

4. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 11 февраля 2013 года № 67/155 «Глобальные усилия, направленные на полную ликвидацию расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости и всеобъемлющее осуществление, и принятие последующих мер по выполнению Дурбанской декларации и Программы действий» (п. 66) // Электронный справочник «Юрист».

5. Айдарбаев С.Ж. Статус национальных меньшинств в Казахстане по международному и внутригосударственному праву. - Алматы: Қазақ университеті, 2006. - 216 с.

6. Международная Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (Нью-Йорк, 21 декабря 1965 года) // Электронный справочник «Юрист».

7. Замечание общего порядка № 21, Право каждого человека на участие в культурной жизни (пункт 1 а) статьи 15 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, E/C.12/GC/21, 21 декабря 2009 г. // <http://www1.umn.edu>

8. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 16 декабря 1966 года № 2200 А (XXI) «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (вступил в силу 3 января 1976 года) // Электронный справочник «Юрист».

9. Замечание общего порядка № 20, Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, E/C.12/GC/20, 2 июля 2009г.) // Электронный справочник «Юрист».

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ И ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Сабилова Р.Ш., профессор; Барикова А.Р., ст. преподаватель
Кафедра психологии
Карагандинский государственный университет имени Е.А. Букетова
г. Караганда, Республика Казахстан

В статье рассматриваются результаты психодиагностического исследования социально-психологического климата в педагогическом коллективе, а также ценностно-смысловой сферой педагогов. Полученные результаты позволяют говорить о взаимосвязи этих двух компонентов.

Ключевые слова: Ценностные ориентации, ценностно-смысловая сфера, социально-психологический климат, терминальные ценности, смысложизненные ориентации.

Современные условия жизни ведут к неизбежным изменениям в системе образования. Требования к личности педагога неуклонно возрастают, так как эффективность передачи сложной системы знаний во многом зависит от роли педагога в образовательном процессе. Ценностные ориентации, которые можно отнести к числу мировоззренческих установок, выступают в роли базовых оснований личности. Они задают ориентации действиям и поступкам человека во всех сферах жизни. Определяя приоритеты в восприятии человеком действительности, ценности в значительной мере формируют «жизненный стиль» отдельного человека, а также социальной группы. Изучение ценностно-смысловой сферы педагогов важно и необходимо, так как на фоне передачи знаний и умений, они вместе с тем, осуществляют процесс воспитания детей [1].

Являясь предметом различных социальных дисциплин, проблема изучения ценностно-смысловой сферы личности в настоящее время приобретает все более комплексный характер. Занимая место на стыке различных отраслей знания о человеке, например, таких как философия, психология, социология и педагогика, она представляет собой важную область для исследований [2].

Понятие ценности и ценностные ориентации заимствовано психологией из философии. В философии под ценностными ориентациями принято понимать важнейшие элементы внутренней структуры личности, закреплённые посредством жизненного опыта индивида. Это вся совокупность его переживаний и отграничение им значимого и существенного для данного индивида от незначимого и несущественного в его жизни. Комплекс сложившихся, устоявшихся ценностных ориентаций индивида образует так называемую «ось» сознания. Именно она обеспечивает устойчивость личности, преемственность определённого типа поведения и деятельности, выражаемая направленностью потребностей и интересов. В связи с этим ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, который регулирует и детерминирует мотивацию личности. Ценностные ориентации являются своего рода ориентирами для субъекта при оценке окружающей действительности и дифференцировании объектов по степени их значимости для самого субъекта. Именно система ценностей определяет центральную позицию личности, оказывая влияние на общий подход к миру и к самому себе, придавая смысл и направление (мотивируя) поведению и

деятельности, а также взаимодействию в коллективе [3,4].

В работах Э. Фромма, А. Маслоу, Э. Шпрангера, В. Франкла, М. Рокича, Дж. Крамбо, и др. представлены наиболее яркие психологические разработки ценностно-смысловой сферы.

