность к затратам энергии и соблюдается низкая дистанция по отношению к работе), что согласуется с данными описательной статистики по УО с закрытым типом ОК.

В отношении тенденций проявления случайного типа ОК в учреждениях можно наблюдать, что шкалы модели «Китайская стена» ($r = -0,52$) и «Тетерев» ($r = -0,52$) характеризуются умеренной отрицательной связью с данным типом ОК, а шкала «дистанция по отношению к работе» ($r = 0,51$) – умеренной положительной взаимосвязью. Это говорит о том, что у педагогов не обнаруживается выраженных ПД при превалировании в УО характеристик случайного типа ОК.

Открытый тип ОК представлен наличием сильной отрицательной связи с моделью «Китайская стена» ($r = -0,75$) и «Тетерев» ($r = -0,73$), умеренной отрицательной связью ($r = -0,3$) со шкалой «Готовность к энергетическим затратам» и сильной положительной связью ($r = 0,83$) с «дистанцией по отношению к работе». Данные корреляции подтверждают значения описательной статистики и говорят о том, что УО с открытым типом ОК не связаны с проявлениями педагогической индифферентности и ролевого экспансионизма.

Модели «Китайская стена» ($r = 0,31$) и «Тетерев» ($r = 0,33$) отличаются умеренной положительной связью, а шкала «дистанция по отношению к работе» носит характер умеренной отрицательной связи ($r = -0,41$) с синхронным типом ОК. Что говорит о существующих тенденциях к проявлению педагогической индифферентности и ролевого экспансионизма (сокращению дистанции к работе) при данном типе ОК.

Таким образом, гипотеза о взаимосвязи определенного типа ОК и уровня деформации педагогов подтвердилась: психологическое влияние на педагогов образовательной среды и определенного типа ОК является значительным и отражается на личности

Таблица – Показатели взаимосвязи элементов деформации и типа организационной культуры (коэффициенты корреляции Пирсона, $N = 275$)

Шкалы элементов деформации	Закрытый тип ОК	Случайный тип ОК	Открытый тип ОК	Синхронный тип ОК
Модель «Китайская стена»	0,79	- 0,52	- 0,75	0,31
Модель «Тетерев»	0,75	- 0,52	- 0,73	0,33
Готовность к энергетическим затратам	0,34	- 0,06	- 0,30	- 0,02
Дистанция к работе	- 0,81	0,51	0,83	- 0,41

Примечание: жирным шрифтом выделены умеренные значимые связи при $p < 0,05$

и поведении педагогов в зависимости от состояния различных компонентов данной среды. Социокультурно-интердетерминистский диалогический подход В. А. Янчука наиболее полно отражает характер возникновения деформаций педагогов, взаимозависимость психологических интердетерминант в формировании феномена, взаимообусловленность средовой, личностной и активностной детерминант.

Результаты исследования показали, что среди изучаемых типов ОК в шести УО на уровень ПД педагогов наибольшее влияние оказал закрытый тип ОК, обнаруженный в трех УО, где элементы деформации «педагогическая индифферентность» и «ролевой экспансионизм» показали высокие значения. В двух УО с открытым типом ОК выявлены низкие баллы по шкалам ПД.

При синхронном типе ОК отмечаются в основном средние показатели по шкалам, однако дистанция по отношению к работе имеет тенденцию к сокращению, что может объясняться наличием харизматического лидера, проявлением гармонии, согласия, единства ценностей среди членов коллектива, способствующих большему «слиянию» педагогов со своей деятельностью.

Случайный тип ОК, превалирования характеристик которого в УО не обнаружено, однако показывает, что проявление собственных для него тенденций не связано с высоким уровнем ПД у педагогов.

Обнаружено, что открытый тип ОК является наиболее благоприятным для создания условий профилактики ПД у педагогов, поскольку атмосфера в коллективе позволяет проявляться плюрализму мнений, открытому обмену информацией, установлению диалога с руководством и участию в принятии решений в УО. Такие условия не позволяют педагогам оставаться замкнутыми лишь на своей узкопрофильной роли, предоставляют возможности для расширения ими горизонтов мировоззрения.

Поэтому сотрудникам социально-психологической службы УО и представителям администрации следует обратить внимание на составляющие факторы ОК (в особенности закрытого типа ОК), их своевременное изменение с целью преодоления развития деформации личности у педагогов. Поскольку равномерное, гармоничное совмещение различных жизненных сфер, существование у педагогов досуговой, семейной, общественной, спортивной, туристической и иных

сфер активности, позволит на долгие годы сохранить им профессиональное, психологическое и физическое здоровье.

Применение полученных результатов представляется перспективным в плане внедрения в систему УО, поскольку они содержат качественные предпосылки для формирования экологически культурной, здоровьесберегающей социальной среды, наращивают потенциал для повышения эффективности взаимодействия обучающихся, педагогов, представителей администрации учреждения между собой, основываясь на принципах диалогичности, толерантности в коммуникациях, высоком уровне организационной и образовательной культуры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев, С. П. Разработка методики диагностики профессиональной деформации учителя / С. П. Андреев, В. Е. Орел // Научный поиск. Вып. 3. – Ярославль : ЯрГУ, 2002. – С. 165–173.
2. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – 3-е изд., стер. – М. : Издат. центр Академия, 2009. – 240 с.
3. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – М. : Наука, 2002. – Т. 23, № 3. – С. 85–95.
4. Янчук, В. А. Социокультурно-интердетерминистская диалогическая перспектива формирования межкультурной компетентности / В. А. Янчук // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2014. – Т. 3, № 3. – С. 241–253.
5. Демиденко, М. В. Педагогическая психология: Методы и тесты / М. В. Демиденко, А. И. Ключева. – Самара : Бахрах-М, 2004. – С. 137–139.
6. Липатов, С. А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина / С. А. Липатов // Журнал практического психолога. – 2005. – № 2. – С. 186–198.

SUMMARY

The author of the article presented the results of empirical research of the phenomenon of professional deformation of teachers' personality in six institutes of general secondary education (schools and gymnasiums of Belarus). The influence of certain type of organizational culture in institutes on the degree of expressiveness of deformation is studied. The elements of professional deformation (role expansionism and pedagogical indifference) and the types of organizational culture (closed, accidental, open and synchronous) are allocated, their interrelation is shown. The highest level of deformation is found in institutes with closed type of organizational culture, and low level is found in institutes with open type. By the results of the research some recommendations to institutes of education on preventing professional deformations of teachers are made.

Поступила в редакцию 11.09.2015 г.