

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЦЕННОСТЕЙ И
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Студент

О.В. Шорникова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Л.Ф. Чекина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор, О.В. Дыбина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » 2019г.

Тольятти 2019

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает психологическую характеристику ценностей и удовлетворенности трудом молодых педагогов дошкольной организации.

Выбор темы обусловлен проблемой нехватки молодых кадров и их текучести.

Целью работы является изучить ценности и удовлетворенность трудом у молодых педагогов дошкольной организации.

Данная работа основана на гипотезе, что ценности молодых педагогов дошкольной организации характеризуются особенностями возраста, где приоритетное место занимают здоровье, любовь и семья, а удовлетворенность трудом определяется достижениями в работе и профессиональной ответственностью.

В ходе работы решаются такие задачи как: анализ теоретических подходов к проблеме ценностей к труду в период молодости; выявление особенностей ценностей к труду и уровня удовлетворенности трудом в профессиональной деятельности у молодых специалистов; анализ полученных результатов и определение выводов по состоянию ценностей и удовлетворенности трудом; разработка рекомендаций для руководителей и педагогов дошкольной организации для актуализации профессиональных ценностей.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы 35 (наименований), 2 приложений. Текст иллюстрирован 12 рисунками.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические подходы к проблеме ценностей и удовлетворенности трудом у молодых педагогов дошкольной организации	8
1.1 Теоритический анализ проблемы ценностей личности в отечественной и зарубежной психологии	8
1.2 Проблема удовлетворенности трудом в современной психологии.....	12
1.3 Теоретический анализ возрастных особенностей молодых педагогов...	19
Выводы по первой главе.....	27
Глава 2. Эмпирическое исследование ценностей и удовлетворенности трудом молодых педагогов дошкольной организации.....	30
2.1 Организация и методы исследования.....	30
2.2 Выявление особенностей ценностей и удовлетворенности трудом.....	32
2.3 Рекомендации для руководителей и молодых педагогов, направленные на активизацию профессиональных ценностей	47
Выводы по второй главе.....	49
Заключение.....	51
Список используемой литературы.....	53
Приложение.....	57

Введение

В настоящее время в России имеет место глобальная проблема трансформации трудовых ценностей, когда старая система мотивации претерпела разрушения, при переходе к новым рыночным отношениям, а новая еще не выстроена. Эти процессы напрямую коснулись ценностных приоритетов в сфере труда. И затронули они в, большей степени, прежде всего молодое поколение, как более восприимчивое и мобильное. Большой вклад в эти трансформации вносит негативное воздействие СМИ в контексте популяризации общества потребления, следствием чего является отстранение от трудовой деятельности. Также особенностью современной молодежи является то, что на данном этапе высокая мотивация к труду у молодых людей основана не столько на том, чтобы стать профессионалом высокого уровня, а, в основном, на получении материального достатка, успешного построения карьеры и самореализации. Данный момент можно рассматривать как положительную тенденцию.

Развитие страны напрямую зависит от того, кто приходит на смену старшему поколению. И изучение ценностных ориентаций и предпочтений позволяет понять направленность трудовой активности. Из этого вытекает потребность комплексного подхода к изучению трудовых ценностей, дабы на ключевые места во всех отраслях (включая дошкольное образование) пришли специалисты высокого уровня.

Большой вклад в изучении проблемы ценностей внесли как отечественные, так и зарубежные исследователи. В зарубежной социологии и психологии эти проблемы освещались в трудах М. Рокича, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Ф. Знанецкого, У. Томаса, Т. Парсонса, и многих других.

Среди отечественных ученых, уделявших особое внимание проблеме, структуре и теории ценностей, следует выделить труды В. А. Ядова,

Н.А. Журавлевой, Н.И. Лапина, А.Г. Здравомыслова, Г.В. Осипова, И.М. Поповой, В.П. Тугаринова и многих других.

Сущность и природа ценностей молодого поколения, в частности процесс их формирования, рассматривались в работах З.Т. Голенковой, Ю.А. Зубок, В. Лукова, Ю. Лясниковой, В.С. Магуна, А.В. Петровой, Л.В. Рожковой, Е.Ю. Рудкевич, В.Е. Семенова, В. И. Чупрова и других.

Анализ трудовых ценностей молодежи представлен в работах Ж.Г. Озерниковой, Д.Л. Константиновского, Т.В. Хлоповой.

Огромный вклад в развитие проблемы удовлетворенности трудом внесли Ф. Файоль, Г. Форд, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Ф. Тейлор, Б.Ф. Скиннер, К. Альдерфер, Л. Портер, В.А. Ядова, А.Г. Здравомыслов, И.М. Попов, В.Д. Патрушева, Н.А. Калмакан и др.

В результате существенных трансформаций трудовых ценностей у молодых специалистов возникает неудовлетворенность трудом, и они увольняются на этапе адаптации.

Анализ практики показывает, что в системе дошкольного образования в результате этих явлений образуется ощутимая кадровая ниша: опытные педагоги уходят на заслуженный отдых, а молодые не задерживаются на рабочих местах.

Выявленные факты позволяют сформулировать проблему: каким образом обеспечить привлекательность дошкольных организаций для молодежи? На основании выявленных фактов сформулирована проблема исследования: у молодых педагогов существуют особенности в ценностях и в удовлетворенности трудом.

Цель исследования: изучить ценности и удовлетворенность трудом у молодых педагогов дошкольной организации.

Объект исследования: ценности личности.

Предмет исследования: психологическая характеристика ценностей и удовлетворенности трудом у молодых педагогов дошкольной организации.

Задачи исследования:

- проанализировать теоретические подходы проблемы ценностей в период молодости;
- выявить особенности ценностей к труду и уровень удовлетворенности трудом в профессиональной деятельности у молодых специалистов;
- проанализировать полученные результаты и сделать выводы по состоянию ценностей к труду;
- предложить рекомендации для руководителей и педагогов дошкольной организации по актуализации профессиональных ценностей.
- **Гипотеза исследования:** мы предполагаем, что ценности молодых педагогов дошкольной организации характеризуются особенностями возраста, где приоритетное место занимают здоровье, любовь и семья, а удовлетворенность трудом определяется достижениями в работе и профессиональной ответственностью.

Методы исследования:

1. Методы теоретического анализа, систематизации, обобщения научных источников по теме.
2. Психодиагностические методы:
 - методика М.Рокича «Ценностные ориентации»;
 - методика «Тест на определение удовлетворенности личности своим трудом» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова;
 - анкета открытого типа «Изучение субъективного представления руководителей о молодых педагогах»;
 - анкета открытого типа «Изучение субъективных представлений молодых педагогов о педагогической профессии».
3. Методы обработки данных:
 - а) качественный метод;
 - б) количественный метод;

Выборка исследования: в исследовании принимали участие 24 руководителя и 24 педагога АНО ДО «Планета детства «Лада».

Эмпирическая база: АНО ДО «Планета детства «Лада».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, теоретической и эмпирической главы, исследования, выводов, заключения, списка используемой литературы, приложения.

Глава 1. Теоретические подходы к проблеме ценностей и удовлетворенности трудом у молодых педагогов дошкольной организации

1.1 Теоретический анализ проблемы ценностей личности в отечественной и зарубежной психологии

В контексте проблемы нашей работы проведем теоретический анализ понятий ценностей и рассмотрим проблему их формирования.

Понятие «ценности» прошли длинный период развития. В разные эпохи ученые умы пытались дать свою трактовку. Первым, кто ввел определение ценностей, был М. Вебер. Он отмечал, что ценность заключается в соответствии «заповедям» и «требованиям», которым подчиняется индивид. По М. Веберу правильно ценностно действует тот, кто понимает свои убеждения о важности предмета или явления. И ценности являются не только мотивом, но и основой для норм любых видов действий [2].

Также большое внимание проблеме ценностей уделял Э. Дюркгейм. По его мнению, система ценностей общества складывается из ценностных представлений отдельных людей. Причем люди изначально принимают от общества устоявшиеся ценности и просто приспосабливаются к ним в той или иной мере. Сама шкала ценностей не зависит от оценок индивида. Дюркгейм особый акцент делал на необходимости выстраивать иерархии ценностей и выделил основные виды ценностей: экономические, нравственные, религиозные, эстетические, метафизические. Ценности из этих систем выступают ориентиром для действий людей [6].

Американский социолог Т. Парсонс в своих работах отмечал, что общество имеет потребность воспроизводить определенный нормативный образец. А ценности играют главную роль в этом. Структура и характер ценностей зависит от понятий, которые в свою очередь обосновывают ценности. Система ценностей разделяет людей на классы, слои, группы, нации

и народы и образует «коллективный портрет» данной общности. В своей концепции Т. Прасон указывает на связь понятий ценности и ценностные ориентации. Ценностные ориентации выступают как склонность к образцам, которые уже существуют в данном обществе. Они закладывают определенный правила для осуществления выбора и служат своеобразным компасом [18].

По мнению отечественного ученого П. Сорокина, ценность – это база в теоретической системе индивида, а «ценностное качество» это единство норм, знаний и ценностей, основа для построения любого общества. Сорокин отмечал, что «...ценность служит основой и фундаментом всякой культуры...» [22]. Культура не может развиваться долго на одном ценностном фундаменте, переходы культур осуществляются через кризисы, ломку старых ценностей и идеалов, и построение новых.

Особо стоит отметить М. Рокича, автора самой, пожалуй, известной системы ценностных ориентаций и методики ее определения. Он выделяет все основные группы ценностей: терминальные и инструментальные. Если определять их кратко, то можно назвать из цели и средства для их достижения. Так, терминальные ценности – это цель существования личности, одобряемая обществом. вместе они синтезируют мировоззрение личности. Инструментальные - это одобряемые обществом средства достижения этих целей. У терминальных ценностей статус выше.

Вместе две основные группы ценностей составляют мировоззрение личности. М. Рокич определил следующие характеристики ценностей: истоки ценностей есть в культуре, в обществе, у личности; ценности влияют на все социальные явления; ценностей у человека сравнительно небольшое количество; у всех людей ценности одинаковы, различаются незначительно; все ценности образуют системы [31].

Такие образом можно сделать вывод, что анализ классиков социологии показывает, что ценности, являются как компонентом сознания отдельного индивида, так и обязательной частью общественного сознания и являются элементом культуры. Они помогают человеку избирать социально

приемлемую линию поведения в разных жизненных ситуациях. Через ценности регулируется поведение индивида, личность перенимает опыт и воспроизводит его. Но здесь важна задача усвоения и проявления социального опыта в определенных ситуациях. Тогда необходим анализ потребностей и мотивации, которые двигают индивида. А выбор мотива объясняет такое понятие как социальная установка.

В отечественной психологии изучение проблемы ценностных ориентаций имело свое начало в середине 1960 -х гг., когда увидели свет работы В.А. Ядова, Г.М. Адриановой, А.Г. Здравомыслова и других социологов. Больше всего внимания уделялось вопросу ценностей во взаимосвязи с потребностями личности, а также в среде различных социальных групп и общин. Большой вклад эти ученые сделали в рассмотрении ценностей по отношению к труду. По их мнению, ценности должны быть интегрированы в мотивационную структуру личности, где потребности обращаются в интересы, а потом в ценности. При переходе потребностей в интересы на первый план выходят отношение к социальным институтам. И побуждают на это то, что выгодно материально. При обращении интереса в ценность главным будет представление о назначении человека, то есть то поведение, в котором происходит самоактуализация личности [30].

