

Г.М.Соломина
Свердловский инженерно-
педагогический институт
Г.А.Костина
Л.М.Севальнева
Свердловский институт
народного хозяйства

ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У ИНЖЕНЕРОВ-ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ИХ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ

Перед инженерно-педагогическим образованием поставлена задача подготовки специалистов нового типа, обладающих наряду с техническими знаниями и рабочей квалификацией широкой педагогической компетентностью. Именно она выступает в качестве критерия оценки профессиональной деятельности инженерно-педагогических работников профтехучилища, являясь показателем мастерства специалистов, их профессиональной устойчивости, самодисциплины, ответственности в условиях производственной деятельности [1]. Для своей профессиональной деятельности инженер-педагог должен обладать не только общими, но и специальными педагогическими способностями, которые прежде всего связаны с межличностным общением. Специальные педагогические способности, проявляющиеся в особенностях внимания, восприятия, наблюдательности, памяти, мышления, воображения, определяют и специфику межличностных контактов.

Одной из наиболее авторитетных дифференциально-психологических методик исследования характерологических особенностей личности является 16-факторный опросник Р.Кеттелла (16 ФЛЮ). В ряде работ обосновано применение этой методики для изучения в сравнительном аспекте различных социальных, в том числе и профессиональных групп [2].

В своей профессиональной деятельности инженер-педагог совмещает функции преподавателя спецдисциплин и мастера производственного обучения, т.е. выступает в качестве организатора и воспитателя. Следовательно, изучение индивидуальных личностных особенностей специалистов, готовящихся работать в системе профтехобразования, может определить разработку психологически обоснованной системы профессионального воспитания в инженерно-педаго-

гическом вузе, выявить возможности формирования педагогической компетентности.

В данной статье предпринята попытка на основе сравнительного анализа характерологических особенностей студентов, руководителей различного ранга, преподавателей вузов и мастеров производственного обучения выявить возможности и наметить пути развития педагогической компетентности будущих специалистов инженерно-педагогического профиля. В исследованиях приняли участие 164 студента дневного отделения Свердловского инженерно-педагогического вуза (машиностроительный и электроэнергетический факультеты), 160 мастеров производственного обучения, являющихся студентами заочного отделения СИПИ, 86 преподавателей высших учебных заведений, 68 руководителей промышленных предприятий и 45 работников плановых органов. Возраст исследуемых - от 18 до 50 лет; рассмотрены три возрастные группы: 18-30, 31-40 и 41-50 лет.

Основные эмпирические данные получены по методике Р.Кеттелла. Для трактовки некоторых показателей использовались результаты исследований по тестам Лири, Айзенка, Мехрабиана.

Результаты математической обработки первичных факторов по методике Р.Кеттелла приведены в табл. I. Фактор В (интеллектуальность) не анализировался, так как его показатели необходимо анализировать в сочетании с другими методами.

Сравнение средних величин первичных факторов по группам профессий показало, что степень общительности (фактор А) наиболее высока у студентов-пятикурсников, руководителей и мастеров производственного обучения. Преподаватели, первокурсники и плановики более замкнуты. Все изученные группы находились в диапазоне "хорошей контактности", причем готовность к взаимодействию повышается от первого к пятому курсу у студентов, от молодости к зрелости у руководителей и плановиков. В группе преподавателей, напротив, с возрастом увеличивается замкнутость.

Эмоциональная устойчивость (фактор С) характерна для руководителей, преподавателей и мастеров. Студенты и плановики хуже переносят эмоциональное напряжение. Вышеописанная динамика характерна только для мужчин. У женщин наиболее склонны к невротическим реакциям мастера производственного обучения. Среди остальных групп практически не обнаружено различий. Во всех группах наблюдается повышение эмоциональной устойчивости с возрастом у женщин и относительное снижение - у мужчин.

