

в состоянии крайнего унижения и безразличия, немецкий философ Фихте в одной из своих речей, произнесённых в Берлинском университете в 1807 году говорил о том, что образование должно быть немецким, национальным. Он пытался вселить веру в народ и самого себя. Следовательно, главной ценностью является ценность человеческой жизни.

Однако противоречивый характер развития и преломления временных ценностей в конкретно-исторических условиях с необходимостью определять проблему самосознания и рефлексии самой психологической культуры и, в частности, образования. Поэтому ведущей функцией образования должно стать формирование у личности ценностного отношения к окружающим, к действительности. Образование как ведущий способ преемственности общечеловеческих ценностей определяет формы этой преемственности с целью дальнейшей эволюции человека и его сущности. Культуроцентристская парадигма образования должна рассматриваться сегодня как важнейшая стратегическая задача его развития. Данная парадигма должна стать базовой не только в гуманитарном, но и естественнонаучном образовании. Только в этом случае представляется возможным преодоление не только общекультурного и мировоззренческого кризиса, в котором находится современный человек и общество. Ведь психологическая культура пронизывает все сферы человеческого бытия, чем объясняется необходимость её возникновения, развития и существования у человека на протяжении всей жизни.

Низкий уровень её развития или её дефекты порождают многочисленные проблемы: межличностные и внутриличностные. Типичными примерами могут быть невротические состояния, одиночество, семейные и производственные конфликты и многое другое.

В последнее время существенно возрастает роль психологических факторов во всех сферах общественной жизни. Психологические технологии получают всё более широкое распространение в управлении, в политике, в бизнесе, в образовании и т.д. Современный специалист должен быть компетентным, чтобы пользоваться этими технологиями. Иначе он рискует превратиться в объект психологических манипуляций. Многие, в плане овладения студентами необходимыми технологиями, делается не только на специальных учебных занятиях, но и на психологическом кружке «Инсайт» в институте ИСГТ МГУТУ имени К.Г. Разумовского. Только высокий уровень, психологической культуры может стать основным фактором профессионального успеха специалистов, работающих с людьми, педагогов, социальных работников, руководителей, государственных служащих и др. Как сложное системное образование личности психологическая культура включает в себя три основных компонента: интеллектуальный (когнитивный),

практический (поведенческий) и ценностно-смысловой (духовно-нравственный).

Интеллектуальный компонент психологической культуры представляет собой систему познавательных процессов (ощущение, восприятие, мышление, воображение, память) и психологические знания (определённую осведомлённость или компетентность). На его основе осуществляется ориентировка человека в других людях, в социальных общностях и в самом себе.

Практический компонент психологической культуры представлен широким спектром практических умений и навыков, с помощью которых субъект воздействует на других людей и самого себя.

Ценностно-смысловой компонент психологической культуры можно определить как устойчивое отношение человека к другим людям и к самому себе. Оно зависит от того, какое место в системе его ценностей занимают люди: как себе подобные и равноправные личности, как инструменты (средства) решения личных или каких-то иных проблем, как культы поколения, как благодатели, как «неверные» и т.д. Он соотносим с системой духовно-нравственных ценностей общества. Все эти три компонента психологической культуры взаимосвязаны.

Будучи одним из условий и факторов развития и существования общества в целом и каждого его члена, психологическая культура постоянно развивается и совершенствуется. Каждая общественно-историческая эпоха вносит свой вклад в её развитие. Поэтому совершенно очевидно, что современная система образования должна транслировать новому поколению то содержание структурных компонентов психологической культуры, которое является социально приемлемым, одобряемым, востребованным, поможем студенту познать себя и мир, уяснить смысл и цель своей жизнедеятельности, стать перспективным человеком.

Список литературы

1. Колмагорова Л.С. Диагностика психологической культуры школьников. Практическое пособие для школьных психологов. – М.: Изд-во ВЛАДОС ПРЕСС, 2002. – 360 с.
2. Петровская Л.А. Компетентность в общении. – М.: Изд-во Московского университета, 1989. – 216 с.
3. Солженицын А.И. Интервью // Российская газета. – 1995, 3 апреля.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОЦЕССОМ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ КАК ПРОГНОЗ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ БУДУЩЕЙ РАБОТОЙ

¹Лесовская М.И., ²Лесовская Л.В.

