

Ценностные ориентации преподавателей музыкальной школы

© 2022 Чернова Зинаида Михайловна*,

* магистрант направления подготовки «Психология» Пензенского государственного университета (г. Пенза), e-mail: chernova_zina@mail.ru

Аннотация: Автор представляет результаты теоретического анализа проблемного поля ценностных ориентации в контексте профессиональной деятельности, на примере ценностных ориентации преподавателей музыкальной школы. Представлены результаты диагностики ценностей преподавателей музыкальной школы.

Ключевые слова: личность, ценности, ценностные ориентации, преподаватели.

Value orientations of music school teachers

© 2022 Chernova Zinaida Mikhailovna*,

* master student in the direction of training "Psychology" Penza State University (Penza, Russia), e-mail: chernova_zina@mail.ru

Annotation: The author presents the results of a theoretical analysis of the problem field of value orientations in the context of professional activity, using the example of value orientations of music school teachers. The results of diagnosing the values of music school teachers are presented.

Keywords: personality, values, value orientations, teachers.

Человек, включенный в межличностное взаимодействие в процессе трудовой деятельности, естественным образом становится участником производственных отношений. В процессе исполнения своих

профессиональных и должностных обязанностей он сталкивается с необходимостью проявления себя и учета мнения окружающих. В ряде случаев в трудовом коллективе возникают неблагоприятные ситуации, основанные на особенностях социально-психологических характеристик работников: межличностные конфликты, выяснение отношений, борьба за лидерство на производстве, безразличие к усилиям коллектива и результатам трудовой деятельности и т.д.

Разногласия, возникающие в процессе производственной коммуникации, трансформируют социально-психологические характеристики личности человека, что определяет необходимость их теоретического изучения для своевременного устранения рисков снижения эффективности работы коллектива.

Социально-психологические характеристики личности представляют собой характерные особенности, проявляемые человеком при взаимодействии с социальной действительностью: принятыми в обществе отношениями, ценностями, нормами, общественными группами и прочими достижениями общества.

Ценности представляют собой идеалы, принятые в обществе, входящими в него социальными группами и личностями, которые придают определенную ориентацию мышлению и деятельности членов общества и выступают в качестве мерила при сопоставлении целей и их уровня их достижений. В социальном познании действительности ценности принято рассматривать как один из входящих в него компонентов.

Также социальная психология обращается к изучению родственных понятий социальных и личностных ценностей и ориентаций. Термин ценностные ориентации начал использоваться в середине прошлого столетия в синонимичном значении философского значения ценностей. Ценностные ориентации связаны с направленностью личности, они определяют отношение человека к миру, к самому себе, наделяют смыслом и задают направление

личностным позициям, поведению, поступкам, играют основную роль при принятии большинства решений [3, с. 291].

«Ценностные ориентации – это внутренне принятые личностью ценности, предрасположенность к пониманию условий жизни и деятельности в контексте значимости именно этих ценностей. Они являются опорными установками личности для регуляции её поведения и принятия решений. Непротиворечивость ценностных ориентаций является показателем устойчивости личности. Однако следует понимать, что в системе ценностных ориентаций личности непременно происходят изменения, имеется своя динамика и прогресс. Факторами, определяющими ценностные ориентации того или иного человека, являются его деятельность, условия жизни, способности, интересы, потребности». Они представляют собой многоуровневую структуру закрепленных установок, определяющих избрание значимых ценностей.

Для ценностных ориентаций личности характерны следующие качества:

– осознанность выбора «сознательное отношение человека к социальной действительности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию его поведения и оказывают существенное влияние на все стороны его действительности»;

– устойчивость проявления «у каждого существует своя система ценностей, в которой ценности выстраиваются в определенной иерархической взаимосвязи»;

– позитивное эмоциональное отношение «то, что человек ценит, сознательно считает наиболее важным, вызывает у него положительные эмоции» [1, с. 76].

Установлено, что ценностные ориентации находятся в изменяющихся отношениях, могут быть противоречивыми или согласованными, которые определяют структуру ценностей общности людей и отдельных ее представителей. Они обуславливают принципы и стратегию деятельности.

