

ИССЛЕДОВАНИЕ КОНФЛИКТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В РАЗНОВОЗРАСТНОМ КОЛЛЕКТИВЕ ПЕДАГОГОВ СПО

М.В. Капранова, кандидат психологических наук,
доцент кафедры прикладной психологии
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Технологический университет» г. Королев Московская область
О.В. Дубик, специалист по учебно-методической работе
отдела интеграции в образовательное пространство
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Технологический университет» г. Королев Московская область
А.О. Яцук, магистрант 1 курса
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Технологический университет» г. Королев Московская область

В данной статье представлены результаты исследования ценностных ориентаций у педагогов СПО различного возраста. Актуальность исследования обоснована структурой кадрового состава, затрудняющего построение целостной организационной культуры и провоцирующего развитие конфликтных ситуаций. Исследование проводилось при помощи методики «Ценностные ориентации» М. Рокича, которая позволила описать особенности ценностных структур педагогов и сделать выводы о степени их противоречий. Авторы указывают на необходимость своевременного мониторинга ситуативных факторов, влияющих на климат в коллективе, и построение конструктивного «диалога» ценностей.

Ценности, ценностные ориентации, возрастные особенности, коллектив, конфликт.

STUDY OF THE CONFLICT POTENTIAL OF VALUE ORIENTATIONS IN A GROUP OF TEACHERS OF DIFFERENT AGE GROUPS

M.V. Kapranova, Ph.D, Associate Professor at the Department of Applied Psychology
State Educational Institution of
Higher Education of the Moscow region
«University of Technology» Korolev, Moscow Region
O.V. Dubik, officer of intregation department into educational community
State Educational Institution of
Higher Education of the Moscow region
«University of Technology» Korolev, Moscow Region
A.O. Yatsuk, 1st year master's student
State Educational Institution of
Higher Education of the Moscow region
«University of Technology» Korolev, Moscow Region

This article presents the results of the study of value orientations among teachers of secondary vocational schools of various ages. The relevance of the study is substantiated by the structure of the personnel, which makes it difficult to build a coherent organizational culture and provoke the development of conflict situations. he study was conducted using the method of "Value Orientations" by M. Rokich, which allowed to describe the features of the value structures of teachers and draw conclusions about the degree of their contradictions. The authors point out the need for timely monitoring of situational factors affecting the climate in the team, and building a constructive "dialogue" of values .

Values, value orientation, age features, team, conflict.

Работа в трудовом коллективе невозможна без столкновения целей, идей, интересов и ценностей. Возникающие противоречия и расхождения различных сторон очень часто перерождаются в конфликты. Большое число конфликтов возникает из-за рассогласования ценностных ориентаций работников, различий в содержании психологической культуры. При наличии различных доминирующих ценностей у членов одного профессионального коллектива нарушается сплоченность и вырастает риск возникновения конфликтов. Поэтому анализ соответствия личности организационной культуре – обоснованная задача профессионального отбора кадров.

Однако кадровая ситуация в системе СПО не позволяет осуществлять подбор сотрудников по подобному критерию, поскольку в данном случае на первый план выходят особые педагогические и организационные компетенции, опыт работы в сфере профессионального образования. Поэтому возрастные рамки членов трудового коллектива здесь весьма широкие. При анализе учреждения, ставшего базой для исследования, возрастной диапазон кадров составил 21 – 68 лет.

Такая ситуация значительно осложняет процесс формирования целостной организационной культуры и закладывает основу для появления противоречий во взаимодействии, наиболее очевидные из которых описываются следующим образом:

- Молодые сотрудники часто утверждают, что старшее поколение бездействует, не готово оказывать помощь и поддержку, особенно необходимую в ходе адаптации. Старшие сотрудники, с точки зрения молодых, консервативны, отрицательно относятся ко всему новому и, в целом, живут по устаревшим ценностям.
- В свою очередь сотрудники старшего поколения могут высказываться о чрезмерной амбициозности молодежи, несоответствующей реальным возможностям и способностям. Карьерные успехи молодых коллег тоже часто получают негативные оценки со стороны более возрастных сотрудников.

В большинстве случаев основой для этих противоречий можно рассматривать ценностную систему, которая имеет огромное значение не только для взаимодействия между коллегами в организации, но и для реализации педагогического влияния на личность обучающихся [2]. Система ценностных ориентаций человека может меняться на протяжении всей его жизни, также и в зрелом возрасте. Говоря о педагогах зрелого возраста, можно сказать, что их ценностная система уже сформирована. В таком случае, можно говорить, в большей степени, не о формировании, а об индивидуальном уровне развития данных ценностей. Для молодых педагогов, профессиональная деятельность которых началась недавно, возникает вопрос: «На какие ценности необходимо ориентироваться, и какие ценностные ориентации прививать учащимся?» [4].