¹Красноярский государственный аграрный университет;

²Сибирский федеральный университет, Красноярск, e-mail: lesmari@rambler.ru

Известный афоризм определяет счастье как состояние, когда человек с удовольствием утром идет на работу, а вечером – с удовольствием

идёт домой. Идти на работу с удовольствием невозможно без состояния, называемого удовлетворённостью работой (*job satisfaction*). Этим термином обозначают позитивное отношение субъекта к содержанию и условиям своего труда. С начала 1930-х гг. психологи пытались найти критерии, адекватно отражающие удовлетворённость работой (УР). По мнению некоторых зарубежных психологов, к таким критериям относятся достигнутый квалификационный уровень как важнейший результат успешного планирования карьеры и креативный характер труда [5]. В то же время известно, что в возрасте от 25 до 34 лет и от 45 до 54 лет профессиональная удовлетворённость снижается, а работники, занятые шаблонным и ручным трудом, могут быть не менее, а зачастую и более профессионально удовлетворены, чем творческие люди [1]. Таким образом, прямой зависимости УР от квалификации и креативности работы выявлено не было.

Интересные результаты были получены в США [2] в период социальных коллизий 1960-х –70-х годов, породивших феномен «отчуждения работника»: абсентеизм, равнодушие к труду, промышленный саботаж. Тем не менее результаты двух тысяч опросов относительно степени УР за несколько десятилетий показали, что лишь немногие люди выражали крайне высокую УР, однако выразивших крайнюю неудовлетворённость было ещё меньше. Основная часть респондентов считала себя «достаточно удовлетворёнными» в профессиональном отношении. Следовательно, связь социального фона характера работы и УР также неоднозначна. Высоким колебаниям оказались подвержены такие специфические параметры удовлетворённости, как комфортность, стимулирующий характер работы, финансовые вознаграждения, адекватность ресурсов и продвижение по службе. Относительно стабильным оставался только показатель отношений с коллегами. При этом показатели УР коррелировали с демографическими и гендерными внутривыборочными различиями. Так, у мужчин наблюдалось более сильное снижение УР по сравнению с женщинами, а у работников старшего возраста – по сравнению с молодыми; у белых и темнокожих работников показатели снизились одинаково, но последние по-прежнему оставались менее удовлетворёнными, чем белые; показатели снизились во всех образовательных категориях, но в большей степени – у людей, окончивших колледж.

Одним из основных вопросов является зависимость удовлетворённости работой от эффективности труда и возможности контролировать использование его результатов. Ещё в первой половине 20 века эту зависимость считали интуитивно очевидной: удовлетворённость работой – мощный рычаг, с помощью которого можно существенно поднять производительность труда и снизить текучесть кадров. Однако ста-

тистические обоснования этой зависимости давали неоднозначную картину. Корреляция удовлетворённости работой с ее качественно-количественными показателями колебалась в диапазоне от +0,30 до +0,51, т.е. от очень слабой до умеренной. До сих пор не ясна причинно-следственная связь факторов, к тому же удовлетворённость и качество деятельности могут быть следствиями третьего фактора.

Связь удовлетворённости работой с текучестью кадров оказалось еще более слабой. Любимую работу человек не всегда выполняет хорошо; если сотрудник не любит свою работу, он необязательно работает плохо. Влияет ли отношение к работе на то, останется ли человек в организации или покинет её? Достоверных ответов на эти вопросы пока нет, в литературе высказывают и обобщают лишь предположения. Так, по мнению директора компании «Антропос-консалтинг» В. Субботина [4], человек может быть доволен своей работой, например, потому, что она позволяет ему *бездельничать*. С другой стороны, опытный, квалифицированный, добросовестный и весьма *производительный сотрудник* может *недолюбливать* свою работу, например, потому, что его в данной компании лишают возможности проявлять инициативу, «не дают развернуться». В то же время именно такие работники неохотно бросают дело, несмотря на низкую удовлетворённость своим текущим положением. С другой стороны, довольный бездельник без лишних сомнений может перебежать в другую компанию за дополнительной выгодой. Таким образом, однозначной связи между удовлетворённостью работой, производительностью и текучестью кадров не существует.

Поиски связи между психологическим позитивом и производительностью труда иногда приводили и к парадоксальным результатам. Так, в 20-х годах прошлого века в компании Вестерн Электрикс, в пригороде Чикаго Хотторне, изучали влияние условий труда на производительность, изменяя уровень освещения в помещениях у рабочих-сборщиков. Оказалось, что существенно *увеличивает* производительность труда не только *улучшение условий* (как и предполагали), но и *ухудшение*. Хотторнский парадокс объяснялся влиянием не физических условий труда, а социальных факторов: оказывается, сам факт заботы руководства о том, в каких условиях трудятся люди, улучшил их отношение к работе, что и повысило производительность [3].

Позже акцент переместился с субъективного отношения к тому, что непосредственно связано с работой, к более широкой переменной – *психологическому благополучию* (процветанию, здоровью), «счастью» (*psychological well-being*). Уровень психологического благополучия является устойчивой личностной чертой, а не ситуативно обусловленным кратковремен-

ным состоянием. В пользу того, что характеристики профессиональной деятельности, в том числе УР, тесно связаны с психологическим благополучием, свидетельствует все большее количество данных.

