Министерство образования и науки Российской Федерации
Соликамский государственный педагогический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения
высшего образования
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Кафедра педагогики и психологии

Профессиональная идентичность социального педагога (на материале эмпирических исследований образа профессий школьных работников).

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.01 Психолого-педагогическое образование,
профиль Психология и социальная педагогика

Выполнил студент 5 курса
отделения заочного обучения
Суворова Анастасия Дмитриевна

Научный руководитель:
Доцент штатный, кандидат филологических наук
Пантелеева Лилия Михайловна

Выпускная квалификационная работа допущена к защите заведующей кафедрой педагогики и психологии
Безусова Татьяна Алексеевна

« » _____ 2020 г.

«Рекомендую к защите»
_____
« » 2020г.

Соликамск, 2020 г.

Оглавление

Введение.....3

1. Теоретические аспекты профессиональной идентичности социального педагога.....6

1.1. Профессиональная идентичность: структура, свойства и механизмы формирования.....6

1.2. Образ профессии как фактор формирования профессиональной идентичности.....11

1.3. Профессиональное становление социального педагога.....14

2. Эмпирическое исследование профессиональной идентичности социального педагога на примере школьных работников г. Соликамска Пермского края.....20

2.1. Характеристика объекта, предмета, эмпирической базы исследования.....20

2.2. Обоснование выбора методов и методик исследования профессиональной идентичности социального педагога.....22

2.3. Описание процесса эмпирического исследования профессиональной идентичности социального педагога.....26

Заключение.....41

Список использованных источников и литературы.....45

Приложения.....49

Введение

Актуальность темы исследования. Потребности в эффективных специалистах на социальных рынках и рынках труда отражаются на государственном уровне в форме структурных изменений в системе образования с особым упором на стандарты на профессиональном уровне. Однако многие авторы отмечают, что профессиональная подготовка и карьерный рост могут происходить в условиях неопределенности и приводить к абсолютному профессиональному кризису.

Профессиональная занятость социальных педагогов находится под угрозой из-за разнообразия рабочих мест (менеджмент, социальные услуги, обучение, образование, самозанятость и т.д.), а также конкретных профессиональных требований, важных профессиональных характеристик, знаний и навыков и оценки достижений. Об этом свидетельствует высокая степень разносторонности данной деятельности. Эта позиция делает необходимым изучение важных профессиональных характеристик, которые являются фактором формирования и удержания специалистов по социальному образованию.

В современной науке растущий интерес к аспектам личной идентичности дает ученым логическую причину активно изучать ее в различных областях. Поэтому исследователи часто фокусируются на содержании и ключевых особенностях концепции, принимая во внимание специфику сущности, стилистические тенденции, характер и типологии, с которыми связаны сложные процессы и методы измерения, а также разработка эффективных и актуальных инструментов, которые, в свою очередь, помогают в становлении идентичности.

Цель настоящей выпускной квалификационной работы заключается в анализе профессиональной идентичности социального педагога.

Исходя из поставленной цели нами были определены следующие **задачи**:

1. Проанализировать проблематику идентичности в психологии.

2. Охарактеризовать профессиональное становление социального педагога и профессиональную идентификацию.

3. Рассмотреть характеристику профессиональной идентичности социального педагога.

4. Привести характеристику объекта, предмета, эмпирической базы исследования.

5. Обосновать выбор методов и методик исследования профессиональной идентичности социального педагога.

6. Описать процесс эмпирического исследования профессиональной идентичности социального педагога.

7. Исследовать профессиональную идентичность в структуре Я-образов социального педагога.

8. Охарактеризовать проявления профессиональной идентичности у социальных педагогов с различным стажем работы.

9. Выявить тенденции изменения профессиональной идентичности у социальных педагогов на разных этапах педагогической деятельности.

В качестве **объекта** исследования выступает профессиональная идентичность социального педагога.

Предметом исследования является структура, динамика и генезис профессиональной идентичности, а также условия её становления в процессе профессионального образования.

Теоретическая база исследования. Социальные науки являются базой для исследования идентичности. Пересечение таких наук, как социология, педагогика, психология, антропология, философия и других на сегодняшний день отображает исследование вопросов, связанных с идентичностью личности.

Исследования многообразия вопросов идентичности связывают с именами таких зарубежных ученых, как Э. Эриксон, Дж. Марсиа, Э. Мэйо, Дж. Тернер, А. Тэшфел, а также следующих отечественных исследователей: Л.Б. Шнейдер, А.В. Микляева, Т.В. Мищенко, А.А. Озерина, П.В. Румянцева, Т.Г. Стефаненко и др.

Методы исследования:

− теоретические методы исследования: анализ научной, методической литературы по проблеме исследования, сравнение, обобщение, выделение главного;

− эмпирические методы исследования: наблюдение, беседа, психодиагностика, методы количественной и качественной обработки данных.

Структура работы состоит из введения, трех глав, включающих в себя девять параграфов, заключения, списка использованных источников и приложений.

1. Теоретические аспекты профессиональной идентичности социального педагога

1.1. Профессиональная идентичность: структура, свойства и механизмы формирования

Понятия «личность» и «идентичность» в английском языке являются синонимичными. В понятие «идентичость» помимо термина «личность» также входят филологические коннотации «полдинность», «индивидуальность», «тождественность». «С аспектами сущности индивида, его свободы, личности, а также смысл и цели существования вопрос идентичности связан довольно тесно. Не обладание собственным «я» предопределяет жизнь человека в качественном смысле, об этом можно утверждать с уверенностью » [12, с. 142].

Вопрос определения качеств, которые были бы связаны с проблемой личности в общественной мысли и человечестве вцелом, возник в XX в. Фактически это связано с глобальным личным кризисом, который начался с растущего гуманитарного и научно-технического кризиса и всех форм человеческих отчуждений в контексте глобальных проблем. Интерес современной гуманистической мысли логичен для понимания многих реальных и сложных проблем, стоящих перед современным человеком, узнавания себя и поиска места в современном мире.

Наиболее распространенным и рассматриваемым психологическим методом является проблема идентификации, автором данного метода является Э. Эриксон. Он видит психологический опыт, индивидуальные эмоции и историческую преемственность личности, возникающую в процессе социализации личности. Эриксон разработал структуру психологической дисциплины для изучения личности как психологического теста для определения индивидуальных качеств. В контексте этой модели сначала анализируется, во-первых, содержание этих знаний. Во-вторых, ключевые

факторы, определяющие эти знания и динамику. В-третьих, динамика личности и, наконец, формы идентификации.

Процесс информатизации в условиях глобализации и современного общества ведет к изменению профессиональных качеств. Традиционный метод классификации в психологических науках не позволяет объективно объяснить происходящие изменения.

Существует конфликт между значением и интерпретацией этого явления. Чтобы выявить конфликты, необходимо определить и интегрировать опыт, который определяет понятие «профессионализм» в психологии.

В науке о психологии термин «профессиональная характеристика» часто определяется как «... ключевая характеристика профессионального развития, которая относится к степени, в которой выбранная профессиональная деятельность, а также признается как способ самопознания и развития» [1, с. 40].

Вместе с тем необходимо подчеркнуть, что в современной научной литературе понятие содержания и своеобразие понятия «профессионализм» не получили развития [1-4].

Наиболее распространенное определение профессиональной идентичности - это позиция, которая развивается на протяжении всей жизни, преодолевает кризисную ситуацию и основывается на личных характеристиках человека. В то же время были выявлены различные аспекты этого процесса.

- развитие интересов и потребностей, связанных с отдельными подсистемами культурной мотивации;

- на протяжении всей жизни индивид развивает систему самовыражения;

- механизмы признания и их критерии развиваются [5,6].

Ключевой особенностью этого подхода определения «профессиональной идентичности» является то, что он фокусируется на

личности человека, который управляет миром профессий и предсказывает результаты выбора профессии.

Как определяет Д.И. Завалишина, профессиональный характер должен включать в себя следующие качества, которые помогают ему просветить, а затем понять направление профессиональных отношений с обществом на основании удовлетворенности выполняемой им деятельностью [7].

В исследовании работы российских авторов по изучению понятия «профессиональная идентичность» были отмечены такие аспекты, как:

1. Профессиональная идентичность может быть выдана только на основании достижения определенного профессионального уровня [2,3,8].

2. Знаки профессионального признания являются элементами профессионального образования, то есть они представляют оценочную часть своей профессиональной культуры [9].

3. Профессиональное признание является неотъемлемой частью личности и ее идентичности [6,10-12].

Стоит подчеркнуть, что на протяжении многих лет эта тенденция была широко распространена в нашей стране, и часто считается, что она создает подход некомпетентных экспертов. Это доказывает, что основные структурные элементы работы являются чрезвычайно специализированными и универсальными по своему характеру, что затрудняет создание полной картины положения и важности личности в профессиональной деятельности в тематических реалиях.

Анализируя эти две функции, чтобы понять важность профессиональных знаний, мы можем с уверенностью сказать, что современные взгляды ученых стали наиболее передовыми. Эта позиция включает в себя не только понимание принципов и важности профессиональной деятельности, но и ее использование в качестве свойства личностного характера, как это определено профессиональными навыками.

Следует отметить, что изучение познания с изучением профессионального уровня идентичности в работе отечественных ученых и

психологов является спорным, учитывая, что оно занимает общую профессиональную позицию в структуре индивидуального когнитивного процесса.

Его можно признать ответственным за знание человека в целом, но, с другой стороны, он является второстепенным элементом и формируется под влиянием личности.

Различные подходы к развитию этого феномена были разработаны на основе различных аспектов зарубежной литературы, посвященной изучению профессионального единства.

Данные вопросы в России стали рассматриваться значительно позднее, нежели в других странах.

В результате больше опыта за рубежом было получено в объяснении понятия профессиональной науки в области психологических наук.

Например, М. Аргайл объясняет основные элементы профессиональной идентичности в связи с его отношениями с другими членами профессиональных ассоциаций [15].

По мнению автора, этот фактор помогает освоить профессиональные стандарты и оценить профессиональные знания о профессии.