Таблица I

Среднеарифметические величины значений первичных факторов по методике Р.Кеттелла

Профессиональные группы	Первичные факторы															
	A	B	C	E	F	G	H	Э	L	M	N	O	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄
Студенты I курса	8,6	3,0	7,6	6,4	7,0	9,1	7,0	4,8	4,6	6,3	6,3	6,3	6,3	5,5	7,1	5,1
	8,5	3,0	7,5	6,5	5,8	10,2	7,8	7,7	4,3	6,8	6,5	7,3	7,3	4,7	7,0	6,5
Студенты У курса	10,2	3,8	7,5	6,1	6,2	9,5	7,5	6,0	3,2	5,5	6,2	5,7	7,2	4,5	8,3	5,3
	8,6	3,7	7,4	5,1	5,6	9,6	7,1	8,0	4,8	5,9	6,3	7,4	6,3	4,5	6,5	6,3
Мастера производственного обучения	9,2	3,3	8,2	6,1	6,1	9,6	7,2	6,0	4,5	5,7	6,4	6,0	6,8	4,4	7,4	6,3
	8,2	3,0	6,5	5,3	6,0	9,2	6,4	7,5	4,3	5,9	6,5	7,4	7,2	4,1	7,2	6,6
Руководители	8,8	4,0	8,7	5,5	5,3	7,9	6,8	6,8	4,3	5,6	5,3	5,5	7,1	5,6	7,9	4,6
	8,9	3,2	8,5	5,3	5,1	8,0	6,6	7,1	4,3	5,5	6,1	5,5	7,3	5,4	7,5	4,0
Преподаватели	7,8	3,7	8,3	5,6	5,4	8,4	6,7	6,7	4,4	7,3	6,1	6,3	8,0	6,8	7,2	5,2
	8,1	4,1	7,4	5,1	6,0	8,7	6,8	7,8	4,1	7,9	6,0	8,5	6,8	5,9	6,6	6,2
Работники плановых органов	8,4	3,0	7,6	3,4	5,0	8,7	5,8	6,5	4,9	5,2	5,3	6,9	5,8	5,2	6,9	6,1
	8,3	3,9	7,5	4,4	5,5	9,9	5,9	8,4	4,8	5,6	5,3	7,3	5,6	4,9	7,1	6,0

По доминантности, уровню притязаний в межличностных отношениях (фактор Е) руководители уступают остальным группам. Наиболее ориентированными на высокий статус в общении, ожидающими подчинения со стороны партнеров оказались студенты-старшекурсники и мастера, как мужчины, так и женщины. Доминантность как свойство личности оказывает неоднозначное влияние на поведение: усиливая лидерские возможности, она одновременно увеличивает потенциальную конфликтность, повышает вероятность выбора авторитарного стиля поведения.

Беспечность и экспрессивность (фактор F) наиболее высоки у студентов. С ними по уровню беспечности сопоставимы женщины-преподаватели (в том числе и мастера). Остальные испытуемые более осторожны и скованны в общении, причем с ростом социально-профессионального статуса наблюдается уменьшение беспечности. Интересной представляется половозрастная динамика. У мужчин 31-40 лет повышается осмотрительность и рассудительность. Однако природа этого явления неодинакова в различных возрастах. Так как в однородных возрастных группах тревожность ниже, чем в разновозрастных, молодые преподаватели и мастера, незначительно отличающиеся от своих воспитанников по возрасту, могут быть непосредственны и непринужденны. Переход в отличную от воспитанников возрастную группу ведет к росту осторожности и рассудительности за счет накопления негативного опыта при регулярном несовпадении коммуникативных установок. Однако идущий параллельно процесс более полного усвоения социальной роли воспитателя позволяет, наконец, непринужденно и артистично исполняя ее, возратить прежнюю свободу и раскованность в контактах. Безусловно, на динамику этой характеристики оказывают влияние и процессы, опосредованные внепрофессиональными факторами.

Нормативность поведения (фактор G) высока во всех изученных группах. Наиболее терпимы, снисходительны к незначительным отклонениям от норм поведения руководители и преподаватели. Студенты и мастера более привержены правилам, предъявляют высокие требования к окружающим, иногда чрезмерно суровы и прямолинейны. Женщины "нормативнее" мужчин во всех профессиональных и возрастных группах.

