
**ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ЭТНОКУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕФЛЕКСИИ**

© 2011 г. В. Ю. Хотинец*, А. И. Троянская**

** Заслуженный деятель науки УР, доктор психологических наук,
профессор, зав. кафедрой общей психологии Института педагогики,
психологии и социальных технологий,*

Удмуртский государственный университет, г. Ижевск;

*** Кандидат психологических наук, ассистент, там же;*

e-mail: atroyanskaya@mail.ru

Предпринимается попытка доказать, что профессиональная рефлексия личности в условиях профессионализации приобретает культуросообразные особенности. Представлены результаты исследования структуры культурно-обусловленной профессиональной рефлексии представителей двух этнических групп (удмуртов и русских) на разных этапах профессионализации. Проанализированы связи компонентов профессиональной рефлексии личности и этнического самосознания. Выявлена структура культурных ценностей в разных этнических группах и обнаружены их “эффекты” (влияние) на компоненты профессиональной рефлексии.

Ключевые слова: самоорганизация, профессиональная рефлексия, профессионализация, ценности культуры.

Проблема поиска взаимосвязи культурного мира и профессиональной деятельности личности имеет большое значение в условиях современного поликультурного государства, каким является Россия, и его отдельных поликультурных регионах в частности. В данной статье эта научная проблема конкретизируется в форме более узкой задачи выявления особенностей рефлексии и самоорганизации внутреннего мира личности в различных этнокультурных условиях профессионализации. Традиционно профессиональная деятельность, процессы профессионализации рассматриваются как универсальные для любой культуры, при этом игнорируется культурная специфика их протекания. Управление профессионализацией с усредненных позиций затрудняет достижение ее продуктивности этническими субъектами, снижает ее эффективность, поскольку ограничивает возможности использования специфических для определенной культуры преимуществ. Наиболее высокие уровни самовыражения в профессии, согласно К.А. Абульхановой [12], предполагают наиболее полную реализацию потенциала способностей и резервов личности, ее своеобразных свойств. В арсенал этих своеобразных свойств личности, несомненно, входят и специфические

этнокультурные особенности. Единый результат профессиональной деятельности, ее высокая эффективность, ожидаемая от представителя любого этноса, достигаются различными способами. Эти способы содержатся в любой культуре, они наиболее надежны, просты в освоении и результативны для представителя этой культуры.

Выявленная необходимость поиска “точек соприкосновения” профессионального и этнокультурного во внутреннем мире человека, востребованность исследований данной проблематики в современной психологии вступают в противоречие с недостаточной разработанностью обозначенной проблемы. Движение в этом направлении осуществляется из двух исходных точек. Со стороны содержательного поля исследований профессиональной деятельности: описана схема взаимодействия системы (в частности, субъекта профессиональной деятельности) через процессы метасистемного уровня с системой более высокого порядка, в качестве которой может выступать культурный мир [3]; проанализирована проблема профессионализма как сформированности профессиональной культуры личности, рефлексивной культуры субъекта профессиональной деятельности [16, 17]; описано применение принципа куль-

туросообразности в профессиональном образовании [15]. Со стороны исследований этничности и ценностей культуры: предприняты шаги для выявления ее связи с профессиональным миром; описано взаимодействие в метаиндивидуальном пространстве систем индивидуальности и этнокультурного мира, подсистемой которого может выступать профессиональный мир [21]; выявлены связи ценностей культуры с экономическими и социальными показателями [8].

Разрозненность в описании связи профессионального и культурного во внутреннем мире личности, отсутствие исследований вклада культуры в процесс профессионализации, недостаточность объяснения роли рефлексии как запускающего механизма самоорганизации личности обуславливают актуальность изучения рефлексии личности в профессии в специфических этнокультурных условиях.

Сфера приложения рефлексии личности в данной работе конкретизируется понятием *профессиональной рефлексии*. Согласно А.В. Карпову, профессиональная рефлексия – и как психический процесс, и как психическое свойство (рефлексивность), и как психическое состояние одновременно – представляет собой синтетическую психическую реальность. Ее сущность заключается в *познании, переосмыслении и проектировании личностью собственной профессиональной деятельности, своей позиции в ней и образа себя как субъекта этой деятельности* [3]. Говоря о компонентном составе профессиональной рефлексии, А.В. Карпов и др. отмечают, что это сложное психическое образование представляет собой интегрированный симптомокомплекс личностных и когнитивных характеристик, обладающий свойством структурности [4, 5].

Профессиональная рефлексия в наибольшей степени проявляется в активизирующих условиях затруднения, кризиса. К таким условиям относятся: процесс профессионализации личности (понимаемый в узком значении как достижение субъектом деятельности соответствия требованиям профессии) [3]; процесс совершенствования и самосовершенствования субъекта труда [12, 13]. В данном исследовании *профессионализация* понимается в узком смысле – как этап профессионально-личностного развития, связанный с профессиональным ростом на конкретном отрезке времени; как процесс интенсивного формирования профессионально важных качеств и психологических нововведений в образовательный процесс, продуктивного их применения в реальной жизненной ситуации. Профессионализация за-

ключает в себе ряд противоречий. Ее начальный этап – это кризис профессионального становления, характеризующийся конфликтом между сложившейся старой системой способов решения профессиональных задач и предлагаемой новой методологией; внутренний конфликт личности специалиста между естественным стремлением сохранить высокую самооценку и мотивацией саморазвития в профессии. Профессионализация сопровождается качественными преобразованиями внутреннего мира субъекта профессиональной деятельности.

Этнокультурный мир представлен совокупностью ценностей, концентрированно выражающих его глубинное содержание [6, 10, 22]. *Культурные ценности* – важнейшие глубинные принципы, усваиваемые человеком в ходе инкультурации и определяющие его отношения с природой, социумом, ближайшим окружением и самим собой. Это понятия или убеждения, имеющие отношение к желательным конечным состояниям или поведению, превосходящие специфические ситуации, управляющие выбором или оценкой поведения и событий, упорядоченные по относительной важности [26, 27]. «Культурные универсалии обеспечивают своеобразное структурирование и сортировку многообразного, исторически изменчивого социального опыта. Этот опыт рубрифицируется соответственно смыслам универсалий культуры и стягивается в своеобразные кластеры. Благодаря такой “категориальной упаковке” он включается в процесс трансляции и передается от человека к человеку, от одного поколения к другому» [18, с. 174].

Культура выражает способ организации жизнедеятельности людей [9]. Профессия также представляет собой специфический способ организации деятельности, выраженный в профессиональной культуре [15, 16]. В таком случае профессиональный мир может выступать как составляющая этнокультурного мира, как соотносимое в структурном и функциональном плане образование, находящееся с ним в отношениях взаимопроникновения. Это дает возможность понимать мир профессии как систему норм, ценностей, способов действия, принятых в профессиональном сообществе, с которой взаимодействует личность. Взгляд на взаимодействие личности и внешнего мира в русле системной методологии на основе принципа полисистемности (конкретизированного в концепции метаиндивидуального этнического мира В.Ю. Хотинец [21]) и принципа метасистемности А.В. Карпова [3] открывает возможность изучения существования человека

в системе различных миров, рассмотрения их взаимоотношающихся “эффектов” (влияний) на внутренний мир личности. Допускаем, что этнокультурный мир как образование более высокого порядка (в сравнении с профессиональным миром) “накладывает отпечаток” на профессионализацию и вместе с тем отражается на специфических характеристиках профессиональной рефлексии.

Цель настоящего исследования – установление культурной обусловленности профессиональной рефлексии личности. Данная цель определила следующие *задачи*:

1. Выявить значимые различия между показателями профессиональной рефлексии и этнического самосознания в разных этнических группах на различных этапах профессионализации.