В.А. Ядов является автором диспозиционной концепции регуляции поведения личности. Смысл которой в том, что личность является носителем сложнейшей структурой различных диспозиционных образований, которые в свою очередь регулируют ее поведение и деятельность. В этой структуре четкая иерархия: есть уровни от более низкого до высокого. Иерархия потребностей строится на следующих основаниях: субъект, объект, функциональная роль, сфера жизнедеятельности. Особый акцент Ядов делал на том, что необходимо рационально структурировать потребности по уровням включения индивида в сферы социальной деятельности.

Диспозиция, по мнению В.А. Ядова – это разные состояния предрасположенности человека воспринимать условия деятельности его поведенческих готовности, которые направляют его деятельность [29].

Они возникают в результате взаимодействия стимулов и мотивов личности в данных условиях среды и выступают как механизмы саморегуляции социального поведения личности. Особое внимание уделяется изучению уровню тех установок, который определяется ценностными ориентациями. Стоит отметить, что социальные установки напрямую зависят от ценностных ориентаций. И отличаются друг от друга тем, что количество ценностей меньше, они более универсальны, менее ориентированы на ситуацию, меньше подвержены изменениям.

Ученые всегда хотели найти способ, чтобы проверить как ценности сознания личности соотносятся с ее реальным поведением [6]. В результате сложилась картина соотношения: ценностные ориентации это содержательная сторона, подсистемой, частью направленности личности, которая вместе с ценностными ориентациями содержит желания, интересы, склонности, идеалы, убеждения, мировоззрение.

В современной литературе имеют место разные точки зрения на исследование природы ценностей. Но все существующие подходы отражают какую-то определенную сторону проблемы ценностей и дополняют собой общую картину.

В заключении стоит отметить, что ценности всегда образуют некую цельную систему, которая включает в себя разные группы ценностей, образующий основу культуры. Каждое общество без исключения имеет свою особенную структуру ценностей, которые поддерживаются большинством. Можно сделать общий вывод, что значение ценностей в жизни всегда имеет важное значение. Основной упор делается на роли ценностей для личности, влияние на ее поведение, и на общество в целом. Все ученые сошлись на одном: ценности выступают регулятором активности человека в виде идеалов, норм, критериев, нравственных оценок действий.

1.2 Проблема удовлетворенности трудом в современной психологии

В контексте темы нашего исследования необходимо рассмотреть и понятие удовлетворенности трудом. Прежде всего напомним определение понятия «труд».

Труд, прежде всего, служит удовлетворению потребностей, являясь одновременно социальной и экономической категорией. Сам трудовой процесс находится в прямой взаимосвязи с удовлетворенностью последнего. Другими словами, чем больше человеку нравится то, чем он занимается, тем более продуктивно он работает и это положительно сказывается на результатах труда. Если у работника удовлетворены текущие ожидания, и он понимает будущие ожидания, то это является большим потенциалом для успеха и процветания организации. Ведь трудовая мотивация и удовлетворенность трудовым процессом рассматривается как очень важные характеристики ресурсов.

Если руководители способны правильно качественно оценить удовлетворенность персонала своим трудом, то и вероятность принятия правильных стратегических решений в управлении производственным процессом возрастает в разы. Удовлетворенность трудом изучается такими науками как экономика, социология, психология и др. Целью изучения является установка факторов, которые оказывают влияние на удовлетворенность и позволяют управлять ею.

До сих пор нет единого мнения в толковании понятия удовлетворенности трудом. Разные авторы используют различные критерии, индикаторы, что существенно затрудняет вывод конкретного точного определения. Если обратиться в социологические словари, то там можно найти следующее определение этого понятия: «Удовлетворенность трудом - состояние сбалансированности потребностей (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной

оценки возможностей реализации этих запросов» [14]. Социологический словарь Collins дает следующее определение: «...это соответствие между тем, что работники ждут от труда, и их фактическим опытом» [5]. В психологическом же словаре другая интерпретация: «Удовлетворенность трудом – это эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания» [13]. Если объединить все эти понятия, то можно вывести подходящее определение: удовлетворенность трудом - это соотношение ожиданий с реальными условиями труда.

Предметно вопрос удовлетворенности трудом начал изучаться в начале 20 века. Г. Зиммель заложил основы психологии труда. Различая физический и умственный труд, особый акцент делался на разнице их ценностей, которая напрямую зависит от уровня квалификации. Зиммель первым подал идею, что труд может быть изучен при помощи методов и подходов социологии [9]. Большой вклад в развитие проблемы удовлетворенностью труда внес Ф. Тейлор, он основал школу «научного управления» и обозначил наличие тесной взаимосвязи между процессами и производством в управлении. Он изучал разные факторы, которые могут влиять на удовлетворенность, производительность и эффективность труда. Тейлор выделил три главных фактора: материальные и нематериальные способы поощрения, а также стиль руководства [24]. В свою очередь А. Маслоу, автор знаменитой пирамиды потребностей, отмечал, что удовлетворенность трудом включает в себя потребности с третьего по пятый уровни пирамиды (такие социальные потребности, потребность в уважении, потребность в самовыражении) [17].

Нельзя не сказать о Хотторнских экспериментах, которые проводили Э. Мэйо, Дж. Хоманс, Ф. Ротлисбергер, В. Диксон с 1928 по 1932 годы. В компании WesternElectrics изучали влияние различных факторов на производительность труда. И была выявлена интересная особенность, что эффективность работы экспериментальной группы росла, а условия труда не менялись. Оказалось, что благодаря хорошему климату в группе и командному духу работником удавалось удачно решать задачи. Был сделан

вывод, что социально-психологические факторы не менее важны, а может быть даже и более, чем физические и гигиенические [32].

Ф. Герберг в своих работах представил выводы о том, что удовлетворенность зависит от внутренних факторов (гигиенических), а неудовлетворенность в свою очередь, от внешних (содержании работы). К гигиеническим факторам он отнес окружающую среду: режим труда, график работы, безопасность труда, освещенность, размер заработной платы, возможность отпуска и т.п. оказалось, что сами по себе эти факторы не могут вызвать чувство удовлетворенности, но их отсутствие вызывает раздражение и неудовлетворение. Внешние факторы напрямую связаны с мотивацией. К ним можно отнести карьерный рост, признание коллег, поощрение от руководства, возможность самореализации. Все это потребности роста. Монотония в работе не дает удовлетворения, а интересная работа, наоборот, стимулирует [3].

В русской социологии труда особо выделяется исследование В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова [7], которое затронуло проблему удовлетворенности трудом. В своей работе ученые объединили все труды своих соотечественников и издал книгу «Социология в России» [18]. Ядов выявил, что для разной степени квалификации характерны разные мотивации. Для низкоквалифицированного труда важна внешняя мотивация, а для высококвалифицированного внутренняя. Профессор считал, что удовлетворенность и продуктивность труда зависят друг от друга. Так же Ядов дал свое определение удовлетворенности трудом. Она может определяться как отношение индивида как к процессу труда, так эмоциональное состояние, его удовлетворенность настроен внутри коллектива [23].

Главной задачей всех исследований удовлетворенности трудом является определение ее критериев. У разных авторов они называются по-разному: факторы, индексы, элементы и т.д. Можно выделить основные группы критериев: содержание и характер работы, условия, оплата труда, стиль

руководства, окружение и психологический климат в коллективе, престижность работы, удовлетворенность карьерой и возможностями роста.

Сумма всех факторов интегрируется в общую удовлетворенность трудом, которую можно измерить в процентном соотношении. Для измерения данного уровня используются различные примы, такие как: методы опроса, метод индексов, метод семантического дифференциала, методы шкалирования. Самым надежным считается метод опроса. Опытный руководитель должен уделять особое внимание такому показателю как уровень удовлетворенности трудом в его организации, ведь удовлетворенный сотрудник – ключ к успеху всей организации [19].

Часто приходится слышать от руководителей дошкольных учреждений про молодых педагогов: «Они другие, с ним сложнее, чем с педагогами старой закалки». Безусловно, сравниваемые педагоги явно относятся к разным поколениям. Возникает закономерный вопрос: почему же различия между поколениями так заметны?

В этой связи для поиска ответа на данный вопрос имеет смысл обратиться к теории поколений. Родоначальниками данной теории были американские ученые Нейл Хоувом и Уильям Штраус. В 1991 году вышла первая книга «Поколение», в которой впервые была проанализирована история Америки и представлены любопытные выводы: системы ценностей у людей, которые выросли в разное время, сильно отличаются. По мнению авторов, это связано с тем фактом, что ценности формируются не только под влиянием семьи, но и под влиянием событий в обществе [35].

При этом значение имеет совокупность каждого фактора: экономика, социальная сфера, политика, развитие техники, модель семьи, моральные устои в обществе и т.д. По мнению авторов, формирование ценностей происходит в человеке до 12-14 лет. Согласно теории поколений, каждые четыре поколения образуют определенный цикл. Длительность одного цикла равна 80-92 года, так как временной промежуток, в который рождаются

представители одного поколения, составляет примерно 20 лет. Циклы повторяются с одной особенностью: ценности пятого поколения идентичны с ценностями первого. Потомки, рожденные на границе поколений, подвергаются влиянию сразу двух групп ценностей и образуют так называемое эхо-поколение или переходное.

На данный момент в России функционирует проект «Теория поколений в России-Rugenerations», руководителем которого является Евгения Шамис, автор книги «Теория поколений. Необыкновенный X». Евгения отмечает: «Теорию поколений после США сначала проверили в ЮАР, потом в странах «азиатских тигров», а затем в Европе и России. Ценности поколений во всех странах схожи. Дело в том, что есть ключевые события и явления в мире (появление Интернета, распространение мобильной связи), общие для разных стран. Смена поколений проходит практически в одном режиме по всему миру» [26].

В России предложена следующая классификация поколений 20, а потом и 21 века, выделяются следующие виды:

«Строители» (рождены с 1900 по 1921 гг.) Ключевые события: революции 1905 и 1917 гг., коллективизация, электрофикация. Основные ценности: ответственность, трудолюбие, приверженность идеологии, семейным ценностям, им свойственны категоричность суждения и потребность в доминировании.

«Молчаливое поколение» – (рождены с 1923 по 1943 гг.). Ключевые события: Вторая мировая война, Большая депрессия, сталинские репрессии, открытие антибиотиков. Основные ценности: люди жесткой системы и иерархии, подчиняются законам, соблюдают нормы и правила, преданны, терпеливы.

«Бумеры или беби-бумеры» (рождены с 1943-1963). Ключевые события: победа во Второй мировой войне, покорение космоса, «Холодная война», единые стандарты обучения в школах и гарантия медицинского обслуживания. Основные ценности: коллективизм, высокий командный дух,

оптимизм, потребность в самоактуализации и вознаграждении. Свойственен «культ молодости».

Поколение X - (рождены с 1963-1983 гг.). Ключевые события: Продолжение холодной войны, перестройка, наркотики, война в Афганистане. Характеристики: не терпят контроль, давление, предпочитают свободу, глобально информированы, индивидуальны, стремятся учиться на протяжении всей жизни, надеется только на себя.

Поколение Y – (рождены 1983-2003). Ключевые события: распад СССР, теракты и военные конфликты, скоростное развитие цифровых технологий. Характеристики: вследствие разнообразия сложно чем-то удивить, самоуверенны, на первый план выходит желание немедленного вознаграждения. Нельзя отрицать гражданский долг, мораль и ответственность. Увлечены модными направлениями ради удовольствия, а не результата. Не способны подчиняться, скептически ко всему.