Коммуникабельность, потребность в разнообразных контактах (фактор H) высоки во всех молодых группах, за исключением женщин-мастеров и сотрудниц плановых органов. В средней и старшей возрастных группах коммуникабельность незначительно снижается и стабилизируется на среднем уровне.

Мягкость, утонченность, впечатлительность (фактор J) более характерны для преподавателей, чем для руководителей и студентов. Значительные различия между мужчинами и женщинами закономерны, поскольку фактор иногда называется "мужественность-женственность". Для успешного осуществления деятельности в системе человек-человек требуется определенный уровень чувствительности к социальным сигналам, отражающийся в высоких показателях по данному фактору. Низкие значения отражают "реалистичность" поведения и снижают возможность адекватного восприятия и адекватного понимания межличностных отношений. Поэтому закономерно, что руководители и преподаватели оказались более тонкими и чувствительными к отношениям, чем студенты и мастера.

Выбор конкурентного поведения во многом обусловливается доверчивостью - подозрительностью (фактор L). Значительных различий между группами по этому свойству не обнаружено. Студенты-выпускники и молодые руководители доверчивее остальных, сотрудники плановых органов наиболее подозрительны. Однако все эти проявления находятся в диапазоне "доверчивость".

Прагматизм мышления (фактор M) более характерен для работников плановых органов и мастеров производственного обучения, а у преподавателей и студентов яснее выражены творческие компоненты поведения. Интересная возрастная динамика обнаружена у мужчин всех профессиональных групп: пик прагматизма, максимальная склонность к стереотипам межличностного оценивания наблюдаются в 31-40 лет, а затем следует увеличение доверия к интуитивному восприятию ситуации, нестереотипным оценкам ситуации взаимодействия. У женщин, напротив, с возрастом мечтательность уменьшается, но даже в старшей возрастной группе она выше, чем максимальное значение этого фактора у мужчин.

Фактор N в случае высоких оценок характеризует личность как рациональную, способную точно осознавать свое поведение и гибко приспособить его к ситуации. Все изученные группы находятся в диапазоне относительно невысоких оценок данного качества. Особенно прямолинейными оказались работники плановых органов, а преподаватели и мастера несколько более искушены в своих суждениях, чаще дают оценку, учитывающую все обстоятельства. Следует отметить, что для руководителей высоких рангов характерно повышение гибкости и рациональности поведения, сравнительно с группой руководителей вообще.

Фактор O описывает степень озабоченности межличностными отно-

шениями и своим положением в группе. Руководители всех возрастов характеризуются устойчивой самооценкой, уверенностью в себе, удовлетворенностью своим статусом в коллективе. Самооценка студентов и мастеров менее устойчива, преподаватели и плановики наиболее озабочены проблемами межличностного общения, но наибольшую напряженность несут контакты для женщин всех изученных групп. Это объясняется женским типом общения, предполагающим эмоциональное включение в ситуацию взаимодействия, большую чувствительность к социальным сигналам, способность различать относительно малые изменения в "психологическом поле" взаимоотношений. Однако и у мужчин с возрастом и накоплением опыта коммуникативная напряженность усиливается. Данная тенденция не может однозначно расцениваться как негативная, поскольку определенный уровень эмоциональной зависимости от группы является необходимым для эффективного взаимодействия, в частности, руководитель, эмоционально независимый от групповой ситуации, воспринимается подчиненными как "отдаленный", а тип отношений с ним как формальный.

Радикализм, склонность к экспериментированию (фактор Q_1) ярче выражен у преподавателей и руководителей. Мастера и студенты предпочитают более традиционные решения. Во всех группах женщины менее радикальны. Увеличение консерватизма с возрастом наблюдается вне половых различий.

По шкале "конформность-самодостаточность" (фактор Q_2) наиболее независимы в процессе принятия решений преподаватели, затем следуют руководители и студенты. Завершают ряд мастера и работники плановых органов. С возрастом отмечена тенденция увеличения ориентации на собственную оценку. Повышенная потребность в социальном одобрении в молодых подгруппах, очевидно, целесообразна, поскольку первоначальные трудности профессиональной и социальной адаптации можно уменьшить путем приспособления к требованиям социального окружения. Поэтому увеличение объема конформных реакций, отмечаемое к пятому курсу, необязательно должно расцениваться как негативное явление.