2. Исследовать связи между компонентами в структуре профессиональной рефлексии представителей разных этнических групп на начальном и заключительном этапах профессионализации.

3. Установить связь показателей профессиональной рефлексии личности и этнического самосознания на начальном и заключительном этапах профессионализации при сравнении разных этнических групп.

4. Исследовать структуру культурных ценностей и выявить их влияние (“эффекты”) на профессиональную рефлексии представителей разных этнических групп.

Выдвинута следующая *гипотеза*: профессиональная рефлексия личности в кризисных условиях профессионализации приобретает культуросообразные особенности структуры и способа реализации.

МЕТОДИКА

Участники исследования – 128 представителей удмуртской и русской национальности, занятых в системе образования, обучающихся в Институте повышения квалификации и переподготовки работников образования Удмуртской республики, проходящие начальную и завершающую ступени повышения квалификации как этапы профессионализации. Очевидно, что необходимость в повышении квалификации возникает на этапе кризиса профессионального становления.

Процесс повышения квалификации организован в виде индивидуальной последовательности шагов (модулей) и направлен на реализацию в деятельности проектов, культурно значимых

для региона. Респонденты могут прервать его на любом этапе, а также вернуться и продолжить через длительный промежуток времени. Поэтому в группу “завершающих” вошли респонденты только с наиболее высокими результатами профессионализации: прошедшие все модули в их последовательности и набравшие максимальные оценочные баллы по результатам каждого. Выборка была поделена на четыре подгруппы: удмуртская и русская соответственно начинающего и завершающего этапов.

Для проверки предположения о том, что именно в кризисных условиях профессионализации рефлексия личности приобретает этнокультурные особенности, была организована контрольная выборка респондентов ($n = 114$), состоявшая из работников образования (учителя школ Удмуртской Республики), не участвовавших за это время в активных формах профессионализации. Их профессионализацию можно назвать латентной: ее результаты никем не фиксировались, не наблюдалось выраженных кризисов на данном временном отрезке. Измерения в контрольной группе проводились с временным шагом в 3 года.

Наиболее полная характеристика групп представлена в табл. 1.

В ходе *беседы* с респондентами определялась их этническая идентичность, степень инкультурации (мера вхождения в культуру: использование родного языка в различных сферах повседневной жизнедеятельности, соблюдение культурных традиций, обычаев и др.). При этом выяснялась декларируемая национальность, указываемая в официальных документах, национальность двух предшествующих поколений. С помощью методики измерения уровня этнического самосознания диагностировались объективный и субъективный аспекты идентичности. В результате фиксировалась национальность участников исследования.

Методики. Для диагностики уровня развития этнического самосознания применялась *методика В.Ю. Хотинец* [21]. Респондентам предлагалось высказать свое мнение по каждому пункту соответствующих вопросов и выразить его с помощью семибалльной графической шкалы, значения которой интерпретируются в инструкции. Вопросы методики позволяют определить проявление и степень выраженности компонентов этнического самосознания. Так, для анализа представлений об этнокультурных особенностях своего народа (типологический уровень) предлагается следующий вопрос: “В какой степени отличается Ваш этнос от других по перечисленным ниже признакам?”. Вопрос о том, какие из указанных признаков и в

Таблица 1. Характеристика выборки

Группа	Основная группа (n = 128)				Контрольная группа (n = 114)			
	Начальный (n = 64)		Заключительный (n = 64)		Первичное (n = 59)		Повторное (n = 55)	
Этап профессионализации/очередность измерения (кол-во чел.)								
Этнический состав (%)	удмурты (50%)	русские (50%)	удмурты (50%)	русские (50%)	удмурты (49%)	русские (51%)	удмурты (49%)	русские (51%)
Средний возраст Муж./жен. (%)	36 27/ 73	35 19/ 81	36 22/ 78	39 27/ 73	37 24/ 76	36 17/ 83	40 22/ 78	38 18/ 72
Селяне/горожане (%)	27/ 73*	25/ 75	34/ 66	22/ 78	26/ 74*	25/ 75	26/ 74	22/ 78

Примечание. *У городских удмуртов социализация проходила в сельской среде, большинство из них позиционирует себя городской интеллигенцией в первом поколении.

какой степени сближают (роднят) респондента с людьми его национальности, позволяет определить формирование этнической самоидентификации (идентификационный уровень) и т.д. Рейтинг – общее количество баллов по каждому пункту вопросов методики – позволяет оценить уровни развития этнического самосознания (низкий <гипо>, средний <норма>, высокий <гипер>).

Для исследования профессиональной рефлексии личности были подобраны следующие индикаторы, каждый из которых диагностировался с помощью соответствующей методики.

Рефлексивность личности (методика А.В. Карпова [3]). Предлагалось оценить по семибалльной шкале, насколько каждое из 27 утверждений методики верно для респондента. В результате рассчитывался общий балл, характеризующий уровень рефлексивности личности.

Профессиональное самосознание учителя (ПСУ) (методика А.В. Савчука, С.К. Гасанова [14]). Методика представлена парами противоположных по смыслу утверждений, одно из которых должен был выбрать респондент и оценить степень согласия с ним. Полученные данные интерпретировались по 6 шкалам, отражающим три компонента и три уровня профессионального самосознания – осознание профессионального своеобразия, профессиональной типичности, самореализации, выраженности в профессии своих индивидуальных, социальных, личностных свойств. Рассчитывался суммарный показатель профессионального самосознания.

Значимость событий профессионального пути (методика анализа жизненных целей Л.Д. Столяренко [19]). Предлагалось вспомнить и обозначить события, которые повлияли на испытуемого в прошлом, возможно, даже изменили его жизнь,

а также привести цели, которые он хотел бы достигнуть в течение 3, 5, 10 лет. Полученные цели и события обрабатывались методом контент-анализа. Они характеризовались как имеющие/не имеющие отношение к профессиональному пути, встречающиеся в прошлом, либо намеченные в будущем, либо и то, и другое, положительно/отрицательно окрашенные; в соответствии с этим им присваивался балл от 0 до 6. Полученный балл отражает значимость событий профессионального пути при анализе прошлого и будущего.

Самооценка профессионально важных качеств (ПВК), “производительная” мотивация и удовлетворенность профессией диагностировались с помощью сокращенного варианта комплексной методики “Мотивация профессионального самосовершенствования” (А.А. Деркач, А.А. Бодалёв, Л.Г. Лаптев и др. [13]).

Методика самооценки профессионально важных качеств представляет собой ряд из 20 характеристик, относящихся к профессиональной деятельности, которые предлагалось проанализировать сначала по степени важности их в деятельности, затем – по степени выраженности их лично у респондента. Далее рассчитывался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Уровень самооценки профессионально важных качеств мог быть завышенным, заниженным и адекватным (диапазон 0.1–0.5, полученный коэффициент умножался на сто).

Методика “Логический квадрат” является адаптированным вариантом методики Н.В. Кузьминой и позволяет измерять удовлетворенность специалиста своей профессией. Суть методики – сопоставление и анализ ответов испытуемого на серию логически взаимосвязанных и взаимоис-

ключающих вопросов, сводимых в “логический квадрат”.

Методика “Мотивационный профиль личности” состоит из групп утверждений, разделенных на 8 альтернативных пунктов. Испытуемый должен выразить отношение к каждому из них по пятибалльной системе. Суммарные диагностические оценки относятся к семи мотивационным шкалам, составляющим мотивационный профиль личности: поддержание жизнеобеспечения, комфорт, социальный статус, общение, общая активность, творческая активность, общественная полезность. Преобладание мотивов поддержания жизнеобеспечения, комфорта, социального статуса определялось как тенденция к поддержанию жизнедеятельности и “нормального” социального существования личности, т.е. как потребительская тенденция. Вторая группа мотивов (общая активность, творческая активность, общественная полезность) определялась как личностно развивающая, или производительная тенденция. Степень преобладания производительной мотивации была получена при вычитании из суммы баллов соответствующих мотивационных шкал суммы баллов шкал первой группы – потребительской мотивационной тенденции.

