

неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации. Также выделяются показатели отрицательной взаимосвязи гибкости и ригидности ( $-0,272$ ), это значит, что чем выше уровень гибкости у человека, тем ниже показатель ригидности.

Итак, данные корреляционного анализа позволили нам доказать предположенную нами гипотезу о том, что существует взаимосвязь между показателями саморегуляции и психическим состоянием педагогов. По результатам нашего исследования нами была разработана программа развития саморегуляции педагога в период адаптации. Целью данной программы развитие саморегуляции педагогов для успешной адаптации в детском дошкольном учреждении.

### Список литературы

1. Абдурахманов Р.А. Инновации в образовании и эмоциональное выгорание педагогов // Психология обучения. 2018. № 11. С. 34–43.
2. Баева И. А. Психологическая безопасность образовательной среды как ресурс психического здоровья субъектов образования // Психологическая наука и образование. 2012. № 4. С. 11–17.
3. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2014. 166 с.
4. Дубровина С.В. Взаимосвязь внутренних ресурсов личности и удовлетворенности качеством жизни у педагогов // Теория и практика общественного развития. 2015. № 21. С. 335–337.
5. Засыпкин В.П. Социальный стереотип современного педагога // Известия Российского государственного педагогического университета. 2013. № 42. С. 102–106
6. Краснова С.Г. Взаимосвязь психических состояний и межличностных отношений в социальном окружении: дис. ... канд. псих. наук / С.Г. Краснова. Нижний Новгород, 2011. 219 с.
7. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции. М.: Наука, 2016. 178 с.
8. Прохоров А.О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности. М.: ПЕР СЭ, 2012. 352 с.
9. Талзи С.С. Начальные результаты исследования личностных качества современного учителя // Мир науки, культуры, образования. 2013. № 4. С. 112–116.

УДК 377.35.159.9

Е. Г. Лопес

E. G. Lopes

*ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург  
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg  
lopes64@list.ru*

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

### PROFESSIONAL VALUES OF MANAGERS AND SPECIALISTS IN THE PRODUCTION SECTOR

**Аннотация.** В статье представлены результаты эмпирического исследования профессиональных ценностей руководителей и специалистов производственной сферы.

**Abstract.** The article presents the results of an empirical study of the professional values of managers and specialists in the production sector.

**Ключевые слова:** система личностных и профессиональных ценностей.

**Keywords:** the system of personal and professional values.

*Актуальность статьи* обусловлена тем, что особенности профессионального развития личности зависят от того, что является наиболее ценным для субъекта в выбранной им профессии, какие потребности удовлетворяет личность в деятельности и какой смысл она в нее вкладывает. Личность, выбирая профессию и профессиональную

деятельность имеет свое представление о содержании и процессе деятельности, и зачастую это представление в процессе работы расходится в реальной жизни, в силу разных причин и обстоятельств. Профессиональная подготовка, карьерный рост, процессы адаптации, профессиональные конфликты, межличностные отношения, профессиональные кризисы, социальные и экономические аспекты профессиональной жизни могут накладывать отпечаток на представление профессиональной и управленческой деятельности. Социальная, политическая, экономическая ситуация в стране, предлагает вызовы обществу, в связи с чем возникает необходимость реформирования отраслей в социально-профессиональной жизнедеятельности человека. Ценности – это то, что человек особенно ценит в жизни, чему он придает особый положительный жизненный смысл. У каждого человека свои жизненные ценности. У кого-то они материальные, у кого-то духовные. Ценностные ориентации выражают отражение в сознании человека ценности, признаваемых им в качестве стратегически важных целей. Ценностные ориентации в значительной мере определяют направленность личности, профессиональные ценности определяют профессиональную направленность личности. В качестве ценности может выступать любой материальный объект, общественное отношение или духовное явление. Ценности формируются в результате осознания личностью своих потребностей в соответствии с предметами и явлениями окружающего мира. Ценностное отношение к миру не возникает до тех пор, пока личность не обнаружит для себя проблематичность удовлетворения своей актуальной потребности. И чем проблематичнее удовлетворение этой потребности, тем большей ценностью обладают предмет, явление (или способ) ее удовлетворения [4, с. 59].

*Актуальность исследования* обусловлена тем, что в настоящее время на производстве происходит внедрение инновационных процессов, развиваются процессы модернизации, что влияет на изменение производственных отношений, на изменение форм собственности предприятий, на взаимоотношения сотрудников с разным профессиональным статусом. Происходящие процессы затрагивают производственные отношения внутри коллективов, это оказывает влияние на профессиональные ценности, конфликтность, самореализацию сотрудников и во многом зависит от профессионального статуса сотрудников.

