

2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. М., 2003. 378 с.
3. Кондратьева М.В. Психолого-педагогические условия развития мотивации достижения у студентов — будущих специалистов социальной работы: Дис. ...канд. псих. наук. Ставрополь, 2004. 232 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
5. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М., 1996. 246 с.
6. Психология труда: учебник / Ред. А.В. Карпов. М., 2005. 350 с.
7. Тихомирова Г.И. Влияние «мотивации избегания неудачи» и «мотивации ожидания успехов» на продуктивность вербальной памяти: Дис. ...канд. псих. наук. Новосибирск, 2004. 217 с.

УДК 316.454.54

*Любимова О.А.**Московский городской психолого-педагогический университет***СПЕЦИФИКА ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ РЕАЛЬНЫХ КОНТАКТНЫХ И ВИРТУАЛЬНЫХ ВОЛОНТЕРСКИХ СООБЩЕСТВ***O. Lyubimova**Moscow City Psychological-Pedagogical University***THE PECULIARITIES OF COHESIVENESS IN REAL-LIFE AND VIRTUAL VOLONTEER GROUPS**

Аннотация. В статье излагаются результаты сравнительно-сопоставительного социально-психологического эмпирического исследования особенностей ценностно-ориентационного единства в реальных контактных и в разной степени виртуальных группах волонтеров. Продемонстрирован и проинтерпретирован эмпирически зафиксированный факт того, что от позиции группы волонтеров в континууме «реальные контактные группы — виртуальные группы» зависит характер соотношенности уровней внутригрупповой сплоченности членов сообщества в сферах межличностных отношений и целевой активности.

Ключевые слова: ценностно-ориентационное единство, реально функционирующие контактные группы, виртуальные группы, сфера межличностных отношений, сфера целевой активности.

Сегодня, когда все более расширяются и содержательно углубляются возможности и формы человеческого взаимодействия, особую значимость приобретают именно психологические исследования, в том и числе и социально-психологического характера, которые позволяют максимально использовать именно современные, наиболее эффективные средства совместной деятельности, общения, особенно тогда, когда речь идет о реальной про-

Abstract. The article presents the results of a comparative social-psychological empirical research on the peculiarities of value orientation, cohesiveness and entitativity (perceived unity) in real-life and virtual (to different extents) groups of volunteers. It demonstrates that cohesiveness in volunteer groups (as well intergroup relations and attitudes to target activities) varies depending on the position of each of these groups in the continuum of 'real-life groups – virtual groups'.

Key words: group cohesiveness, cohesion, perceived unity, value orientation, volunteering, real-life vs virtual volunteer groups, intergroup relations, interpersonal relations, target activities.

социальной активности. Безусловно, в этом плане первоочередной интерес вызывает такое средство межличностного контакта, как Интернет. Одним из примеров подобного, в том числе и психологического, прогресса является достаточно бурно развивающийся процесс создания принципиально нового вида и формы группообразования в рамках современного социума — создание различного рода интернет-сообществ [3 и др.].

В рамках данного исследования нас в первую очередь интересует тот тип сообществ, специфика которых не просто не исчерпывается их виртуальным характером, но и при этом в сущностном плане определяется реальной просоциальной направленностью совместной деятельности их членов во вполне реальном, а никак не виртуальном социуме. В качестве обследуемых групп были выбраны сообщества трех типов — реально функционирующие контактные группы студентов-волонтеров; группы членов Благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам» (в относительной степени виртуальные группы); в максимальной степени виртуальные группы волонтеров (уровень «внеинтернетного» контакта членов этих сообществ качественно ниже, чем в группах Благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам»). Всего было задействовано 13 реально функционирующих контактных групп студентов-волонтеров из ряда московских вузов (всего — 104 человека); 10 в относительной степени виртуальных групп волонтеров (всего — 58 человек); 8 в максимальной степени виртуальных групп волонтеров (всего — 44 человека).

Согласно выдвинутой гипотезе, мы предположили, что в реально функционирующих контактных группах волонтеров уровень сплоченности членов в сфере межличностных внутригрупповых отношений, как правило, сопоставим или даже превышает уровень их ценностно-ориентационного единства по поводу деятельностно-целевых ориентиров групповой активности, в то время как в той или иной степени виртуальных сообществах волонтеров уровень сплочен-

ности членов сообщества по поводу целей, задач и содержания групповой деятельности принципиально превышает уровень их ценностно-ориентационного единства в сфере их межличностных отношений.