Противостоящие ценностные ориентации имеют конфликт в сути лежащих в их основе мотивов. При этом не все группы ценностей находятся в антагонизме: не имеющие его пары ценностей приведены в Таблице 1.

Таблица 1 – Сочетания ценностей, не имеющих внутренних противоречий [сост. автором по статье Ш. Шварца 4].

Группа ценностей	Сочетаемая группа ценностей	Общность мотивов
Власть	Достижение	Социальный успех, превосходство и пиетет
Власть	Безопасность	Контроль, уход от неопределенности и опасности
Конформность	Безопасность	Обеспечение порядка и отсутствие противоречий в отношениях
Конформность	Традиции	Самостоятельно налагаемые ограничения, исполнительность и послушание
Гедонизм	Стимулирование	Положительные эмоции, приятные волнения
Гедонизм	Достижения	Наслаждения, исполнение своих желаний
Самогеруляция	Универсальные ценности	Справедливость, благополучие
Самогеруляция	Стимулирования	Творческий подход к изменению окружающего мира, себя, ощущению полноты красок жизни

Универсальные ценности	Благосклонность	Внимание к окружающему миру, отказ от эгоизма
------------------------	-----------------	---

Обобщенная модель основных ценностных противоречий представлена в Таблице 2.

Таблица 2 – Типология основных коллизий ценностей [сост. автором по статье Ш. Шварца 4].

Группы ценностей	Противоположные им ценности
Консервативные ценности, основанные на стремлении к устойчивости и сохранности, включающие в себя: – безопасность; – конформность; – традиции.	Ценности изменения, основанные на стремление к изменениям, творческому проявлению, познанию полноты жизни, включающие в себя: – стимулирование; – саморегуляцию.
Ценности самоопределения, основанные стремлении к общественному благу для всех членов общества и его самого, включающие в себя: – универсализм; – благосклонность.	Ценности самовозвышения, основанные на стремлении к обособленности и единоличному благу, представлениях о престиже, включающие в себя: – власть; – гедонизм; – достижение.

На основании проведенных исследований Ш. Шварц и В. Билски осуществили классификацию ценностных ориентаций, выделив два основных вида. К первому виду были отнесены индивидуальные ценности, включившие в себя следующие мотивационные компоненты:

- власть;

- гедонизм;
- достижения;
- саморегуляция;
- стимулирование [4, с. 45].

Ко второму виду были отнесены групповые ценности, включившие в себя следующие мотивационные компоненты:

- благосклонность;
- конформность;
- традиции [4, с. 46].

При этом такие ценностные ориентации, как: безопасность и универсализм наряду с выражением личностных мотивов, выражают общественные мотивы.

Для определения структуры ценностных ориентаций Ш. Шварц разработал специальную методику, направленную на исследование вопросов социализации, выявление роли общественных условий, особенностей демографического положения, религии, общественного устройства, конкуренции и межнациональных проблем, которая используется во многих научных работах [4, с. 39].

Таким образом, коллектив преподавателей любого образовательного учреждения, как и любой другой коллектив включает в себя определенный набор ценностных ориентаций, от которого зависит внутренний психологический климат в коллективе.

Каждый член группы оказывает определенное влияние на коллектив в целом, так как ценностные приоритеты определяют состояние не только отдельно взятой личности, но и характеристику группы в целом. Таким образом, можно сказать, что индивидуальные цели и ценности личности оказывают влияние на определенные социально-психологические процессы, состояния, происходящие в группе, то есть на ее социально-психологические характеристики. И если личность настроена негативно, транслирует эгоизм, экономические, материальные ценности у нее занимают исключительно

ведущие позиции, ее цели и ценности находятся в противоречии с ценностями группы такая личность способна формировать неблагоприятный психологический климат и воздействовать деструктивно на групповую сплоченность [2, с. 125].