Ценностные ориентации выступают ориентиром в жизни человека. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции. Исследованием ценностных ориентаций и самоактуализации личности занимались в отечественной психологии А.Г.Асмолов, А.И.Донцов, А.М.Грачева, А.Н.Леонтьев [1, 4].

В настоящее время в очередной раз, возникает необходимость реформирования образовательной сферы на всех уровнях образования. В статье доктора экономических наук, профессор Е.В.Балацкий «Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе», был представлен глубокий анализ, проблем высшей школы. Проанализированы парадоксы, возникающие в процессе введения ЕГЭ, систем тестирования и дистанционного обучения, государственных стандартов, определение компетенций в системе высшей образования [1, с. 125]. Возникающие проблемы в системе образования, в профессиональной среде, поднимают вопросы развития и формирования профессиональных ценностей, смыслов, качества профессионального образования для всех субъектов образовательного пространства, для качественной и конкурентноспособной реализации профессиональной деятельности специалистов. Сам

процесс формирования и развития профессиональных ценностей, не ограничен во времени, т.к. начало формирования приходится на осознание личностью собственной идентичности в рамках выбранной профессии. Безусловно, что в рамках различных профессий профессиональные ценности будут значимо отличаться между собой. Состав ценностей профессии будет определяться следующими характеристиками: особенностями профессиональной среды; конкретными профессиональными должностными, обязанностями. При этом основой для формирования и развития профессиональных ценностей будут оставаться базовые общечеловеческие, национальные, культурные нормы, традиции и идеи. Профессиональные ценности обеспечивают социально значимый личностный итог всех видов профессиональной деятельности. На рисунке 1 представлена система личностных профессиональных ценностей [1, 4].

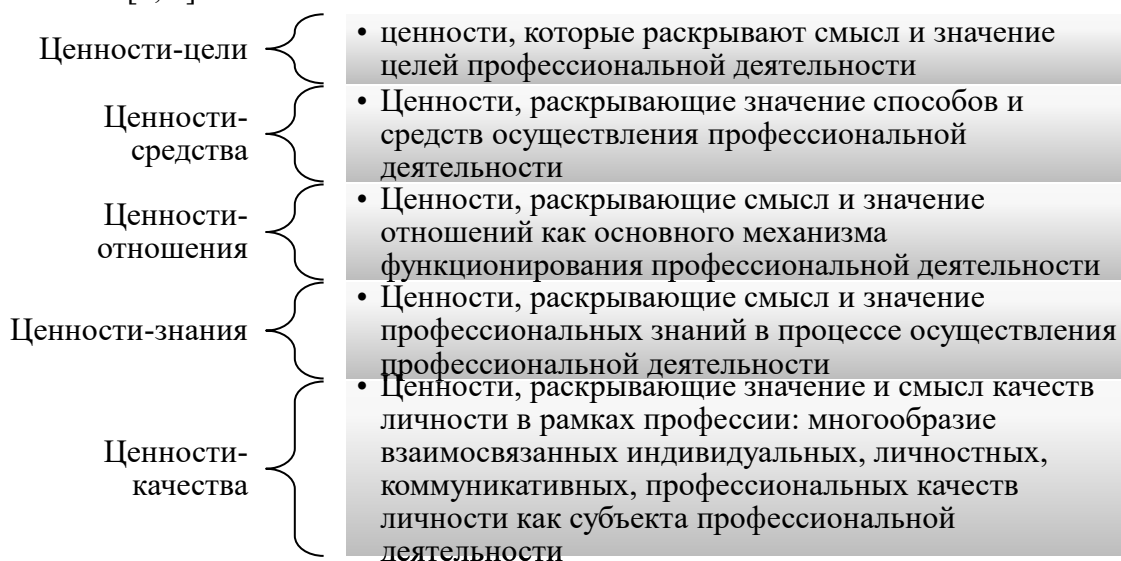


Рисунок 1 – Система личностных профессиональных ценностей (по И.Ф. Исаеву)