Для проверки справедливости гипотезы исследования, помимо целенаправленного наблюдения за жизнедеятельностью исследуемых групп волонтеров, анализа документального материала и консультаций с компетентными лицами, была использована методика определения уровня ценностно-ориентационного единства в группе.

Методика определения ценностно-ориентационного единства в группе (ЦОЕ) была разработана в рамках теории деятельностного опосредствования межличностных отношений в группах (А.В. Петровский) и направлена на то, чтобы иметь возможность оценить уровень сплоченности обследуемой общности [1; 2; 4; 5 и др.].

С этих позиций групповая сплоченность определяется через уровень согласованности мнений членов контактной группы по поводу принципиально важных, жизненно определяющих вопросов существования сообщества. Здесь следует специально оговорить, что высокая степень совпадения мнений членов реально функционирующей группы, если речь идет о ценностно-ориентационном единстве, ничего общего не имеет с нивелировкой вкусов и интересов, так как показатели групповой сплоченности касаются только жизненно важных для группы в целом и лично значимых для ее членов обстоятельств.

По замыслу настоящего исследования нам было необходимо использовать методику ЦОЕ для того, чтобы сравнить, насколько члены обследуемых групп сплочены по поводу норм, правил и ценностей в групповой, собственно деятельностной сфере и по поводу норм, правил и ценностей в сфере внутригрупповых межличностных отношений.

Если не считать того, что в каждой обследуемой группе процедура проведения методики ЦОЕ осуществлялась два раза, а окончательный «шаг» обработки эмпирических

данных представлял собой дополнительное сравнительное действие, то можно сказать, что методика ЦОЕ использовалась практически в традиционном-классическом варианте: первый этап — фронтальный опрос испытуемых с целью получить список интересующих нас критериев; второй этап — составление на основе частотности употребления критериев в индивидуальных списках общегруппового списка; третий этап — фронтальный опрос испытуемых с той целью, чтобы каждый из них, ознакомившись с обобщенным списком, указал пять наиболее значимых позиций; обработка эмпирических данных, полученных на третьем этапе, осуществлялась по формуле «ЦОЕ % = $\frac{p}{N} \cdot 100$ », где p — сумма выборов, которые получили пять критериев-позиций из обобщенного списка, чаще всего указываемых на третьем этапе; m — сумма выборов, которые получили пять критериев-позиций из обобщенного списка, реже всего указываемых на третьем этапе, N — общее число сделанных испытуемыми выборов.

Проверка выдвинутой гипотезы предполагала необходимость использования методики ЦОЕ дважды по каждой из экспериментальных групп. При этом на предварительном этапе испытуемые должны были составить два списка критериев, на основании которых в основной серии обследования и осуществлялось измерение коэффициента групповой сплоченности по признаку ценностно-ориентационного единства. В первом случае каждый из испытуемых составлял необходимый, по его мнению, список норм межличностных отношений, которые обеспечивали бы психологический комфорт и благополучие в системе межличностного взаимодействия в группе. Во втором случае — список тех целевых ориентиров, которые бы обуславливали целесообразность существования его группы членства, просоциальность ее функционирования и оправданность ее целевой активности. Понятно, что индивидуальные списки были объединены в общегрупповые, а затем путем учета частотности использования заявленных критериев

были созданы два общегрупповых для экспериментальных групп списка подобных критериев-признаков — список норм, ценностей и правил межгруппового общения и взаимодействия (15 позиций) и список приоритетных деятельностно-целевых ориентиров, обеспечивающих существование и функционирование группы (15 позиций): 1) сфера межличностных отношений — дружелюбие; коммуникабельность; умение избегать конфликтов; умение прощать; готовность к душевной поддержке; стремление к лидерству; стремление знать друг о друге как можно больше; совместное проведение досуга; взаимное доверие; члены своей группы всегда лучше «чужих»; худой мир лучше хорошей войны; главное — дружба, дело приложится; групповое важнее личного; пусть мир рушится, но группа остается; быть вместе — главная цель; 2) деятельностная сфера — готовность жертвовать во имя дела; альтруизм во имя дела; цель оправдывает средства; единство целей; готовность взять ответственность за неудачу; деловой успех важнее личного вклада; делу — время, потехе — час; дело важнее отношений; группа — средство достижения высоких целей; групповой статус — награда за деловой успех; личность без высокой цели — индивид; группа без цели — толпа; мертвый лев лучше живой собаки; относиться к члену группы в соответствии с его вкладом в достижение цели; нет делового успеха — группа фиктивна.