Для изучения культурных ценностей применялся опросник Ш. Шварца [2]. Он включает 57 ценностей (30 культурных ценностей как жизненных принципов и 27 – как способов поведения). Респонденты ранжировали ценности по степени важности от –1 (отвергаемая ценность) до 7 (наиболее важная ценность). Ценности группировались в блоки: Консерватизм, Интеллектуальная автономия, Аффективная автономия, Иерархия, Равноправие, Мастерство, Гармония.

Результаты исследования обрабатывались методами математической статистики [11]: описательная статистика, корреляционный метод Пирсона, факторный анализ методом главных компонент при вращении матрицы по типу *Varimax*, дисперсионный однофакторный одномерный *ANOVA* и многомерный *MANOVA*. Обработка данных осуществлялась в программе *SPSS 11.5 for Windows*.

Процедуры. Первоначально была проверена гипотеза H_1 о том, что примененные эмпирические индикаторы профессиональной рефлексии личности относятся к единому психическому образованию. В противном случае они должны были быть разрозненны – гипотеза H_0 . Была применена процедура факторного анализа методом главных компонент без вращений.

Для выявления значимых различий показателей профессиональной рефлексии и этнического

самосознания в разных этнических группах на различных этапах профессионализации использовались *t-критерий* Стьюдента при условии нормальности распределения данных и *U-критерий* Манна–Уитни.

В целях установления связей между показателями профессиональной рефлексии, а также последних с показателем этнического самосознания на различных этапах профессионализации применялся корреляционный метод Пирсона.

Для обнаружения культурно-специфических факторов ценностей респондентов данные, полученные с помощью опросника Ш. Шварца, были подвергнуты факторному анализу методом главных компонент путем вращений матрицы по типу *Varimax* в удмуртской и русской этногруппах отдельно.

Чтобы установить, в какой мере вариация независимой переменной (выявленных ценностных факторов) определяет изменение зависимой переменной (профессиональной рефлексии личности), применялся дисперсионный анализ (однофакторный одномерный *ANOVA* и многомерный *MANOVA*) данных удмуртской и русской подгрупп отдельно. Объяснение доли вариации зависимой переменной вариацией независимой далее будем обозначать термином “эффект” (влияние), так как сравнивались результаты в основной и контрольной группах. Если соответствующий ценностный фактор производил “эффект” на переменные профессиональной рефлексии ($p \leq 0.5$), то принималась гипотеза H_1 . Если эффекта не было обнаружено, принималась гипотеза H_0 .

Общая схема дисперсионного анализа может быть описана следующим образом. Контролируемый ценностный фактор включал 2 уровня: высокий и низкий – принятие или непринятие соответствующей ценности. Полученные первичные результаты были преобразованы в номинативную шкалу. Контролируемому ценностному фактору присвоены коды: 1 – принятие соответствующей ценности, 2 – принятие ценности. При этом коррелирующие между собой показатели профессиональной рефлексии, полученные с помощью методик, являлись зависимыми переменными, взятыми все вместе – при многомерном дисперсионном анализе *MANOVA*, и каждой в отдельности – при одномерном *ANOVA*.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Прежде чем исследовать связи между компонентами профессиональной рефлексии, мы провели проверку целостности этого образования для дальнейшего изучения его структуры.

Таблица 2. Достоверность различий между показателями компонентов профессиональной рефлексии и этнического самосознания в удмуртской и русской подгруппах начального этапа профессионализации

Показатель	Среднее значение		Значение критерия	Уровень значимости, $p \leq$
	удмурты	русские		
Этническое самосознание	187 (29)	203 (30)	$t = -2.331$	0.05
Самооценка ПВК	33.7 (31)	61.3 (16)	$U = 253.5$	0.01
Рефлексивность	124 (11)	132 (12)	$t = -2.612$	0.05

Таблица 3. Достоверность различий между показателями компонентов профессиональной рефлексии в удмуртской и русской подгруппах заключительного этапа профессионализации

Показатель	Среднее значение		Значение критерия	Уровень значимости, $p \leq$
	удмурты	русские		
Рефлексивность	132 (9)	138 (10)	$t = -2.487$	0.05
Значимость событий профессионального пути	3.9 (1.4)	4.6 (1.1)	$t = -2.374$	0.05

Таблица 4. Достоверность различий в выраженности компонентов профессиональной рефлексии в группах начального и заключительного этапов профессионализации

Показатель	Среднее значение		Значение критерия	Уровень значимости, $p \leq$
	начальный	заклучительный		
Рефлексивность	128 (12)	135 (10)	$t = -3.607$	0.001
ПСУ	131 (11)	136 (10)	$t = -2.516$	0.05
Удовлетворенность профессией	2.2 (3)	4.1 (2)	$U = 1302.5$	0.001
Значимость событий проф. пути	2.9 (1.5)	4.3 (1.3)	$U = 1060$	0.001

По результатам факторного анализа всех показателей было выделено 4 основных фактора (доля объясняемой дисперсии – 78%). В первый фактор с максимальной дисперсией (37%) вошли все эмпирические индикаторы профессиональной рефлексии: “производительная” мотивация (0.843), рефлексивность (0.829), ПСУ (0.759), значимость событий профессионального пути (0.621), самооценка ПВК (–0.562), удовлетворенность профессией (0.536). Вес показателя “самооценка ПВК” обладал отрицательным знаком ввиду того, что шкала этого показателя имеет диапазон оптимума, располагающийся в ее средних значениях. Представленность компонентов профессиональной рефлексии в одном факторе позволяет нам рассматривать ее как целостное образование, что допускает ее структурность (возможность описания через установление связей между ее компонентами).

Далее был проведен анализ достоверности различий в исследуемых группах между показателями компонентов профессиональной реф-

лексии и этнического самосознания с помощью критерия Стьюдента (при нормальности распределения) и критерия Манна–Уитни (табл. 2, 3). По данным этих таблиц видно, что показатели в удмуртской группе занижены по сравнению с русской. Подобные результаты могут объясняться особенностью оценивания, характерной представителям удмуртской культуры, уходящей корнями к традиционным ценностям, где идеальными качествами-ценностями являются умеренность, сдержанность, избегание категоричности в выражении мнения [21–23]. Допускаем, что это может проявляться в оценивании собственных качеств представителями удмуртской группы с преимущественным использованием среднего диапазона оценок при ответе на вопросы анкет, в избегании экстремально высоких или низких баллов.

Различия между показателями групп начального и заключительного этапов без деления их на подгруппы представлены в табл. 4. Условия профессионализации как переоценки наличных

компетенций, собственного отношения к деятельности и себе как к профессионалу актуализируют профессиональную рефлексию, что выражается в возрастании ее функциональных показателей.

Далее с помощью корреляционного метода Пирсона изучались связи компонентов профессиональной рефлексии между собой и с показателем этнического самосознания на разных этапах профессионализации в различных этнических группах (рисунок).

В удмуртской подгруппе начального этапа профессионализации наибольшее количество связей обнаружил показатель “производительной” мотивации, коррелирующий с показателями рефлексивности ($R = 0.885, p \leq 0.001$), самооценки профессионально важных качеств (ПВК) – обратная корреляционная связь ($R = -0.820, p \leq 0.001$), профессионального самосознания учителя (ПСУ) ($R = 0.352, p \leq 0.05$). Здесь “производительная” мотивация имеет тенденцию стать базовым элементом структуры, интегрирующим звеном рефлексии. Полагаем, что стремление к производительной активности, изменению направляет рефлексию профессионала удмуртской подгруппы в конфликтных условиях профессионализации.