Уровень самоконтроля (фактор Q_3) наиболее высок у руководителей и мастеров, несколько ниже у студентов и преподавателей. Во всех профессиональных группах мужчины лучше владеют собой, более дисциплинированы, успешнее контролируют свои эмоциональные реакции. У женщин самоконтроль увеличивается с возрастом во всех профессиональных группах. У мужчин 31-40 лет наблюдается некоторое

снижение самоконтроля, уровень которого в дальнейшем восстанавливается.

Рабочее напряжение, раздражимость, измеряемая по шкале Q_4 , наиболее высоки у мастеров, менее – у руководителей. В целом женщины более фрустрированы, испытывают больше затруднений, в первую очередь в младших возрастных группах, что, скорее всего, связано с повышенной нормативностью, особенно проявляющейся в период освоения новой деятельности.

Кроме описанных выше характеристик, методика Р.Кеттелла дает возможность проанализировать выявленные на первом этапе межгрупповые различия с помощью обобщенных характеристик – путем их объединения в так называемые "вторичные" факторы.

Выделяются четыре интегральные характеристики:

- уровень тревожности (фактор 1),
- экстраверсия – интроверсия (фактор 2),
- уровень динамичной стабильности (фактор 3),
- уровень независимости (фактор 4).

Численные значения вторичных факторов представлены в табл. 2 и на диаграмме.

Уровень тревожности в рассматриваемых группах изменяется от 2,63 в группе молодых преподавателей-мужчин до 5,47 балла у женщин-мастеров производственного обучения. Наиболее низок уровень тревожности в профессиональной группе руководителей высокого ранга и в целом в группе руководителей. Относительно высока тревожность у мастеров производственного обучения и у работников плановых органов. Группы преподавателей и студентов дневного отделения занимают промежуточное положение по этому фактору, причем во всех исследованных группах тревожность у женщин выше, чем у мужчин. Однозначной зависимости тревожности от возраста не выявлено. Обнаружено увеличение тревожности у студенток-старшекурсниц и у мужчин – преподавателей старшей возрастной группы и уменьшение с возрастом у студентов, преподавательниц и мужчин-плановиков.

Очевидно, относительно высокий уровень тревожности, основывающийся на высокой напряженности, чувстве вины, подозрительности, эмоциональной неустойчивости, робости в социальных контактах и психологической зависимости от других людей, не способствует достижению оптимальных результатов в общении. Об этом косвенно свидетельствуют данные о низком уровне тревожности у руководителей производственных коллективов.

Таблица 2

Среднеарифметические величины значений
вторичных факторов

Профессиональные группы	Вторичные факторы			
	тревож- ность	экстра- версия	динамич- стабиль- ность	незави- симость
Студенты I курса				
мужчины	3,87	7,74	5,58	4,85
женщины	4,70	7,76	4,66	4,89
Студенты У курса				
мужчины	3,62	8,10	4,12	3,81
женщины	4,96	7,05	4,08	3,63
Мастера производственного обучения				
мужчины	4,67	7,73	4,66	3,95
женщины	5,47	6,91	4,48	4,11
Руководители				
мужчины	3,06	6,71	3,94	4,74
Руководители высокого ранга				
мужчины	2,96	6,53	3,78	4,48
Преподаватели				
мужчины	3,48	5,75	4,18	6,33
женщины	4,14	6,67	3,00	5,32
Работники плановых органов				
мужчины	4,84	5,46	3,66	3,06
женщины	4,94	6,07	2,76	3,27

Уровень экстраверсии связан с системой ориентаций индивида в межличностном общении и включает уровень эмоциональной открытости, наличие или отсутствие стремления к доминированию и самоутверждению в группе, импульсивности, конформности и инициативности в контактах. Экстраверсия наиболее высока у студентов, мастеров производственного обучения, молодых преподавателей и молодых руководителей. Самые низкие показатели экстраверсии отмечаются у работников плановых органов. С возрастом у мужчин-преподавателей и руководителей уровень экстраверсии снижается, причем это снижение

более заметно в группе преподавателей. В целом уровень экстраверсии в группе руководителей выше, чем в группе преподавателей.