Далее в собственно процедурном плане в рамках основной серии использования методики ЦОЕ опрос проводился именно по тем инструкциям, которые являются традиционными для данной процедуры. Понятно, что и обработка полученного эмпирического материала осуществлялась классическим образом. Другое дело, что основные интерпретационные выводы основывались на результатах дополнительного по отношению к классическому обсчету эмпирических данных, полученных с помощью ЦОЕ, а именно, сравнение коэффициента ЦОЕ по каждому из двух упомянутых выше списков критериев-признаков.

Результаты проведенного обследования демонстрируют следующую закономерность. В реально функционирующих контактных группах студентов-волонтеров степень ценностно-ориентационного единства по поводу ценностей, норм и правил межличностных отношений оказалась заметно выше, чем аналогичный показатель, но характеризующий степень совпадения мнений членов этих групп в сфере функционально-деятельностной активности (49,2 % и 21,7 %). Практически прямо противоположная картина зафиксирована нами при сравнении степени сплоченности членов групп Благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам» (в относительной степени виртуальные группы): в данном случае участники этих групп демонстрируют достаточно высокий уровень ценностно-ориентационной сплоченности, когда речь идет именно о деятельностно-целевом назначении существования и функционирования их общности (37,4 %) и существенно менее единодушны по поводу того, каковы должны быть принципы сосуществования и тактика взаимодействия членов их группы для достижения вполне комфортного и благополучного в социально-психологическом плане климата в их группе членства (17,6 %). Еще более ярко выраженной оказывается соотношенность этих показателей в максимальной степени виртуальных групп волонтеров. Другими словами, в этих группах уровень сплоченности по поводу деятельностно-целевых ориентаций функционирования общности принципиально превышает уровень групповой сплоченности в сфере ценностей, норм и правил собственно межличностных отношений (62,3 % и 16,1 %).

Совершенно очевидно, что при интерпретации выявленных закономерностей необходимо опираться, прежде всего, на специфику группового развития обследованных типов общностей и на особенности мотивированности испытуемых как на цели и содержание групповой и индивидуальной деятельности, так и на активность в сфере внутригрупповых межличностных отношений.

Сначала о реально функционирующих контактных группах студентов-волонтеров. Прежде всего, следует отметить, что эти сообщества созданы на базе официальных учебных групп студентов 2-4 курсов. В свою очередь, учебные студенческие группы являются официально созданными (особенно в последние годы в связи с ЕГЭ) на основании конкурса документов, хозяева которых качественно по-разному мотивированы и на успешную профессионализацию, и на построение благополучной статусной внутригрупповой карьеры. Подобные «вторичность», «производность» контактных групп студентов-волонтеров от официальных учебных студенческих групп во многом обуславливают достаточно высокую значимость для членов этих сообществ сферы межличностных отношений уже хотя бы потому, что членами базовых учебных студенческих групп являются юноши и девушки, активно ориентированные на установление межличностных взаимосвязей, особенно если учитывать тот факт, что до начала реальной учебы они не были знакомы друг с другом, а в процессе этой учебы контактируют практически ежедневно. Если принять во внимание то, что реально функционирующие контактные группы студентов-волонтеров не являются сообществами откровенно высокого уровня социально-психологического развития, а скорее по этому показателю являются средними, можно с большой долей уверенности предполагать высокую значимость для их членов межличностных отношений в группе.

Говоря о группах волонтеров Благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам» (в относительной степени виртуальные группы), необходимо заметить следующее: 1) каждый из членов подобных групп проявил личную инициативу для того, чтобы стать членом данного сообщества; группы носят неформальный характер, и высокая мотивированность практически каждого из ее членов на достижение тех целей, во имя которых он и стал членом группы, не вызывает сомнений; 2) реальный, а не виртуальный контакт членов этих групп между

собой достаточно ограничен и обусловлен, в первую очередь, задачами актуального решения деятельностно-целевых задач как группы в целом, так и индивидуально каждого из ее членов.

Если с этой точки зрения оценивать ситуацию в максимальной степени виртуальных группах волонтеров, то картина выглядит как своеобразно утрированный вариант положения дел, складывающихся в группах «Волонтеры в помощь детям-сиротам».