Поколение Z (рождены с 2004 и по настоящее время) Ключевые события: скоростное развитие интернета, смартфоны, продукты массового потребления. Характеристики: ветрены, подвержены влиянию толпы и моды, безответственны, стремятся получать только удовольствие.

Так как наша экспериментальная группа по своим возрастным характеристикам подходит в основной своей массе к поколению Y, то нам необходимо рассмотреть их трудовые ценности в контексте теории поколения.

Представителей «миллениалов» характеризуют следующие особенности в ценностных установках к труду: самой характерной особенностью является тот факт, что игроки испытывают потребность постоянно находиться на связи. Им необходима коммуникация, важен дух команды и сотрудничества. Отсутствие новых впечатлений и оседлый образ жизни наводит скуку. Им необходима интересная и разнообразная работа, которая стимулирует у представителей данного поколения творческое мышление и креативность, пробуждает интерес и мотивацию к деятельности. Готовы подстраиваться под условия, но в тоже время хотят диктовать свои условия и не любят

подчиняться. Представителям «игреков» важен заработок, но не менее важны условия труда, возможность самореализации [11].

Так как более старшее поколение педагогов, с которыми часто сравнивают молодых специалистов руководители, относятся к поколению X, то необходимо дать характеристику трудовых ценностей и им, с целью дальнейшего сравнения и выявления потенциала для сотрудничества.

В России годы взросления представителей поколения X выпали на годы перестройки, что самым существенным образом отразилось на формирование их личности. Представителям этого поколения свойственен высокий уровень образования, грамотности. Они нацелены на карьеру длинную в жизнь и индивидуальную самореализацию. Они скептически, политически апатичны. Выбирают свое направление и двигаются по нему с завидным упорством. Способны подчиняться, выполнять указания, на благо своего дела готовы работать сверхурочно. В исследованиях В.С. Магуна и Демина А.Н. утверждается, что основная ценность трудовой деятельности является хорошая заработная плата [15]. Далее следует интерес в работе и надежность места работы. Демин А.Н. уверен, что престижность работы напрямую связана с высоким заработком и этот факт нельзя игнорировать [4]. Но деньги в данном случае не являются самоцелью, а носят исключительно инструментальный характер и служат средством удовлетворения потребностей и достижения статуса в обществе.

Как мы видим, трудовые ценности представителей двух поколений схожи в моменте хорошего заработка, а различаются в том, что «иксам» необходимо больше свободного времени, а «игрекам» обязательны хорошие условия труда и возможность проявляться творчески.

И в профессиональном взаимодействии представителей двух поколений есть ресурсы: молодые «игреки» способны обучать закоренелых «иксов» пользованию сетью и гаджетами, а «иксы», в свою очередь, помогут сохранить навык общения «глаза в глаза».

У теории поколений есть как поклонники, так и противники. В частности, противники критикуют тот факт, что слишком большое количество людей обобщаются по своим характеристикам, что в свою очередь может дать большую погрешность.

Несмотря на критику, выводы теории в современном мире используют многие европейские и российские компании и эксперты в HR стратегиях при работе с персоналом. Так, компании FACEBOOK, Евросеть, Mail.Ru организовали работу молодых специалистов периода Y следующим образом:

- Разрешили работать по свободному графику.
- Дали возможность заниматься своими делами в рабочее время.
- Не запрещают игры и просмотр видео на рабочем месте.
- Организовали пространство для совместного обсуждения разработок и идей для проектов.
- Предоставили возможность жить на работе, если специалисту это необходимо для полного погружения в тему.

Также существуют рекомендации для повышения мотивации представителей поколения Y. Лучшая мотивация для них - заниматься интересной работой, желательно в дружной команде. При этом развлекаться, тем самым реализовывать потенциал и раскрывать талант. Если руководитель обеспечит все эти условия, то получит самых эффективных сотрудников!

1.3 Теоретический анализ возрастных особенностей молодых педагогов

Учитывая тот факт, что к молодым специалистам по определению трудового кодекса относятся молодые люди возрастом до 35 лет (включительно), а в эксперименте участвовали молодые педагоги от 20 лет, то нам необходимо рассмотреть возрастные особенности возрастного периода 20-35 лет.

Стоит отметить, что традиционная психология всегда большее внимание уделяла периоду детского развития, но теперь ситуация сместилась в сторону

интереса к развитию взрослого человека, его жизненного пути. В современном мире все большее внимание уделяется самоопределению человека, его гармоничному существованию и развитию. Актуализировалась взаимосвязь между образом жизни человека и его физическим состоянием (психосоматическая медицина).

Вопрос периодизации имеет многовековую историю. И до сих пор он сохраняет свою актуальность в части вопроса: существуют ли периоды развития или оно проходит непрерывно и лишь сменяет последовательность поведения. До сих пор идут дискуссии по поводу оснований выделения периодов и их возрастных границ и особенно это касается развития взрослых. Шарлотта Бюлер одна из первых выделила пять фаз развития взрослого человека: с 16 до 20 лет (фаза предшествования самоопределению), с 20-25 лет до 25-30 лет (фаза проб и поиска), с 25-30 лет до 45-50 лет (фаза зрелости), с 45-50 лет до 65-70 лет (фаза старения: конец профессиональной деятельности, завершение самоопределения), старше 70 лет (старый человек, обращение к прошлому, желание покоя) [34].

Психотерапевт Б. Ливерхуд придерживается периодизации Уотеринга, у которого семь фаз в жизни взрослого человека.: 21-28 лет- освоение базиса жизни, 28-35 лет- укрепление основ и их сравнение., 35-42 года – вторая зрелость, пересмотр профессиональных целей, 42-49 – маниакально-депрессивный период, 49-56 лет – сражение с закатом жизни, 56-63 – мудрость, 63 года-70 лет – возможность второй молодости и осознания кульминации жизни. Но данные периодизации носят описательный характер, а хронологические рамки весьма условны и зависят в большей степени от времени завершения юности и начала старения. Если рассматривать нижнюю границу взрослости, то антропологи и филологи связывают ее с возрастом 17 лет (по Д. Биррену), 21 год (по Д. Бромлею), 20 лет для женщин и 21 год для мужчин по международной классификации, 25 лет (по В.В.Бунаку) и т.п.

Существует одна точка зрения, что начало зрелости называют юностью, другая называет взрослостью и молодость, третья начало зрелости считают частью молодости.

На настоящем уровне развития психологии можно говорить об обозначении трех качественно различаемых периодов: молодость, зрелость и старость. Возможно, дальнейшие исследования позволят разделить эти периоды, и в первую очередь период зрелости.

О возрастных границах можно говорить достаточно условно. Но большинство авторов нижней границей периода молодости считают 16—17 лет, когда приобретает первичная социализация. Верхним пределом называют 24—25 лет, на который приходится завершение социализации, т.е. усвоение профессиональных, семейных, культурных функций. Следовательно, основным новообразованием молодости должно стать достижение социальной зрелости. Самый длительный период взрослости — зрелость — можно определить возрастными границами от 23 — 25 до 55 — 60 лет, а основным новообразованием можно назвать достижение личностной зрелости. За условные нижние границы старости принимают 55 — 65 лет, т.е. возраст ухода на пенсию, развитие здесь осуществляется в направлении достижения духовной зрелости.

Молодость характеризуется получением избирательного права, полной экономической и юридической ответственности, права участвовать во всех видах социальной деятельности. На этом этапе формируются жизненные цели, стратегии, подходит к концу получение образования и начинается профессиональная деятельность. Самое время создавать семью и воспитывать первых детей. Также выстраивается круг общения, примеряемые роли — супружеская и родительская.

Социальная ситуация развития в ранней молодости с внешней стороны — активное включение в такие сферы как: общественное производство, трудовую деятельность, создание собственной семьи и воспитании своих детей. А с внутренней — стремление к самостоятельности и осознанное

отношение к ответственности: осознать ответственность за свою жизнь и принять ответственность за жизнь своих близких и родных людей. Это является ключевой особенностью в периоде взрослости.

Главными особенностями эмоциональной сферы в это период является два момента: достижение своей идентичности, то есть отделение своей роли от других и достижение близости, в противоположность изоляции. То есть необходимо сблизиться с другим человеком, но не утратить при этом своих индивидуальных особенностей, не впасть в слияние. Изоляция, как другая крайность близости, наступает в результате невозможности достичь взаимности [12].

Рассмотрим особенности психосоциального развития в данный период. Данное развитие строится на основе двух аспектов: «Я» как члена семьи и «Я» профессионального [25].

Обратимся к развитию «Я» как члена семьи. Здесь особый акцент стоит сделать на половой разнице в готовности создать семью. Так, девушки гораздо раньше оказываются готовыми к вступлению в семейную жизнь со всеми ее обязанностями и ограничениями. Они готовы принимать в расчет потребности и желанию другого человека [1]. Эриксон считал, что готовность вступить в семейную жизнь определяется осознанием готовности стоять интимные отношения именно в социальном плане, а не только в сексуальном [28].

В период ранней молодости создание семейной пары является обычным явлением. В планах у большинства создать семью. Но вот сроки реализации определены не у всех. Среди основных мотивов в создании брака можно выделить следующие: любовь, духовную близость, психологическое соответствие, моральное соображение, материальный расчет. Но далеко не все браки в этом возрасте складываются удачно по одной простой причине, когда романтический период сходит на нет, выясняется, что у супругов существуют обязанности, а к этому многие не готовы. А также существует еще одна опасность: как правило, молодые женщины вступают в брак с целью

обретения собственной идентичности в партнере и как правило это оканчивается либо разочарованием, либо слияние в паре, что приводит к распаду семьи. У. Харли утверждает, что проблемы в строительстве семьи часто обусловлены простым незнанием потребностей друг у друга. У мужчины, как правило, к основным ожиданиям от партнерши можно отнести: половое удовлетворение, ведение домашнего хозяйства, восхищение жены и моральная поддержка. У женщин – нежность, забота, финансовая поддержка, преданность мужа семье и выполнение им отцовских обязанностей. Так как потребности существенно различаются, соответственно возникает много трудностей в приспособлении друг к другу. Важным моментом является то, что молодые люди примеряют новые социальные роли мужа и жены. Это вносит существенные коррективы в их Я-концепцию личности, которая включена в новый семейный цикл. Далее следует не менее важный момент: переход к родительству, которое предполагает еще более существенный перемены в Я-образе и в критерии самооценки личности.

Много нового сокрыто в период беременности женщины: гормонально нестабильный фон порождает невротическую неустойчивость (личная тревожность, низкая стрессоустойчивость, самокритика, неуверенность, страхи и волнения перед родами). Женщина нуждается в особой поддержке мужа и родителей.

С появлением ребенка, у женщины меняется установка по отношению к самой себе: она становится окончательно взрослой, перестает быть ребенком сама. Появляется половая идентификация «мы-матери».

Для мужчины появление ребенка тоже является сменой идентичности: появляются страхи боязни не выполнить функции, за здоровье жены и ребенка, за изменение отношений. Данный личный кризис может завершиться рационально, то есть полным принятием роли отца, что станет стимулом к дальнейшему развитию во все жизненных областях или не рационально: роль отца может быть не принятой. Как правило это связано с отсутствием своевременной сепарации мужчины от своих родителей и невозможность

перехода во взрослое состояния, в роль отца. Ребенок в таком случае является конкурентом и ему невозможно быть «родителем».