Уровень динамичной стабильности, интегрирующей такие характеристики, как эмоциональная зрелость, независимость, реалистичность, практичность, дипломатичность в общении, достаточно низок в большинстве обследованных групп. Для студентов вуза и мастеров характерны самые высокие показатели в выборке. Интересно, что уровень динамичной стабильности у женщин с возрастом повышается, но остается более низким в среднем, чем у мужчин. Нужно отметить и снижение этого показателя у студентов старших курсов по сравнению с первокурсниками.

Уровень независимости как вторичный фактор базируется на таких характеристиках, как доминантность, радикализм, самодостаточность, необщительность, творческое воображение, низкая нормативность. По уровню независимости выделяется группа преподавателей, во всех остальных группах этот показатель ниже. Самый низкий показатель независимости демонстрирует группа работников плановых органов. У студентов уровень независимости, достаточно высокий на первом курсе, снижается к пятому. Уровень независимости мастеров производственного обучения примерно соответствует уровню студентов старших курсов. Руководители занимают в этом ряду промежуточное положение, причем уровень независимости руководителей высокого ранга несколько ниже, чем в целом по группе руководителей.

Остановимся на иерархии вторичных факторов, характерных для исследуемых нами профессиональных групп. Если расположить факторы в порядке убывания величины их значения, получим своеобразный "профессиональный профиль" (см. табл. 3).

На первое место в "профессиональном профиле" во всех группах, за исключением преподавателей мужчин, выходит фактор 2. Следовательно, ведущей интегральной характерологической чертой лиц с таким профилем является общительность, желание взаимодействовать с людьми, активность, стремление оказывать влияние на других и ориентация на общественное мнение.

У преподавателей-мужчин первое место занимает фактор независимости, указывающий на доминантность, радикализм, творческое воображение.

Факторы, занимающие второе и последующие места, в большей степени представляют специфику группы. Так, "профессиональный профиль"

руководителя (одинаковый для руководителей различного ранга) выглядит следующим образом: экстраверсия – независимость – динамичная стабильность – тревожность. Иерархия факторов у мужчин-преподавателей отличается от иерархии факторов у руководителей тем, что экстраверсия уступает первое место в структуре независимости. Женщины-преподаватели и студентки первого курса, в отличие от руководителей, более тревожны.

Таблица 3

Структура вторичных факторов
("профессиональный профиль")

Профессиональная группа	Мужчины				Женщины			
	Ранг фактора				Ранг фактора			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Преподаватели	4	2	3	1	2	4	1	3
Руководители высокого ранга	2	4	3	1	-	-	-	-
Руководители	2	4	3	1	-	-	-	-
Работники плановых органов	2	3	1	4	2	1	4	3
Мастера производственного обучения	2	3	3	4	2	1	3	4
Студенты I курса	2	3	4	1	2	4	1	3
Студенты V курса	2	3	4	1	2	1	3	4

У мастеров производственного обучения второе место делят динамичная стабильность и тревожность у мужчин, у женщин на второе место выходит тревожность. У плановиков, вне зависимости от пола, вторым после экстраверсии свойством характера выступает тревожность. В "профиле" студентов-мужчин второе место занимает динамичная стабильность, тогда как у студенток-пятикурсниц на втором месте стоит тревожность.

На наш взгляд, описанные межгрупповые различия по вторичным факторам являются достаточно принципиальными.

Очевидно, высокие позиции экстраверсии и независимости в "профиле" преподавателей и руководителей облегчают выполнение ими ор-

ганизационных и педагогических задач. Экстраверсия способствует решению проблем, связанных с установлением контактов, сплочением коллектива, оптимизацией его социально-психологического климата. Кроме того, набор индивидуальных коммуникативных средств воздействия на партнеров по общению у экстраверта, как правило, разнообразнее за счет включения эмоциональных компонентов, что повышает его педагогический потенциал. В свою очередь, независимость снижает ориентацию на общение как главную ценность совместной деятельности, повышает принципиальность, увеличивает деловой потенциал и способность критически оценивать обстановку. Все это, безусловно, положительно сказывается на управлении совместной деятельностью.