Как оказалось, показатель рефлексивности обратно связан с самооценкой ПВК ($R = -0.854, p \leq 0.001$). Необходимо указать, что преобладание обратных корреляционных связей у показателя самооценки ПВК вызвано особенностями его численного представления, предполагающего завышенные, заниженные и оптимальные значения; последние располагаются в среднем числовом диапазоне шкалы и характеризуют адекватную самооценку ПВК. Например, переход от завышенной к адекватной высокой самооценке выглядит на такой шкале как ее снижение. Высокие показатели рефлексивности связаны с адекватной самооценкой ПВК, завышенная самооценка ПВК связана с низким уровнем рефлексивности.

Установлены связи показателя этнического самосознания (ЭСС) с “производительной” мотивацией ($R = 0.823, p \leq 0.001$), рефлексивностью ($R = 0.766, p \leq 0.001$), самооценкой ПВК ($R = -0.672, p \leq 0.001$). Связь показателей рефлексивности и этнического самосознания закономерна, так как они являются индикаторами сопорядковых образований личности, проявляющихся в обращенности сознания на себя, на внутренний мир личности.

В русской подгруппе начального этапа профессионализации показатель профессионального самосознания учителя (ПСУ) получил обрат-

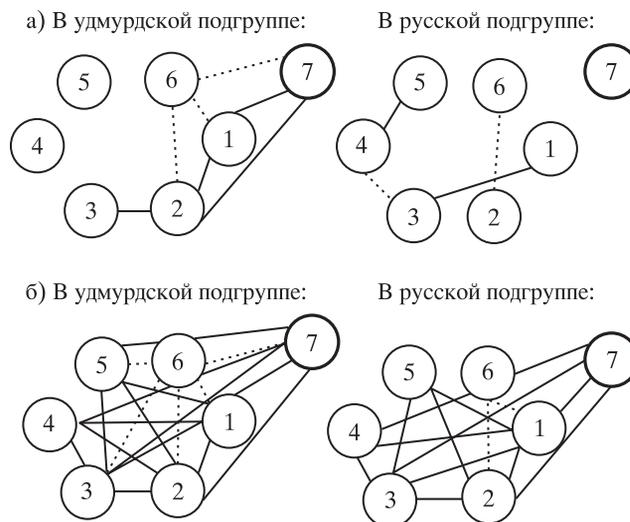


Рис. Связи компонентов профессиональной рефлексии и показателя этнического самосознания:

а) на начальном этапе профессионализации, б) на заключительном.

Компоненты профессиональной рефлексии: 1 – рефлексивность, 2 – “производительная” мотивация, 3 – профессиональное самосознание учителя, 4 – удовлетворенность профессией, 5 – значимость событий профессионального пути, 6 – самооценка профессионально важных качеств, 7 – этническое самосознание.

ную связь с удовлетворенностью профессией ($R = -0.357, p \leq 0.05$). Значит, при развитом профессиональном самосознании педагогов обнаруживает себя неудовлетворенность профессией.

Установлена связь уровня ПСУ с рефлексивностью ($R = 0.787, p \leq 0.001$), выражающая отношение сопорядковых явлений, при этом ПСУ отражает профессиональную специфику, а рефлексивность оказывается более общим, менее специфическим свойством.

Выявленная связь удовлетворенности профессией со значимостью событий профессионального пути ($R = 0.731, p \leq 0.001$) указывает на то, что отнесение событий профессиональной жизни к важным вехам прошлого и будущего напрямую сопряжено со степенью удовлетворенности деятельностью.

Показатель производительной мотивации обратно связан с самооценкой ПВК ($R = -0.353, p \leq 0.05$). Это означает, что при высоком уровне производительной мотивации наблюдается оптимальная самооценка ПВК. Производительная мотивация актуализирует направленность профессионала на дело в противовес направленности на себя, что позволяет более адекватно оценить свои качества, возможность их применения в деятельности, придав ей первостепенное значение.

Интересно отметить, что показатель этнического самосознания в русской подгруппе начального этапа профессионализации не получил связей с компонентами профессиональной рефлексии. Это можно объяснить внутренней диффузностью, разрозненностью структуры профессиональной рефлексии, как следствие – разрывами большинства связей, как внутренних, так и внешних.

Прокомментируем связи компонентов профессиональной рефлексии в подгруппах заключительного этапа профессионализации. В обеих подгруппах компоненты профессиональной рефлексии тесно связаны между собой. В *удмуртской подгруппе* развитое ПСУ связано с удовлетворенностью деятельностью ($R = 0.459, p \leq 0.01$), значимостью профессиональных событий ($R = 0.769, p \leq 0.001$), с адекватной самооценкой ПВК ($R = -0.477, p \leq 0.01$), высоким уровнем рефлексивности ($R = 0.607, p \leq 0.001$) и производительной мотивации ($R = 0.607, p \leq 0.001$). В свою очередь, высокий уровень рефлексивности личности связан с удовлетворенностью профессией ($R = 0.420, p \leq 0.05$), значимостью профессиональных событий ($R = 0.722, p \leq 0.001$), адекватной самооценкой ПВК ($R = -0.724, p \leq 0.001$), высоким уровнем “производительной” мотивации ($R = 0.912, p \leq 0.001$). При этом высокий уровень “производительной” мотивации сопряжен с удовлетворенностью профессией ($R = 0.426, p \leq 0.05$), значимостью профессиональных событий прошлого и будущего ($R = 0.668, p \leq 0.001$), с адекватной самооценкой ПВК ($R = -0.707, p \leq 0.001$). Высокий уровень рефлексивности позволяет педагогу более ясно осознавать смыслообразующие мотивы, лежащие в основе его деятельности, что повышает уровень “производительной” мотивации. Глубина осознания смыслообразующего основания деятельности, принятие на себя профессиональной роли, соотношение собственных индивидуальных особенностей с требованием профессии обусловили повышение удовлетворенности деятельностью.

Отдельного внимания заслуживают отсутствующие связи. Самооценка ПВК не обнаружила прямой связи с удовлетворенностью профессией. Получается, что позитивное отношение к профессии оказывается не зависимым от оценки ПВК, а соотносимым с мотивами деятельности, с осознанием своей включенности в предметное поле деятельности, стремлением к профессиональному самосовершенствованию. Показатель удовлетворенности профессией не обнаружил связи с показателем значимости профессиональных событий в прошлом и будущем. Следовательно, события

могут оцениваться как позитивно значимые по своей роли в деятельности, даже если профессионал не вполне удовлетворен своей профессией.

Важно отметить, что показатель ЭСС получил значимые связи со всеми компонентами профессиональной рефлексии: адекватной самооценкой ПВК ($R = -0.600, p \leq 0.001$), рефлексивностью ($R = 0.604, p \leq 0.001$), высоким уровнем “производительной” мотивации ($R = 0.580, p \leq 0.001$), ПСУ ($R = 0.479, p \leq 0.01$), удовлетворенностью профессией ($R = 0.409, p \leq 0.05$), значимостью профессиональных событий ($R = 0.552, p \leq 0.01$). Это позволяет говорить, что в удмуртской подгруппе позиция педагога в деятельности соотносена с культурой. Педагог рассматривается как носитель свойств последней и активный участник взаимодействия с ней.

В *русской подгруппе* показатель ПСУ связан с уровнем “производительной” мотивации ($R = 0.715, p \leq 0.001$), рефлексивностью ($R = 0.639, p \leq 0.001$), значимостью профессиональных событий прошлого и будущего ($R = 0.477, p \leq 0.01$), удовлетворенностью профессией ($R = 0.497, p \leq 0.01$). Важно отметить, что связь ПСУ с удовлетворенностью деятельностью изменила знак. Это может свидетельствовать о разрешении противоречия между развитым профессиональным самосознанием и неудовлетворенностью профессией ввиду разных причин: недовольства материально-технической базой, социальной незащищенности, мешающих реализации профессионала и отражающихся на отношении педагога к профессии. Выявленная связь позволяет говорить о смене приоритетов при оценке своего отношения к деятельности, о смещении акцентов с внешних на существенные характеристики профессии педагога.