Деятельность педагога осуществляется в рамках социальных систем (типа «человек-человек»), поэтому она значимо опосредована его ценностными ориентациями, которые определяют выбор средств и способов взаимодействия с другими людьми [3]. Таким образом, с одной стороны – ценностно-смысловая сфера является основным компонентом анализа личности человека. С другой стороны – социально-психологический климат, возникнув вследствие непосредственного и опосредованного воздействия объективных и субъективных факторов на групповое сознание коллектива, приобретает относительную самостоятельность. Становясь при этом объективной характеристикой коллектива, и начиная оказывать обратное влияние на коллективную деятельность и отдельные личности [5]. Учитывая это обстоятельство, возникает необходимость исследования этих аспектов в связи с личностью педагога и особенностями его деятельности.

В исследовании приняли участие 47 педагогов начального, среднего и старшего школьного звена общеобразовательной средней школы города Караганды. Возраст испытуемых от 34 до 63 лет.

В качестве методического инструментария использовались следующие методики: опросника-анкеты О. С. Михалюк, Н. Ю. Хрящевой, «Цветовой тест отношений» М. Эткинда, «Опросник терминальных ценностей» И. Г. Сенина, «Тест смысло-жизненных ориентаций» Д. А. Леонтьева.

На первом этапе провели оценку социально-психологического климата в коллективе. По результатам опроса все испытуемые были распределены на три группы:

- группа «А» - испытуемые с положительной оценкой социально-психологического климата в коллективе;
- группа «В» - испытуемые с отрицательной оценкой социально-психологического климата в коллективе;
- группа «С» - испытуемые с нейтральной оценкой социально-психологического климата в коллективе.

Графически распределение испытуемых представлено на рисунке 1.

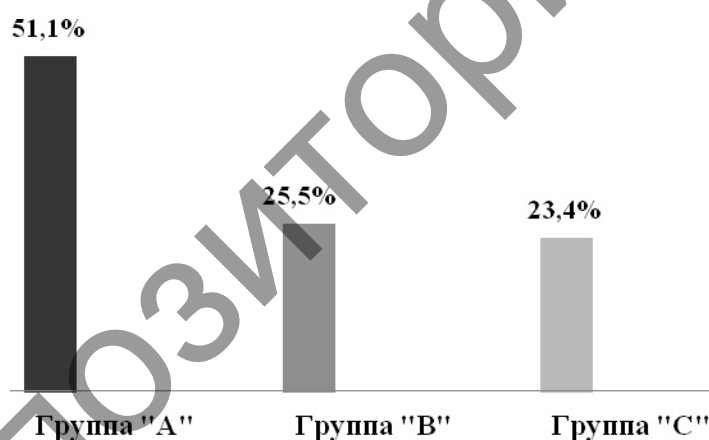


Рисунок 1. Показатели распределения испытуемых по группам

Группа «А» положительно характеризует свой коллектив, считая коллег дружелюбными, отзывчивыми людьми, с которыми приятно общаться не только в процессе работы, но и проводить совместно свободное время. Отношения в коллективе они характеризуют как дружеские, коллеги стремятся завязать дружбу друг с другом, преобладает атмосфера взаимной симпатии и дружелюбия. Педагоги охотно оказывают друг другу услуги и доверяют личные тайны. Также они отмечают, что коллектив принимает и разделяет одни и те же цели, а коллективная воля к достижению успеха находится на высоком уровне. Цветовые выборы по методике ЦТО говорят о том, что педагоги, положительно воспринимающие свой коллектив, считают, что в его состав входят учителя, обладающие такими положительными качествами как отзывчивость, решительность, энергичность, уверенность, дружелюбие.

Группа «В» – это люди, которые оценивают уровень корпоративности и солидарности своего коллектива отрицательно. А это значит, что они не считают коллектив, в котором они работают дружным и сплоченным, так как говорят о том, что коллеги не ладят друг с другом, не общаются вне

работы и не стремятся завязывать дружеские отношения. Они ограничиваются контактами, в основе которых лежит общая профессиональная деятельность. Общение для них сводится к необходимости обсуждения рабочих моментов. Кроме того, по их мнению, работа в коллективе выполняется не эффективно и не производительно. А для искоренения этого факта не предпринимается никаких серьезных мер. По методике ЦТО отрицательно настроенная группа «В» не смотря на отрицательное отношение к коллективу в целом, характеризуют своих коллег и себя в том числе, как людей с высокой степенью работоспособности, настойчивости, переходящей иногда в упрямство, а также невозмутимыми и самостоятельными.