Реализация профессиональных требований, ценностей и этических стандартов, как правило, похожа на овладение профессиональными навыками, и наоборот.

В связи с этим процесс его создания, с учетом специфики роли, функционирует в процессе профессиональных навыков, что позволяет осуществлять профессиональное саморазвитие во взаимосвязи индивидуальных характеристик и социальных влияний.

По словам Дж. Сененфилда, идентификационные знаки созданы и адаптированы к профессиональному развитию.

В целом, исследование работ зарубежных авторов, проведенных по изучению профессиональной идентичности, показывает, что ее основной

характеристикой является то, что она пришла из социальной среды, основанной на социальной конкуренции [18-21].

Социальность является основным источником профессиональной динамики.

Литературные исследования показывают, что отечественные и зарубежные авторы не имеют одной позиции о содержании термина «профессиональная идентичность». Важно отметить, что в век информации существует несколько научных исследований, в которых подробно рассматривается кризис профессиональных убеждений.

Теоретическое изучение профессиональной идентичности усугубляется недостаточным развитием категориальных органов в этой области.

Часто в научной литературе понятие профессиональной идентичности ассоциируется с такими терминами, как: «профессиональное самопознание», «профессиональное самоопределение», «профессиональное развитие».

Поэтому в современных условиях необходимо более детально изучить особенности профессиональной идентичности.

Учитывая секретность информационного общества, необходимо создать профессиональную модель, которая позволит человеку быстро адаптироваться к меняющимся социальным условиям и развивать множество профессий на протяжении всей жизни.

Изучение трудностей, возникающих из понимания важности профессиональной уникальности, показывает, что, во-первых, следует обратить внимание на принципы непрерывного образования, которые составляют основу профессиональной идентичности.

Второй составляющей, которая должна быть включена в систему профессиональной идентификации, является информационная культура.

Поэтому модель профессиональной идентификации должна быть создана на основе системы: человек - общество - социализация - непрерывное образование - информационная культура. Этот вопрос станет предметом нашего дальнейшего исследования.

1.2. Образ профессии как фактор формирования профессиональной идентичности

Существует явная взаимосвязь терминов «профессия» и «профессиональная идентичность». Роль определяет основные характеристики профессиональной деятельности, которая обеспечивает «морфологию» профессиональной деятельности и профессионального сообщества.

Профессия - это неформальная, семантическая и тематическая реальность социального назначения и профессионального характера непрерывной профессиональной деятельности человеческой деятельности.

Все вышеперечисленное в этом смысле позволяет сделать вывод, что профессия и характер профессии связаны с причиной и следствием.

Человек, выбирающий профессию, «показывает» свою мобильную структуру в аспекте факторов профессиональной деятельности. Сами эмоции выражают позитивное отношение к профессии, позитивное отношение к улучшению своего образования, удовлетворению материальных и духовных потребностей и улучшению карьеры в будущем.

Профессиональная идентичность рассматривается как «ключевой признак профессионального развития человека, предполагающий признание определенной профессиональной деятельности в качестве метода саморазвития и самопознания» [13].

В данном исследовании изучаются идентичность в контексте обнаружения человеческих отношений с профессиональной группой, которая с ним отождествляется. По нашему предположению, чем выше профессиональные характеристики личности, тем выше профессиональные навыки человека в среде, что способствует стратегии карьеры молодого педагога и мобильным корректировкам. Актуальность данных разработок зависит от текущей ситуации на быстро меняющемся рынке труда и необходимости всесторонней помощи в установлении профессиональной

идентичности на стадии готовности вуза, потому что это способствует успешному продвижению карьеры педагога и его профессиональному развитию [14].

Определение «профессиональная карьера» относится, с одной стороны, к прогрессу человека в направлении определенного развития и карьеры и, с другой стороны, к профессиональному успеху, профессиональным целям, профессиональному и личностному развитию в мире и, с другой стороны, заработной плате и возможности получить более высокую позицию за счет увеличения профессиональных навыков [14].

Карьера горизонтальной направленности - это повышение профессиональных навыков. Ее можно развивать двумя способами: углублять и расширять. При первом варианте человек совершает попытки освоения более сложного метода работы, чтобы он мог выполнять задачи, которые не могут выполнять другие специалисты. В то же время, его будут уважать и ценить его руководство и коллеги. Если человек расширяет свои профессиональные навыки, он / она сможет контролировать соответствующие профессии, что даст ему / ей независимость от других и всеобщий доступ к выполнению работы. Этот маршрут также приветствуется менеджерами и коллегами. Таким образом, например, сотрудник перемещается на один и тот же уровень в горизонтальном направлении и изменяет содержание задачи.

Помимо горизонтального положения, существует вертикальное позиционирование карьеры - увеличение ситуации, связанной со способностью организовывать работу. Поэтому занятость увеличивается, то есть уровень обусловленности увеличивается.

Рассмотрим некоторые примеры горизонтального и вертикального развития карьеры. Горизонтальное развитие карьеры педагога может быть сосредоточено на обобщении опыта коллег, сборе собственных знаний, обмене знаниями с профессиональным педагогическим сообществом, создании портфолио и обновлении кафедры.

Непосредственное развитие профессии учителя может привести к высокому академическому статусу (магистерские, кандидатские, докторские диссертации, степени доцента, профессора, директора образовательного учреждения, начальника отдела, ректора вуза, заместителя начальника отдела исследований, декана факультета, руководитель вуза (национальная, региональная или городская проектная ассоциация образовательных учреждений) и многие другие.

В то же время у учителя с уровнем переоценки не будет значительного увеличения горизонтальной роли (развитие навыков), а у учителя низкого уровня притязаний (развитие в должности) не будет существенного немедленного развития карьеры. Только фактический уровень применения позволяет одновременно расширять позиции в горизонтальном и вертикальном направлениях.

Дальнейшее развитие стратегии карьеры определяется ценностными факторами, которые побуждают человека выбирать конкретное направление карьеры.

Ученые и специалисты определили следующие ценности в качестве приоритетов: социально значимые ценности; стоимость поддержания работы; ценность общественного успеха; стоимость трудовых затрат, связанных с личными и профессиональными возможностями самосовершенствования в профессиональной деятельности; ценность условий труда; профессиональная эстетическая ценность [15].

Можно с уверенностью сказать, что изучение влияния личных ценностей на карьерный рост представляет большой интерес для нашей исследовательской работы, и что положительная мотивация и ориентация на карьерные ценности определяют успех профессиональной деятельности молодых преподавателей, а также профессиональной деятельности в целом. В то же время, вектор ориентаций ценностного характера меняется в современной молодежной среде.

Наконец, следует отметить, что создание профессиональной идентичности является сложным и многогранным процессом, и в этой области было проведено много интересных многогранных исследований.

1.3. Профессиональное становление социального педагога

В современном обществе разумно предположить, что выражение профессиональных идентичностей соответствует сочетанию профессий и видов деятельности. Разумеется, наличествуют профессиональные идентичности уборщицы, грузчика, и других малопрестижных и непростых профессий в этическом и социальном понимании. Однако характер профессиональных организаций, которые определяют социальное развитие, способствуют динамике или, наоборот, фокусируются на статистике, имеют первостепенное научное значение. В списке данных идентичностей можно обнаружить и профессиональную идентичность социального педагога.

В системе образования роль социального педагога играет важнейшее значение в организации поддержки обучающихся. Социальный педагог помогает строить отношения между детьми, родителями и учителями. Основная роль социального педагога в системе образования заключается в работе с детьми из группы риска, сиротами, защищенными детьми и детьми с ограниченными возможностями. Социальный педагог - это посредник между государственными органами, детским адвокатом, воспитателем родителей, консультантом учителей и общественным деятелем в образовательном учреждении. Качество реализации профессиональной деятельности социального педагога зависит не только от профессиональных навыков, но и от психологических факторов, определяющих эффективность и контроль. В связи с этим необходимо изучить профессиональные навыки концепции "Я" социальных педагогов, их профессиональные характеристики и навыки самоидентификации. Изучение профессиональной самооценки остается одним из важнейших документов профессионального поведения и действий.

Профессиональное развитие, успешное профессиональное формирование и процесс вступления в профессиональную ассоциацию - все зависит от уровня профессиональной самооценки.

Профессиональные стандарты педагогов, которые были приняты в 2013 году, требуют от педагогов (независимо от их опыта) разрабатывать и внедрять учебные планы, осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с образовательными стандартами и организовывать общественные образовательные мероприятия, использовать современные образовательные технологии, а также свои собственные формы и методы обучения, такие как проектная работа, лабораторные испытания, полевые учения и т. д. [2]. Кроме того, проект этого документа показывает, что умение «учиться» должно стать одним из основополагающих аспектов во всей профессиональной деятельности учителя.

Тем не менее, исследование показало, что «в начале проекта, молодые учителя должны быть поддержаны этой процедурой, потому что новичок обладает достаточными знаниями, но не имеет достаточно навыков» [3]. Молодой учитель требует «особого внимания со стороны других учителей и сотрудников. Тот факт, что молодые учителя остаются на рабочем месте без поддержки коллег или руководства, является настоящим испытанием для их профессиональной деятельности» [4].

Обучение в университете предоставляет базовый (обычно только теоретический) профессиональный опыт и знания о будущем послевузовского образования.

По мнению исследователей, одной из причин трудностей в развитии профессиональных навыков у молодых учителей является нехватка времени для преподавания практических уроков будущим учителям. Возможность участия в научной, нормативной, культурной, образовательной и нормативной деятельности в системе образования. Во время тренинга молодые учителя «не участвовали в социальной работе процесса и никогда не участвовали в тренингах, встречах родителей и учителей или в обучении, хотя новый учитель

должен приобрести эти знания в дополнение к опыту и быть в состоянии организовать такое мероприятие на практике» [5]. В то же время ясно, что преподаваемые навыки, а также способность «учиться» могут использоваться только в активной и интенсивной форме для обучения молодого учителя.