Появление ребенка часто приводит к первому кризису семейной жизни. Многие авторы считают его все-таки личностным, так как данный кризис затрагивает не только сферу отношений, но и другие стороны личности мужа и жены. Необходимость постоянно заботиться о маленьком беззащитном существе может порождать ощущение зависимости, и как следствие желание от нее избавиться. Многие пары не успевают насладиться свободным существованием и быстро обзаводятся детьми, лишая себя возможности прожить отделение от родителей в полной мере.

Период раннего молодости является не только временем создания семьи, но временем частого их распада одновременно. Большое количество разводов приходится именно на этот возраст. Существует большое количество классификаций мотивов разводов. Но в целом можно выделить следующие: несовместимость характеров, измены, конфликты с родителями, вредные привычки, зависимости (алкоголизм, наркомания и т.п.), вступление в брак без любви, заключение под стражу одного из супругов [32].

Безусловно, разводы накладывают определенный отпечаток на дальнейшую судьбу человека: кого-то вдохновляют на поиск новых партнеров, а кто-то так и остается одиноким, разочаровавшись в семейной жизни раз и навсегда. Причинами выбора одиночества может быть страх перед возможными повторениями проблемных ситуаций в новом браке, а также желание сохранить свободу.

В контексте темы нашей исследовательской работы нам особенно важно становление личности как развитие профессионального «Я».

В период ранней взрослости важно его вхождение в мир профессии. И оно напрямую связано с профессиональным становлением личности, которое основано на личном выборе [20]. По утверждению Дж. Холланда, автора теории личности, человек выбирает именно такую профессию, которая комплементарна его типу личности [33]. По мнению автора, любую

профессию можно рассмотреть в контексте основных видов личности: социальный, исследовательский, реалистичный, предпринимательский, артистический, конвенциональный.

Но существует и противоположная точка зрения на проблему профессионального определения. А. Адлер утверждает, что выбор профессии выступает компенсацией неудовлетворенных свойств личности и способствует самоутверждению человека [29]. Современные исследования частично подтверждают эти утверждения [21].

Также большую роль в профессиональном самоопределении играют потребность в безопасности и защите [35]. Это выражается в том, что различные факторы экономического и социального характера могут существенно повлиять на выбор профессии, вынуждая делать выбор в пользу более оплачиваемой и надежной работы. Также на выбор профессии могут повлиять следующие факторы: установки, наследуемые от родителей, потребность в самоактуализации, сильный интерес к профессии, престижность профессии, полоролевые факторы, социальные ценности общества.

К 25 годам обычно подходит к концу период профессионального определения и молодые люди находят подходящую работу и начинают ее осваивать. На этом этапе происходит реализация потребности упрочить свое положение и закрепиться на рабочем месте. За семь - десять лет молодой специалист понимает правильность или ложность выбора профессии, и имеет возможность сменить свое направление. А примерно в 33 года или позже превалирует тенденция к сохранению своего выбора и к дальнейшему развитию по карьерной лестнице. Необходимо особо отметить, что если на протяжении всего периода взрослости работа интересна и приносит удовлетворение, то и уровень общей удовлетворенности становится высоким. Мужчины более ценят социально важную работу, возможность видеть результаты своего труда, ее разнообразие и возможность творчески проявиться. Для женщин же на первом месте условия труда, благоприятный психологический климат в коллективе, размер заработной платы [36].

Важно рассмотреть какие кризисы выпадают на рассматриваемый возрастной период ранней взрослости. В зарубежной психологии изучению кризисов уделяется особое внимание как к важнейшему подходу анализа этого периода [37].

Выделяют несколько периодов, на которые выпадают личностные сдвиги: 20 лет, 30 лет (28-34), 40-45, 55-60 и в самом позднем возрасте. Все эти сроки носят примерный характер и могут различаться. Основные характеристики кризисных состояний такие как продолжительность и острота могут отличаться в зависимости от личных обстоятельств, а также от внешних факторов: экономическая и политическая ситуация, состояние здоровья, смена привычных условий, и требования и многое другое. Возможно также протекание двойного кризиса как следствие наложения социального кризиса на возрастной, что усиливает в разы остроту его протекания и заставляет более основательно осмыслить свою жизнь.

Не все исследователи кризисов соглашались с моделью кризиса как со слабостью в борьбе с обстоятельствами, крах иллюзий и депрессией. Есть мнение, что более удачно определение кризиса как модели перехода, когда личности необходимо пройти эти стадии.

Согласно суждению множества ученых, объединяющим фактором во всех кризисах является присутствие в нем проблемы выбора. В. Шутс дал следующее определение процессу выбора в жизни: «...Я выбираю всю свою жизнь и всегда выбирал. Я выбираю свое поведение, свои чувства, свои мысли, свои болезни, свое тело, свои реакции, свою смерть. Некоторые из этих выборов я предпочитаю осознавать, некоторые я предпочитаю не осознавать. Я часто предпочитаю не знать о чувствах, с которыми мне не хочется иметь дело, о неприемлемых для меня мыслях и о некоторых связях между событиями» [27].

Таким образом, речь здесь идет о сознательном и бессознательном выборе, о непризнании факта собственного участия в течение событий.

Из этого можно сделать вывод, что кризис можно понимать, как необходимость сделать обязательно осознанный выбор, и самый удачный способ его прохождения - это переход от пассивной позиции к активной.

Примерно к тридцати годам молодые люди приходят к кризису, который выражается в том, что происходит первое сличение между желаемым и действительным. Если в юности кажется, что вся жизнь впереди и все горизонты покоримы, то к тридцати годам наступает первая реальная оценка достижений. Жизнь вдруг осознается как конечная, многие планы и мечты так и остались нереализованными, много сил потрачено зря. Как правило, в это время многих отягощает груз семейных проблем и осознание, что многое невозможно изменить. «Кризис тридцатилетия» - название весьма условное, наступить он может позже или раньше. Все зависит от личной ситуации развития индивида. Но его можно назвать первой экзистенциальной оценкой прошедшего пути. Причем мужчины и женщины проживают этот период по-разному. Для мужчин характерна смена вида работы или резкое изменение стиля жизни, но они все также сосредоточены на работе и их профессиональные цели не меняются. Они лишь ищут более подходящие условия работы, более высокую заработную плату, возможность роста по карьерной лестнице.

А женщины меняют свои приоритеты, которые у них были в период ранней молодости: с ориентации на семью и рождение детей на профессиональную карьеру. И наоборот: те, кто строил карьеру, стараются реализоваться в семье и в воспитании детей [16].

Кризис тридцати лет может плавно перейти в кризис середины жизни 40-45 лет.

Выводы по первой главе

В результате теоретического анализа проблемы ценностей и удовлетворенности трудом можно сделать следующие выводы. В современной литературе имеют место разные точки зрения на исследование природы

ценностей. Но все существующие подходы отражают какую-то определенную сторону проблемы ценностей и дополняют собой общую картину. Стоит отметить, что ценности всегда образуют некую цельную систему, которая включает в себя разные группы ценностей, образующий основу культуры. Каждое общество без исключения имеет свою особенную структуру ценностей, которые поддерживаются большинством. Можно сделать общий вывод, что значение ценностей в жизни всегда имеет важное значение. Основной упор делается на роли ценностей для личности, влияние на ее поведение, и на общество в целом. Все ученые сошлись в одном: ценности выступают регулятором активности человека в виде идеалов, норм, критериев, нравственных оценок действий.

Понятие удовлетворенности трудом мы рассматриваем в контексте трудовых ценностей. До сих пор нет единого мнения в толковании понятия удовлетворенности трудом. Разные авторы используют различные критерии, индикаторы, что существенно затрудняет вывод конкретного точного определения.

Главной задачей всех исследований удовлетворенности трудом является определение ее критериев. У разных авторов они называются по-разному: факторы, индексы, элементы и т.д. Можно выделить основные группы критериев: содержание и характер работы, условия, оплата труда, стиль руководства, окружение и психологический климат в коллективе, престижность работы, удовлетворенность карьерой и возможностями роста.

Сумма всех факторов интегрируется в общую удовлетворенность трудом, которую можно измерить в процентном соотношении. Для измерения данного уровня используются различные примы, такие как: методы опроса, метод индексов, метод семантического дифференциала, методы шкалирования. Опытный руководитель должен уделять особое внимание такому показателю как уровень удовлетворенности трудом в его организации, ведь удовлетворенный сотрудник – ключ к успеху всей организации.

Рассматривая теорию поколений, мы пришли к выводу, что молодые педагоги исследуемого возраста диапазона 20-35 лет относятся к так называемому «поколению Y», рожденному в период с 1983 по 2003 годы. Представителей этого поколения можно охарактеризовать следующими особенностями в контексте трудовых ценностей: нуждаются в постоянной коммуникации, духе команды, в сотрудничестве. Им нужна интересная и разнообразная работа, которая не наводит скуку и позволяет реализовать творческий потенциал и способности. Заработок им важен, но не менее важны подходящие условия работы и возможность самореализации. Если работодатель учитывает все эти особенности, то получает самых эффективных и преданных делу сотрудников.

В итоге теоретического анализа возрастных особенностей молодых педагогов мы выявили, что по основным периодизациям молодые педагоги относятся к периоду ранней взрослости (20-35 лет). Она характеризуется получением избирательного права, полной ответственности и социальной активности. Это этап формирования жизненных целей и стратегий, конец получения образования и начало профессиональной деятельности.

Социальная ситуация развития с внешней стороны – активное включение в сферы общественного производства, профессиональную деятельность, создание своей семьи и рождение детей. А с внутренней стороны – осознание и принятие ответственности за свою жизнь и за жизнь родных и близких. Особенностью эмоциональной сферы является достижение своей идентичности и умение достичь близости, не впадая при этом в слияние или изоляцию. Особенность психосоциального развития состоит основывается на реализации двух аспектов: «Я» как члена семьи и «Я» профессионального. На этот период у молодых людей выпадает кризис тридцати лет, когда происходит первое сравнение между желаемым и действительным. Это первая экзистенциальная оценка прошедшего пути. На этот период приходится и большое количество семейных кризисов, приводящих к разводу. Кризис тридцати лет может плавно перейти в кризис середины жизни (40-45 лет).

Глава 2. Эмпирическое исследование ценностей и удовлетворенности трудом молодых педагогов дошкольной организации

2.1 Организация и методы исследования

Целью работы является изучение ценностей и удовлетворенности трудом у молодых педагогов дошкольной организации. Исследование проводилось на базе крупнейшей Автономной некоммерческой организации дошкольного образования в России АНО ДО «Планета детства «Лада». В 2017 году организация отметила 50 - летний юбилей со дня открытия первого детского сада «Чиполлино» в 1967 году.

В состав АНО входят 50 структурных подразделений - детских садов, 14800 воспитанников, 3500 работников, около 2000 педагогов. В организации за пол века накоплен огромный опыт педагогический и инновационной работы. Имеется многолетний опыт сотрудничества с научной школой (ТГУ, ТГПК).

Надо отметить, что качественный состав педагогических работников АНО ДО «Планета детства «Лада» высокий – 64% педагогов имеют первую и высшую квалификационную категорию.

«Планета детства «Лада» оперативно перестраивается под государственные задачи и даже работает на опережение. Так, для успешного решения поставленной задачи соблюдения показателя 30 % содержания молодых педагогов в АНО были разработаны следующие мероприятия: с 2016 года реализуется целевая программа привлечения молодых кадров, которая включает в себя организацию наставничества, адаптацию молодых педагогов и материальную поддержку как наставников так и молодых педагогов; профессиональная ориентация студентов; организация дуального обучения, организуется практика для студентов педагогических вузов с последующем трудоустройством в АНО ДО; функционирует корпоративный центр

дополнительного профильного образования «Планета Профи», где обучаются педагоги, повышая свою квалификацию.