Таким образом, ценности и ценностные ориентации педагогов СПО определяют уровень эффективности сотрудничества как с обучающимися в освоении необходимых им ценностей, желание или нежелание следовать примеру педагога, целеустремленно и постоянно работать над собой [3], так и с коллегами в организации профессионального взаимодействия, карьерном развитии, решении текущих задач.

Целью данного исследования является изучение степени соответствия ценностных ориентаций у педагогов различного возраста, работающих в сфере среднего профессионального образования, как возможный источник развития конфликтного взаимодействия.

Объектом данного исследования являются ценностные ориентации педагогов различного возраста, работающие в учреждении СПО.

Предметом – степень соответствия структуры ценностных ориентаций внутри разновозрастного коллектива педагогов СПО, как возможный источник развития конфликтного взаимодействия.

Исходя из цели исследования, нами была сформулирована следующая гипотеза: структура ценностных ориентаций педагогов разных возрастных групп демонстрирует значимые противоречия, которые обладают конфликтным потенциалом группового взаимодействия.

Эмпирической базой исследования стало Профессиональное образовательное учреждение «Колледж современного управления» г. Королев.

Теоретические положения, сформулированные психологической наукой, позволяют утверждать, что ценностная сфера детерминирует позицию личности, её направленность и содержание профессионального самоопределения и самореализации, составляют основу направленности ее деятельности, отражают отношение человека к себе, окружающему миру и другим людям [5].

Для выявления ценностных ориентаций педагогов СПО ПОУ КСУ в исследовании использована методика М. Рокича «Ценностные ориентации», которая основана на прямой сортировке списка ценностей. М. Рокич рассматривал ценности как вариации прочного убеждения, что определенная цель или способ существования предпочтительнее, чем иной. Автор выделял такие классы ценностей, как:

- терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Эмпирическое исследование ценностных ориентаций педагогов сферы среднего профессионального образования ПОУ КСУ происходило в два этапа.

На первом этапе исследования были выявлены ценностные ориентации педагогов при помощи методик М. Рокича «Ценностные ориентации».

На втором этапе исследования реализованы процедуры количественного и качественного анализа, которые заключались в выявлении различий в ценностных ориентациях между педагогами различного возраста. Респонденты были разбиты на две группы по возрастному критерию. Группа 1 (младше 30 лет): от 21 до 28 лет, и группа 2 (старше 40 лет): от 41 до 59 лет. Прохождение опроса было анонимным.

Статистическая обработка выполнена при помощи программы StatPlus: mac Pro 6.0.

Решая следующую задачу: эмпирически определить ценностные ориентации педагогов ПОУ КСУ, по полученным данным были посчитаны средние значения по группам «молодых» и «взрослых» преподавателей, а также было проведено разделение по терминальным и инструментальным ценностям. Полученные данные отражены в рис. 1 и рис. 2.