Поэтому актуальной задачей является развитие ряда аспектов профессиональных навыков социальных педагогов (отсутствие практических знаний, боязнь неизвестных отношений, неизбежность, невозможность общаться с партнерами и т.д.), которые связаны с редким характером практического опыта, навыков, в том числе использования ресурсов профессионального развития (последипломное образование, непрерывная подготовка учителей).

Эти базовые навыки и профессиональные качества могут быть приобретены просто посредством практической деятельности, включая развитие профессиональных навыков, без устранения недостатка знаний учителей.

Для достижения эффективного уровня профессионального решения проблем необходимо повысить профессиональный уровень за счет активной работы.

Согласно федеральному закону «Об образовании в России» «уровень знаний, навыков и умений, определяющих готовность выполнять определенную профессиональную функцию» является квалификационным [6].

Э. Ф. Зеер рассматривает квалификацию как «готовность работника к качественному выполнению конкретных функций» [7, с. 14]. В. Р. Веснин акцентирует внимание на том, что именно «опыт и практика увязывают навыки, знания и умения воедино, формируя квалификацию» [8, с. 57].

Среди видов деятельности и мероприятий по непрерывному образованию педагогическая энциклопедия также признает «деятельность, связанную с информацией, и расширение профессиональных знаний, а также

постоянное самообразование, направленное на развитие педагогических навыков, на реализацию творческого потенциала» [9, с. 236].

Поэтому следует отметить, что квалификация учителя определяется общими и конкретными знаниями, опытом, уровнем знаний, а также профессиональными и личностными качествами, которые необходимо постоянно развивать.

Профессиональная идентичность социального педагога затруднена ввиду нескольких объективных обстоятельств. Во-первых, социальный педагог сочетает несколько профессиональных ролей (учёного, педагога и воспитателя). Роль педагога (особенно учителя) занимает вторую позицию в контексте иерархии профессиональных идентичностей.

Социальные педагоги, которые работают в «неэлитных» университетах, имеют меньше шансов вести свою деятельность в комфорных для них условиях. Как отмечает Е.Р. Ахметшина, «потенциальное неравенство университета создает неопределенность и приемлемость для преподавателей. Разделение учебных заведений происходит не автоматически (исходя из успеха), а административно «сверху» [18, с. 10]. Постоянная угроза рецессии приводит к лицемерию, выгодам высокопоставленных чиновников и издевательствам над коллегами. Сокращение заработной платы и скрытое сокращение (например, увеличение количества часов, отработанных на одного человека) пугают, потому что учителя понимают, что они получают 0,6 ставки сегодня и работают полный рабочий день как и вчера. Учителя также должны работать в условиях неполной ставки. Кроме того, многие преподаватели университетов страдают от плохого образования студентов и отсутствия базовых знаний и опыта в области истории, литературы и технологий. Все эти факторы подрывают профессионализм социальных педагогов в связи с реформированием системы образования в России.

Профессиональная идентичность социального педагога сегодня является одним из наиболее сложных аспектов системы профессионального признания в российском обществе. Она является сложной из-за сочетания

социальных наук во многих профессиях (ученый, преподаватель, репетитор). Разумеется, такая ситуация оказывает негативное влияние на состояние образования в России, например, на формирование чувства идентичности социального учителя в другой профессии (что соответствует профессионализму учителя), резкое снижение социального престижа социального учителя в современном обществе. Социальный педагог в системе высшего образования имеет нечто похожее: организацию науки, образования, образовательной деятельности, установление деловых отношений со студентами, построение доверительных отношений с будущими коллегами, в итоге от социального педагога зависит качество обучения, уровень овладения учениками общими и профессиональными компетенциями и в целом – успешность функционирования образовательного учреждения. Когда возникает проблема с профессиональным признанием, эффективность каждого из этих элементов снижается. Профессиональное признание является основным материальным и эмоциональным компонентом общности у тех, кто представляет конкретную профессию, полного знакомства и интеграции сознания с человеком, принадлежащим к определенной профессии.

Основные выводы по главе.

Профессиональная идентичность позиционируется как «приоритет профессионального развития человека, отражающий уровень признания выбранной профессиональной деятельности средством самопознания и развития».

Можно эффективно развивать широкий спектр профессиональной деятельности, когда индивидуальные характеристики создаются в единстве каждого профессионального компонента. В данном случае человек признается объектом его профессиональной жизни и развития в профессиональном плане.

Профессиональная идентичность дает человеку душевное спокойствие, понимание важности его действий и чувство цели в жизни. Человек чувствует себя самодостаточным, понимает, что он на своем месте и что его жизнь продуктивна и плодотворна. Психическая идентичность в кризисных условиях

включает такие темы, как индивидуальная эмоциональная нестабильность, некомпетентность, неспособность работать и усталость учителя. Дисбаланс в сфере профессионального опыта может влиять на личность окружающих - семейную, политическую, гражданскую, идеологическую и т.д.

Таким образом, одной из величайших ошибок современной системы высшего образования, которая привела к утрате профессионального авторитета социальных педагогов, является недопонимание и непонимание психологического механизма любых прошлых изменений, которые планировались и внедрялись в систему образования. Психологизмом предлагается эффект изменения (реформы) с психологической точки зрения и предлагает постоянное изучение психологических характеристик. Психологизм - это технология будущего, пока она не обретет контроль над пониманием социальных аспектов, инновации не станут приносить должных результатов.

2. Эмпирическое исследование профессиональной идентичности социального педагога на примере школьных работников г. Соликамска Пермского края

2.1. Характеристика объекта, предмета, эмпирической базы исследования

Исследование проводилось в период с 1 ноября по 28 декабря 2019.года среди социальных педагогов, работающих в средних школах. К ним относятся школы для учащихся, специальная (коррекционная) школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья"), расположенные в Соликамске. Стоит отметить, что в исследовании приняли участие почти все социальные педагоги соликамской системы образования, что позволяет учитывать тот факт, что эта выборка совпадает с исследованием. Общий размер выборки от общей численности населения составил 10 человек В выборку вошли 10 женщины , что сразу дало нам статистический вывод о том, что роль социального образования была «женской». В исследовании участвовали : Лазарева Галина Вячеславовна (МАОУ "ООШ 13"), Мелнис Элита Витолдовна (МАОУ "ООШ №13"), Максимова Людмила Людвиговна (МАОУ "ООШ №16"), Баранец Ольга Алексеевна (МАОУ "ООШ №16"), Гисс Людмила Геннадьевна (МАОУ "СОШ №14"), Гиоргадзе Нино Автондиловна (МАОУ "ООШ №4"), Петровская Екатерина Валерьевна, (МАОУ "Городищенская СОШ"), Полтарацкая Анна Андреевна (МАОУ "СОШ №9"), Митюкова Марина Васильевна, и Колегова Елена Анатольевна (МБОУ "Специальная (коррекционная) школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья").

Исследование вызвало интерес у социальных педагогов. Все они с готовностью шли на контакт. Никто не отказался участвовать в исследовании. Все бланки методик были заполнены в полном объеме, не было отбракованных бланков (незаполненный или испорченный бланк по причине

невнимательности, занятости или нежелания). Следует отметить, что социальные педагоги давали честные и подробные ответы на открытые вопросы в анкете. Все это доказывает, что они не являются равнодушными к своей профессиональной деятельности и карьере.

Тестирование осуществлялось индивидуально. При условии, если испытуемые уставали во время выполнения задания, они могли сделать перерыв на отдых.

В качестве зависимой переменной в контексте эксперимента считалась профессиональная идентичность социального педагога, в то время как независимой переменной являлись условия развития профессиональной идентичности социального педагога.

Программа исследования включала в себя методы получения информации о когнитивных, эмоциональных и поведенческих компонентах удовлетворенностью профессиональной деятельности испытуемых.

В целях достижения задач исследования были задействованы такие психодиагностические методики, как:

1. Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина)
2. «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко.
3. «Методика определения уровня удовлетворённости трудом» А. В. Батаршева.
4. «Методика специализированного семантического дифференциала для оценки понятий «профессия» и «профессионал» В. П. Серкина.
5. Удовлетворенность профессией

(методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана)

На мой взгляд, этот комплекс мер хотя и не является исчерпывающим, предоставляет информацию о профессиональных знаниях, профессиональных убеждениях, соответствии профессиональным стандартам, сильных и слабых сторонах, профессиональной важности и удовлетворенности от профессиональных достижений, о распознавании их рабочих отношений,

профессии и профессионального поведения (или реакции человека на профессиональную ситуацию).

2.2. Обоснование выбора методов и методик исследования профессиональной идентичности социального педагога

Каждый респондент получил набор методик, таких как самостоятельно разработанная анкета, метод диагностики уровней эмоциональной усталости В.В. Бойко (Фетискин, 2002), методика определения уровня удовлетворённости трудом А. В. Батаршева (Сунцова, 2012), специализированная семантическая дифференциальная техника для оценки понятий «профессия» и «профессионал» (Серкин, 2008), методология изучения специфики профессии (Шнейдер, 2001).

1.Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина)

Тест разработан на основе ориентационной анкеты автор Р. Кунин, Методика позволяет выявить степень выраженности трех основных интересов личности в профессиональной сфере: направленность на себя, на взаимодействие с партнерами и на задачу. Тест пригоден в условиях, когда необходимо определить производительность работы отдельных лиц в связи с их отношением к выполнению отдельных заданий.

2. «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко.

Личная информация используется для выявления психологических феноменов, таких как «синдром эмоционального выгорания», который появляется у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Разработан В. В. Бойко.

Согласно мнению автора, эмоциональная усталость представляет собой защитный психологический механизм, созданный в результате травмы человека или развившийся в форме частичного подавления. «Выгорание» отчасти является операционным стереотипом, поскольку позволяет экономить энергию и экономить ресурсы. В то же время низкая усталость может иметь непредвиденные последствия, когда она влияет на эффективность профессиональной деятельности и взаимоотношений с партнерами.