Но несмотря на большое количество мероприятий, направленных на повышение количества молодых педагогов в педагогических коллективах детских садов, показатель укомплектованности молодыми педагогами выполняет только один детский сад из 50. Казалось бы, организация обладает всеми необходимыми ресурсами, чтобы привлечь и удержать молодые кадры. Но молодые люди либо не устраиваются на работу по окончании соответствующего профильного образовательного учреждения, либо после трудоустройства не закрепляются на рабочем месте, увольняясь буквально на второй неделе.

Для исследования данной проблемы были подобраны и проведены следующие методики:

Методика М.Рокича «Ценностные ориентации», направленная на исследование ценностей личности. Респондентам предложено расположить по значимости две группы ценностей: терминальные и инструментальные.

Методика «Определение удовлетворенности личности своим трудом» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова, тест. Удовлетворенность трудом - это показатель, который определяет благополучие или неблагополучие работника в трудовом коллективе. С его помощью можно оценить интерес по всем составляющим общего уровня удовлетворенности трудом.

Для дополнительного обоснования проблемы ценностей и удовлетворенности трудом составлена анкета открытого типа «Изучение субъективного представления руководителей о молодых педагогах» (см. Приложение А). Анкета направлена на прояснение наличия трудностей при взаимодействии с молодыми педагогами, характеристики положительных и отрицательных качеств характера молодых специалистов, влияющих на качество профессиональной деятельности, для уточнения портрета идеального молодого педагога, для сбора данных по профессиональным наработкам,

позволяющим актуализировать профессиональные качества молодых педагогов.

Для прояснения представлений о педагогической профессии у молодых педагогов была составлена анкета открытого типа «Изучение объективных представлений о педагогической профессии молодых педагогов» (см. Приложение Б), направленная на сбор статистических данных (пол, возраст, стаж), а также для прояснения наличия трудностей, ожиданий, удовлетворенности работой и запроса на помощь и поддержку от руководителя.

В исследовании приняли участие 24 руководителя и 24 молодых педагога из 24 детских садов АНО ДО «Планета детства «Лада».

2.2. Выявление особенностей ценностей и удовлетворенности трудом

Для изучения ценностных установок к труду у молодых педагогов мы будем опираться на результаты теста М. Рокича «Ценностные ориентации». Основная идея методики в том, что автор рассматривает ценности человека как убеждение, что какая-то цель или средство ее достижения могут быть предпочтительнее всего. Рассмотрим итоги анализа терминальных и инструментальных ценностей, которые по мнению автора характеризуют основную цель человека, то, к чему стремится личность.

Респондентам было предложено распределить предложенные терминальные ценности в порядке важности, присвоив ранг от 1 до 18. Стоит учитывать особенность данной методики: чем ниже ранг, тем выше важность данной ценности и наоборот, чем выше ранг, тем меньше важность.

Таким образом, на рисунке можно рассмотреть иерархию ценностей у молодых педагогов.



Рисунок 1 - Ранжирование терминальных ценностей педагогов.

В первую пятерку предпочитаемых ценностей, значимых для педагогов входят: здоровье, любовь, счастливая семейная жизнь, уверенность в себе, интересная работа, развитие. Во вторую группу (индифферентную) вошли: материально обеспеченная жизнь, наличие хороших и верных друзей, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, познание, жизненная мудрость. И в третью группу (незначимые, отвергаемые) педагоги включили: свобода, творчество, счастье других, развлечения, красота природы и искусства, общественно призвание.

Таким образом по анализу терминальных ценностей можно сделать следующий вывод: в своей жизни молодые специалисты стремятся к

здоровью, любви, крепкой семье, уверенности в себе и работе, при условии, что она интересная.

Если рассмотреть группу инструментальных ценностей, то мы увидим следующую картину.



Рисунок 2 - Ранжирование инструментальных ценностей.

На место значимых ценностей педагоги выбрали: воспитанность, честность, ответственность, самоконтроль, образованность, жизнерадостность. Во вторую группу индифферентных ценностей педагоги выбрали: эффективность в делах, аккуратность, терпимость, исполнительность, чуткость, рационализм. В третью группу незначимых или отвергаемых ценностей попали: широта взглядов, смелость в отстаивании своего мнения,

независимость, твердая воля, высокие запросы, непримиримость к недостаткам других.

Если рассматривать две группы ценностей терминальные и инструментальные во взаимосвязи по принципу цель-инструменты для достижения, то можно сделать вывод, что молодые педагоги считают, что чтобы прийти к своим главным целям (к здоровью, любви, крепкой семье, уверенности в себе и иметь интересную работу необходимо быть воспитанным, честным, ответственным, само дисциплинированным, образованным, жизнерадостным.

Наша основная задача дипломной работы выяснить каково состояние ценностных установок к труду у молодых педагогов, поэтому нам представляется вполне целесообразным определить те ценности, которые имеют отношение к профессиональной трудовой деятельности и проанализировать их место в иерархии экспериментальной группы.

В группе терминальные ценности важным для нас представляются такие ценности, как «интересная работа», «познание», общественное призвание». И надо отметить, что данные ценности не на первом месте. «Интересная работа» входит в первую пятерку важных ценностей, но здесь существенная поправка на слове «интересная». Если бы ценность была в простой формулировке «Работа», то включили бы ее в первую группу респонденты? Ценность «познание» стоит на 10 месте, попадая в группу индифферентных ценностей, у ценности «Общественное призвание» последнее место в группе отрицаемых ценностей.

В группе инструментальных ценностей мы можем выделить следующие важные на наш взгляд ценности, определяющие способность к трудовой деятельности. А именно: ответственность, самоконтроль, образованность, эффективность в делах, исполнительность, высокие запросы. Первые три ценности входят в группу важных ценностей, что безусловно указывает на положительную тенденцию. А эффективность в делах и исполнительность респонденты отнесли ко второй индифферентной группе (безразличной).

Особенный акцент необходимо сделать на том, что на последнем месте в отрицаемой группе ценностей находится ценность «высокие запросы».

Для определения удовлетворенности трудом, то есть насколько благополучно чувствуют себя молодые педагоги, работая в АНО ДО «Планета детства «Лада», удовлетворены ли они своим трудом, оценить их интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с коллективом, руководством, определить уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями и организацией труда. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и ее составляющие.



Рисунок 3—Диаграмма общей удовлетворенность трудом.

Из данной диаграммы на рисунке 3 видно, что в целом все 24 педагога удовлетворены своим трудом в организации. Из них 19 человек (76%) показали высокий уровень удовлетворенности трудом, 6 человек (24%) — средний. Из этого можно сделать вывод, что работать в целом нравится всем педагогам.

Так как общая удовлетворенность трудом складывается из нескольких составляющих, рассмотрим каждый из них подробнее. В каждой категории существует максимальный балл, поэтому выводы сравниваем с этим баллом.



Рисунок 4 – Диаграмма интереса к работе.

В данной категории максимальный балл 6. 1 человек (4%) показал максимальный балл. 12,5% педагогов показали балл близкий к максимальному. 58,3% показали заинтересованность в работе на 3 балла. 29.1 % (7 чел.) показали довольно низкую заинтересованность в работе.

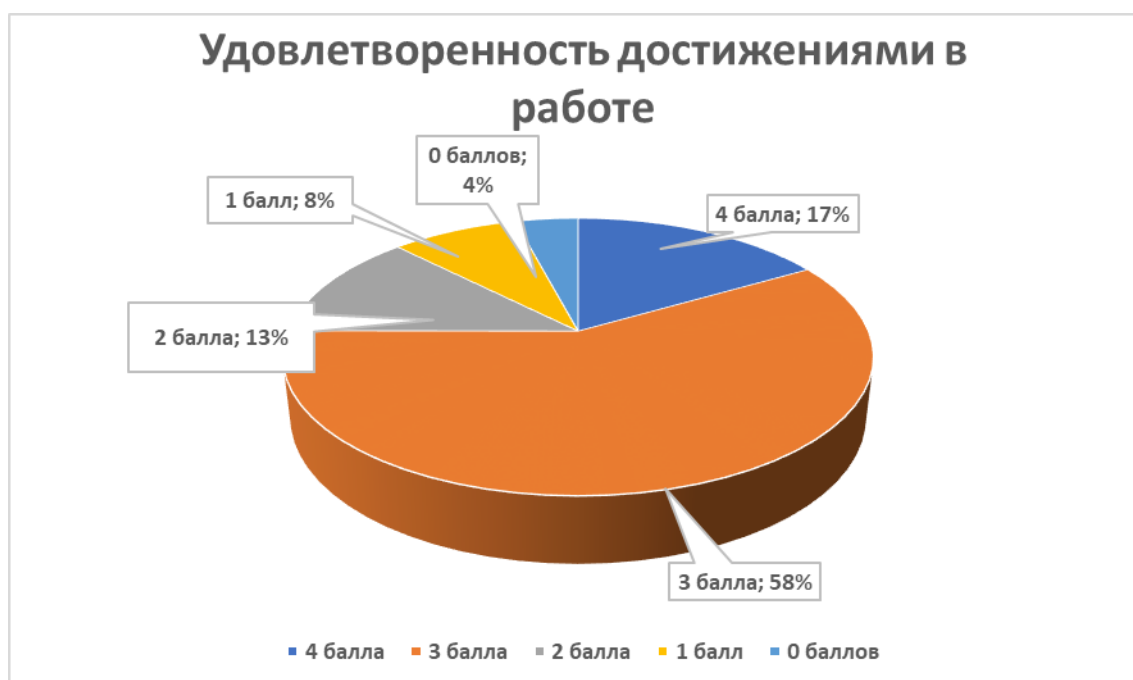


Рисунок 5—Диаграмма удовлетворенности достижениями в работе.

В данной категории максимальный балл 4. Таким образом из диаграммы можно сделать вывод, что полностью удовлетворены своими достижениями в работе 4 педагога (17 %), не удовлетворены совсем 1 педагог (4 %), остальные 14 человек (58%) удовлетворены средне на 3 балла.

