

Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития»

Исследование вовлеченности руководителей в непрерывное образование

Сафьян Надежда Владимировна

Аспирант

Московский городской психолого-педагогический университет, Москва, Россия

E-mail: 2133940@mail.ru

Растущее количество зарубежных и отечественных работ, посвященных исследованию вовлеченности, позволяет заметить, что феномен вовлеченности приобретает особую актуальность для современной науки. Изучение вовлеченности обучающихся относится к сравнительно новому научному направлению, появившемуся во второй половине XX века. На его формирование оказали значительное влияние А. Астин, Р. Пэйс, Э. Паскарелла, Малышонок Н.Г., Долженко Р.А., Камзанова А.Т.

В нашем исследовании особое внимание мы уделяем вовлеченности руководителей в непрерывное образование. В современных экономических условиях руководителям очень важно повышать свой уровень профессиональных и управленческих компетенций, многие руководители осознают необходимость проходить дополнительные образовательные программы; многие руководители в современном обществе включены в непрерывную образовательную деятельность.

Само слово «вовлеченность» активно используется разными исследователями. Разные исследователи в понятие вовлеченность вкладывают очень разные смыслы, даже в английском языке для обозначения этого термина используют два слова: *involvement* и *engagement*. Все это, безусловно создает одну из исследовательских проблем.

Вовлеченность в непрерывное образование мы рассматриваем как феномен, возникающий в ходе профессионального становления человека и отражающий целенаправленную активность обучающегося в освоении знаний на протяжении всей профессиональной деятельности.

Многие исследователи описывают вовлеченность как многомерный конструкт, включающий разные компоненты. Распространена модель вовлеченности, включающая следующие компоненты: когнитивный, эмоциональный, поведенческий (Fredricks J.A., 2004). [3] По нашему мнению, наряду с перечисленными компонентами, важно выделить мотивационный и ценностный компоненты. Рассмотрим содержание компонентов вовлеченности руководителей в непрерывное образование:

- *Когнитивный компонент* включает представления руководителей о необходимости непрерывного образования для развития профессиональных и управленческих компетенций, представлений о собственном профессиональном будущем.
- *Эмоциональный компонент* включает в себя эмоции возникающие в процессе развития управленческих компетенций (в ходе непрерывной образовательной деятельности), удовлетворенность избранной профессией и процессом обучения, отношениям к профессии (ее привлекательность).
- *Поведенческий компонент* представлен степенью активности руководителя в процессе обучения, количеством затрачиваемого времени и включенностью во взаимодействие с другими участниками обучения.
- *Мотивационный компонент* представлен направленностью мотивов обучения, а также профессиональными потребностями руководителя.

- *Ценностный компонент* отражает уровень значимости непрерывного образования, профессионального роста, желания развивать свою значимость в профессиональной среде.

В эмпирическом исследовании мы фокусируемся на содержательном исследовании взаимосвязей компонентов вовлеченности руководителей в непрерывное образование.

Участниками исследования являются руководители, обучающиеся на разных образовательных программах, направленных на развитие профессиональных и управленческих компетенций: слушатели Президентской программы (г.Екатеринбург), обучающиеся на краткосрочных программах в бизнес-школах города Екатеринбурга, обучающиеся в корпоративном университете (УГМК, Верхняя Пышма). Дополнительно мы будем отслеживать

В исследовании используются следующие методики: семантический дифференциал (когнитивный компонент); тест «Изучение привлекательности профессионального будущего» М. Р. Гинзбурга, тест «Удовлетворенность избранной профессией» (А.А. Реан; модификация методик В.А. Ядова и Н.В. Кузьминой), опросник «Увлеченность работой. UWES», (эмоциональный компонент); анкета AUSSE_2012_SEQ, переведенная с английского языка, методика «Неоконченные предложения» (поведенческий компонент); методика внутренней и внешней мотивации К. Замфир, Карьерные ориентации («Якоря карьеры») Э. Шейна (мотивационный компонент); адаптированная методика соотношения ценности и доступности (Фанталова Е.Б.), методика МИПИ Л.Б. Шнейдер (ценностный компонент).

Результатом исследования будет содержательное исследование разных вариантов вовлеченности руководителей в непрерывное образование, основанных на разном сочетании структурных связей компонентов вовлеченности. Некоторые руководители будут видеть высокую ценность в непрерывном образовании и своем профессиональном развитии, проявлять внутренние мотивы обучения, стремятся проявлять высокий уровень активности и положительные эмоции (интерес, радость) в процессе обучения, удовлетворенность профессиональной деятельностью - все это может говорить о *высокой вовлеченности*. Другие руководители могут обесценивать процесс и результат обучения, иметь внешние мотивы обучения, проявлять низкий уровень активности на поведенческом уровне, испытывать скуку и безразличие к процессу обучения, неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью - все это свидетельствует о *невысокой вовлеченности*. Так же интересны и другие варианты вовлеченности. Один из вариантов: осознание высокой ценности непрерывного образования и отрицательные эмоции в ходе обучения, проявления низкой активности. Другой вариант: осознание низкой ценности образования при высоком уровне активности, вероятно в этом варианте руководитель ориентирован на проявление социально одобряемого поведения, можно ли считать при этом что он имеет высокую вовлеченность - или это только внешние проявления, не имеющие под собой личностно значимую основу? Исследование данных вариантов вовлеченности представляет для нас особый научный интерес.

Полученные результаты могут быть полезны образовательным учреждениям, предлагающим образовательные программы для руководителей; специалистам, организующим образовательные программы для руководителей, педагогам и бизнес-тренерам, проводящим образовательные программы для руководителей.

Источники и литература

- 1) Малошонок Н.Г. Вовлеченность студентов в учебный процесс в российских вузах Высшее образование в России • № 1, 2014 с. 37-44

- 2) Bakker A.B., Leiter M.P. Work engagement: a handbook of essential theory and research. - Psychology press, 2010a.
- 3) Trygstad. P. Student engagement and student voices. [Электронный ресурс] Dissertation for the degree of PhD, University of North Carolina, Chapel Hill, 2010, 169 p. URL: <https://cdr.lib.unc.edu/indexablecontent/uuid:76d8b87d-761a-441a-a5dd-2c3c52127303> (дата обращения: 21.01.2016).

Слова благодарности

Автор выражает благодарность Литвиновой Елене Юрьевне за помощь в исследовании темы