Группу «С» составляют испытуемые, которые не дают никакой оценки уровню корпоративности и солидарности своего коллектива, так как их ответы неопределенны. Они нейтрально относятся к коллективу и не могут охарактеризовать его как дружеский или как агрессивный коллектив. Они не стремятся принимать участие в общественной и творческой жизни школы, плохо знают своих коллег «по цеху», так как ничего не могут сказать о дружеских отношениях и личностных симпатиях педагогов друг к другу, а также не знают, поддерживают ли они общение между собой вне стен школы в свое свободное время. По результатам методики ЦТО нейтральная группа «С» позиционирует себя, и характеризует своих коллег, как людей решительных, справедливых, эмоционально сдержанных и честных.

На втором этапе мы проанализировали ценностно-смысловую сферу педагогов трех групп.

Педагоги группы «А» – это целеустремленные люди, которым жизненные цели придают осмысленность, направленность жизни и временную перспективу в будущее. Они имеют представление о себе как о сильной личности, считая, что обладают достаточной свободой выбора, для того, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями об ее смысле. В своем коллективе педагоги группы «А» стремятся к установлению благоприятных взаимоотношений с коллегами. Для них, как правило, значимы все аспекты человеческих взаимоотношений. Они убеждены в том, что самое ценное в жизни – это возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми. Соответственно, благополучие своей семьи они не ставят на первое место в жизни и не тратят много времени и сил на решение проблем, возникающих в домашнем кругу. Стремление педагогов этой группы к повышению уровня своей образованности, а также расширению кругозора, позволяет сказать, что самое главное для них в жизни – это учиться и получать новые знания. Соответственно, увлечения и хобби у них отходят на второй план и не занимают главного места в их жизни. Таким образом, педагоги, ориентированные на сферу обучения и образования, имеющие цели в жизни, способные контролировать процесс жизни собственными силами и стремящиеся к активным социальным контактам, воспринимают социально – психологический климат своего коллектива как положительный.

Педагоги группы «В» – это люди, у которых отсутствуют жизненные цели, связанные с будущим, которые придают смысл жизни, направленность и временную перспективу. Это люди, которые живут сегодняшним или вчерашним днем. Они убеждены в том, что человеку не дано контролировать процесс собственной жизни посредством своих сил. По их мнению, в жизни все предопределено. В целом, можно сказать, что для педагогов группы «В» возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми – это не самое ценное, что может быть в жизни. Но, тем не менее, они очень заинтересованы, возможно, зависимы от мнения коллег о себе, и им необходимо общественное одобрение своего поведения. Сфера обучения и образования для них также не представляет особого интереса, они в большей степени ориентированы на благополучие своей семьи, а также на увлечения и хобби. Педагоги группы «В» считают, что без увлечений и хобби жизнь во многом становится неполноценной. Они, как правило, посвящают все свое свободное время своему увлечению или любимому занятию. Таким образом, педагоги, ориентированные на собственный престиж, семейную жизнь и увлечения, воспринимают социально – психологический климат своего коллектива, как отрицательный.

Педагоги группы «С» – это люди, в жизни которых присутствуют цели с временной перспективой в будущее, которые придают жизни осмысленность и направленность. Они считают себя сильными личностями, способными сделать определенный выбор для реализации собственных представлений о смысле жизни. Можно сказать, что для этих педагогов возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми – это не самое ценное, что может быть в жизни, но при этом они обращают внимание на то, что о них говорят и думают коллеги по работе. Но, скорее не в целях подтверждения собственной значимости, а в качестве информации о себе. Собственное образование и обучение имеет для них определенную значимость, но они не считают, что учиться и получать новые знания – это главное, что может быть в жизни. Они придерживаются мнения о том, что в жизни

человека увлечения должны занимать определенное место и свое свободное время необходимо посвящать своим любимым занятиям. Педагоги данной группы уделяют необходимое внимание своей семье, находят время и прилагают силы для решения, возникающих проблем, но вместе с этим, не считают, что главное, что может быть в жизни – это семейное благополучие. Таким образом, педагоги, ориентированные на наличие целей в жизни и способные контролировать процесс жизни собственными силами, а также на сферу обучения и образования, собственный престиж, семейную жизнь и увлечения, воспринимают социально – психологический климат своего коллектива, как нейтральный или неопределенный.