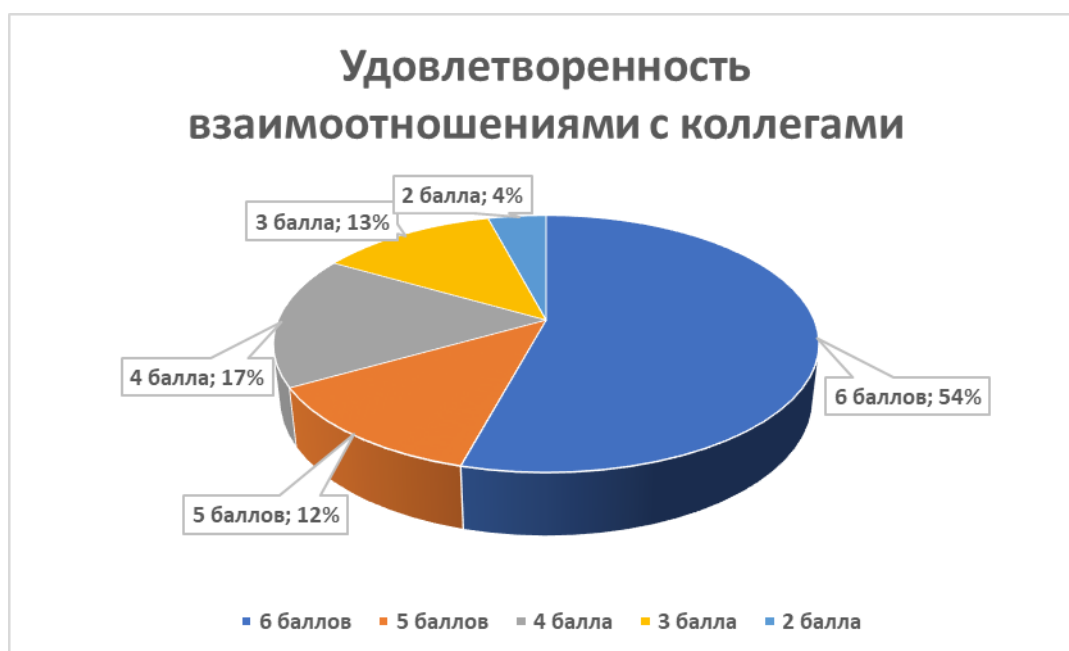


Рисунок 6 - Диаграмма удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами

В данной категории максимальный балл 6.

На диаграмме рисунка видно, что 13 человек (54%) полностью удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, 1 человек (4,1%) не совсем удовлетворен 2 балла), остальные показали средний результат 7 человек показали средний результат 5 и 4, 3 человека (12,5%) удовлетворены на 3 балла.

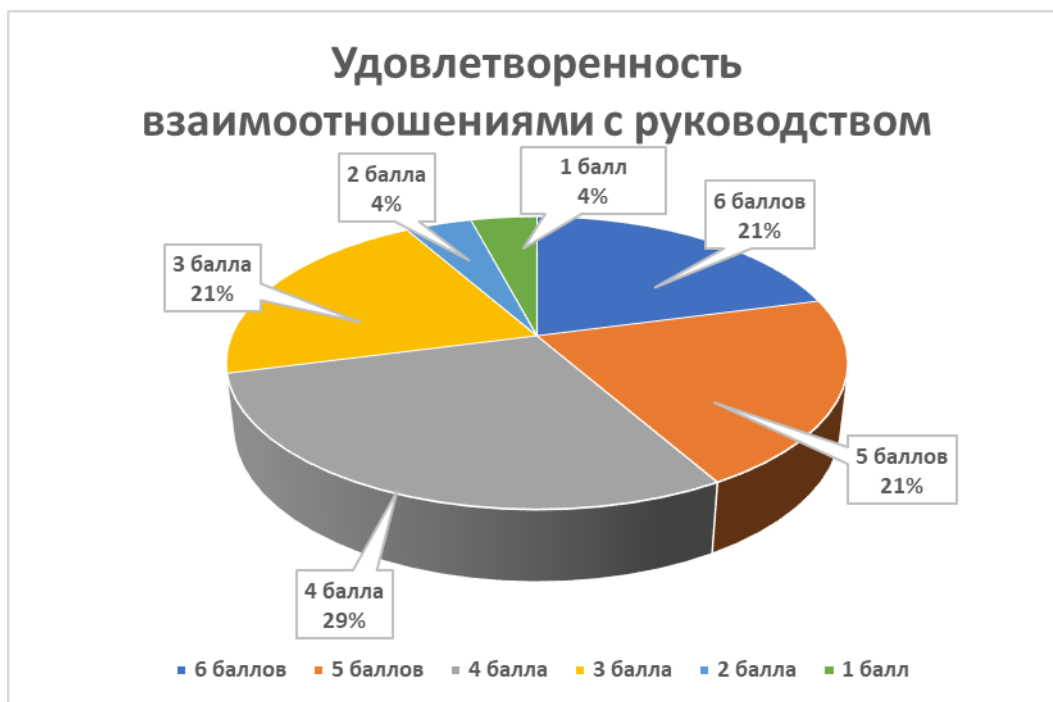


Рисунок 7 –Диаграмма удовлетворенности взаимоотношений с руководством.

В данной категории результаты распределились следующим образом: 5 человек (21 %) оценили свою удовлетворенность на 6 максимальных баллов, 5 человек (21 %) на 5 баллов, 7 человек (29%) на 4 балла, 1 человек (4%) на 2 балла и 1 человек (45%) на 1 балл.



Рисунок 8 -Уровень притязаний в профессиональной деятельности.

По рисунку 8 видно, что очень низкий бал (0) дали 6 человек (25%), 8 человек (33%) 1 балл, 5 человек (20,8%) оценили на 2 балла, 4 человека (16,6%)на 3, 1 человек 4,1% на 4 балла.

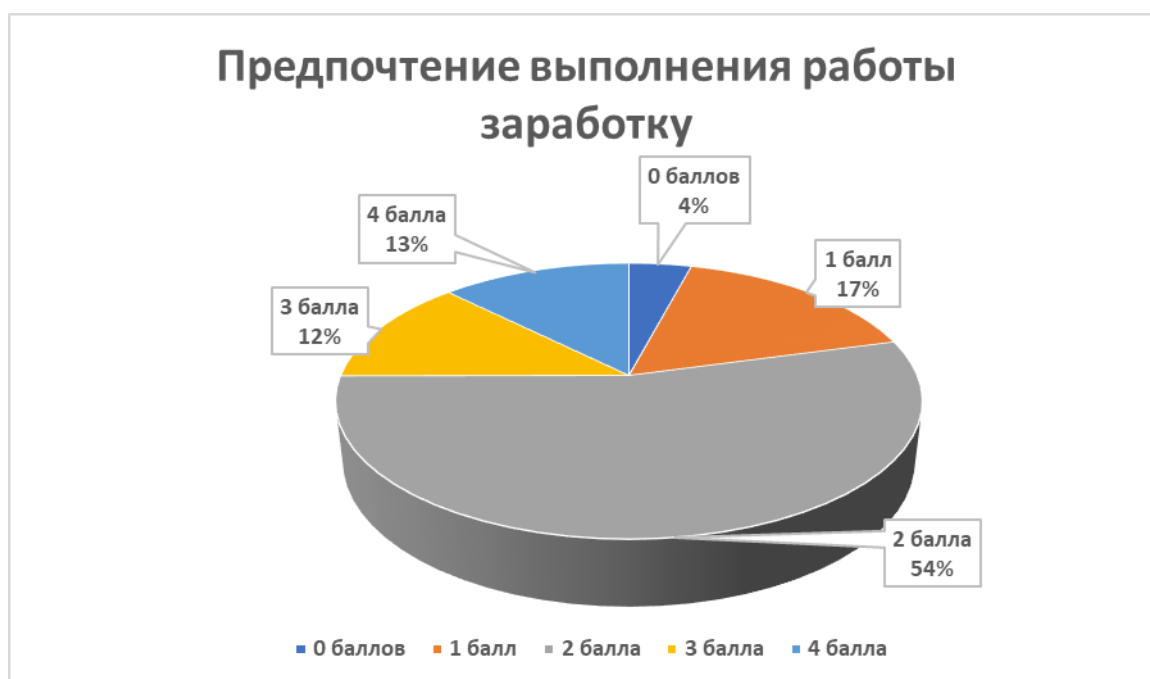


Рисунок 9 – Диаграмма предпочтения выполняемой работы за работку

При анализе данной категории мы получили следующие результаты: 3 человека (12,5%) набрали максимальный балл – 4), 3 человека (12,5%) 3 балла, 13 человек (54,1%) 2 балла, 4 человека (16,6%) 1 балл, 1 человек (4,1%) 0 баллов. Из чего можно сделать вывод, что только 12% педагогов всецело предпочитают работу заработку. У остальных удовлетворение от работы не всегда важнее чем заработок.



Рисунок 10 – Диаграмма удовлетворенности условиями труда.

По диаграмме рисунка можно увидеть, что 9 человек (38%) педагогов полностью удовлетворены условиями труда, 7 человек (29%) средне удовлетворены (3 балла), 6 человек (25%) показали удовлетворенность близкую к низкой (2 балла) и 2 человека (8,3%) не удовлетворены условиями труда, их результаты на 1 балл.



Рисунок 11 - Диаграмма профессиональной ответственности.

В категории «Профессиональная ответственность» 13 человек (54 %) утверждают, что не всегда способны выполнить задачу, 9 человек (38%) утверждают, что часто не могут выполнить возложенную работу, 2 человека (8%) признались, что часто не справляются с возложенной работой.

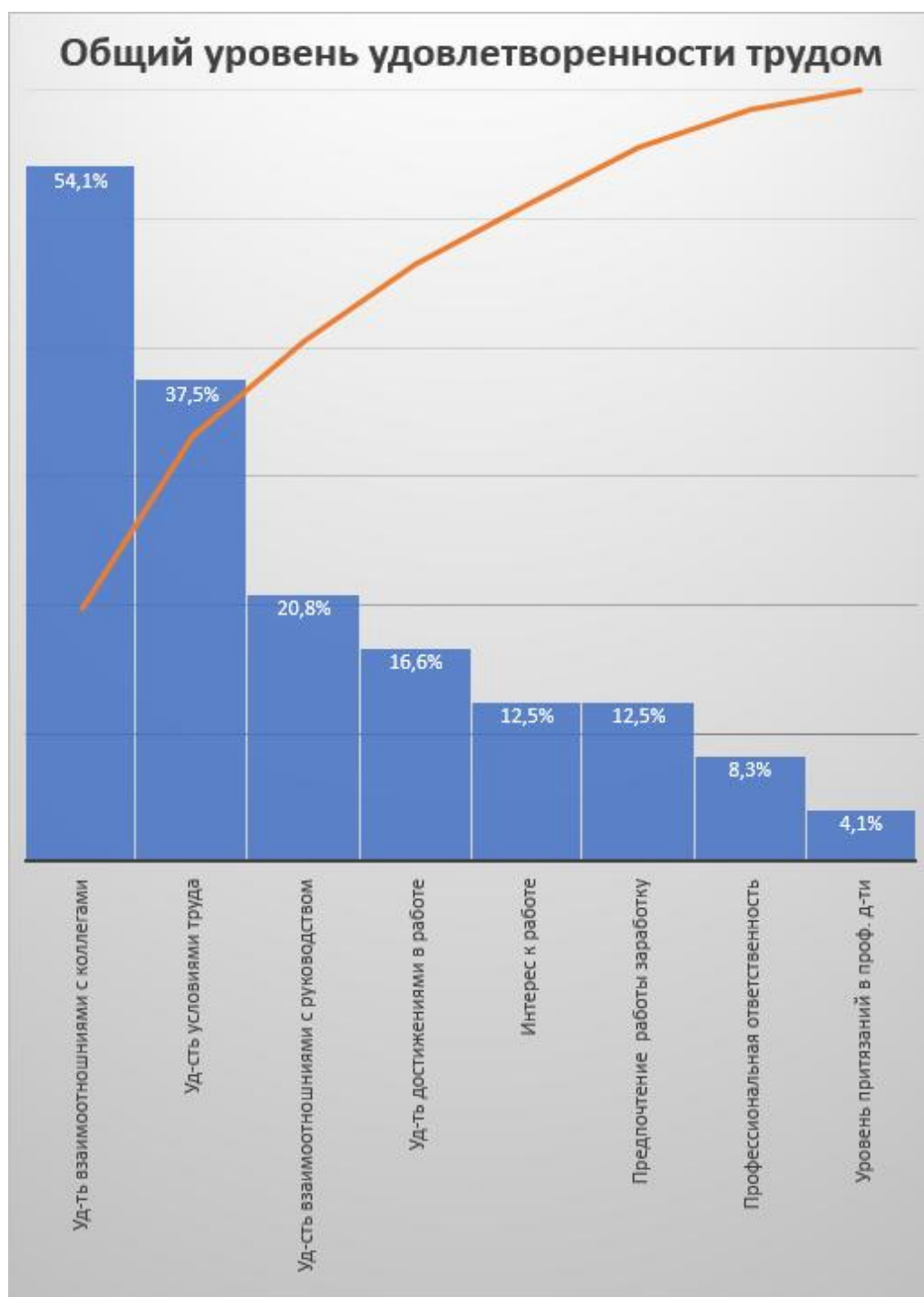


Рисунок 12 - Гистограмма составляющих общего уровня удовлетворенности трудом.