Показатель уровня рефлексивности личности получил связь с показателями значимости событий профессионального пути ($R = 0.450, p \leq 0.05$), удовлетворенности профессией ($R = 0.389, p \leq 0.05$), ПСУ ($R = 0.639, p \leq 0.001$), “производительной” мотивацией ($R = 0.826, p \leq 0.001$) и адекватной самооценкой ПВК ($R = -0.425, p \leq 0.05$). Допускаем, что свойство рефлексивности обеспечило глубину и ясность осознания своего отношения к деятельности, ее смыслообразующим мотивам, самоотождествление с профессиональной ролью, адекватность оценки ПВК, продуктивность выделения значимых событий профессионального пути.

Вновь обратим внимание на отсутствующие связи. Показатель самооценки ПВК не получил прямых связей с показателями значимости событий профессионального пути, удовлетворенности

профессией, ПСУ. Удовлетворенность профессией, значимость профессиональных событий соотносятся с более обобщенной характеристикой – ПСУ как самоотождествлением с профессией. Возможно, это связано с переключением на саму деятельность, с относительной автономией от оценки собственных ПВК, которые можно развить, приобрести. Обнаружено, что показатель ПСУ тоже не связан с самооценкой ПВК, что можно объяснить тем же инструментальным отношением к ПВК. Не выявлена связь между показателями удовлетворенности деятельностью и значимости событий профессионального пути. Допускаем, что значимость событий получила независимость от отношения к профессии; способ категоризации событий стал более рациональным: теперь они могут оцениваться как позитивно значимые, потому что являются такими по своей роли в деятельности, даже если профессионал не вполне удовлетворен профессией.

Примечательно, что показатель ЭСС приобрел связи с показателями уровня рефлексивности ($R = 0.603$, $p \leq 0.001$), “производительной” мотивации ($R = 0.703$, $p \leq 0.001$), ПСУ ($R = 0.712$, $p \leq 0.001$), удовлетворенности профессией ($R = 0.437$, $p \leq 0.05$). Осознание себя представителем этнической общности придало дополнительное значение “производительному” мотиву как стремлению к развитию общественно значимой деятельности. Отождествление с профессиональной ролью происходит внутри культуры, при осознании себя носителем культуры конструируется позитивное отношение к своей профессии. Достигнутый уровень рефлексивности позволяет определиться на соответствующем уровне социальной организации.

Особо подчеркнем, что в контрольных подгруппах структура профессиональной рефлексии по истечению времени не обнаружила существенных изменений в организованности связей между компонентами.

При анализе культурных ценностей по результатам факторного анализа данных, полученных с помощью методики Ш. Шварца, было выделено по 4 специфических фактора культурных ценностей в удмуртской и русской этнических группах, описывающих 53 и 52% дисперсии соответственно (табл. 5).

Для выделенных факторов ценностей с учетом максимальных факторных нагрузок и исследованных ценностных приоритетов были предложены рабочие названия. В удмуртской выборке первый фактор (доля объяснимой дисперсии 23%) представлен ценностями блоков *Равнопра-*

вие и *Мастерство* (по Ш. Шварцу [2]): социальный порядок (0.890), социальная справедливость (0.886), национальная безопасность (0.880), умелость (0.872), честность (0.863), независимость (0.862), равенство (0.849), выбор собственных целей (0.833), любознательность (0.830). Ценности выражают стремление к установлению общественного порядка, обеспечивающего равные возможности самовыражения для членов общества, большинство из которых относятся к предпочитаемому в группе. Фактор получил рабочее название “**Упорядочивание социального мира**”.

Во второй фактор (16%) вошли ценности блока *Консерватизм* (по Ш. Шварцу [2]): сохранение своего публичного образа (0.879), скромность (0.819), обязательность (0.801), довольство своим местом в жизни (0.801), умеренность (0.797), взаимослужливость (0.760), чувство принадлежности (0.725), смысл жизни (–0.632), свобода (0.632). Согласно В.Ю. Хотинец, аналогичные ценности терпения, скромности, сдержанности, согласия, безропотного принятия неудач входят в состав центральной зоны ментальности удмуртского народа [23]. Фактор назван “**Умеренность**”.

Третий фактор (7%) представлен ценностями блоков *Гармония*, *Иерархия*, *Автономия* (по Ш. Шварцу [2]): единство с природой (0.838), здоровье (–0.601), духовная жизнь (0.574), благосостояние (–0.552), мир прекрасного (0.461), настоящая дружба (0.458), творчество (0.442). Он соответственно назван “**Гармония**”.

В четвертый фактор (7%) большей частью вошли ценности блоков *Консерватизм* и *Гармония* (по Ш. Шварцу [2]): умение прощать (0.698), власть (0.678), уважение традиций (0.534), защита окружающей среды (0.488), мир на Земле (0.477), благочестие (0.439), наслаждение жизнью (–0.420). Фактор получил название “**Консерватизм (Сохранение традиций)**”.

В русской подгруппе в первый фактор (22%) вошли ценности культурно-универсальных блоков *Мастерство* и *Равноправие* (по Ш. Шварцу [2]): умелость (0.891), самоуважение (0.889), смысл жизни (0.878), самодисциплина (0.875), мудрость (0.871), независимость (0.871), честность (0.869), уединение (0.857), интеллект (0.856), ответственность (0.814). В культурно-специфической методологии измерения ценностей русской культуры, разрабатываемой Н.М. Лебедевой [8], это ценности блоков самореализации, духовности, равенства. Ценности выражают направленность на привнесение содержательной наполненности и структуры в индивидуальный мир, стремление разобраться в нем, категоризировать, упорядочить

Таблица 5. Факторная структура культурных ценностей респондентов

Ценности	Факторы (удмуртская выборка)				Факторы (русская выборка)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Равенство	0.849						0.757	
Внутренняя гармония						0.568		
Власть				0.678				0.442
Удовольствие		0.524				0.892		
Свобода		0.632				0.750		
Духовная жизнь			0.574				0.791	
Чувство принадлежности		0.725			0.697			
Социальный порядок	0.890				0.482			
Интересная жизнь	0.553					0.877		
Смысл жизни		-0.632			0.878			
Вежливость					0.640			
Благосостояние			-0.552			0.825		
Национальная безопасность	0.880				0.524			
Самоуважение	0.672				0.889			
Взаимоуслужливость		0.760						0.466
Творчество			0.442					
Мир на Земле				0.477				
Уважение традиций				0.534		0.643		
Зрелая любовь	0.446							
Самодисциплина	0.798				0.875			
Уединение	0.500				0.857			
Защита семьи								-0.577
Социальное признание								
Единство с природой			0.838			0.840		
Разнообразие жизни						0.874		
Мудрость		-0.458			0.871			
Авторитетность							-0.515	
Настоящая дружба			0.458			0.453		
Мир прекрасного			0.461				0.566	
Социальная справедливость	0.886						0.604	
Независимость	0.862				0.871			
Умеренность		0.797				0.836		
Верность	0.797				0.757			
Честолюбие		-0.602						
Широта взглядов								
Скромность		0.819						0.685
Отвага								0.615
Защита окружающей среды				0.488	0.526			
Влияние		0.515						0.570
Уважение родителей, старших								

Таблица 5. Окончание

Ценности	Факторы (удмуртская выборка)				Факторы (русская выборка)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Выбор собственных целей	0.833							0.412
Здоровье			-0.601					
Умелость	0.872				0.891			
Довольство своим местом в жизни		0.801						0.689
Честность	0.863				0.869			
Сохранение своего публич- ного образа		0.879						
Обязательность		0.801						
Интеллект	0.602				0.856			
Полезность	0.704						0.484	
Наслаждение жизнью				-0.420			0.629	
Благочестие				0.439			0.447	
Ответственность		-0.488			0.814			
Любознательность	0.830							
Умение прощать				0.698				
Достижение успеха		-0.507						
Чистоплотность								
Потакание себе						0.698		
Доля суммарной диспер- сии, %	23	16	7	7	22	15	8	7

его. Рабочее название фактора “Упорядочивание индивидуального мира”.