Исследование *Staw and Barsade* (1993) [4] показало, что у студентов с высокими показателями психологического благополучия существуют относительно более высокие способности к принятию решения, более эффективное социальное поведение (взаимодействие с другими людьми) и более высокая успеваемость. В исследовании *Staw et al.* (1994) оценивали наличие и выраженность негативных эмоций у обследуемой выборки, позже, через полтора года, – различные показатели деятельности. Испытуемые с низкими показателями психологического благополучия показали относительно более низкие показатели деятельности, а также более низкий уровень дохода. Результаты были подтверждены в лонгитюдных исследованиях *Wright and Staw* (1999) [4] где периодически измеряли уровень психологического благополучия испытуемых, а затем оценили результативность тех же испытуемых. Оказалось, что психологически благополучные работали лучше вне зависимости от возраста, пола, стажа, и уровня образования сотрудника. Авторы подчеркивают, что переменные связаны друг с другом причинно-следственными отношениями: психологическое благополучие является причиной, а деятельность – следствием; наоборот, сначала – неблагоприятное, «несчастное», а потом – некачественная деятельность. Рассчитанные корреляции между психологическим благополучием и эффективностью деятельности/текучестью кадров в среднем превышают корреляции между удовлетворенностью работой и эффективностью деятельности/текучестью кадров.

Таким образом, хорошие работники – это психологически благополучные люди. Формирование психологических особенностей личности, как и профессиональное становление, – это длительные и сложные процессы, важным этапом которых является специальное профессиональное обучение в студенческие годы. Это период, когда интенсивно культивируется особая корпоративная самоидентификация, формируются черты профессиональной культуры. При этом в последние десятилетия заметно смещение приоритетов. Ещё два-три десятилетия назад количество «подрабатывающих» студентов было неизмеримо меньше, чем тех, кто считал учебу своим основным, нелегким и уважаемым делом. В настоящее время всё более привычной становится картина, когда работающий студент «подучивается». Поэтому вполне закономерно, что при проведении опроса студентов пяти институтов КрасГАУ среди причин, препятствующих их учебной успешности, 87% респондентов назвали нехватку времени (остальные 13%

распределились между недоступностью интернет-ресурсов, нехваткой литературы и собственной ленью). Тогда нет ничего удивительного и в том, что бездумное «скачивание» электронных текстов для контрольных, реферативных, курсовых работ считают допустимыми, находя оправдание в цейтноте, 65–73% первокурсников трех институтов из пяти опрошенных. Вряд ли такой способ повышения учебного рейтинга добавляет будущим специалистам субъективной уверенности в собственных силах, а ведь это – важная составляющая психологического благополучия. Некоторую надежду вселяет то, что практически совпала доля ответов «скачивание недопустимо ни при каких условиях как интеллектуальное воровство», полученных у студентов профессионально контрастных институтов (ветеринары 65%, менеджеры 68%), т.е. нравственные ограничители пока не уничтожены. На этом фоне вполне логично то, что удовлетворенность процессом обучения в вузе в целом наиболее высока у студентов этих институтов: 58% (ветеринары) и 92% (менеджеры) считают этот уровень высоким (в других институтах 43–52%), а поступая вновь, выбрали бы тот же вуз 46% (ветеринары) и 73% (менеджеры) (в других институтах – 38–41%).

Таким образом, одним из прогностических параметров профессиональной удовлетворенности работников является психологическое благополучие. Несмотря на полиморфизм и слабую формализуемость этого критерия, составляющие его компоненты могут и должны подвергаться анализу в период становления профессиональных качеств личности. При этом мониторинг должен учитывать не только профессиональные, но и морально-нравственные стандарты. Они необходимы для выработки у будущего работника такое отношение к себе, окружающим и порученному делу, без которого невозможно психологическое благополучие, а следовательно, и профессиональная удовлетворенность.

Формат данной публикации не позволяет пускаться в абстрактную теоретизацию, но обозначенная в заголовке тема достойна более широкого пространства для её обсуждения. Учитывая это, добавим к сказанному выше лишь несколько коротких тезисов.

1. Человек – существо парадоксальное, всегда незавершенное и принципиально непредсказуемое. Никакая логика его поведению – не указ. Есть бесконечное количество факторов, способных кардинально повлиять на его выбор. Поэтому никакие социологические и экспериментальные замеры с помощью математической формализации здесь не помогают. «Точно знают, когда мало знают» (Г. Гёте). Точный коррелят удовлетворенности будущей работой вряд ли возможен.