Стимул к тестовому материалу состоит из 84 утверждений, в которых опрашиваемый должен четко указываться ответ «да» или «нет» на данную тему. Этот метод позволяет выделить 3 этапа развития веса: «стресс», «резистенция», «истощение».

Для каждого из этих этапов были определены ключевые характеристики выгорания, и был разработан метод для измерения уровня их выраженности. Ниже приведен список симптомов, возникающих на разных этапах развития «выгорания».

«Напряжение»:

- переживание психотравмирующих обстоятельств;
- недовольство собой;
- «загнанность в клетку»;
- опасения и депрессия.

«Резистенция»:

- неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- увеличенные сферы экономии эмоций;
- редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение»:

- эмоциональный дефицит;
- эмоциональная отстраненность;
- личностная отстраненность (деперсонализация);
- психосоматические и психовегетативные нарушения.

Ключ к тесту представлен в приложении 2.

Разработчик теста использовал сложный шаблон для измерения результатов испытаний. Каждый ответ был оценен экспертами с одним или несколькими другими пунктами, отмеченными в «ключе». Это связано с тем, что сигналы, связанные с симптомом, имеют разные значения для определения их серьезности. Наивысшая оценка экспертов составляет 10 баллов, что указывает на наивысший уровень данного симптома.

Существует трехуровневая система для приема сигналов: количественная оценка тяжести отдельных симптомов, сбор симптомов для каждой стадии «выгорания» и проверка окончательного индекса синдрома «эмоционального выгорания» всех 12 баллов. Интерпретация основана на качественном и количественном анализе, сравнивая результаты на каждом уровне. Важно определить, на каком уровне и на каком уровне усиливаются симптомы стресса.

Таким образом, относительно большое количество отдельных признаков может быть идентифицировано с использованием количественных значений и числовых параметров, измеренных на разных этапах развития синдрома «выгорания», и, по мнению автора, важно самостоятельно сообщать о защитных и психологических корректирующих мерах.

3. «Методика определения уровня удовлетворённости трудом» А. В. Батаршева.

Комплексные показатели благосостояния человека или его неблагополучия в трудовой среде включают удовлетворенность работой, заинтересованность в проделанной работе, удовлетворенность сотрудниками и руководством, уровень использования в профессиональной деятельности, условия и организацию работы.

Этот инструмент позволяет не только оценить общую удовлетворенность собственной работой, но и оценить ее компоненты.

- заинтересованность в работе;
- степень удовлетворенности достижениями в работе;

- степень удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками;
- степень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством;
- степень притязаний в профессиональной деятельности;
- предпочтение выполняемой работы высокому заработку;
- степень удовлетворенности условиями труда;
- профессиональная ответственность;
- общая степень удовлетворенности трудом.

Чтобы полностью оценить удовлетворенность работой и ее компоненты, ответы должны быть преобразованы в оценки с использованием таблицы. Решения об удовлетворенности работой в целом и частично основаны на сравнении максимальных значений, указанных в ключе обработки.

4. «Методика специализированного семантического дифференциала для оценки понятий «профессия» и «профессионал» В. П. Серкина.

Респондент должен заполнить анкету, содержащую анонимные элементы. Респондент оценивает наблюдаемый объект и объединяет уровень внутренних знаний об объекте со значением, соответствующим шкале, в результате чего корреляция происходит между объектами в сознании людей, выявляя связи ассоциаций. Большинство исследователей используют диапазон, который колеблется от -3 до +3 (-3 - это минимум, 0 - это среднее значение, а максимальное значение предлагаемого антонима - +3).

Преимуществами семантической дифференциации являются плотность, простота, прозрачность и возможность проведения интервью среди большого числа участников. Полный анализ результатов теста выполняется с использованием метода факторного и группового анализа, тем не менее допустимым представляется использование и графического описания.

Бланки специализированных СД представлены в приложении 4.

5. Удовлетворенность профессией (методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана)

Данный метод направлен на изучение удовлетворённости профессией и факторов привлекательности профессии. Может быть определена по методике разработанной В.А. Ядовым , и представлена количественно в виде индекса удовлетворенности профессией. Это индекс, который задан так , что может меняться в пределах от -1 до +1, принимая в данных пределах любые значения.

Респондент должен заполнить анкету, содержащую анонимные элементы, которые отражают отношение к выбранной профессии. В колонке А отмечено то, что «привлекает», в колонке Б что не привлекает.

2.3. Описание процесса эмпирического исследования профессиональной идентичности социального педагога.

С целью изучения профессиональной идентичности социального педагога в рамках исследования нами был использован тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина).

В данном тесте предложены 10 утверждений, каждый ответ «да» считается как 1 балл. Количество баллов суммируется. Чем больше сумма баллов, тем выше удовлетворенность работой. При обработке результатов было посчитано количество утверждений в предложенном тесте, данные внесены в таблицу. Данные представлены ниже.

Результаты тестирования «Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина)»

Таблица 1

Социальные педагоги	Уровень удовлетворенности
1.	10
2.	9
3.	9
4.	9
5.	9
6.	9
7.	9
8.	9
9.	8
10.	8

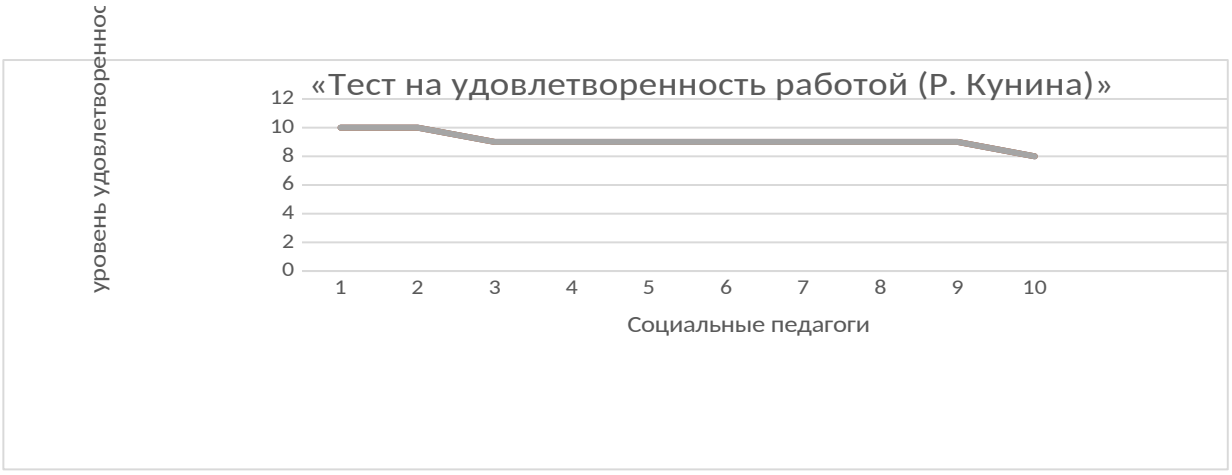

Рисунок 2.1 - Результаты тестирования «Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина)»

Качественное изучение данной группы предложений показало следующий результат.

На основании полученных данных видно, что степень удовлетворенности работой высокая у всех респондентов. Были сделаны следующие выводы, большинство считают свою работу средством достижения успеха. Недовольство лишь в том что испытывают стрессы и напряжения в работе. Это может быть объяснено тем, что у респондентов есть уверенность в завтрашнем дне , что уже стимулирует их работать более плодотворно

Респонденты описали профиль высококвалифицированного социального педагога как социально дружелюбного, образованного, культурного, вежливого, отзывчивого, мобильного, честного, готового помочь, образованного и любящего детей.

Один респондентов согласился с тем, что соответствуют обозначенному профилю; девять считают, что профиль не полностью соответствует им.

Это может означать, что социальный педагог имеет положительный образ по большинству аспектов и близок к идеальному образу, что является признаком глубокого понимания. Тем не менее, необходимы дальнейшие исследования, чтобы убедиться, что реальность этого взгляда согласуется с тем, что скрывается за этим образом (социально достойный образ, ценности

самозащиты или что-то подобное). Все участники исследования (10 человек) считали, что они могут благополучно заниматься своей профессиональной деятельностью, видели положительные результаты этих занятий, делали ее вовремя и видели отклик в обучающихся. Все участники имеют четкие рабочие обязанности, профессиональные навыки и хорошее профессиональное ориентирование. В результате внедрения подхода «неполной обратной связи» респонденты считают, что профессиональная деятельность организации связана с оказанием помощи детям, родителям и семьям в выборе лучших путей избежания конфликтов и безнадзорности несовершеннолетних и патронатов детей, а также вовлечения их семей. В то же время они рассматривают последствия своих действий: «дети живут в семье», «счастье детей», «дети становятся индивидуумами», «число состоящих на учете детей уменьшается», «уход за детьми», «рост детей как личности », «благодарность детей, их успехи».

Все участники (10 человек) считают, что результаты их деятельности зависят от взаимодействия с экспертами из других ведомств и организаций. Кроме того, испытуемые представляют полный список учреждений, которые могут работать вместе для решения профессиональных вопросов (органы социальной защиты, отдел опеки и попечительства, департамент образования, школы, наркологический диспансер, психоневрологический диспансер, клубы творчества, библиотеки, музеи, центр занятости населения, ГИБДД, городская и областная Дума).

Такие положительные аспекты работы социальных педагогов тематически включают в себя: непрерывное развитие, достижения, способность изменить ребенка, чувство потребности, помощь, движение, активность и эмоциональную работу. Результаты показывают, что социальное образование вовлечено в их развитие, работу с детьми, исследование молодежи, открытость, различные виды деятельности, способность помогать детям в трудных ситуациях и общение с людьми, увлеченность творческой деятельностью.

Респонденты обозначили также сложности, с которыми они сталкиваются в рабочих процессах. К ним относятся: бюрократия, пренебрежение со стороны родителей, недоверие к общению, потеря времени, пренебрежение и неспособность общаться с другими учителями. Поэтому сотрудники вынуждены делать много вещей одновременно, организовывать общественные мероприятия, готовить презентации, сосредотачиваться на чем-то, мириться с бездействием различных служб и ведомств, устанавливать контакт с родителями.