По рисунку 12 можно определить, каким образом сложился общий уровень удовлетворенности трудом и какие составляющие в нем преобладают. Так, на первом месте - (54,1%) удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, на втором - (37,5%) удовлетворенность условиями труда. На третьем - (20,8%) удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, на

четвертом - (16,6%) удовлетворенность интерес к работе, на пятом (12,5%) предпочтение работы заработку, на шестом – (8,3%) профессиональная ответственность, на седьмом – (4,1 %) уровень притязаний в профессиональной деятельности.

По итогам анализа анкеты «Изучение субъективного представления руководителей о молодых педагогах» можно прийти к следующим выводам:

20 руководителей (83%) на вопрос «Имеются ли у вас какие-либо сложности при взаимодействии с молодыми педагогами» утверждают, что особых сложностей не имеют. 4 руководителя (17%) признаются, что определенные сложности бывают. Возможно, данный факт обусловлен небольшим стажем работы на руководящем посту данных руководителей и отсутствием управленческого опыта.

Все руководители осознают степень своей ответственности в становлении молодого педагога в организации.

На вопрос «Назвать положительные качества молодого педагога, способствующие успешному выполнению профессиональных обязанностей», были озвучены следующие: уверенное владение различными современными гаджетами, соответственно высокая скорость передачи и получения информации, мобильность; быстрая адаптация в коллективе, креативность.

Из качеств, препятствующих молодым педагогам выполнять свои профессиональные обязанности, были названы следующие: невнимательность, безынициативность, неуверенность, нежелание брать на себя ответственность, нежелание работать в сверхурочное время, лень, невыполнение должностных обязанностей, непонимание объема работы, неспособность справляться с трудностями.

По итогам ответов, был составлен общий портрет идеального молодого педагога. Он должен быть:

1. Ответственным.
2. Морально устойчивым.
3. Аккуратным.

4. Организованным.
5. Иметь хорошую базовую подготовку в учебном учреждении: знания педагогики и психологии, частных методик, современных технологий.
6. Легко обучаемым.
7. Стрессоустойчивым.
8. Способным работать сверхурочно.
9. Коммуникабельным.
10. Строго соблюдать должностную инструкцию.
11. Иметь интерес к работе.
12. Иметь желание постоянно учиться и совершенствоваться.
13. Любить детей.

Портрет идеального молодого педагога послужит нам опорой при анализе следующей методики - теста М. Рокича «Ценностные ориентации».

Проанализируем результаты анкеты «Изучение субъективных представлений молодых педагогов о педагогической профессии».

В эксперименте приняли участие 24 педагога организации, возрастной диапазон от 20 до 34 лет, из них 23 женщины, 1 мужчина.

Из них стаж работы менее года у 9 человек (37,5%), от 1 до 3 лет у 5 человек (20,8%), от 3 лет и больше выше у 10 человек (41,6,3%). Таким образом получается, что по количеству число педагогов малоопытных практически равно числу опытных педагогов в экспериментальной группе. Их них 7 человек имеют высшее педагогическое образование (29,1%), 16 средне-специальное (окончили колледжи и техникумы), что составило 70,8%, и 1 педагог окончил курсы воспитателей (4.1%). Очевиден тот факт, что более половину педагогов не имеют высшего образования, а имеют средне-специальное. На вопрос «Осознан ли ваш выбор профессии?» 19 человек ответили утвердительно (79,1%), 3 человека ответили, что выбор случаен (12,55%), 1 человек затруднился ответить (4,1%.)

Тема совпадения представлений с реальностью о профессии педагога выглядит следующим образом: совпали представления у 13 человек, что составило 54,1%, «не совпали» - отметили у 7 человек (29,1%), затруднились с ответом 4 человека, что составило 16,6%.

19 (79,6%) человек утверждают, что за все время работы не разочаровались в выборе профессии, 5 человек (20,8%) признались, что иногда их посещает разочарование.

21 человек видит перспективы развития в данной профессии (87,5%), 2 затрудняются с ответом (8,3 %), 1 человек не видит перспектив (4,1%).

На вопрос «Участвуете ли вы в профессиональных конкурсах для педагогов?» 13 человек ответили утвердительно (54,1%), 6 отрицательно (25%), 4 утверждают, что редко (16,6%).

21 педагог положительно ответил на вопрос «Есть ли возможность проявлять свою креативность в работе?», что составило 87,5%. 3 человека отметили, что такая возможность есть не всегда (12,5%).

18 педагогов утверждают, что планируют карьерный рост в своей профессиональной деятельности, (75%), 5 человек не планируют (20,8%), 1 педагог затрудняется с ответом (4,1%).

14 педагогов на вопрос «Какие трудности вы испытываете?» ответили «Никакие» (58,3%), 1 педагог затрудняется ответить, 9 человек перечисли конкретные трудности (37,55%): материальные, непослушание детей, высокая степень ответственности, нехватка опыта, проблемы с многозадачностью, излишнее волнение при ведении занятий, проблемы в организации рабочего процесса, с контактом с детьми и родителями.

На вопрос «В какой помощи вы нуждаетесь в профессиональной деятельности» 6 педагогов отметили, что не нуждаются нив какой в помощи (25 %), 11 педагогам требуется совет более опытных коллег или руководителя, наставника (45,8%), в психологической поддержке нуждаются 4 педагога (16,6%), в материальной помощи нуждается 1 педагог (4,5%), в методической помощи нуждаются 2 педагога (4,5%).

Отдельно стоит отметить, что на вопрос «Какие личные качества мешают вам в работе?» основные перечисленные качества были следующие: лень, неуверенность в себе, эмоциональная неустойчивость, повышенная тревога, медлительность, излишняя самокритичность. А на вопрос «А какие помогают вам в работе?» самыми часто встречающимися ответами были: любовь к детям, эмпатия, творческое мышление, оптимизм, доброта.

2.3 Рекомендации для руководителей и молодых педагогов, направленные на активизацию профессиональных ценностей

В качестве рекомендаций для руководителей для активизации профессиональных ценностей молодых педагогов можно предложить комплекс мероприятий, который можно условно поделить на две категории: зона ответственности и контроля руководителя и зона ответственности психолога детского сада, в должностные обязанности которого входит и работа с педагогическим коллективом.

Руководителю рекомендуется:

- Разработать и применять индивидуальный педагогический маршрут для педагогов, который включает в себя психологический паспорт педагога с оценкой его типа нервной системы, акцентуаций характера и т.п. диагностикой. При этом рекомендуется систематическое наблюдение за динамикой профессионального роста и психического состояния молодого педагога.
- Формировать добрые традиции коллектива, которые способствуют реализации необходимых задач для управления персоналом, а также помогают сплочению коллектива: ритуал посвящения в педагоги, клуб по интересам, творческие вечера, производственная гимнастика, разработка свода правил пребывания в коллективе, коммуникативные игры;

- личная философия руководства в области управления персоналом должна быть направлена на моральное удовлетворение каждого работника (максимальный упор на раскрытие индивидуального потенциала педагога, помочь увидеть перспективу, обеспечение необходимыми условиями работы, поддержкой и помощью, оценивая индивидуальные способности, таланты, тип нервной системы);
- основной упор должен осуществляться на создание командного духа для достижения общей цели, закрепление благоприятного психологического климата в коллективе;
- контроль осуществлять не только как выявление несоответствий, но и как наблюдение за динамикой развития работников, особенно вновь пришедших; перевод внимания сотрудника с угрозы на возможности.
- обязательно оказание признания сотруднику, причем индивидуально подходящим для него способом.

Рекомендации для психолога:

- обеспечивать своевременное заполнение психологического паспорта, с целью составления дальнейших рекомендаций по выявлению и профилактике проблем;
- проводить регулярную профилактику эмоционального выгорания в коллективе путем наблюдения за педагогами и проведения соответствующих упражнений и тренингов по снятию эмоционального и психического напряжения;
- проводить индивидуальную и групповую работу по обогащению средствами для наработки коммуникативных навыков взаимодействия с детьми и родителями;
- осуществлять постоянное наблюдение за психологическим климатом в коллективе и своевременно принимать соответствующие меры по его коррекции.

- своевременно оказывать психологическую помощь и поддержку молодым педагогам.

Молодым педагогам, в свою очередь, рекомендуется регулярная рефлексия своего эмоционального состояния, внимательное соблюдение всех рекомендаций психолога и руководителя, личная заинтересованность в повышении профессиональной мотивации и личностного роста.

Стоит отметить, что многие из перечисленных рекомендаций применяет в своей работе руководитель детского сада №127 «Гуси-лебеди» Валова Нина Николаевна. В 2017-2018 учебном году коллективу данного детского сада удалось выполнить все показатели укомплектованности молодыми педагогическими кадрами.

Выводы по второй главе

Согласно результатам, полученным в ходе нашего исследования можно сделать следующие выводы:

В первую пятерку предпочитаемых ценностей, значимых для педагогов входят: здоровье, любовь, счастливая семейная жизнь, уверенность в себе, интересная работа, развитие. Во вторую группу (индифферентную) вошли: материально обеспеченная жизнь, наличие хороших и верных друзей, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, познание, жизненная мудрость. И в третью группу (незначимые, отвергаемые) педагоги включили: свобода, творчество, счастье других, развлечения, красота природы и искусства, общественно призвание.

Основная задача нашего исследования – исследовать ценности у молодых педагогов, влияющие на профессиональную деятельность. Поэтому мы определили эти ценности и проанализировали их место в иерархии экспериментальной группы.

В группе терминальных ценностей важными для профессиональной деятельности мы определяем такие ценности, как «интересная работа», «познание», общественное призвание». И надо отметить, что данные ценности не на первом месте. «Интересная работа» входит в первую пятерку важных ценностей, но здесь существенная поправка на слове «интересная». Если бы ценность была в простой формулировке «Работа», то включили бы ее в первую группу респонденты? Ценность «познание» стоит на 10 месте, попадая в группу индифферентных ценностей, у ценности «Общественное призвание» последнее место в группе отрицаемых ценностей.

В группе инструментальных ценностей мы можем выделить следующие важные, на наш взгляд ценности, определяющие способность к трудовой деятельности. А именно: ответственность, самоконтроль, образованность, эффективность в делах, исполнительность, высокие запросы. Первые три ценности входят в группу важных ценностей, что безусловно указывает на положительную тенденцию. А эффективность в делах и исполнительность респонденты отнесли ко второй индифферентной группе (безразличной). Особенный акцент необходимо сделать на том, что на последнем месте в отрицаемой группе ценностей находится ценность «высокие запросы».