Во второй фактор (15%) вошли ценности культурно-универсального блока *Автономия* (по Ш. Шварцу [2]) и культурно-специфических блоков поиска удовольствий, стабильности жизни (по Н.М. Лебедевой [8]): удовольствие (0.892), интересная жизнь (0.877), разнообразие жизни (0.874), единство с природой (0.840), умеренность (0.836), благосостояние (0.825), свобода (0.750), потакание себе (0.698), уважение традиций (0.643). Фактор назван “Удовольствие”.

В третий фактор (8%) вошли ценности культурно-универсальных блоков *Равноправие*, *Мастерство*, *Автономия* (по Ш. Шварцу [2]) и культурно-специфических блоков равенства и духовности (по Н.М. Лебедевой [8]): духовная жизнь (0.791), равенство (0.757), наслаждение жизнью (0.629), социальная справедливость (0.604), мир прекрасного (0.566), авторитетность (-0.515), полезность (0.484), благочестие (0.447). Фактор соответственно назван “Равенство”.

В четвертый фактор (7%) вошли ценности культурно-универсальных блоков *Иерархия*, *Консерватизм*, *Гармония* (по Ш. Шварцу [2]) и культурно-специфических блоков доминирования, равенства, стабильности жизни (по Н.М. Лебедевой

Таблица 6. Эффекты ценностного фактора “Упорядочивание социального мира” на переменные “рефлексивность” и “производительная мотивация” в удмуртской группе (средние и стандартные отклонения)

Компоненты профессио- нальной рефлексии	Уровни ценностного фактора “Упорядочивание социального мира”	
	низкий	высокий
Рефлексивность	128.25 (7.9)	135.5 (8.2)
Производительная мотивация	11.8 (4.0)	15.4 (3.7)

Примечание. Главные эффекты ценностного фактора “Упорядочивание социального мира” на рефлексивность $F(1, 30) = 6.499$, $p \leq 0.05$, производительную мотивацию $F(1, 30) = 7.129$, $p \leq 0.05$.

Таблица 7. Эффекты ценностного фактора “Умеренность” на переменные профессиональной рефлексии в удмуртской группе (однофакторный многомерный *MANOVA*)

Эффект	Многомерный критерий	Значение критерия	Оценка <i>F</i> -отношения	Значимость
Ценностный фактор “Умеренность”	След Пиллая	0.517	4.464	0.003
	Лямбда Уилкса	0.483	4.464	0.003

Таблица 8. Средние и стандартные отклонения компонентов профессиональной рефлексии в удмуртской группе

Компоненты профессиональной рефлексии	Уровни ценностного фактора “Умеренность”	
	низкий	высокий
Самооценка ПВК	29.7 (21.2)	62.3 (13.0)
Рефлексивность	137.2 (6.8)	126.6 (7.1)
Производительная мотивация	16.2 (3.6)	11.1 (3.1)
Профессиональное самосознание учителя	139.6 (10.9)	131.4 (7.7)
Значимость событий профессионального пути	4.5 (1.3)	3.3 (1.2)

Примечание. Главные эффекты ценностного фактора “Умеренность” на самооценку ПВК $F(1, 30) = 27.39, p \leq 0.001$, рефлексивность $F(1, 30) = 18.58, p \leq 0.001$, производительную мотивацию $F(1, 30) = 18.69, p \leq 0.001$, ПСУ $F(1, 30) = 6.12, p \leq 0.05$, значимость событий профессионального пути $F(1, 30) = 7.98, p \leq 0.01$.

[8]): довольство своим местом в жизни (0.689), скромность (0.685), отвага (0.615), защита семьи (-0.577), влияние (0.570), взаимослужливость (0.466), власть (0.442), мир на Земле (-0.400). Рабочее название фактора – “**Иерархия**”.

Чтобы выявить “эффекты” (влияние) факторов ценностей на переменную профессиональной рефлексии (насколько мера вариации независи-

мой переменной определяет изменение зависимой переменной), был проведен дисперсионный анализ данных обеих подгрупп отдельно (с учетом значений теста Левена). Следует отметить, что проведение дисперсионного анализа показателей участников исследования, находящихся в конфликтных условиях начального этапа профессионализации, когда структура их профессиональной рефлексии отличается разрозненностью и диффузностью, мы считаем некорректным. Поэтому представим результаты лишь на завершающем этапе профессионализации в обеих этнических группах.

В удмуртской подгруппе были обнаружены “эффекты” ценностного фактора “Упорядочивание социального мира” на компоненты профессиональной рефлексии: рефлексивность и “производительная” мотивация (табл. 6) и ценностного фактора “Умеренность” – на переменные профессиональной рефлексии в целом (табл. 7). Средние и стандартные отклонения показателей компонентов профессиональной рефлексии респондентов удмуртской группы с низким и высоким уровнями ценностного фактора “Упорядочивание социального мира” приведены в табл. 6, с низким и высоким уровнями ценностного фактора “Умеренность” приведены в табл. 8.

В русской подгруппе были обнаружены значимые “эффекты” ценностных факторов “Упорядочивание индивидуального мира” (табл. 9, 10),

Таблица 9. Эффекты ценностного фактора “Упорядочивание индивидуального мира” на профессиональную рефлексии в русской группе (однофакторный многомерный *MANOVA*)

Эффект	Многомерный критерий	Значение критерия	Оценка <i>F</i> -отношения	Значимость
Ценностный фактор “Упорядочивание индивидуального мира”	След Пиллая	0.506	4.267	0.004
	Лямбда Уилкса	0.494	4.267	0.004

Таблица 10. Средние и стандартные отклонения компонентов профессиональной рефлексии в русской группе

Компоненты профессиональной рефлексии	Уровни ценностного фактора “Упорядочивание индивидуального мира”	
	низкий	высокий
Самооценка ПВК	60.0 (15.5)	38.6 (14.9)
Рефлексивность	132.8 (7.0)	142.5 (9.8)
Производительная мотивация	13.4 (3.5)	18.5 (5.0)
Профессиональное самосознание учителя	132.4 (7.8)	141.7 (11.7)
Удовлетворенность профессией	3.6 (2.6)	5.4 (1.8)

Примечание. Главные эффекты ценностного фактора “Упорядочивание индивидуального мира” на самооценку ПВК $F(1, 30) = 15.98, p \leq 0.001$, рефлексивность $F(1, 30) = 10.47, p \leq 0.01$, производительную мотивацию $F(1, 30) = 11.10, p \leq 0.01$, ПСУ $F(1, 30) = 7.01, p \leq 0.05$, удовлетворенность профессией $F(1, 30) = 5.20, p \leq 0.05$.

“Удовольствие” (табл. 11, 12) на компоненты профессиональной рефлексии.

В целях правомерности использования термина “эффект” (в смысле “влияние”) при анализе результатов дисперсионного анализа показателей основных подгрупп приведем данные в контрольных подгруппах. В связи с тем, что структура профессиональной рефлексии в обеих подгруппах по истечении времени не получила существенных изменений, остановимся лишь на результатах повторного измерения.