Выявлены и другие сочетания факторов, занимающих две первые позиции в "профессиональном профиле".

Сочетание экстраверсии и тревожности характерно для плановиков, женщин-мастеров и студенток-пятикурсниц. Экстраверсия - динамичная стабильность выявлена в "профиле" студентов. На наш взгляд, все эти варианты предоставляют относительно менее благоприятные возможности для руководства совместной, в том числе и учебно-производственной деятельностью.

Сочетание "экстраверсия - тревожность", очевидно, сигнализирует о наличии нерешенных межличностных проблем, что зачастую сопровождается неадекватным выбором средств общения, чрезмерной пассивностью или, наоборот, агрессивностью в условиях конфликта. При сочетании "экстраверсия - динамичная стабильность" часто наблюдается недостаточно тонкое различие нюансов поведения, что может привести к ошибкам в индивидуальной воспитательной работе.

Необходимо остановиться подробнее на "профессиональном профиле" студентов. Как уже было отмечено, студенты младших курсов демонстрируют по результатам исследований достаточно высокий уровень независимости: по баллам он несколько выше, чем у руководителей, а по рангу, занимаемому в структуре вторичных факторов, у женщин-первокурсниц он выходит на второе место, как у руководителей и преподавателей. К пятому курсу значение этой характеристики существенно уменьшается как у мужчин, так и у женщин, причем у последних независимость со второго переходит на последнее место. Очевидно, высокие значения этого фактора у первокурсников связаны как с юношеским негативизмом, так и с особым положением этой группы, заключающимся в естественном процессе перехода на новые социальные условия, освоения новой социальной роли, обеспечиваемой психологическим механизмом самоутверждения.

Структура "профессионального профиля" руководителя и преподавателя, в частности первые позиции экстраверсии и независимости, отражает специфику личности, детерминированную профессиональной деятельностью, причем теми ее составляющими – организация совместной деятельности, воспитательная работа, – которые являются общими для руководителя, преподавателя и инженера-педагога. Следовательно, именно эта структура должна присутствовать в профессиональном воспитании студентов инженерно-педагогических специальностей, тем более что стихийно такой "профессиональный профиль" не формируется.

Переход от психологического анализа личностных особенностей к планированию структуры и задач профессионального воспитания предполагает дополнительное изучение общения как среды и условия формирования личности.

Нами предпринято изучение особенностей поведения руководителей в сфере межличностного общения, а также изучение коммуникативных трудностей.

В первом исследовании, проведенном с помощью методики Т.Лири, сотрудники промышленного предприятия (82 человека) оценивали индивидуальные характеристики руководителей коллективов. Оценке подлежали так называемые межличностные особенности, т.е. особенности поведения, проявляющиеся в непосредственных контактах между людьми. Выявлены значимые различия в "психологических портретах" в зависимости от того, относит ли респондент человека, которого он оценивает, к категории "хороших", "успешных", "близких к идеалу" руководителей или же оцениваемый относится к категории руководителей, далеких от идеала. Так, "хороший" руководитель характеризуется как более дружелюбный, великодушный и деликатный в общении, тогда как "плохой" руководитель оценивается как относящийся к другим с недоверием. Можно отметить и то, что в характеристиках "хороших" руководителей практически не используются неумеренно выраженные личностные свойства. В частности, группы характеристик, отражающих независимость человека и склонность заботиться о других, оцениваются как принадлежность "хорошего" руководителя только до определенного предела. Если же человек описывается как "слишком независимый" или "во всех случаях старающийся выступать как советчик", то чаще всего он оценивается как не очень успешный руководитель (все различия статистически значимы). Данные приведены на диаграмме