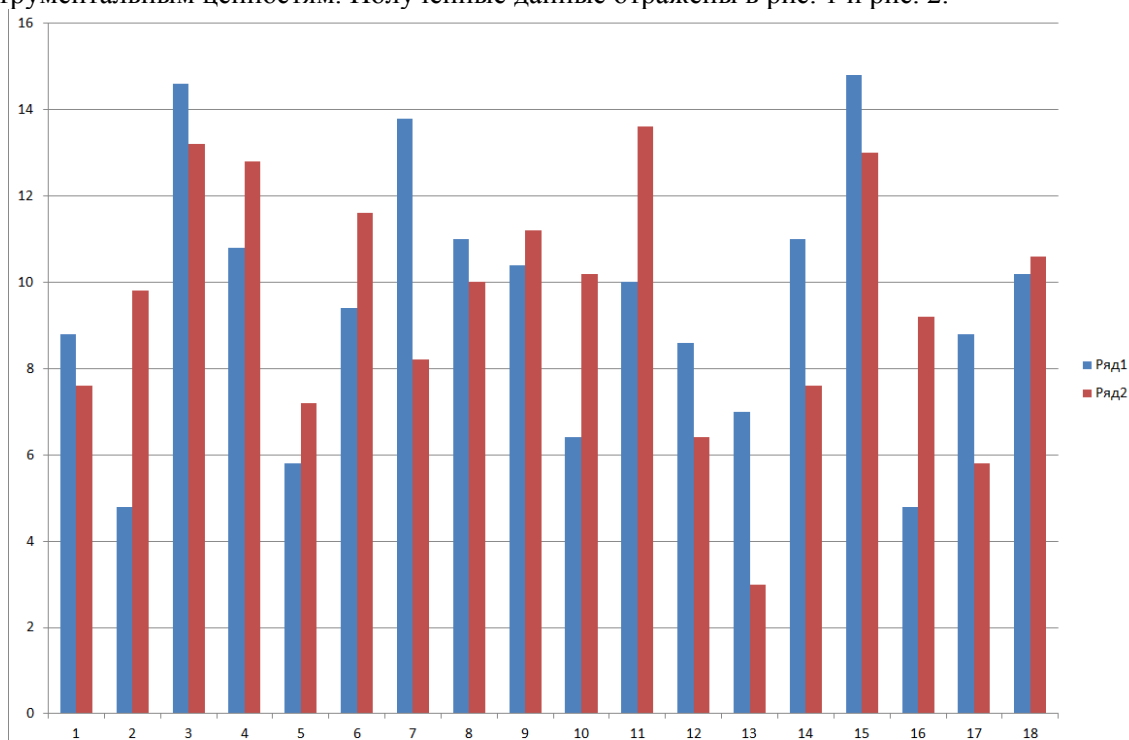


Рисунок 1 – Терминальные ценности групп преподавателей

Синим цветом в данной диаграмме выделены педагоги из группы 2, красным – педагоги из группы 1.

Наименование ценностей:

- 1 – активная деятельность;
- 2 – жизненная мудрость;
- 3 – здоровье;
- 4 – интересная работа;
- 5 – красота природы и искусства;
- 6 – любовь;
- 7 – материально-обеспеченная жизнь;

- 8 – наличие хороших и верных друзей;
- 9 – общественное признание;
- 10 – познание;
- 11 – продуктивная жизнь;
- 12 – развитие;
- 13 – развлечения;
- 14 – свобода;
- 15 – счастливая семейная жизнь;
- 16 – счастье других;
- 17 – творчество;
- 18 – уверенность в себе.

Из представленных в Рисунке 1 данных видно, что преобладающие ценности у педагогов группы 2 (старше 40 лет) это счастливая семейная жизнь, здоровье и материально-обеспеченная жизнь. Это может быть обосновано тем, что на поприще карьеры их интересы уже максимально реализованы. У педагогов, входящих в группу 1 (младше 30 лет), помимо счастливой семейной жизни и здоровья, основную ценность также несут интересная работа и продуктивная жизнь.