В контрольных подгруппах не выявлены “эффекты” выделенных факторов культурных ценностей на профессиональную рефлексию личности в целом. Удмуртская подгруппа: “Сохранение традиций (Консерватизм)” – $F(1,25) = 1.769, p = 0.146$, “Умеренность” – $F(1,25) = 2.112, p = 0.088$. Русская подгруппа: “Стабильность жизни (Консерватизм)” –

$F(1,26) = 0.919, p = 0.498$, “Духовность” – $F(1,26) = 2.432, p = 0.101$. Однако в удмуртской контрольной подгруппе обнаружен “эффект” ценности “Умеренность”, которая особенно значима для удмуртской культуры [22], на один компонент профессиональной рефлексии – профессиональное самосознание, взятый отдельно: $F(1,25) = 5.506, p = 0.026$. Показатель профессионального самосознания снижается при актуализации ценности “Умеренность” (среднее значение от 135.88 (7.42) до 129.01 (9.28)).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сопоставив картину связей компонентов профессиональной рефлексии в удмуртской и русской подгруппах на начальной ступени профессионализации, можно охарактеризовать обе структуры как разрозненные и диффузные. Внутренняя конфликтность условий начального этапа профессионализации, превышающая пороговое значение допустимых колебаний структуры, заставляет личность подвергнуть преобразованию сложившийся образ деятельности, отношение к ней, позицию в ней как ее субъекта.

Структура профессиональной рефлексии изменяется в условиях продуктивной профессионализации: от диффузной на начальном этапе профессионализации к целостной – на заключительном. В удмуртской и русской подгруппах она обнаруживает особенности на разных этапах профессионализации. На начальном этапе в удмуртской подгруппе “производительная” мотивация выступает интегрирующим звеном рефлексии профессионала как стремление к совершению и совершенствованию. Отчужденность так называемой “эмоциональной” составляющей в удмуртской подгруппе выражается в изоляции компонентов удовлетворенности профессией и значимости событий профессионального пути, в русской – в конфликтных отношениях с остальной частью структуры. Специалисты с развитым профессиональным самосознанием не удовлетворены профессией. На завершающем этапе профессио-

Таблица 11. Эффекты ценностного фактора “Удовольствие” на переменную профессиональной рефлексии в русской группе (однофакторный многомерный MANOVA)

Эффект	Многомерный критерий	Значение критерия	Оценка F-отношения	Значимость
Ценностный фактор “Удовольствие”	След Пиллая	0.470	3.690	0.009
	Лямбда Уилкса	0.530	3.690	0.009

Таблица 12. Средние и стандартные отклонения компонентов профессиональной рефлексии

Компоненты профессиональной рефлексии	Уровни ценностного фактора “Удовольствие”	
	низкий	высокий
Самооценка ПВК	41.4 (16.0)	57.2 (17.8)
Рефлексивность	143.6 (9.4)	131.7 (5.7)
Производительная мотивация	18.6 (4.5)	13.3 (5.0)

Примечание. Главные эффекты ценностного фактора “Удовольствие” на: самооценку ПВК $F(1, 30) = 7.00, p \leq 0.05$, рефлексивность $F(1, 30) = 18.68, p \leq 0.001$, производительную мотивацию $F(1, 30) = 12.64, p \leq 0.01$.

нализации в удмуртской подгруппе самооценка профессионально важных качеств интегрирована в структуру профессиональной рефлексии. В русской группе наблюдается, скорее, инструментальное отношение к профессионально важным качествам как к развиваемым, нарабатываемым.

Взаимоотношения этнического самосознания и профессиональной рефлексии в условиях профессионализации изменяются различно в удмуртской и русской подгруппах: от параллельного существования к сближению – в русской, от соприкосновения к более тесному сближению – в удмуртской. Более тесное сближение образований в удмуртской подгруппе связано с региональными особенностями: большая часть респондентов этой подгруппы теснее включена в традиционную культурную среду (большинство из тех, кто проживает в городских условиях, являются горожанами в первом поколении, имеют родственников-селян); большая часть респондентов русской подгруппы осуществляет деятельность в унифицированной урбанизированной среде.

По результатам анализа культурных ценностей обнаружено, что в удмуртской и русской подгруппах выделяется ценность “Упорядочивание”, актуализирующаяся в условиях профессионализации. Это универсальный культурный механизм разрешения противоречий, в данном случае – противоречий профессионализации, ответ на ее конфликтные условия, требующие переструктурирования своей профессиональной деятельности и собственной позиции в ней. Однако ценностный фактор упорядочивания специфичен в каждой подгруппе по содержанию и направлению активности. В русской подгруппе упорядочивающая активность направлена на индивидуальный мир,

в удмуртской упорядочивается социальный мир, самоупорядочивание осуществляется средствами социального мира [23].

В результате дисперсионного анализа в обеих группах были выявлены значимые “эффекты” факторов ценностей на переменную профессиональной рефлексии. Так, в удмуртской подгруппе ценностный фактор “Упорядочивание социального мира” оказал влияние на компоненты профессиональной рефлексии – рефлексивность и “производительную” мотивацию. Эти компоненты являются центральными у респондентов в удмуртской группе. Рефлексивность как свойство личности определяет способность к внутренней самопреобразующей деятельности. Степень ее выраженности задает диапазон развития профессиональной рефлексии. “Производительная” мотивация имеет особое значение в удмуртской группе – она является базовым качеством в структуре профессиональной рефлексии в кризисных условиях профессионализации [20]. Посредством актуализации ценности “Упорядочивание социального мира” запускается самоорганизация, трактуемая в удмуртской подгруппе как организация внешнего мира, нахождение себя в нем. Адаптивные ценности социальной направленности традиционны для удмуртской культуры, изначально базировавшейся на религиозно-мифологических представлениях. Живая связь с природной средой лежит в основе ментальности языческих народов. “Утрата природного и родственного контекста, отчуждение от малой родины, осуждение общественным мнением воспринимались удмуртами как жизненный крах” [23, с. 17]. Ценность “Упорядочивание социального мира” в удмуртской подгруппе становится культуросообразным способом самоорганизации: превращаясь в мир, присваивая свойства последнего, субъект организует себя в нем и тем самым организует этот мир.

К тому же выявлен “эффект” ценностного фактора “Умеренность” на профессиональную рефлексивность в целом. Умеренность – коллективистская ценность, традиционная для удмуртской культуры [23–25]. Она проявляется в довольствовании гарантированным минимумом, высокой адаптивности [23]. Примирение человека с окружающим миром сближает представления об имеющемся, насущном, о себе самом с представлениями о должном, идеальном, воображаемом, в том числе и в профессии. Это отражается на профессиональной рефлексии в виде повышения самооценки профессионально важных качеств и вместе с тем ингибирования активности, направленной на

изменение и порождаемой конфликтом, что обуславливает снижение уровня рефлексивности и “производительной” мотивации.

В *русской подгруппе* выявлен “эффект” ценностных факторов “Упорядочивание индивидуального мира” и “Удовольствие” на компоненты профессиональной рефлексии. Благодаря актуализации ценности “Упорядочивание индивидуального мира” самооценка профессионально важных качеств переходит из завышенного в адекватный диапазон, повышается уровень рефлексивности, “производительной” мотивации, профессионального самосознания, удовлетворенность профессией. Принятие ценности упорядочивания “запускает” процессы переосмысления внутреннего мира личности, осуществляемые в виде активной рефлексивной деятельности. Принятие ценности “Удовольствие” повышает самооценку профессионально важных качеств, выводя ее за пределы диапазона адекватности, снижает уровень рефлексивности и “производительной” мотивации. В русской культуре активность чаще соотносится с долгом, нежели с получением удовольствия, которое в свою очередь согласуется с сибаритством; труд традиционно противопоставляется гедонизму.