Следующие описания включены в семантическую группу для оценки концепции социального образования как «профессии социального педагога»: специализированный, сложный, широкий, многогранный, активный, вспомогательный, интересный, одобренный, другой, развивающийся, эмоциональный, содержательный, личностно важный, социальный, связанный с человеком. Результаты оценивания испытуемыми понятия «Профессия социального педагога» представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Семантическая универсалия оценки понятия «Профессия социального педагога» (по 90% интервалу)

Признак	Вес признака
Квалифицированная	3
Связанная с людьми	3
Коммуникабельная	3
Активная	2.9
Интересная	2.9
Эмоциональная	2.8
Многообразная	2.8
Помогающая	2.75
Развивающая	2.75
Осмысленная	2.70
Многогранная	2.68
Сложная	2.68
Одобряемая	2.60
Широкая	2.58
Человечная	2.58
Личностно значимая	2.58

Представим полученные данные графически.

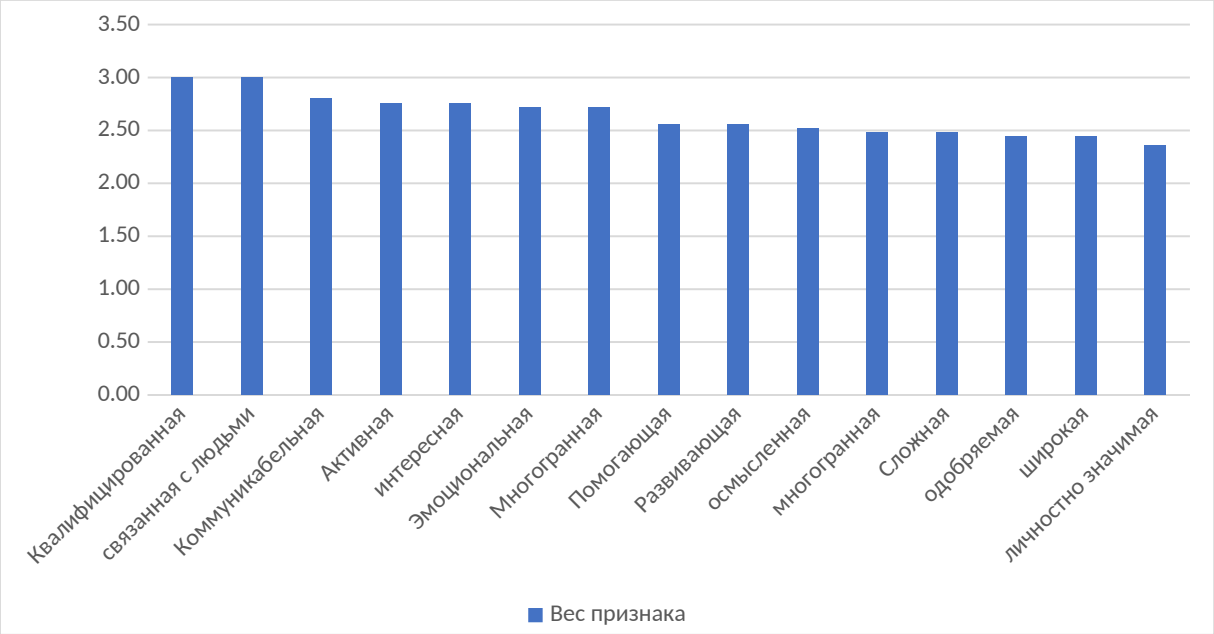

Рисунок 2.2 - Семантическая универсалия оценки понятия «Профессия социального педагога»

По результатам факторного анализа были выявлены следующие факторы.

1. Первый фактор включает шкалы: специализированный - непрофессиональный, сложный - простой, функциональный -

нефункциональный, не креативный - креативный, монотонный - разнообразный, развивающийся - неразвитый, не думающий - эмоциональный, социальный - не коммуникативный. Название фактора: «простая - сложная работа».

2. Второй фактор включает шкалы: очень ответственный - низко ответственный, очень оплачиваемый - низкооплачиваемый, не престижный - престижный, очень перспективный - непримиримый, незначительный - важный, прибыльный - неблагополучный, не технический - технический, человечный - бюрократический. Название фактора: «престижная – непрестижная профессия».

3. Третий фактор включает шкалы: интересная – неинтересная, вредная для здоровья – благоприятная, спокойная – нервная, обыденная – романтичная. Название фактора: «комфортная – дискомфортная профессия».

4. Четвёртый фактор включает шкалы: тяжелая – лёгкая, коллективная – индивидуальная, экологичная – неэкологичная. Название фактора: «тяжелая – лёгкая профессия».

5. Пятый фактор включает шкалу: освоенная – неосвоенная. Название фактора: «освоенная – неосвоенная профессия».

6. Шестой фактор включает шкалу: современная – несовременная. Название фактора: «современная – несовременная профессия».

7. Седьмой фактор включает шкалы: односторонняя – многосторонняя, теоретическая – практическая. Название фактора: «односторонняя – многосторонняя профессия».

В глобальной семантической группе концептуальная оценка и анализ идентифицированных параметров, включенных в структуру фактора, показывают, что преобладают вычисления, которые , с одной стороны, отражают важные характеристики социальных педагогов и требования к профессионально важным качествам работника: коммуникативные, сложные, осмысленные, специализированные, разносторонние, полимерные. С другой стороны, ценятся личная важность профессии (комфортная – дискомфортная,

интересная, развивающая, личностно значимая) и социальная значимость (помогающая, человечная, связанная с людьми). Кроме того, профессиональная оценка четко выражена с точки зрения общественного признания и положения в современном профессиональном мире (одобряемая, престижная – непрестижная, современная – несовременная, освоенная – неосвоенная).

Следующие дескрипторы были включены в семантическую универсальную группу оценки социальными учителями концепции «Я социальный педагог»: обученный, способный, способный, обученный, активный, знающий, ответственный, квалифицированный, удовлетворительный, творческий, полезный, целеустремленный, частичный, сознательный, сознательный осторожный, заинтересованный, профессиональный, развивающийся, респектабельный, исполнитель, трудолюбивый, подготовленный, решающий проблемы, полезный, гуманный, развивающий, умный. Результаты оценивания испытуемыми понятия «Я — социальный педагог» представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Семантическая универсалия оценки понятия «Я – социальный педагог» (по 90%-му интервалу)

Признак	Вес признака
Образованный	2.80
Ответственный	2.80
Неравнодушный	2.76
Гуманный	2.76
Выполняющий	2.68
Работоспособный	2.68
Развивающийся	2.64
Решающий проблемы	2.64
Компетентный	2.60
Полезный	2.60
Развивающийся	2.60
Активный	2.52

Помогающий	2.52
Целеустремлённый	2.52
Заинтересованный	2.52
Способный	2.48
Добросовестный	2.48
Подготовленный	2.48
Умелый	2.44
Творческий	2.44
Практик	2.44
Уважаемый	2.44
Квалифицированный	2.40
Знающий	2.40
Исполнитель	2.32
Внимательный	2.28
Умный	2.28

Представим полученные данные графически на рисунке 2.3.

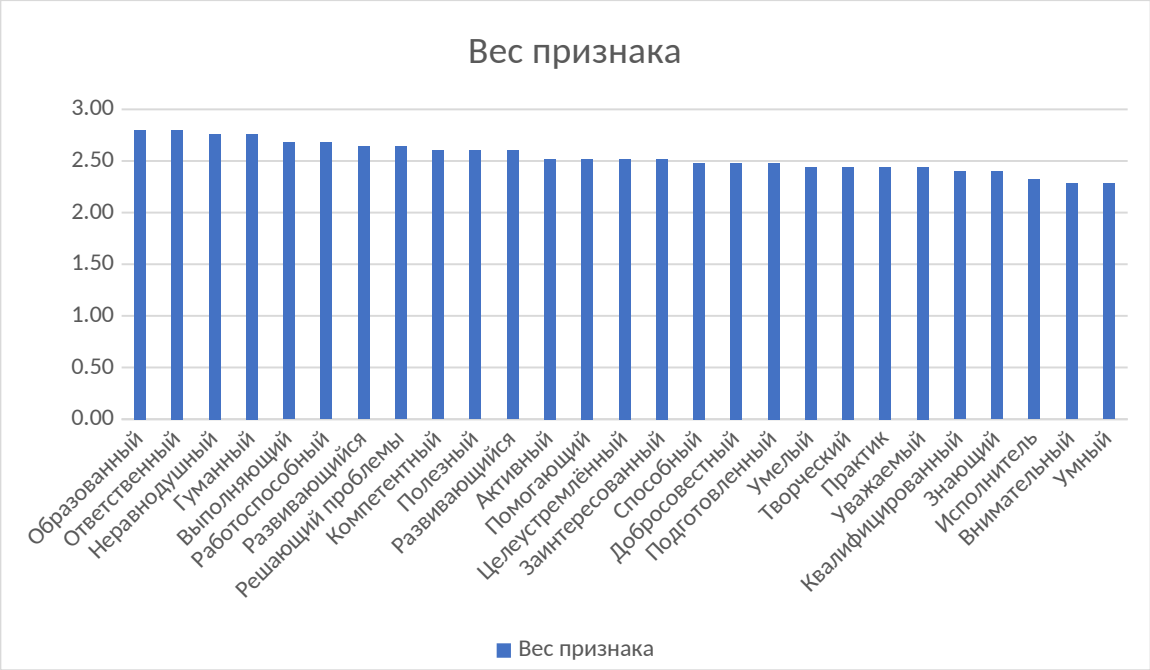

Рисунок 2.3 - Семантическая универсалия оценки понятия «Я – социальный педагог»

По конечным итогам факторного анализа были выделены следующие факторы.

В первый фактор вошли шкалы: знающий – не знающий, востребованный – невостребованный, не выполняющий – выполняющий, пассивный – активный, эффективный – неэффективный, высоко оплачиваемый – низко оплачиваемый, бескорыстный – корыстный, непризнанный – признанный, неумелый – умелый. Название фактора: «высоко квалифицированный – низко квалифицированный профессионал».