В контексте проблемного поля, нами было проведено пилотажное исследование профессиональных ценностей в профессиональной группе руководителей и специалистов производственной сферы. Цели исследования: выявить представление и проявление профессиональных ценностей в группе руководителей и специалистов производственной сферы. В исследовании участвовали 100 человек: 20 руководителей и 80 специалистов. Объект исследования: профессиональные ценности сотрудников производственной сферы. Гипотезы исследования: существует статистически значимые различия в проявлении профессиональных ценностей руководителей и сотрудников производственной сферы. В исследовании применялись методики: «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» А.Г.Здравомыслов По методике «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» А.Г. Здравомыслова, на рисунке 2 представлены результаты в группе специалистов. Ценностные ориентации: 1- организация труда; 2 - возможность творчества в деятельности; 3 – вид трудовой деятельности; 4 – санитарно-гигиенические условия труда; 5 – размер заработной платы; 6 – возможность повышения квалификации; 7 – престиж профессии; 8 – отношение администрации к труду, быту и отдыху сотрудников; 9 – взаимоотношения с коллегами; 10 – потребность в общении и коллективной деятельности; 11 – потребность в реализации индивидуальных способностей; 12 – значимость выполняемой работы; 13 – возможность продвижения по должностной линии; 14 – удовлетворенность работой; 15 – возможность проявить самостоятельность и отстаивать свою позицию; 16 – наличие авторитета среди сотрудников.



Рисунок 2 – Гистограмма значений «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» в группе специалистов.

В группе специалистов наибольшее значение имеют следующие профессиональные ценности: заработная плата ( $X_{ср}=4,92$ ), санитарно-гигиенические условия труда ( $X_{ср}=4,60$ ), возможности карьеры ( $X_{ср}=4,15$ ), условия труда ( $X_{ср}=4,05$ ), организация труда ( $X_{ср}=3,81$ ), взаимоотношения сотрудников ( $X_{ср}=3,76$ ), значимость работы ( $X_{ср}=3,57$ ), общение ( $X_{ср}=3,42$ ), творчество в деятельности ( $X_{ср}=3,06$ ), и достаточно низкие показатели по следующим шкалам: квалификация профессии ( $X_{ср}=2,93$ ), авторитет профессии ( $X_{ср}=2,90$ ), удовлетворенность трудом ( $X_{ср}=2,70$ ), реализация индивидуальности ( $X_{ср}=2,61$ ) и самый низкий показатель престиж профессии ( $X_{ср}=1,67$ ).

По методике «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» А.Г. Здравомыслова, на рисунке 3 представлены результаты в группе руководителей.



Рисунок 3 – Гистограмма значений «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» в группе руководителей.

В группе руководителей наибольшее значение имеют следующие шкалы: авторитет, организация труда, вид деятельности, заработная плата, карьера ( $X_{ср}=4,95$ ) удовлетворенность трудом, значимость работы, престиж профессии ( $X_{ср}=4,80$ ), самостоятельность и реализация индивидуальности ( $X_{ср}=4,70$ ), квалификация ( $X_{ср}=4,60$ ), условия труда ( $X_{ср}=3,95$ ), общение и творчество ( $X_{ср}=3,65$ ), самый низкий показатель санитарно-гигиенические условия труда ( $X_{ср}=3,40$ ).

Полученные результаты, профессиональных ценностей в группе руководителей и специалистов отличаются в содержательном и количественном проявлении, данные показатели вызывают необходимость выяснения причин относительно низкой удовлетворенности деятельностью, не престижность профессии, не возможности индивидуальной реализации в профессиональной деятельности среди специалистов. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице.

Таблица 1 – статистически значимые различия «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» в группах руководителей и специалистов

Профессиональные ценности	U Манна-Уитни	W Вилкоксона	Z	Асим. Значим. (2-сторонняя)
Организация труда	109,000	3349,000	-6,503	,000
Творчество	485,500	3725,500	-3,040	,002
Вид деятельности	7,000	3247,000	-7,769	,000
Сан.гигиенические условия	140,000	350,000	-6,259	,000
Зарплата	771,000	981,000	-,565	,572
Квалификация	68,000	3308,000	-6,774	,000
Престиж профессии	4,000	3244,000	-7,200	,000
Условия труда	731,500	941,500	-,724	,469
Взаимоотношения	416,500	3656,500	-4,193	,000
Общение	639,500	3879,500	-1,575	,115
Реализация индивидуальности	19,000	3259,000	-7,172	,000
Значимость работы	69,000	3309,000	-6,880	,000
Карьера	179,000	3419,000	-6,445	,000
Удовлетворенность трудом	20,000	3260,000	-7,116	,000
Самостоятельность	26,500	3266,500	-6,909	,000
Авторитет	8,000	3248,000	-7,186	,000