Анализируя методику «Определение удовлетворенности личности своим трудом» мы пришли к следующим результатам: респонденты показали средний (у 24%) и высокий (у 76%) уровни удовлетворенности трудом. Что, безусловно, является положительной тенденцией и свидетельствует о том, что молодым педагогам, в целом, комфортно в данной организации. В общем уровне удовлетворенности трудом больший интерес у педагогов вызывает удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, удовлетворенность условиями работы, и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность интересом к работе. Но на последних местах стоят удовлетворенность предпочтению работы заработной плате, профессиональной ответственности и уровнем притязаний в профессиональной деятельности.

Заключение

В результате теоретического анализа ценностей и удовлетворенности трудом мы пришли к следующим выводам:

Значение ценностей в жизни всегда имеет определяющее значение. Основной упор делается на роли ценностей для личности, влияние на ее поведение, и на общество в целом. Ценности выступают регулятором активности человека в виде идеалов, норм, критериев, нравственных оценок действий.

Понятие удовлетворенности трудом мы рассматриваем в контексте трудовых ценностей. Главной задачей всех исследований удовлетворенности трудом является определение ее критериев. Можно выделить основные группы критериев: содержание и характер работы, условия, оплата труда, стиль руководства, окружение и психологический климат в коллективе, престижность работы, удовлетворенность карьерой и возможностями роста. Сумма всех факторов интегрируется в общую удовлетворенность трудом, которую можно измерять в процентном соотношении. Опытный руководитель должен уделять особое внимание такому показателю как уровень удовлетворенности трудом в его организации, ведь удовлетворенный сотрудник – ключ к успеху всей организации.

Анализируя возрастные особенности молодых педагогов, мы выявили, что по основным периодизациям молодые педагоги относятся к периоду ранней взрослости (20-35 лет). Особенность психосоциального развития основывается на реализации двух аспектов: «Я» как члена семьи и «Я» профессионального. На этот период у молодых людей выпадает кризис тридцати лет, когда происходит первое сравнение между желаемым и действительным.

В эмпирической части исследования нам удалось выяснить следующее:

В первую пятерку предпочитаемых ценностей (терминальных), значимых для педагогов вошли: здоровье, любовь, счастливая семейная жизнь,

уверенность в себе, интересная работа, развитие. Таким образом по анализу терминальных ценностей можно сделать следующий вывод: в своей жизни молодые специалисты стремятся к здоровью, любви, крепкой семье, уверенности в себе и работе, при условии, что она интересная. На место значимых ценностей инструментальных педагоги выбрали воспитанность, честность, ответственность, самоконтроль, образованность, жизнерадостность.

Если рассматривать две группы ценностей «терминальные» и «инструментальные» во взаимосвязи по принципу цель и инструменты для их достижения, то можно сделать вывод, что молодые педагоги считают, что чтобы прийти к своим главным целям (а это - здоровье, любовь, крепкая семья, уверенность в себе и интересная работа), то им необходимо быть воспитанным, честным, ответственным, само дисциплинированным, образованным, жизнерадостным. Данный факт подтверждает первую часть нашей гипотезы.

В результате исследования удовлетворенности трудом молодые педагоги показали высокий и средний уровень удовлетворенности трудом, в котором на первом месте стоят такие категории как: удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, удовлетворенность условиями труда и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, что противоречит нашей гипотезе, в части того, что удовлетворенность трудом определяется достижениями в работе и профессиональной ответственностью.

Проведя исследование и сделав выводы, мы составили рекомендации для руководителей, направленные на активизацию профессиональных ценностей.

По результатам нашей работы, можно сделать общий вывод, что гипотеза подтвердилась лишь частично, в части того, что ценности молодых педагогов дошкольной организации характеризуются особенностями возраста, где приоритетное место занимают здоровье, любовь и семья. А в части того, что удовлетворенность трудом определяются достижениями в работе и профессиональной ответственности, мы подтверждение не получили. Выяснение причин данного факта требует дальнейших исследований.

Список используемой литературы

1. Адлер, А. Понять природу человека [Текст] / А. Адлер. - СПб.: Академический проект, 1997. – 260 с.
2. Вебер, М. Избранные произведения [Текст]: пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденоко. - М.: Вебер - Прогресс, 1990. – 808 с.
3. Герцберг, Ф. Мотивация в работе [Текст] / Ф. Герцберг. – М.: Вершина, 2006. – 240 с.
4. Дёмин, А.Н. Особенности формирования трудового сознания молодёжи (1995 – 2001 годы) [Текст], доклад / А.Н. Дёмин /Интернет. — конференция «Поиск эффективных институтов для России XXI века» 2003.
5. Джери, Д., Джери, Дж. Большой толковый социологический словарь в 2-х томах [Текст]/ пер. с англ. Н.Н. Марчук. / Д. Джери, Т. 2. Москва. - Вече, 1999. – 366 с.
6. Дюркгейм, Э. Ценностные и «реальные» суждения [Текст]/ Э. Дюркгейм // Соц. исследования. – 1991. – № 2. – С. 106–114.
7. Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А. Человек и его работа в СССР и после: [Текст]/ Учебное пособие для вузов. А.Г. Здравомыслов, 2-е изд., испр. и доп.// А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с
8. Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А. Социология в России [Текст]/ А.Г. Здравомыслов //2-е изд., испр. и доп. - Москва: Аспект-пресс , 2003. – 484 с.
9. Зиммель, Г. Избранное. Том 2. Созерцание жизни [Текст]/ Г. Зиммель.- М.: Юристъ, 1996. - 608с.
10. Ковалев, С.В. Психология современной семьи [Текст] / С.В. Ковалев. - М.: Просвещение, 1988. - 207 с.
11. Кошарный, В.П., Корж, Н.В. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи [Текст]/ В.П. Кошарный // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2012. - № 1 (21). - С. 127.

12. Крайг, Г. Психология развития [Текст] / Г. Крайг. - СПб.: Питер, 2003.
13. Краткий психологический словарь [Текст]/ Ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский; ред.-сост. Л.А. Карпенко. – Издание 2-е, расширенное, исправленное и дополненное. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с. – ISBN 5222-00239-X.
14. Краткий словарь по социологии [Текст]/ под ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина; сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. – Москва: Политиздат, 1989. – 418 с.
15. Магун, В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения [Текст]/ Россия: трансформирующееся общество // В.С Магун. - Под редакцией В.А. Ядова. - М.: Издательство «КАНОН-пресс-Ц», 2001. – 640 с.
16. Малкина-Пых, И.Г. Возрастные кризисы взрослости [Текст] / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 416 с. – (Справочник практического психолога).
17. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. – М.: Питер, 2013. - 351 с.
18. Парсонс, Т. О структуре социального действия [Текст]/ Т. Парсонс. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2000. – 880 с.
19. Переселкова, З.Ю., Коренная, А.С. Проблема удовлетворенности трудом и ее осмысление в русле социологии труда и занятости [Текст]/ З.Ю. Переселкова. - ФБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург–Режим доступа <https://docplayer.ru/45621439-Problema-udovletvorennosti-trudom-i-ee-osmyslenie-v-rusle-sociologii-truda-i-zanyatosti.html>
20. Реан, А.А. Психология среднего возраста, старения, смерти [Текст] / А.А. Реан. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2003.
21. Романова, Е.С. Психология профессионального становления личности [Текст] / Е.С. Романова// Автореф. дис. докт. психол. наук. - М., 1992.

22. Сорокин, П.А. Кризис нашего времени [Текст] / П.А. Сорокин // Человек. Цивилизация. Общество: общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов. – М., 1992. – С. 429.
23. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь [Текст]/ Отв. ред. В.А. Ядов. - Санкт-Петербург : Наука, 2006. - 426 с.
24. Тейлор, Ф. Принципы научного менеджмента [Текст]: пер. с англ. / Ф. Тейлор. – Москва: Контроллинг, 1991. – 320 с.
25. Хухлаева, О.В. Психология развития: молодость, зрелость, старость[Текст]: Учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений/ О.В. Хухлаева. - М.: Академия, 2002. – 208 с.
26. Шамис, Е., Антипов, А. Теория поколений [Текст]/ Е. Шамис // Маркетинг Менеджмент. - 2007. - № 6. — [Электронный ресурс]. Режим доступа. URL: http://old.executive.ru/publications/specialization/newfolder8086/article_5457/
27. Шихи, Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста [Текст] / Г. Шихи. - СПб,1999.
28. Эриксон, Э. Жизненный цикл: Эпигенез идентичности [Текст]/ Теории личности в западно-европейской и американской психологии. Хрестоматия по психологии личности // Э. Эриксон. - Самара: Бахрах, 1996. – 46 с.
29. Ядов, В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности [Текст] / В.А. Ядов // Методолог. проблемы соц. психологии. – М., 1975. – 270 с.
30. Ядов, В.А. Ценности в кризисном социуме [Текст]/ В.А. Ядов // Психолог. журн. – 1991. – № 6. – с. 154–167.
31. Яницкий, М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система [Текст] [Электронный ресурс] / М.С. Яницкий. – Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x2753.htm>. – Загл. с экрана.
32. Mayo, G. The Basis of Industrial Psychology // Bulletin of the Taylor Society, 1924. – 249-259 p.

33. Holland J.L. Making vocational choices: A theory of careers. EnglewoodCliffs, NJ: PrenticeHall, 1973. - 320 p.
34. Buhler Ch. Psychologie serer Zeit. Munchen/Zurich, 1962 . – 169 p.
35. HowN., StraussW. MillennialsRising: TheNextGreatGeneration, 2000. – 256 p.

Анкета «Изучение субъективного представления руководителей о молодых педагогах»

1. Испытываете ли вы какие-либо сложности при взаимодействии с молодыми педагогами как руководитель? Если да, то какие?
2. Какие положительные черты, которые способствуют качественному выполнению профессиональных обязанностей, можно отметить в молодых педагогах?
3. Какие отрицательные черты, которые не способствуют качественному выполнению профессиональных обязанностей, можно отметить в молодых педагогах?
4. Каким комплексом качеств должен обладать, по вашему мнению, молодой педагог в идеале для успешной работы в дошкольном учреждении?
5. Заметна ли вы разница между отношением к работе у молодых педагогов и педагогов со стажем?
В чем отличие?
6. Есть ли у вас свои профессиональные управленческие приемы, наработки, которые при применении дают положительный результат в мотивации молодых педагогов к труду?
7. Определяете ли вы степень своей ответственности как руководителя в развитии и становлении молодого педагога в дошкольной организации?

«Изучение субъективных представлений молодых педагогов о педагогической профессии»

1. Укажите Ваш пол.
2. Укажите Ваш возраст.
3. Укажите стаж работы педагогом.
4. Какое учебное заведение вы оканчивали?
5. Выбор профессии педагога – это ваше осознанное решение или следствие случайного выбора?
6. Совпали ли ваши представления о профессии педагога с реальностью при начале профессиональной деятельности?
7. Не разочарованы ли вы выбором профессии?
8. Видите ли Вы перспективы в развитии своей профессии?
9. Участвуете ли вы в конкурсах для педагогов?
10. Есть ли у Вас возможность проявлять свои креативные качества и внедрять свои идеи в своей профессиональной деятельности?
11. Планируете ли вы карьерный рост?
12. Какие личные качества помогают Вам в работе?
13. Какие личные качества мешают Вам в работе?
14. Какие трудности Вы испытываете?
15. В какой помощи нуждаетесь, когда сталкиваетесь с профессиональными трудностями?