Итак, не вызывает сомнений тот факт, что в условиях реально функционирующих контактных групп студентов-волонтеров сфера межличностных отношений (не столько в групповом плане деятельностно «заряженных», сколько эмоционально насыщенных и каждодневно контактно подогреваемых) оказывается первостепенной и во многом максимально личностно значимой по сравнению с областью профессионально-групповых ориентаций, в определенном смысле заданных как бы извне, формально, прежде всего, со стороны широкого социума. Напротив, в той или иной мере виртуальные неформальные общности волонтеров, каждый из членов которых откровенно мотивирован на достижение групповой деятельностной цели (хоть порой и в рамках своей подчеркнута индивидуальной целевой ориентации), характеризуются высокой степенью своей сплоченности именно в деятельностно-целевом плане и достаточно независимы в плане межличностных контактов, что объясняется и высокой мотивированностью на цель, и определенной ограниченностью (осо-

бенно в условиях в максимальной степени виртуальных групп) своих межличностных связей в рамках подобной общности.

В континууме «реально функционирующая контактная группа волонтеров — в максимальной степени виртуальная группа волонтеров», помимо полярных позиций, существует качественно самоценная с социально-психологической точки зрения позиция «в относительной степени виртуальная группа волонтеров».

Степень виртуальности групп волонтеров выступает в качестве переменной, определяющей реальность следующего в социально-психологическом плане значимого «перевертыша»: чем выше степень виртуальности подобных сообществ, тем выше степень сплоченности членов группы по поводу ценностей, норм и целей групповой деятельности по сравнению с уровнем ценностно-ориентационного единства в сфере интрагрупповых межличностных отношений.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М., 1979. 209 с.
2. Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. М., 2007. 487 с.
3. Орлова Т.Е. Динамика взаимодействия в виртуальных командах: Дис. ...канд. психол. наук. СПб., 2006. 182с.
4. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М., 1979. 218с.
5. Шпалинский В.В. Экспериментальное изучение малых групп // Вопросы психологии, 1972. № 5. С. 14-19.

УДК 37.013.42

Краева М.Ю.

Московский государственный областной университет

КРИЗИС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

М. Краева

Moscow State Regional University

PROFESSIONAL IDENTITY CRISIS AMONG TEACHERS AS A CONSEQUENCE OF MODERNIZATION REFORMS OF THE RUSSIAN EDUCATION SYSTEM

Аннотация. В статье обсуждается проблема кризиса профессиональной идентичности педагогов, возникшего в результате модернизации современного образования. Кризис профессиональной идентичности необходимо рассматривать через профессиональную ситуацию, которая ставит перед педагогами новые задачи. На самоидентичность отечественного педагога влияет несколько факторов: социокультурный, возрастной и инновационный. Рассматриваются особенности профессиональной идентичности педагогов, достигших разного уровня мастерства и наставничества, предпринята попытка обоснования места и роли психологического обеспечения инновационных процессов в образовании.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, кризис профессиональной идентичности, негативная идентичность, профессиональная дезадаптация, психологическое обеспечение инноваций.

Abstract. The article explores the implications of educational reforms, highlighting the problem of professional identity crisis among Russian teachers. The author suggests that the problem should be examined through the lens of 'teacher professionalism' as teachers are faced with new professional challenges. The author identifies several factors which may influence a teacher, including socio-cultural factors, age and the challenges of innovation. The article considers the peculiarities of professional identity of teachers with different levels of experience, ability and skill and grounds the necessity of psychological support.

Key words: professional identity, professional identity crisis, negative identity, professional disadaptation, innovation, psychological support.

Мы, человечество, находясь в разгаре эволюционного кризиса, вооружены новым фактором эволюции — осознанием этого кризиса

М. Мид «Духовная атмосфера и наука об эволюции»

Острая полемика по поводу новых стандартов образования в школе не только не утихает до сих пор, а наоборот, наращивает свой негативный потенциал.

Заслуженный учитель РФ, член-корреспондент РАО, директор Образовательного центра г. Москвы Е. Ямбург так характеризует сложившуюся ситуацию: «Это не реформа образования, а реформа экономики образования. Экономисты попали на территорию школы, и повели себя как «слон в посудной лавке» <...> Учительство оказалось в тяжелейшем положении» [13]. Не останавливаясь на различных точках зрения, остановимся на мнении, в котором сходятся как противники, так и сторонники реформы. Это мнение о том, что главная фигура реформы современного образования — это учитель, «который чувствует себя сегодня загнанным в угол».

© Краева М.Ю., 2011.