Во второй фактор вошли шкалы: помогающий – не помогающий, внимательный – невнимательный, уверенный – неуверенный, неуважаемый – уважаемый, исполнитель – руководитель, «выскочка» – заслуженный, умный – глупый. Название фактора: «авторитетный – неавторитетный профессионал».

В третий фактор вошли шкалы: квалифицированный – неквалифицированный, неопытный – опытный, жестокий – гуманный, опытный – новичок. Название фактора: «опытный – неопытный профессионал».

В четвёртый фактор вошли шкалы: решающий проблемы – не решающий проблемы, полезный – бесполезный, развивающийся – закостеневший. Название фактора: «помогающий – не помогающий профессионал».

В пятый фактор вошли шкалы: неравнодушный – равнодушный, безынициативный – инициативный. Название фактора: «участный – безучастный профессионал».

В шестой фактор вошли шкалы: незаинтересованный – заинтересованный, не развивающийся – развивающийся. Название фактора: «не развивающийся – развивающийся профессионал».

В седьмой фактор вошли шкалы: умеющий «подать себя» – «рабочая лошадка», неудачник – удачливый. Название фактора: «успешный – неуспешный профессионал».

Аналитики детерминанта понятия «Я - социальный педагог» в семантической универсальной оценке группы показывает, что социальный

педагог имеет оценку, отражающую требования к качеству профессии и уровень ее готовности: образованный, развивающийся, квалифицированный, обученный, квалифицированный, квалифицированный, знающий, опытный - неопытный, высококвалифицированный - низкоквалифицированный, его ориентация на работу социального педагога, содержание его деятельности, связывает эту профессию с формой «человек - человек»: полезной, частичной, гуманной, внимательной, решающей проблемы, полезной - не полезной, не вовлеченной, небрежной, определяющей способностью выполнять, помощник, полезный, практик. Наблюдательные характеристики отражают социальный статус социального педагога в обществе: успешный, авторитетный и уважаемый. При оценке концепции «Я - социальный педагог» общие требования к личностным качествам социального педагога выражаются практически во всех профессиях, на наш взгляд, требования к личным качествам социального педагога: добросовестность, целеустремлённость, работоспособность, активность, заинтересованность, ответственность.

Есть больше дескрипторов, чтобы оценить значение «я - социальный педагог» (27 шкал), чем оценить идею «профессия социального педагога» (16 шкал). Гораздо проще оценить себя как профессионала, чем всей профессии.

Метод диагностирования степени эмоционального истощения по В. В. Бойко состоит из 35 утверждений, дает детальную картину синдрома эмоционального истощения и позволяет обратить внимание на отдельные симптомы, такие как симптом «недовольства собой», симптом «загнанный в клетку», симптом «снижение профессиональных обязанностей», симптом «эмоциональная отстраненность», симптом «личная отстраненность (деперсонализация)». Анализ результатов по отдельным шкалам-симптомам представлен в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Уровень эмоционального выгорания у социальных педагогов

Симптомы	Несложившийся симптом (9 и менее	Складывающийся симптом (10-15	Сложившийся симптом (16 и

	баллов)	баллов)	более баллов)
«Неудовлетворённость собой»	9 чел. (88%)	1 чел. (12%)	отсутствует
«Загнанность в клетку»	10 чел. (100%)	отсутствует	отсутствует
«Редукция профессиональных обязанностей»	9 чел. (88%)	1 чел. (12%)	отсутствует
«Эмоциональная отстранённость»	10чел.(100%)	отсутствует	отсутствует
«Личностная отстранённость (деперсонализация)»	10 чел. (100%)	отсутствует	отсутствует
Сумма баллов по всем симптомам (45 баллов и менее)	9 чел. (80%) (50-75 баллов)	1 чел. (20%) (76 баллов и более)	отсутствует

Представим полученные данные графически.

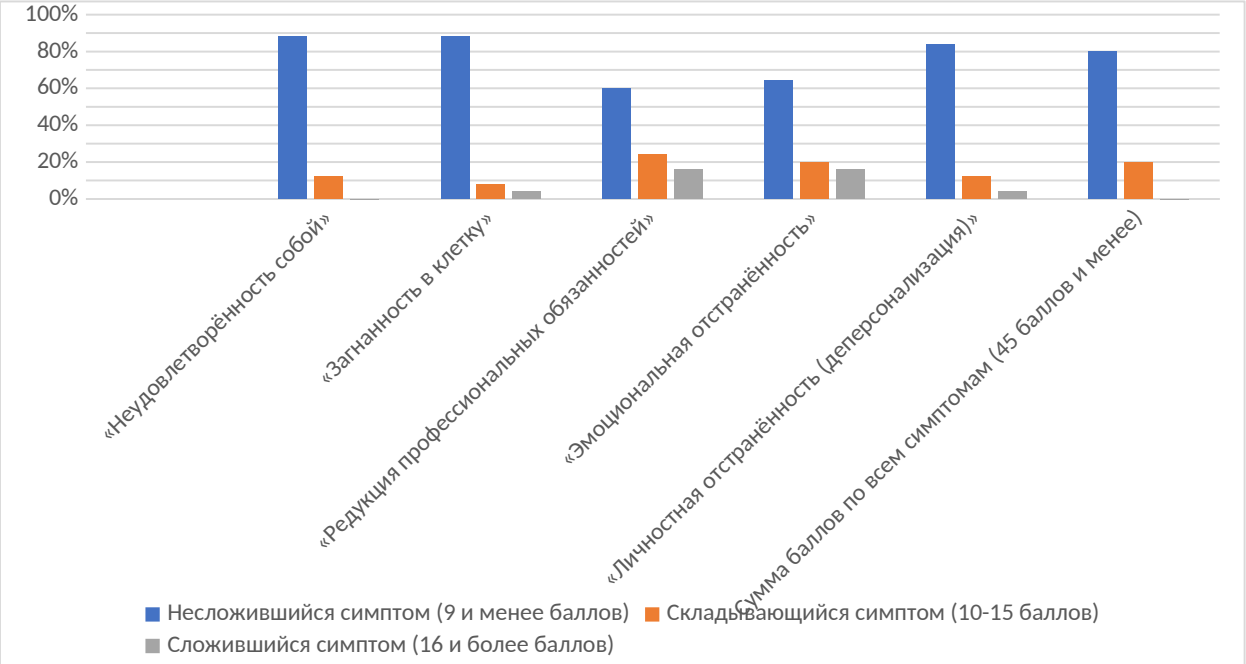

Рисунок 2.4 - Уровень эмоционального выгорания у социальных педагогов

В целом, 9(88%) человек не показали эмоционального выгорания, в то время как один (12%) показали первую стадию такого выгорания. Разница в частоте ответов (есть выгорание: «да» и «нет») является статистически значимой (использован критерий χ2 Пирсона; χ2эмп (8,2944) > χ2кр (6,635) при $p \leq 0,01$). Это сопряжено с непростой работой, связанной с людьми, не

всегда желающими получать помощь, то есть с так называемыми «немотивированными людьми». Социальные педагоги всегда на связи с разными людьми (детьми, взрослыми). Родителей часто характеризует нежелание общаться с другими специалистами, нехватка времени, безразличие и отсутствие интереса к общению с другими. Кроме того, социальные педагоги работают в очень ответственной среде за отношения между детьми и их семьями, качество жизни и мораль. Все эти факторы могут вызвать симптомы выгорания.

Методика определения удовлетворенности работой А. В. Батрашева состоит из 32 вопросов с выбором ответов, целью которых является определение основных факторов удовлетворенности работой по следующим данным: интерес к работе, удовлетворенность работой, удовлетворенность сотрудников и удовлетворенность руководством, лидерство, уровень мотивации в профессиональной деятельности, возможность выполнять высокооплачиваемую работу, удовлетворенность условиями труда и профессиональной ответственностью.

Средний уровень удовлетворенности работой для исследуемой группы составляет 70%, что указывает на высокий уровень общей удовлетворенности работой. В то же время 5 человек (50%) оценили свою удовлетворенность работой на высоком уровне, 5 (50%) - на среднем. Выборка не показала низкий уровень удовлетворенности работой. Анализ отдельных элементов общей удовлетворенности работой представлен в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Удовлетворённость трудом социальных педагогов

Интерес к работе	Результат	
	%	Уровень
Удовлетворённость достижениями в работе	73.0	Высокий
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	78.5	Высокий
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	84.5	Высокий

Притязания в профессиональной деятельности	77.5	Высокий
Предпочтения выполняемой работы высокому заработку	56.0	Средний
Удовлетворённость условиями труда	44.5	Средний
Профессиональная ответственность	79.0	Высокий
Профессиональная идентичность социальных педагогов	61.5	Средний

Представим полученные данные графически.