Таким образом, мы выявили, что педагоги, оценивающие социально-психологический климат положительно, ориентированы на сферу обучения и образования, имеют цели в жизни, способные контролировать процесс жизни собственными силами и стремящиеся к активным социальным контактам.

Педагоги, дающие отрицательную оценку собственному социально-психологическому климату, ориентированы на собственный престиж, семейную жизнь и увлечения.

Литература:

1. Федосова И.В. Проблема ценностных ориентаций в научной литературе // Ценности и смыслы. – 2009. – №2. – С. 75 – 92.
2. Сурина И.А. Ценности. Ценностные ориентации. Ценностное пространство. – Москва. – 2009. – 183 с.
3. Краснорядцева О.М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов//Сибирский психол. журн. – Томск. – 1998. – № 7.–С.25– 29.
4. Будинайте Г.П., Корнилова Т.В. Личностные ценности и личностные предпочтения субъекта // Вопросы психологии. – 1993. – №5. – С. 99
5. Ермоленко Л.В. Социально-психологический климат в коллективе и его значение для общения // Теория и технологии общего и профессионального образования: сб. науч. тр. – Москва: МГОУ,2011.–С. 19–23.

ӨНДІРІСТІК КӘСІПОРЫНДАРДА ІШКІ АУДИТТІ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ МӘНІ МЕН ТҮРЛЕРІ

Садуакасова М.Б., э.ғ.м., аға оқытушы; Бердиходжаева М.С., э.ғ.м., аға оқытушы
Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ
Қарағанды қ., Қазақстан Республикасы

Мақалада өндірістік кәсіпорындарда ішкі аудитті ұйымдастырудың ерекшеліктері, оның мәні және жіктелуі, ішкі аудит пен сыртқы аудиттің айырмашылықтары, ішкі аудиттің тиімділігі қарастырылған.

Негізгі сөздер: аудит, ішкі аудит, сыртқы аудит, пәндік-технологиялық аудит, ұйымдастыру-басқарушылық аудит, ақпараттық аудит.

Аудиторлық қызмет тәуелсіз аудиторлар немесе аудиторлық ұйымдар жүргізетін сыртқы аудит түрінде, сонымен қатар қызметті аудиторлық бақылауға алынатын ұйымның мамндандырылған бөлімшесі жүргізетін ішкі аудит түрінде жүзеге асырылады. Аудиттің екі түрінің де жалпы түпкі мақсаттары көбінесе сәйкес келеді, ол – бақылау.

Ішкі аудитті сыртқы аудитпен салыстырғанда табиғаты, мән-мағынасы, тағайындалуы мен ұйымдасырылуы өзгеше болып келеді. Ең алдымен ескерілетіні, ішкі аудит қызметі (немесе, оны кейде ішкі ревизия қызметі, ішкі бақылау қызметі деп те атайды) ұйым ішінде құрылған бөлімше бола отырып, оның қызметін бағалау және тексеру бойынша жүйелі әрі күнделікті жұмысты атқарады. Ішкі аудиттің тиімділігі сыртқы аудитпен салыстырғанда шығындарының төменділігінде (ішкі аудиторлық қызметінің құны 35-50 пайызға арзан); ішкі аудиторлардың кәсіпорын жағдайын, жұмыс ырғағын және басқару жүйесін терең білуінде; аудиторлардың тексеруге құрылымдық бөлімдердің жоғары білікті мамандарын тарту мүмкіндігінде; заң талаптарын сақтау кепілдігінде болып отыр.

Ішкі аудиттің басты міндеті – басқару мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ету. Бұл үшін ішкі аудит кәсіпорын басшылығын дұрыс басқару шешімдерін қабылдау үшін жасалған талдаудың нәтижелерімен, белгілі бір бөлімшенің қызметіне баға берумен, ұсыныстармен және уақытылы дұрыс ақпаратпен қамтамасыз етеді.