Индивидуальные ценности, представляющие собой основу нравственных принципов, являются показателем духовного мира личности, по ним можно судить на достижение каких целей и ценностей человек направляет свои усилия, что является для него самым важным, каковы его запросы, социальная позиция, мотивация поведения. Система ценностных ориентаций определяет жизненную перспективу, личность транслируя свои ценностные установки в группе, оказывает влияние на социально-психологические характеристики группы, в частности, на групповую сплоченность и ее социально-психологический климат. Стоит отметить, что не маловажное значение играет совпадение основной системы ценностей участников группы, что также является благоприятным фактором эмоционального благополучия, включенности в деятельность члена группы и отражается на социально-психологических характеристиках коллектива. Доказано что ценностно-нравственные установки, согласованность не только индивидуальных ценностей членов коллектива, а также ценностей личности и организации влияют на межличностные отношения, на психологический климат [3, с. 292].

Для диагностики личностных ценностей сотрудников музыкальной школы использовался ценностный опросник Шварца. Исследование проводилось на базе ДШИ «Гармония» г. Пенза. Итоговые данные обобщены и представлены в сводных Таблицах 3 – 12

Таблица 3 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – власть

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
---------------------------------------	----------------------	----------------------------------

1 ранг	9	20,0
2 ранг	25	55,6
3 ранг	9	20,0
4 ранг	2	4,4
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 3, свидетельствуют о том, что стремление к власти, контролю над другими членами коллектива, повышению социального статуса в качестве максимальной ценности характерно для 9 сотрудников, что составляет 20,0 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 25 сотрудников (55,6 %), имеет средний уровень значимости для 9 сотрудников (20,0 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 2 сотрудников (4,4 %).

Таблица 4 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – достижения

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	4	11,1
2 ранг	13	51,1
3 ранг	23	28,9
4 ранг	5	8,9
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 4, свидетельствуют о том, что стремление к компетентности в рамках принятых социальных стандартов и социальному одобрению в качестве максимальной ценности характерно для 4 сотрудников, что составляет 11,1 % от общего числа участвующих в

эксперименте; имеет высокую значимость для 13 сотрудников (51,1 %), имеет средний уровень значимости для 23 сотрудников (28,9 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 5 сотрудников (8,9 %).

Таблица 5 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – гедонизм

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	11	24,4
2 ранг	15	33,3
3 ранг	14	31,2
4 ранг	5	11,1
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 5, свидетельствуют о том, что стремление к наслаждению жизнью и удовольствиям характерно для 11 сотрудников, что составляет 24,4 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 15 сотрудников (33,3 %), имеет средний уровень значимости для 14 сотрудников (31,2 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 5 сотрудников (11,1 %).

Таблица 6 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – стимуляция

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	13	28,8
2 ранг	17	37,8

3 ранг	7	15,6
4 ранг	8	17,8
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 6, свидетельствуют о том, что стремление к разнообразию и глубоким переживаниям полноты жизни в качестве максимальной ценности характерно для 13 сотрудников, что составляет 28,8 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 17 сотрудников (37,8 %), имеет средний уровень значимости для 7 сотрудников (15,6 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 8 сотрудников (17,8 %).

Таблица 7 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – самостоятельность

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	5	11,1
2 ранг	8	17,8
3 ранг	23	51,1
4 ранг	9	20,0
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 7, свидетельствуют о том, что стремление к самостоятельности мышления, деятельности, новаторстве в качестве максимальной ценности характерно для 5 сотрудников, что составляет 11,1 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 8 сотрудников (17,8 %), имеет средний уровень значимости для 23 сотрудников (51,1 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 9 сотрудников (20,0 %).

Таблица 8 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – универсализм

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	3	6,7
2 ранг	8	17,8
3 ранг	20	44,4
4 ранг	14	31,1
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 8, свидетельствуют о том, что стремление к толерантности, пониманию, защите благополучия природы и общества в качестве максимальной ценности характерно для 3 сотрудников, что составляет 6,7 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 8 сотрудников (17,8 %), имеет средний уровень значимости для 20 сотрудников (44,4 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 14 сотрудников (31,1 %).

Таблица 9 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – доброта

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	3	6,6
2 ранг	16	35,6
3 ранг	23	57,8
4 ранг	0	0,0
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 9, свидетельствуют о том, что стремление к доброжелательности в отношении близких людей, позитивному взаимодействию в качестве максимальной ценности характерно для 3 сотрудников, что составляет 6,6% от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 16 сотрудников (35,6%), имеет средний уровень значимости для 23 сотрудников (57,8%). Нет ни одного сотрудника, для которого данная ценностная ориентация не имела бы значения, либо представляла собой антиценность.