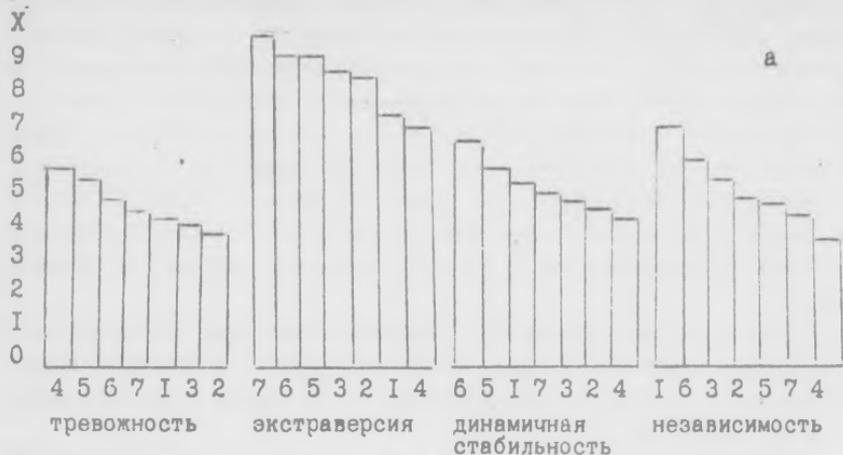


Диаграмма средних значений вторичных факторов:
 а - у мужчин; б - у женщин.

Примечание. 1-7 - профессиональные группы: 1 - преподаватели, 2 - руководители высокого ранга, 3 - руководители, 4 - работники плановых органов, 5 - мастера производственного обучения, 6 - студенты I курса, 7 - студенты У курса.

Проведенное исследование позволяет определить требования к стилю межличностного поведения руководителя и воспитателя коллектива: хороший организатор, но не диктатор, умеет заботиться о других, но не старается демонстрировать свое превосходство, доверяет другим, не отличается упрямством и подозрительностью, самостоятелен в суждениях и действиях, дружелюбен, великодушен.

Отметим факт совпадения основных характеристик, перечисленных выше, со структурой вторичных факторов по методике Кеттелла, характерной для руководителей и преподавателей.

Второе исследование имело целью сопоставить данные, полученные по методике Кеттелла, с самооценкой трудностей, встречающихся в общении. Результаты корреляционного анализа приведены в табл.4.

Обнаружено, что инструментальные коммуникативные трудности, т.е. недостаточность навыков общения, осознают прежде всего общительные, внутренне дисциплинированные, высоконормативные и ориентированные на социальное одобрение люди. Уменьшение нормативности и большая реальность самооценки сопровождаются осознанием неадекватности способов понимания межличностных проблем, слабостью или неточностью индивидуальных схем интерпретации поведения другого человека, непониманием мотивов действий других, недостаточной точностью диагностики групповых процессов.

Психологическая компетентность часто определяется через количество и качество поставленных и решенных коммуникативных проблем, поэтому осознание недостаточности знаний для ориентировки в проблемах общения является необходимым признаком компетентности. Такое осознание характерно для лиц, ориентированных на социальное одобрение, испытывающих потребность отстоять свой статус в группе. Потребность в привлечении научных знаний для объяснения конкретных проблем общения часто имеет защитный характер. Действительно, студенты, осознающие недостаток специальных знаний по психологии для решения индивидуальных коммуникативных задач, отличаются высокой конформностью и подозрительностью. Очевидно, дополнительная информированность позволяет им упрочить свой статус в группе.

Другой ряд проблем общения связан с процессами межличностного восприятия. Трудности правильной оценки отношений членов своей группы, а также неудовлетворенность образом, создаваемым у партнеров по общению, отмечают подозрительные, обладающие высокой самооценкой, не ориентированные на социальное одобрение люди. Как из-

вестно, люди с подобным комплексом свойств часто отвергаются группой. Чтобы избежать негативных вариантов развития взаимоотношений, они активно ищут способа заметить начало ухудшения отношений. Задачи самоизменения, самовоспитания, оптимизации собственных ценностных установок и поведения, как правило, этой группой не осознаются.