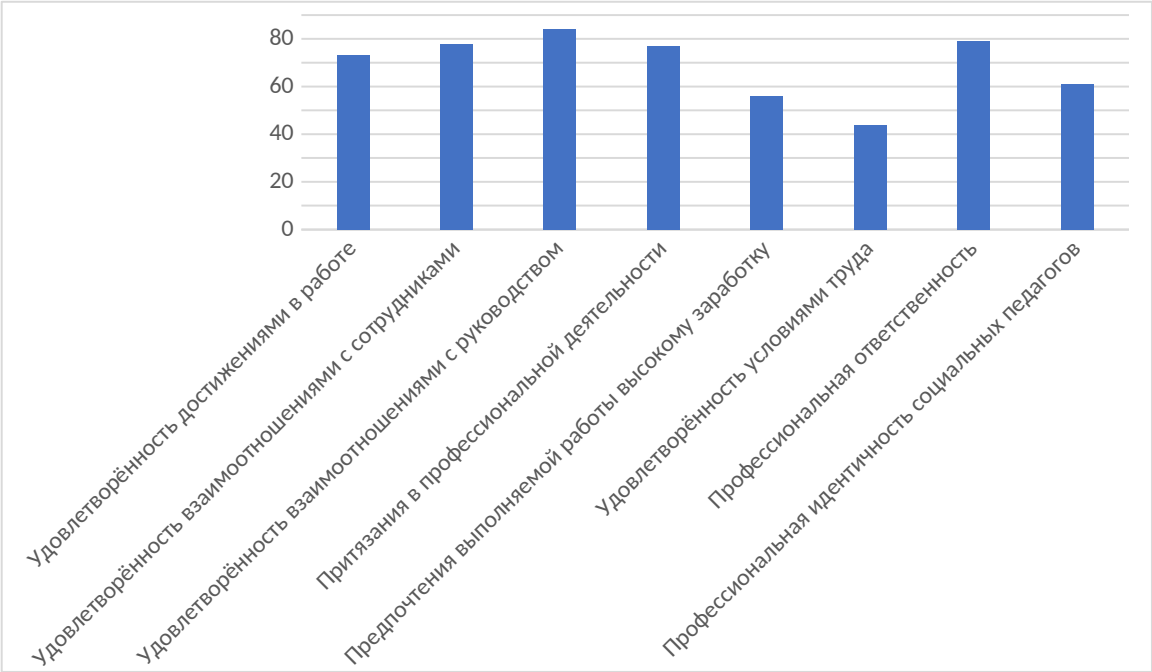

Рисунок 2.5 - Факторы удовлетворённости трудом, в %

Удовлетворенность профессией (методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана) Цель: Методика направлена на изучение удовлетворённости профессией и факторов привлекательности профессии.

Инструкция: Обведите кружком те пункты, которые отражают аше отношение к избранной профессии. В колонке А отмечено то, что «привлекает», в колонке Б – что «не привлекает». Анализ результатов по отдельным шкалам-симптомам представлен в таблице 2.5.

Таблица2.5.

Переменная	**Фактор**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
$п^+$	8	10	9	1	0	9	10	10	7	1	10
$п^-$	2	0	1	9	10	1	0	0	3	9	0
КЗ	0.6	1	0.8	-0.9	-1	0.8	1	1	0.4	-0.8	1

1. У респондентов наблюдается высокий коэффициент различий фактора значимости, :по следующим позициям опросных листов

- «работа с людьми» (к=1.0),

- «возможность достичь социального призвания и уважения» (к=1.0).

-Работа соответствует способностям (к=1.0)

-работа соответствует характеру (К=1,0)

Эти высокие показатели говорят скорее об общности интересов и общности целей, задач и методик в работе обследуемых специалистов.

Так работа каждого обследуемого специалиста связана с выполнением одинаковых задач, на основании утвержденных методик и конечно работа связана с большим количеством людей.

Все обследуемые специалисты работают в разных учебных заведениях общеобразовательных школ с одной стороны, а с другой методики работы социального педагога в общеобразовательных школах достаточно серьезно регламентированы и не самодеятельность в данном процессе не приветствуется.

Также анализ показывает, что у обследуемой группы специалистов во многом схожи личностные характеристики образа отношения к жизни и окружающим их коллективам. Это скорее дает оценку особенностям человека который выбирает профессию социального педагога в период определения учебного заведения – института и специализации – «социальный педагог», так как далеко не каждый выпускник общеобразовательной школы может представить тот огромный объем работы, который выпадает на «плечи» социального педагога, работающего в общеобразовательной школе.

В данном опросе видно, что большинство из опрошенных реально представляют и понимают свою выбранную профессию.

2. У респондентов также довольно высокий коэффициент различий фактора значимости, К= 0,8,:по следующим позициям опросных листов требует ли работа постоянного творчества и если в работе возможности самосовершенствования.

Данные опросных листов по данных вопросам говорят о том, что специалисты – социальные педагоги реально пытаются и ищут пути к самосовершенствованию в своей профессии у них в большинстве сохранено желание творческого подхода к своей работе.

Данные показатели также говорят о достаточно большом желании развиваться в свой профессии и желании поиска новых возможностей в развитии новых методов организации работы в своих коллективах, что может означать только одно – большинство социальных педагогов в Соликамских общеобразовательных школах работают на своих местах и им нравится их работа.

3. У респондентов начинаются различия в вопросах – об оценке важности труда социального педагога в общеобразовательных школах и оценке работы социальных педагогов со стороны руководства и скорее всего со стороны государственного подхода к труду социального педагога.

Так двое из десяти респондентов отметили, что реально, по их мнению недооценивается труд социального педагога и важность самой работы социального педагога в общеобразовательных школах.

Подобная позиция специалистов общеобразовательных школ характеризует скорее недостаток реального интереса в результате из труда на уровне городского руководства и недостаток внимания к вопросам работы социальных педагогов и их мотивации на уровнях краевых и республиканских руководителей.

Видимо у некоторых специалистов – социальных педагогов есть понимание серьезной перегрузки в работе с различными группами школьников и отсутствие взаимопонимания со стороны коллективов школ об особой важности их работы, скорее всего в некоторых случаях социальные педагоги обоснованно считают, что работа социального педагога в большинстве случает должна ставиться в разряд важнейших в деятельности общеобразовательных учреждений, что не всегда происходит.

По разным методикам и раскладкам видов работ социального педагога, охват рекомендованных взаимоотношений в коллективе преподавателей общеобразовательных школ, роль социального педагога больше подходит к уровню заместителя директора школы, а не к уровню обычного преподавателя, как обычно ранжируется социальный педагог в общеобразовательном учебном заведении.

Данный анализ показывает, что это сигнал к необходимости переоценки важности социального педагога в общеобразовательной школе и их должностных положений, оценке их труда и уровня значимости в иерархии школьных специалистов.

4. По вопросам продолжительности рабочего дня среди респондентов мнения разделились еще больше.

Большинство респондентов считают, что продолжительность рабочего дня социального педагога в общеобразовательном учебном заведении имеет небольшое значение. Что одновременно указывает на организацию своей работы по типу «от звонка до звонка», что характерно для большинства специалистов – социальных педагогов в Соликамских общеобразовательных учебных заведениях.

Однако трое из опрошенных респондентов ответили, что у социального педагога большой рабочий день и это показатель и отношение к работе социального педагога данных специалистов.

Данные показатели скорее характеризуют отношение некоторых специалистов – социальных педагогов как перегруженных своей работой...И относится к своей работе по другому, эти специалисты не могут. Данная категория специалистов скорее более реально и полноценно выполняют свою работу, так как при том объеме требований к работе социального педагога которые регламентированы в должностных инструкциях достаточно трудно выполнять всю возложенную работу в отведенное рабочее время.

5. Отношение респондентов к вопросам привлекают ли их «Частый контакт с людьми» или их больше привлекает «отсутствие частых контактов с людьми» показывает, что специалисты – социальные педагоги в подавляющем большинстве положительно относятся к частым контактам с людьми, что полностью соответствует самой природе профессии – социальный педагог.

6. Почти все респонденты отмечают, что работа социальным педагогом вызывает у них переутомление, переутомление психологическое. Только один человек ответил на данную пару вопросов, что он не испытывает переутомление на работе. Данный вопрос показывает, что эмоциональный уровень работоспособности социальных педагогов находится за пределами спокойной работы. Также данный уровень отношения к работе показывает большую нагрузку на социального педагога в школе и большой уровень социально трудных учащихся.

7. Отдельно стоит вопрос о зарплате социальных педагогов. Ответ респондентов на данную пару вопрос показал полное совпадение интересов и ответов опрашиваемых специалистов. Все социальные педагоги Соликамских общеобразовательных учебных заведений ответили, что их у них маленькая зарплата и эта зарплата их не привлекает. Данные ответы полностью совпадают с многочисленными исследованиями в разных частях Российской федерации и большинство респондентов отмечают, что уровень заработной платы социальных педагогов не соответствует роли и работе по данной специальности не только в школах, но и в высших учебных заведениях.

Осуществленное исследование позволило нам выявить представления социальных педагогов о важных профессиональных характеристиках, рабочих и функциональных обязанностях, целях, задачах и результатах их работы. Все эти представления соответствуют формальным обязательствам и сертификационным требованиям для социального педагога, описанным в главе «Квалификационные квалификации работников образования» в Едином руководстве по сертификации для руководителей, специалистов и служащих: осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности; своевременно оказывает социальную поддержку и помощь нуждающимся в опеке и

попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, попавшим в экстремальные ситуации; выступает посредником между обучающимися и учреждением, семьей, средой, специалистами различных социальных служб и т.д.; участвует в подготовке родительских собраний и консультативной помощи родителям и т.д.

Таким образом, мы можем сделать вывод согласно результатам нашего исследования, что люди считают, что их профессиональная деятельность в группе связана с детьми, родителями, оказанием помощи семьям, выбором более эффективных методов предотвращения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних, патронатом детей и их семей. В то же время они считают, что результатом их деятельности является формирование ребенка как личности, сокращение числа детей, состоящих на учете, поддержка детей, благоприятное развитие ребенка как личности, содержание ребенка в семье, благодарность детей, их успехи, счастье ребенка. Социального педагога называют наставником (другом, опорой, посредником, защитником) ребёнка.

Заключение

Действия социального педагога в системе образования считаются одним из важнейших факторов организации поддержки обучающихся. Социальный педагог помогает строить отношения между детьми, родителями и учителями. Основной функцией социального педагога в системе образования является работа с детьми из группы риска, сиротами, опекунами и детьми, а также детьми с ограниченными возможностями. Социальный педагог, взаимодействуя с различными группами, видит себя посредником между государственными структурами, защитником интересов детей, советником для родителей и общественным деятелем в образовательной организации.

Высокое качество использования социальным педагогом своей профессиональной деятельности связано не только с профессиональной компетентностью, но и с психологическими факторами, которые определяют эффективность и результативность. В связи с этим существует особая необходимость изучить профессиональную Я-концепцию социального педагога, его или ее профессиональную идентичность и самоопределение как профессионала.