*Заключение.* По результатам сравнительного анализа по методике «Диагностика профессиональных ценностных ориентаций» можно сделать следующий вывод. В группах руководителей и специалистов существуют статистически значимые различия ценностные профессиональные ориентации в группе руководителей и специалистов. Практически по всем показателям профессиональных ценностей группы отличаются, кроме заработной платы, квалификации и общения, что очевидно. Профессиональное самоопределение и целостное развитие личности неразрывно связаны. Успешная трудовая деятельность является важнейшей составляющей социализации человека и влияющая на его удовлетворенность жизнью. Но в тоже время, без постоянного изучения потребностей, профессиональных ценностей и всестороннего развития человек не может добиться успеха в профессии [2, с. 176]. А. Маслоу подчеркивал, что самореализация напрямую обусловлена его вовлеченностью и отношением к работе. Данные процессы можно реализовать через реализацию следующих задач в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности специалистов: организационно-управленческие, методические, психологические задачи. Организационно-управленческие задачи: деинтенсификация образовательного процесса на этапе профессиональной подготовки, нормализация институциональных отношений между управленческими кадрами и специалистами, организация стажировок как в образовательном пространстве, так и в производственной сфере, организация процесса наставничества. Методические задачи: закрепление молодых специалистов на рабочих местах и совершенствование адаптационного процесса, содержательное наполнение учебных дисциплин в сфере образования и в процессе внутрифирменного обучения. Психологические задачи: анализ передовых образовательных систем обучения, формирование и развитие профессиональной идентичности личности, развитие профессиональных ценностей и смыслов, развитие критического мышления и развитие системного мышления, внедрение цифровых, информационно-коммуникативных технологий в соответствии с вызовами реальности, повышение конкурентной способности специалистов.

#### Список литературы

1. Балацкий Е.В. Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе//журнал Новой экономической ассоциации. Москва. 2015. №2 (26). С.124-149.

2. Гладкова О.В. Мотивы и ценности в системе профессионального самоопределения/О.В.Гладкова. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2022. №2 (397). с.175-178.

3. Дружилов С.А. Смысл и ценности жизни и деятельность человека в структуре профессионализма //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. №9(3). С.149-152.

4. Исаев И.И., Ерошенкова Е.И. Профессионально-ценностные установки будущего специалиста: от сущности к формированию. НЭБ <https://cyberleninka.ru/>

5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Издательство «Смысл». Академия. 2004.

УДК 371.3

**И. С. Николаева, В. А. Горфинкель**  
**I. S. Nikolaeva, V. A. Gorfinkel**  
*МБОУ СОШ № 2, Югорск, ХМАО-Югра*  
*ФГАОУ ВО «Российский государственный*  
*профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*  
*MBOU secondary school № 2, Yugorsk, KhMAO-Yugra*  
*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg*  
*mamatovairishka@mail.ru, vityalgorfinkel@gmail.com*

**ИЗУЧЕНИЕ ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТИ КАК КОМПОНЕНТ  
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО  
ВОЗРАСТА**

**STUDYING CURIOSITY AS A COMPONENT OF INTELLECTUAL DEVELOPMENT  
OF CHILDREN OF OLDER PRESCHOOL AGE**

**Аннотация.** В статье представлены результаты изучения любознательности как компонента интеллектуального развития детей старшего дошкольного возраста.

**Abstract.** The article presents the results of the study of curiosity as a component of the intellectual development of children of senior preschool age.

**Ключевые слова:** любознательность, интеллектуальное развитие, старший дошкольный возраст.

**Key words:** curiosity, intellectual development, senior preschool age.

Процесс познавательной деятельности сопровождает нашу личность на протяжении всей жизни. Но период дошкольного возраста играет в этом процессе особую роль. Именно здесь закладываются фундаментальные основы знаний об окружающем мире, способах познания, формируются все познавательные процессы, происходит чувственное и эмоциональное восприятие действительности. Исследования в современной психологии и педагогики показывают, что познавательная деятельность в системе образования должна основываться на активности самой личности в поиске и усвоении новых знаний. Вследствие этого появляется необходимость в определении динамики свойств личности ребенка, которые ориентируют ее на образовательную деятельность.

Наш исследовательский интерес направлен на выявление взаимосвязи любознательности и интеллектуального развития детей старшего дошкольного возраста.

Исходя из теоретического анализа и современной образовательной практики в дошкольные образовательные учреждения, можно сформулировать следующее противоречие: между необходимостью развития любознательности у детей старшего дошкольного возраста, с одной стороны, и недостаточной изученностью этого процесса в современной дошкольной образовательной организации, с другой.

Целью нашего исследования является изучение особенностей любознательности и ее взаимосвязь с интеллектуальным развитием детей старшего дошкольного возраста. Объект исследования: любознательность, интеллектуальное развитие. Предмет