ВЫВОДЫ

1. Выраженность показателей профессиональной рефлексии в удмуртской группе (по сравнению с русской) снижена, что можно объяснить спецификой оценивания как этнопсихологической особенностью представителей той или иной культуры. Так, в удмуртской культуре идеальными качествами-ценностями являются: умеренность, сдержанность, избегание категоричности в выражении мнения. Это проявляется в оценивании собственного качества (в преимущественном использовании представителями удмуртской группы среднего диапазона оценок при ответе на вопросы анкет, избегании экстремально высоких или низких баллов).

2. Профессиональная рефлексия личности на разных этапах профессионализации претерпевает структурные изменения: от диффузности, отчужденности эмоциональной составляющей в конфликтных условиях на начальном этапе профессионализации до целостности, интегрированности – на заключительном.

3. Структура профессиональной рефлексии личности имеет культурно-специфические особенности на разных этапах профессионализации. На начальном этапе: в *удмуртской подгруппе*

“производительная” мотивация как стремление к совершенству и совершенствованию занимает центральное место в рефлексии профессионала, отчужденность “эмоциональной” составляющей профессиональной рефлексии выражается в изоляции соответствующих компонентов; в *русской* – в конфликтных отношениях с остальной частью структуры специалисты с развитым профессиональным самосознанием не удовлетворены профессией. На завершающем этапе профессионализации: в *удмуртской подгруппе* самооценка профессионально важных качеств интегрирована в структуру профессиональной рефлексии; в *русской подгруппе* наблюдается, скорее, инструментальное отношение к профессионально важным качествам как развиваемым, нарабатываемым; самооценка профессионально важных качеств в *удмуртской подгруппе* повышается до адекватно высокого уровня, в *русской* – снижается до оптимального критичного отношения к собственным профессионально важным качествам, основанного на четкости их осознания.

4. Этническое самосознание тесно интегрировано в структуру профессиональной рефлексии личности на заключительном этапе профессионализации.

5. Взаимосвязь этнического самосознания и профессиональной рефлексии в условиях профессионализации изменяется различно в разных этнических группах: от параллельного существования к сближению – в *русской*, от соприкосновения компонентов к тесному их сближению – в *удмуртской*.

6. Ценности, воплощенные в культуре народа: адаптивные ценности социальной направленности – в удмуртской группе, инструментальные индивидуальной направленности – в русской – посредством оказания “эффектов” на профессиональную рефлексию личности обусловили специфический способ ее реализации. В *удмуртской подгруппе* актуализация ценности “Упорядочивание социального мира” запускает самоорганизацию личности в социальном мире, а именно самоупорядочивание осуществляется средствами социального мира. Превращаясь в этот мир, присваивая свойства последнего, субъект организует себя в мире и тем самым организует мир. Ценность “Умеренность” ингибирует профессиональную рефлексию. В *русской подгруппе* принятие ценности “Упорядочивание индивидуального мира” активизирует самоорганизацию субъекта, его рефлексивные возможности. Стремление к удовольствию (ценность “Удовольствие”) затрудняет осуществление профессиональной рефлексии.

7. Профессиональная рефлексия личности в условиях профессионализации в этнокультурном мире приобретает культуросообразные особенности как структуры, так и способа реализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Исаев И.Ф.* Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы. Формирование профессиональной культуры учителя. М.: Прометей, 1993. С. 159–175.
2. *Карандашев В.Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
3. *Карпов А.В.* Психология рефлексивных механизмов деятельности. М.: Ин-т психологии РАН, 2004.
4. *Карпов А.В., Пономарева В.В.* Психология рефлексивных механизмов управления. М.: Ин-т психологии РАН, 2000.
5. *Карпов А.В., Скитяева И.М.* Психология метакогнитивных процессов личности. М.: Ин-т психологии РАН, 2005. С. 98–133.
6. *Лебедева Н.М.* Введение в этническую и кросскультурную психологию. М.: Ключ-С, 1998. С. 56–103.
7. *Лебедева Н.М.* Ценностно-мотивационная структура личности в русской культуре // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 3. С. 26–36.
8. *Лебедева Н.М., Татарко А.Н.* Ценности культуры и развитие общества. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2007.
9. *Мамардашвили М.К.* Как я понимаю философию. М.: Прогресс, 1992. С. 104.
10. *Матсумото Д.* Психология и культура. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002.
11. *Наследов А.Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. СПб., 2004.
12. Психология и педагогика. Учебное пособие / Под ред. К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптева, В.А. Слостенина. М.: Совершенство, 1998. С. 136–165, 231–241.
13. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалёва, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. С. 95–123.
14. *Савчук А.В.* Профессиональное самосознание в структуре интегральной индивидуальности учителя // Вестник Пермского гос. пед. ун-та. Сер. 1: Психология. 1998. № 1–2. С. 24–37.
15. *Саксонова Л.П.* Культуросообразность – основа инновационных процессов в профессиональном образовании // Инновации в образовании. 2006. № 3. С. 12–32.
16. *Селезнева Е.В.* Развитие акмеологической культуры личности. М.: РАГС, 2004.
17. *Слободчиков В.И., Исаев Е.И.* Личность как реальность для других // Психология личности: Хрестоматия. Самара: Изд. дом “Бахрах-М”, 2002. Т. 2. С. 489–508.
18. *Стёпин В.С.* Теоретическое знание. М.: Прогресс-Традиция, 1999.
19. *Столяренко Л.Д.* Основы психологии. Ростов н/Д., 1995. С. 207–212.
20. *Троянская А.И.* Профессиональная рефлексия: кросскультурный ракурс // Вестник Новгородского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Великий Новгород: Изд-во Новгородского государственного университета, 2009. № 53. С. 77–79.
21. *Хотинец В.Ю.* Этническое самосознание. СПб.: Алетейя, 2000.
22. *Хотинец В.Ю.* Психологические и культурные факторы этнотипического поведения // Психол. журн. 2005. Т. 26. № 2. С. 33–44.
23. *Хотинец В.Ю.* Ценности язычества и удмуртская ментальность // Этнокультурная личность и конкурентоспособность. Сб. статей / Под ред. В.Ю. Хотинец, Э.Р. Хакимова. Ижевск: ГОУ ВПО “УдГУ”, 2008. С. 7–23.
24. *Хотинец В.Ю., Сунцова Я.С.* Согласованность социальных и культурных ценностей в регуляции межличностного взаимодействия // Психол. журн. 2009. Т. 30. № 6. С. 17–29.
25. *Хотинец В.Ю., Кожевникова О.В.* Психологические особенности освоения транскрипции при изучении английского языка удмуртами и русскими // Вопросы психологии. 2009. № 6. С. 97–108.
26. *Schwartz S.H.* Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values // Individualism and collectivism: Theory, method and applications / Eds. U. Kim, H.C. Triandis, G. Yoon. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994. P. 85–119.
27. *Schwartz S.H.* Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries // Advances in experimental social psychology / Ed. M.P. Zanna. Orlando, FL: Academic, 1992. V. 25. P. 1–65.

ETHNIC AND CULTURAL PECULIARITIES OF PROFESSIONAL REFLECTION

V. Yu. Khotinets *, **A. I. Troyanskaya****

**Honoured Scientist of UR, Sc.D. (psychology), professor, head of general psychology chair,
Institute of pedagogics, psychology and social technologies, Udmurt State University, Izhevsk;*

***PhD, assistant, the same place*

The attempt to prove that person's professional reflection under professionalization has culture-specific peculiarities is made. The results of structure of culture-conditioned professional reflection study in representatives of two ethnic groups (Udmurts and Russians) at different levels of professionalization are presented. Correlations between components of person's professional reflection and ethnic self-actualization are analyzed. The structure of culture values in different ethnic groups is revealed and their influence on components of professional reflection is shown.

Key words: self-organization, professional reflection, professionalization, culture values.