Исследование профессиональной Я-концепции остается одним из важных регистров профессионального поведения и действий специалиста в целом. Процесс профессионального развития, успешное развитие профессиональной деятельности и вступление в профессиональное сообщество - все это зависит от уровня создания профессиональной самооценки. Исследование профессионального педагога в контексте социальной самооценки в г. Соликамске дало возможность внести вклад в систему начального образования для нескольких исследований профессионального функционального социального педагога и позволило определить ключевые характеристики профессиональной идентичности таких специалистов в региональном образовательном пространстве. Кроме того, на сегодняшний день профиль подготовки «Социальная педагогика» по

направлению «Психолого-педагогическое образование» не пользуется популярностью и не очень востребован среди абитуриентов города Соликамска. Из бесед в контексте профориентационных встреч в 2017 - 2019 годах оказалось, что обучающиеся считают роль социального педагога невостребованной, непопулярной, непрестижной, низкостатусной, низкооплачиваемой, неперспективной. Очевидно, что эта оценка является негативной и частично отражает общественное мнение о роли социального педагога. Большое количество обучающихся, которые продолжают учиться в этой области, интересуются другими профилями и направлениями. Поэтому важно проводить исследования уже существующих социальных работников, обращая особое внимание на их восприятие профессиональной деятельности, их отношение к профессии и себя как к профессионалу, обладающему профессиональным поведением и сопоставлять их оценки профессии с представлением абитуриентов и студентов.

Это исследование было проведено с 1 ноября по 28 декабря 2019.года среди социальных педагогов, работающих в средних школах. К ним относятся школы для учащихся, специальная (коррекционная) школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, расположенные в Соликамске. Стоит отметить, что в исследовании приняли участие почти все социальные педагоги соликамской системы образования, что позволяет учитывать тот факт, что эта выборка совпадает с исследованием. Общий размер выборки от общей численности населения составил 10 человек В выборку вошли 10 женщины , что сразу дало нам статистический вывод о том, что роль социального образования была «женской».

Исследование позволило определить, как социальные педагоги воспринимают профессионально важные характеристики, должностные и служебные обязанности, цели, задачи и результаты своей работы. На все эти представления распространяются формальные требования к обязанностям и квалификации социального педагога, изложенные в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: реализует ряд мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности; своевременно оказывает социальную поддержку и помощь нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, попавшим в экстремальные ситуации; выступает посредником между обучающимися и учреждением, семьей, средой, специалистами различных социальных служб и т.д.; принимает участие в подготовке родительских собраний и консультативной помощи родителям и т.д.

Следовательно, можно сделать вывод, согласно результатам исследования испытуемые считают, что их профессиональная деятельность в организации связана с детьми, родителями, помощью семьям, выбором оптимальных методов в профилактике правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних, патронатом детей и их семей. При этом, результатом своей деятельности они считают становление ребёнка как личности, оказание помощи детям, благоприятный рост ребёнка как личности, сохранение ребенка в семье, снижение количества детей, состоящих на учёте, благодарность детей, их успехи, счастье ребёнка. Социального педагога называют наставником (опорой. другом, посредником, защитником) ребёнка.

Таким образом, для принятия роли социального педагога и восприятия себя как специалиста нужно сформировать комплекс профессионально важных качеств. Итоги исследования демонстрируют, что для профессиональной идентичности социального педагога большое значение имеет сформированность личностных качеств и их субъективная оценка с токи зрения эталонного образа. Полученные результаты требуют дальнейших исследований в области наиболее эффективных методов, способствующих глубокому пониманию психологами своих личностных особенностей и выстраиванию реалистичного образа специалиста, включая роль супервизии.

На современном этапе модернизации школьного образования в России повышается оплата труда социальных педагогов, реализуются социальные

программы поддержки учителей, усиливается информационная поддержка с целью повышения престижа учительской профессии в обществе. С другой стороны, образовательные реформы сопряжены с ростом административной нагрузки на учителей, внедрением новых принципов и форм обучения, ростом бюрократического контроля, что в условиях прекариатизации социально-трудовых отношений сказывается на социальном и профессиональном самочувствии педагогов.

Однако, избыточная административная нагрузка на учительский корпус, высокие социальные требования к результатам труда педагогов и прекариатизация учительского труда создают риски для поддержания позитивной профессиональной идентичности педагогов и снижают реформаторский потенциал школы.

Таким образом, можно сделать вывод, что в связи с изменившимися социальными и экономическими условиями, новациями в области образования, и особенно профессионального, одной из актуальных проблем психологии является проблема профессиональной идентичности личности социального педагога.

Список использованных источников и литературы

1. Аргайл, М. Психология счастья : Пер. с англ. Общ. ред. и вступ. ст. [с. 5-26] М. В. Кларина. М. : Прогресс, Б. г. 1990. – 332 с.
2. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Институт психологии РАН, 2016. – 344 с.
3. Зевалишина Д.Н. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. Москва; Ярославль, 2001. – С. 104-128.
4. Иванова Н.Л., Конева Е.В. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности. Ярославль: МАПН, 2013. – 132 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала. Воронеж, 1996. – С. 130 с.
6. Красникова Ю.В. Профессиональная идентичность как основной элемент профессионального воспитания // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Уфа, ноябрь 2013 г.). – С. 167-169.
7. Кузембаева А.М. Профессиональная идентичность преподавателя вуза: анализ отечественных и зарубежных концепций // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7. – № 3 (24). – С. 245-248.
8. Мищенко Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: автореф. дис. … канд. психол. наук/ Т.В. Мищенко. Ярославль 2015. – 23 с.
9. Нефедова Д. И. Особенности трансформации идентичности человека в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды : на примере сотрудников полиции : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01. – Томск, 2017. – 23 с.

10. Пранов В.А. Социально-психологические характеристики профессиональной идентичности // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, № 5. – С.1-6. URL: https://mir-nauki.com/PDF/46PSMN517.pdf

11. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2014. – 405 с.

12. Родыгина У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов // Психологическая наука и образование. – 2017. – № 4. –С. 39-51.

13. Федоров А. В. Формирование профессиональной идентичности бакалавров социальной работы : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08. Калининград, 2018. – 18 с.

14. Шиняева О.В., Ахметшина Е.Р. Профессиональная идентичность преподавателей высших учебных заведений: теоретические и эмпирические результаты исследования // Балтийский гуманитарный журнал. – 2015. – № 1 (10). – С. 203-206.

15. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.

16. Finchman R., Rhodes P. The individual, work, and organization: behavioural studies for business and management. Oxford; New York : Oxford University Press 1994. – 300 pp.

17. Sonnenfeld J. A. Managing career systems: channeling the flow of executive careers. Homewood, Ill.: Irwin, 1984. – 942 p.

18. Bretz R. D., Jr., Judge, T. A. Person-organization fit and the Theory of Work Adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. Journal of Vocational Behavior, 1994, – 446 pp.

19. Gettys C. M., Holt, M. A. Survey assessment of Paideia teachers perception concerning professional staff development. East Lansing, MI: National Center for Research on Teacher Learning. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 369 742), 1993. – 603 pp.

20. Hall D. T. Careers and socialization // Journal of Management. – 1987. – N 13. – P. 301-321.

21. Joshel S.R. Work, identity, and legal status at Rome. University of Oklahoma Press. – 1992. – 122 pp.

22. Федотова Л.М. Формирование профессиональной идентичности студентов в процессе обучения в вузе: Автореф. дисс. ... к.п.н. Кемерово. – 2011. – 22 с.

23. Кулезнёва И.Н. Развитие профессиональной идентичности студентов в условиях среднего профессионального образования: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Ярославль. – 2008. – 19 с.

24. Лесникова С.Л., Леухова М.Г. Профессиональное самоопределение студентов вуза как условие профессиональной идентичности: аспект отношения к профессиональной карьере // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. – Т. 7. – № 3 (24). – С. 253-256.

25. Беркутова Д.И., Громова Е.М., Горшкова Т.А. Становление профессиональной идентичности как фактор проектирования карьерной стратегии современного студента вуза // Самарский научный вестник. – 2018. – Т. 7. – № 4 (25). – С. 299-304.

26. Грязнова Е.В. Информационная социализация личности// Социология власти. – 2010. – № 1. – С. 18-25.

27. Грязнова Е.В. Идентификация человека в информационной реальности//Психология и психотехника. – 2013. – № 4 (55). – С. 371-379.

28. Грязнова Е.В. Информационная реальность и социум. Нижний Новгород: ННГАСУ, 2010. – 210 с.

29. Грязнова Е.В. Информационное взаимодействие в образовании: прогресс или регресс?//Философия и культура. – 2012. – № 7 (55). – С. 123-129.

30. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современногопсихоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 131–143.

31. Заковоротная М.В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты. Ростов н/Д. : СКНЦ ВШ, 1999. 199 с.

32. Лубский А.В. Методология региональных исследований. М.: ИНФРА-М, 2019. 223 с.

33. Мельникова Л.В., Поломошнов А.Ф. Российская социокультурная идентичность в исторической перспективе. Персиановский, 2012. 187 с.

34. Родин К. Дивидуум как антропологический персонаж // Философская антропология. 2015. Т. 1, № 2. С. 119–145.

35. Erikson E.H. Identity, youth and crisis. New York: W.W. Norton, 1968. 336 p.

36. Fogelson R.D. Person, self and identity: Some anthropological retrospects, circumspects and prospects // Psychosocial Theories of the Self: Proceedings of a Conference on New Approaches to the Self, held March 29 – April 1, 1979, by the Center for Psychosocial Studies. Chicago, Illinois, 1982. P. 67–109.

37. Giddens A. Modernity and Self-Identity. Stanford: Stanford University Press, 1991. 256 p. Marcia J.E. Development and validation of ego-identity status // Journal of Personality and Social Psychology. 1966. № 3(5). P. 551–558.

38. Mead G.H. Mind, self and Society. Chicago: The Univ. of Chicago Press, 1946. 401 p.

39. Waterman A.S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review // Developmental Psychology. 1982. Vol. 18, № 3. P. 341–358.

Приложения