2. В качестве вероятностного прогноза профессиональной удовлетворенности мы обозна-

чили параметр психологического благополучия. Но этот параметр весьма многозначен. Он может трактоваться в смысле благоприятной среды, желаемого статуса, наличия тех или иных возможностей и т.д. Благоприятная среда может работать как на стимулирование, так и на тормозящий эффект. Конкурентная атмосфера может помогать в деле, но напрягать в отношениях с коллегами.

3. Известно, что труднее всего увидеть то, что лежит прямо на поверхности. Удовлетворённость работой предполагает и обратную связь: отвечает ли сама работа азвимностью удовлетворённому работнику? Без сомнения, многих (если не всех) чиновников вполне удовлетворяет их руководящее положение и удобное кресло, но далеко не всегда от этого выигрывает сама работа.

4. «Модернизации и «инновации» подстегнули интерес к получению не одного, а двух, трёх и более дипломов о высшем образовании. Только это вряд ли говорит об увлечении и удовлетворённости процессом обучения и трудности расставания со студенческой жизнью. Это говорит о том, что чем больше в стране дипломов о высшем образовании, тем меньше образованных людей. Мода на диплом – еще не мода на знания. Масса обладателей таких дипломов заполняет массу различных вакансий, а отсюда – те перспективы, которые ждут нас всех.

Список литературы

1. Занюк С.С. Психология мотивации. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001.
2. Корсини Р., Ауэрбах А. Психологическая энциклопедия (Concise Encyclopedia of Psychology). – СПб.: Питер, 1996. – <http://publ.lib.ru>.
3. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
4. Субботин В.С. Что пожнешь, то и посеешь, или личностные факторы удовлетворенности трудом. Антропос-консалтинг, 2004. [Электронный ресурс]: <http://www.antropos.ru/index.php?lang=rus>.
5. Wrigh, T.A., Cropanzan, R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance // Journal of Occupational Health Psychology. – 2000. – №5. – С. 84–94.

К ВОПРОСУ О СООТВЕТСТВИИ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ И КОМПЕТЕНЦИЯМ БУДУЩИХ ВЫПУСКНИКОВ – БАКАЛАВРОВ

Плоцкая О.А.

*ФГБУ ВПО «Сыктывкарский государственный
университет, Сыктывкар,
e-mail: olga.ploцкая@mail.ru*

Повышение качества высшего образования в Российской Федерации является одной из актуальнейших проблем. Решение этой проблемы связано с усовершенствованием основной образовательной программы, оптимизацией способов организации образовательного процесса, введением инновационных педагогических

технологий и методов обучения, пересмотром цели, задач и конечных результатов образовательного процесса в контексте компетентного подхода.

В данной работе рассмотрим некоторые проблемы соответствия организации учебного процесса профессиональным требованиям и компетенциям, предъявляемым к будущим профессионалам (бакалаврам).

Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса должно соответствовать профессиональным требованиям и компетенциям, предусмотренным в ФГОС ВПО и реализовываться в основной образовательной программе. На кафедрах должны присутствовать не только рабочие учебные планы по дневной и заочной, очно-заочной (при наличии) формам обучения, графики учебного процесса, рабочие программы по дисциплинам, программы различных практик, но и программы итоговой государственной аттестации. Рассмотрим лишь некоторые составляющие учебно-методического обеспечения образовательного процесса, такие как: рабочие учебные планы и рабочие программы по дисциплинам.

В рабочих учебных планах должны присутствовать дисциплины различных циклов. Учебные планы должны обсуждаться на заседаниях кафедр, учебно-методической комиссии и ученом совете факультетов, согласовываться с учебно-методическим отделом ВУЗа и утверждаться ректором. Учебная нагрузка, предусмотренная в учебном плане должна распределяться пропорционально по годам обучения, что позволит уравновесить учебный процесс. Перечень дисциплин, объем часов (ЗЕТ), объем часов занятий проводимых в интерактивной форме, формы промежуточного и текущего контроля должны соответствовать требованиям ФГОС. Формы промежуточного и текущего контроля позволяют не только систематически проверять объем полученных знаний, умений, навыков, но и выработать профессиональные качества и компетенции у обучающихся. Занятия, проводимые в интерактивной форме способствуют переходу от активности преподавателя к активности студентов, создают условия, при которых студенты самостоятельно приобретают новые знания из разных источников права, источников информации, научной литературы, судебной практики, учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения эмпирических задач; приобретают навыки работы в группах, развивая в себе исследовательские умения (умение выделять актуальные правовые проблемы, собирать информацию, проводить наблюдения, эксперименты, анализировать и систематизировать нормативный материал, обобщать и т.д.), вырабатывают системное мышление и способность самостоятельно формулировать цели, ставить задачи, а также выбирать способы и средства их реше-