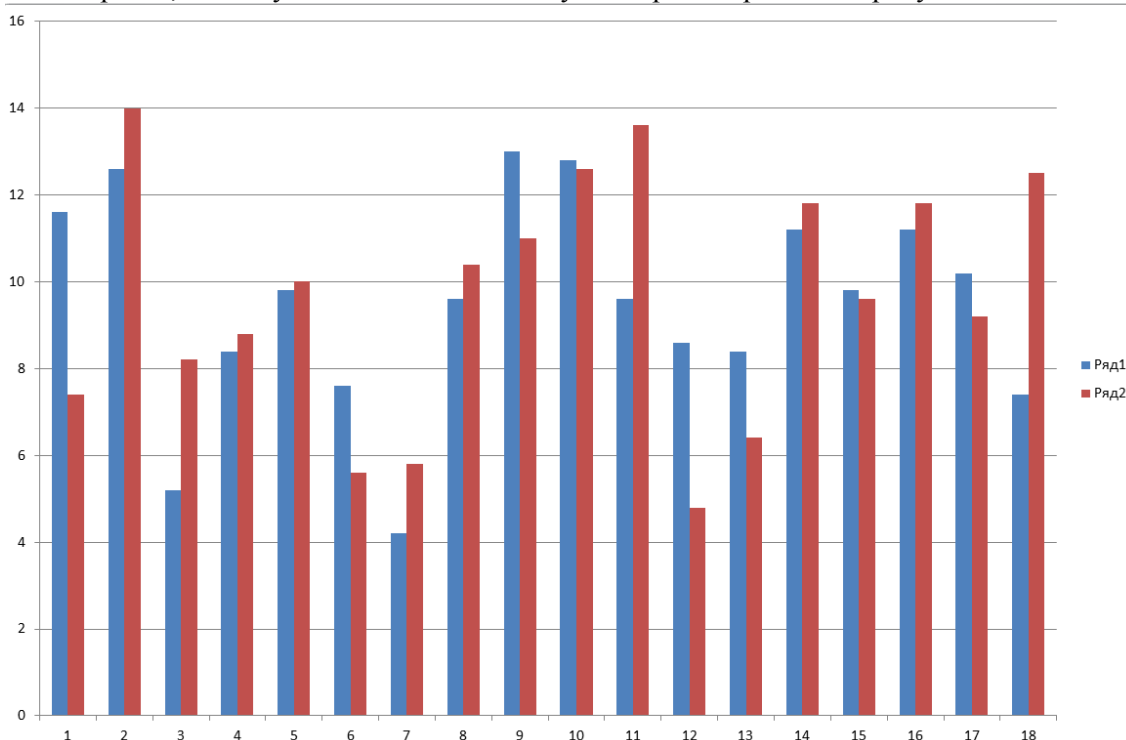


Рисунок 2 – Инструментальные ценности групп преподавателей

Синим цветом в данной диаграмме выделены педагоги из группы 2, красным – педагоги из группы 1.

Наименование ценностей:

- 1 – аккуратность;
- 2 – воспитанность;
- 3 – высокие запросы;
- 4 – жизнерадостность;
- 5 – исполнительность;
- 6 – независимость;
- 7 – непримиримость;
- 8 – образованность;
- 9 – ответственность;
- 10 – рационализм;
- 11 – самоконтроль;
- 12 – смелость в отстаивании своего мнения;
- 13 – твердая воля;
- 14 – нетерпимость;

- 15 – широта взглядов;
- 16 – честность;
- 17 – эффективность в делах;
- 18 – чуткость.

Благодаря данным из Рисунка – 2 можно сделать вывод, что доминирующими ценностями педагогов в группе 2 являются воспитанность, рационализм и ответственность, что может быть связано с возрастными особенностями данной группы респондентов, а также большим опытом в профессиональной деятельности. Молодые педагоги в качестве значимых ценностей выделяют такие, как: воспитанность, рационализм, самоконтроль и чуткость. Такие данные могут свидетельствовать о том, что представители группы 1 большое внимание уделяют межличностному взаимодействию в процессе профессиональной деятельности.

Для доказательства гипотезы, говорящей о том, что структура ценностных ориентаций педагогов разных возрастных групп демонстрирует значимые противоречия, была составлена иерархия инструментальных и терминальных ценностей преподавателей ПОУ КСУ, а также проведен корреляционный анализ. Данные представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Иерархия терминальных ценностей педагогов

«Взрослые» педагоги		«Молодые» педагоги	
1.	Жизненная мудрость	1.	Развлечения/удовольствия
2.	Счастье других	2.	Творчество
3.	Красота природы и искусства	3.	Развитие
4.	Познание	4.	Красота природы и искусства
5.	Развлечения/удовольствия	5.	Активная деятельность
6.	Развитие	6.	Свобода
7.	Активная деятельность	7.	Материально обеспеченная жизнь
8.	Творчество	8.	Счастье других
9.	Любовь	9.	Жизненная мудрость
10.	Продуктивная жизнь	10.	Наличие хороших и верных друзей
11.	Уверенность в себе	11.	Познание
12.	Общественное признание	12.	Уверенность в себе
13.	Интересная работа	13.	Общественное признание
14.	Наличие хороших и верных друзей	14.	Любовь
15.	Свобода	15.	Интересная работа
16.	Материально обеспеченная жизнь	16.	Счастливая семейная жизнь
17.	Здоровье	17.	Здоровье
18.	Счастливая семейная жизнь	18.	Продуктивная жизнь

При помощи коэффициента корреляции Спирмена было произведено выявление взаимосвязи между иерархиями терминальных ценностей разновозрастных педагогов. По результатам корреляционного анализа коэффициент корреляции равен 0.216, ($p < 0,05$). Следовательно, корреляция между иерархиями терминальных ценностей у группы 1 и группы 2 не достигает уровня значимости.

Данные об иерархии инструментальных ценностей группы 1 и группы 2 представлены в табл. 2.