Таблица 10 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – традиции

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	13	29,0
2 ранг	11	24,4
3 ранг	11	24,4
4 ранг	10	22,2
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 10, свидетельствуют о том, что стремление к сохранению обычаев и соблюдению ритуалов в качестве максимальной ценности характерно для 13 сотрудников, что составляет 29,0 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 11 сотрудников (24,4 %), имеет средний уровень значимости для 11 сотрудников (24,4 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 10 сотрудников (22,2 %).

Таблица 11 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – конформность

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	8	17,8
2 ранг	22	48,9
3 ранг	11	24,4
4 ранг	4	8,9
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 11, свидетельствуют о том, что стремление к соответствию социальным ожиданиям окружающих и не причинению им вреда в качестве максимальной ценности характерно для 8 сотрудников, что составляет 17,8 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 22 сотрудников (48,9 %), имеет средний уровень значимости для 11 сотрудников (24,4 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 4 сотрудников (8,9 %).

Таблица 12 – Сводные данные по ценностным ориентациям сотрудников музыкальной школы по рангам – безопасность

Ранг в соответствии со средним баллом	Количество (человек)	В процентах от общего количества
1 ранг	6	13,3
2 ранг	16	35,6
3 ранг	17	37,8
4 ранг	6	13,3
Итого:	45	100

Данные, приведенные в Таблице 12, свидетельствуют о том, что стремление к безопасности, стабильности общества и отношениям в качестве

максимальной ценности характерно для 6 сотрудников, что составляет 13,3 % от общего числа участвующих в эксперименте; имеет высокую значимость для 16 сотрудников (35,6 %), имеет средний уровень значимости для 17 сотрудников (37,8 %), имеет низкую значимость, либо представляет собой антиценность для – 6 сотрудников (13,3 %).

Литература:

1. Грицкевич Т. И. Поиск социальной идентичности личности в конкуренции постоянно взаимодействующих парадигм социально-гуманитарного знания: монография / Т. И. Грицкевич // Модусы социального взаимодействия: концепты идентичности, духовного опыта, общественных преобразований: коллективная. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. – С. 74–86.
2. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / А. Л. Журавлев, Т. А. Жалагина, Е. А. Журавлева, Е. Д. Короткиной – Тверь: Твер. гос. ун-т, – 2019. – 340 с.
3. Чернякевич Е. Ю. Исследование особенностей социально-психологических характеристик группы во взаимосвязи с ценностными ориентациями личности / Е. Ю. Чернякевич // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – № 1 (30). – С. 391–394.
4. Шварц Ш. Культурные ценностные ориентации: природа и следствия национальных различий / Ш. Шварц // Психология. – 2008. – Т.5. №2. – С. 37–67.

References:

1. Grickevich T. I. Poisk social'noj identichnosti lichnosti v konkurencii postoyanno vzaimodejstvuyushchih paradigim social'no-gumanitarnogo znaniya: monografiya / T. I. Grickevich // Modusy social'nogo vzaimodejstviya: koncepty identichnosti, duhovnogo opyta, obshchestvennyh preobrazovanij: kollektivnaya. – Kemerovo: Kemerovskij gosudarstvennyj universitet, 2020. – S. 74–86.

2. Sub"ekt truda i organizacionnaya sreda: problemy vzaimodejstviya v usloviyah globalizacii: monografiya / A. L. Zhuravlev, T. A. Zhalagina, E. A. Zhuravleva, E. D. Korotkinoy – Tver': Tver. gos. un-t, – 2019. – 340 s.
3. CHernyakevich E. YU. Issledovanie osobennostej social'no-psihologicheskikh harakteristik gruppy vo vzaimosvyazi s cennostnymi orientaciyami lichnosti / E. YU. CHernyakevich // Azimut nauchnyh issledovanij: pedagogika i psihologiya. – 2020. – № 1 (30). – S. 391–394.
4. Shvarc SH. Kul'turnye cennostnye orientacii: priroda i sledstviya nacional'nyh razlichij / Sh. Shvarc // Psihologiya. – 2008. – T.5. №2. – S. 37–67.