Таблица 4

Связь характерологических особенностей
и коммуникативных трудностей

Коммуникативные трудности	Первичные факторы									
	A ⁺	E ⁻	C ⁺	. ⁺	I ⁺	. ⁺	O ⁻	O ₂ ⁻	O ₃ ⁻	O ₃ ⁺
Недостаточность навыков общения	0,58		<u>0,68</u>			<u>0,73</u>		0,56		0,57
Неадекватное понимание межличностных проблем	0,65									
Неумение оценить отношения к себе					0,57		0,62			
Недостаток знаний					<u>0,69</u>			0,66		
Неточность самооценки						0,61				0,61
Негармоничность взаимоотношений		<u>0,79</u>	0,56							

Примечания. Подчеркнутые коэффициенты корреляции значимы при $p > 0,01$, остальные - при $p > 0,05$.

A⁺ - высокая оценка по фактору A; A⁻ - низкая оценка по фактору A и т.д.

Лица, обладающие высокой внутренней конфликтностью, отмечают недостаток информации для формирования точной адекватной самооценки. Наконец, недоминантные и впечатлительные люди отмечают такую специфическую трудность, как "негармоничность взаимоотношений". Обычно так осознается нарушение этических норм в процессе общения.

Результаты проведенных исследований позволяют сделать следующее заключение.

Характерологические особенности студентов инженерно-педагогических специальностей, формирующиеся в процессе обучения в СИПИ, в целом не вполне соответствуют требованиям, которые диктуются их будущей профессиональной деятельностью. Безусловно, с приобретением жизненного и профессионального опыта необходимые личностные характеристики сформируются у большинства специалистов, но это потребует времени и, кроме того, может сопровождаться существенными трудностями профессиональной и социальной адаптации.

Оптимизацией процесса профессионального становления будущих инженеров-педагогов может помочь разработка и реализация психологически обоснованной программы профессионального воспитания. Цель этой программы - развитие личности будущего специалиста и формирование оптимального стиля общения и деятельности. Инженер-педагог должен обладать восприимчивостью к проблемам межличностных отношений, у него должна быть воспитана способность адекватно оценивать свое положение в структуре взаимоотношений и понимать социально-психологические явления, происходящие в коллективе, верно строить свое поведение в системе человеческих контактов.

Программа профессионального воспитания должна реализовываться как в процессе учебно-воспитательной и общественной работы, традиционной для высшей школы, так и на специальных занятиях, получивших название "социально-психологический тренинг", которые представляют собой систему активных методов обучения педагогическому общению.

Результаты нашего исследования позволяют дать конкретные рекомендации по профессиональному воспитанию студентов СИПИ:

необходимо воспитывать самостоятельность, принципиальность и независимость в суждениях, что можно достичь некоторой переориентацией учебно-воспитательной работы - уменьшить мелочную опеку, создать условия для самостоятельного принятия решений, стимулировать выполнение работы, связанной с личной ответственностью;

не допускать развития у студентов высокой доминантности, так как рост доминантности ведет к увеличению вероятности выбора неадекватных стилей общения; уровень доминантности у руководителей, в том числе и высокого ранга, значительно ниже, чем у мастеров производственного обучения;

преодолеть тенденции к росту конформности с помощью специальных мер, касающихся учебно-воспитательного процесса в целом;

повысить у студентов смелость в общении, а также воспитать большую тонкость и чувствительность к социально-психологическим явлениям у студентов-мужчин. Решению этой задачи будет способствовать расширение диапазона социальных ролей у студентов, отработка гибкости стиля общения в игровых ситуациях, которые предоставляет социально-психологический тренинг.

Использованные в исследовании методики могут быть рекомендованы для периодической диагностики, которая, наряду с традиционными методами, используемыми в педагогике, поможет более эффективно решать задачи профессионального воспитания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя. Л., 1985.
2. См.: Марун В.С. О многоуровневости факторной структуры индивидуально-типических особенностей человека // Экспериментальная и прикладная психология. Л., 1973. Вып. 5; Кузьмин Е.С., Викторов Н.А., Чугунова Э.С. Методы индивидуальной и групповой оценки личности инженера в АСУ РП // Методология и методы социальной психологии: Проблемы и перспективы. М., 1981; Фаустова Л.В. Социально-психологические особенности инженера: Автореф. дис ... канд. пед. наук. Л., 1980.