Таблица 2 – Иерархия инструментальных ценностей педагогов

«Взрослые» педагоги		«Молодые» педагоги	
1.	Непримиримость	1.	Смелость в отстаивании своего мнения
2.	Высокие запросы	2.	Независимость
3.	Чуткость	3.	Непримиримость
4.	Независимость	4.	Твердая воля
5.	Жизнерадостность	5.	Аккуратность
6.	Твердая воля	6.	Высокие запросы
7.	Смелость в отстаивании своего мнения	7.	Жизнерадостность

8.	Образованность	8.	Эффективность в делах
9.	Самоконтроль	9.	Широта взглядов
10.	Исполнительность	10.	Исполнительность
11.	Широта взглядов	11.	Образованность
12.	Эффективность в делах	12.	Ответственность
13.	Нетерпимость	13.	Нетерпимость
14.	Честность	14.	Честность
15.	Аккуратность	15.	Чуткость
16.	Воспитанность	16.	Рационализм
17.	Рационализм	17.	Самоконтроль
18.	Ответственность	18.	Воспитанность

При помощи коэффициента корреляции Спирмена было произведено выявление взаимосвязи между иерархиями инструментальных ценностей разновозрастных педагогов. По результатам корреляционного анализа коэффициент корреляции равен - 0.122, ($p < 0,05$). Следовательно, корреляция между иерархиями инструментальных ценностей между анализируемыми группами не достигает уровня значимости.

Таким образом, можно сделать вывод, что гипотеза о различиях в иерархии ценностей педагогов разного возраста подтвердилась. Иерархии ценностей, действительно, разные структуры. Подобный результат подтверждается наблюдением, что в каждом возрасте человек устанавливает для себя собственные доминирующие ценности, которые помогут ему в решении личностных и ситуативных задач.

Для оценки глубины рассогласования ценностей был выполнен анализ различий в доминирующих ценностных ориентациях у педагогов различного возраста. Наиболее значимые для респондентов ценности были сгруппированы в содержательные блоки. В группе терминальных ценностей были рассмотрены ценности профессиональной самореализации и личной жизни.

Значение ценностей профессиональной самореализации складывалось из среднего по таким значениям, как активная деятельная жизнь, интересная работа, общественное признание, продуктивная жизнь и развитие.

Значение ценностей личной жизни складывалось из среднего по таким значениям, как любовь, наличие хороших и верных друзей, свобода, счастливая семейная жизнь и удовольствия.

По результатам статистической проверки с помощью U-критерия Манна-Уитни по ценностям «Профессиональная самореализация» и «Личная жизнь» обнаруживается, что различия уровня признака в сравниваемых группах статистически незначимы ($U=9,5$, $U=9,0$, при уровне значимости $p < 0,01$).

Аналогичный результат был получен и при сравнении инструментальных ценностей самоутверждения (высокие запросы, независимость, непримиримость к недостаткам, образованность, смелость в отстаивании своего мнения, твердая воля и эффективность в делах) и ценности принятия других людей (самоконтроль, терпимость, чуткость, широта взглядов и честность). Показатели U-критерия Манна-Уитни демонстрируют отсутствие статистически значимых различий при уровне значимости $p < 0,01$.

Таким образом, противоречия ценностей, обнаруживаемые при сравнении групп разного возраста (младше 30 лет и старше 40 лет), носят общий характер и не касаются доминирующих ценностей, определяющих отношение к профессиональной самореализации и личной жизни. Межличностное и профессиональное взаимодействие в коллективе может быть построено на основе доминирующих ценностей, а возможное ценностное рассогласование внутри профессиональной группы может носить ситуативный характер.

В этой связи успешность процесса управления социально-психологическими конфликтами в коллективе надо связывать скорее с эффективностью решения текущих профессиональных задач в условиях организационной коммуникации, чем с личностными детерминантами. Важен своевременный мониторинг ситуативных факторов, влияющих на климат в коллективе, и обеспечение конструктивного «диалога» ценностей.

Перспективным продолжением данного исследования можно считать анализ ценностных ориентаций обучающихся СПО, как целевой аудитории педагогического воздействия, и поиск

путей построения целостной концепции организационной культуры в системе профессионального образования.

Литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений [Текст] // М.: Аспект Пресс. 2000. 376 с.
2. Будинайте Г.Л., Корнилова Т.В. Личностные ценности и личностные предпосылки субъекта // Вопросы психологии. 1993. т.14. №5. С. 99-105.
3. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст] /В.Н. Введенский // Педагогика. 2003. №10. С. 51-55.
4. Железнякова С.И. Социокультурные ориентации учителей [Текст] / С.И. Железнякова // Социологические исследования. 2001. № 4. С. 99-102.
5. Зеер Э.Ф., Павлова А.М. Психология профессионального образования : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Э.Ф.Зеер. 2-е изд., испр. и доп. // М.: Издательский центр «Академия». 2013. 416 с.
6. Когтева Е.В. Практики межпоколенного взаимодействия на предприятии ракетно-космической отрасли // Научный журнал «Социально-гуманитарные технологии». № 4. 2017. 29-53с.
7. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании. Методика изучения ценностных ориентаций // Психологическое обозрение. №1. 1998. 27-33.