

УДК 159.9

*Л.М. Митина, Г.В. Митин, Л.В. Брендакова, И.Г. Колмакова***РОЛЕВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ ЖЕНЩИН-УЧИТЕЛЕЙ И ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ¹**

Среди работников среднего образования большую часть составляют женщины; для большинства работающих из них профессиональные и семейные роли одинаково значимы, что часто становится причиной ролевого конфликта. Проведенный нами теоретический анализ показал, что вопрос о ролевых конфликтах женщин-работников образования рассматривается недостаточно системно: отсутствуют единые концептуальные основания. Разрабатываемый нами системный личностно-развивающий подход позволяет исследовать ролевые конфликты работников образования целостно в единстве личностно-профессионального развития и карьерного роста, выделяя при этом специфику психологического содержания каждого процесса. В таком контексте мы определяем профессиональную карьеру и профессиональное развитие. Субъективно переживаемое рассогласование этих процессов в самосознании личности приводит к внутриличностным противоречиям и разного типа ролевым конфликтам: внутриролевому, межролевому, личностно-ролевому. С целью изучения характерных особенностей профессиональной женской карьеры образования проведено исследование разных категорий женщин (педагогических работников): руководителей и учителей образовательных холдингов. Анализ полученных экспериментальных данных выявил, что для профессионально-ролевого поведения женщин-учителей характерен личностно-ролевой конфликт. Для женщин-руководителей в сфере образования характерны внутриролевые конфликты. В структуре ролевого конфликта женщин-подчиненных наибольший вес имеет личностно-ролевой конфликт, для профессионально-ролевого поведения женщин-руководителей сферы образования характерны внутриролевые конфликты. Изучение ролевых конфликтов управленцев сферы образования показало, что при их деструктивном разрешении не только снижается производственная и социальная эффективность деятельности управленца, но и наблюдается общая невротизация личности руководящего работника.

Ключевые слова: ролевой конфликт, внутриролевой конфликт, личностно-ролевой конфликт, профессиональная карьера, профессиональное развитие, женщина-руководитель, фемининность, маскулинность.

Проблемам профессионального и карьерного развития уделяется пристальное внимание и в зарубежной, и в отечественной психологии (D.E. Super, D.V. Tiedeman, R.P. O'Hara, J.L. Holland, E. Bordin, A. Roe, R. Devis, E.A. Schein, T. Holl, A.M. Mitchell, G.B. Jones, J.D. Krumboltz, Т.Ю. Базаров, Р.А. Березовская, Г.Г. Зайцев, А.Я. Кибанов, С.Ю. Манухина, А.К. Маркова, Е.А. Могилевкин, М.В. Карманов, Е.В. Охотский, Ф.Р. Филиппов и др.). Особое значение придается изучению данной проблемы в исследованиях личностно-профессионального и карьерного роста педагогов и руководителей образовательных организаций – тех, кто в значительной степени влияет на образовательный процесс в целом и его перманентную модернизацию в частности. Многочисленные научные работы показывают, что личность педагога, его профессиональные качества имеют решающее значение при оценке эффективности результатов образования. Так, творческий, постоянно развивающийся, работающий по призванию педагог способен не только хорошо организовать и провести урок, но и вдохновить, мотивировать учеников на саморазвитие, становясь образцом для подражания. Деформирующее же влияние на личность школьников и образовательный процесс в целом оказывает учитель, опирающийся на пассивную модель поведения, не стремящийся к постоянному повышению профессиональных компетенций и к профессиональному росту.

Согласно мониторингу европейской социологической организации OECD, большую часть от общего числа всех работников среднего образования составляют женщины (89,3 %), что актуализирует изучение профессиональной «женской» карьеры, ее специфики на разных статусных уровнях в сфере образования. Так, для большинства профессионально успешных женщин в сфере образования профессиональные и семейные роли одинаково значимы, что часто становится причиной ролевого конфликта, приводя к дисгармонии в семейных отношениях, заставляя женщин испытывать чувство вины за недостаточное внимание к своим близким, детям. Тем более «ролевое напряжение» испытывают молодые женщины-педагоги, пытаясь совместить активное включение в профессиональную деятельность с желанием создать семью и сохранить позитивные семейные отношения.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 15-06-10779).

Механизмы связи социального поведения и профессии, так называемого профессионально-ролевого поведения, изучаются представителями различных психологических школ, в частности, идеи ролевого анализа профессионального поведения обсуждаются в трудах отечественных и зарубежных исследователей (Б.Г. Ананьев, Р. Белбин, Р. Дарендорф, Е.С. Кузьмин, Н.А. Крутиков, Р. Линтон, Л.А. Маленков, Р. Мертон, Г. Минцберг, Т. Парсонс, Н.Ф. Федотова).

Учеными изучены профессионально-ролевое поведение и ролевые конфликты разных специалистов: предпринимателей (Э. Кирхлер), руководителей (А.А. Кукушкина, Т.И. Дрынкина), военнослужащих (А.А. Головачев, Н.В. Гусева, С.И. Ерина, М.М. Трягин, И.П. Матвеева), сотрудников полиции (П.Я. Прыгунов, М.В. Ходжич, Г.И. Уразаева), госслужащих (Н.В. Долгова, А.А. Михальский), журналистов (И.В. Стечкин), спортсменов (С.Н. Монастырев), социальных работников (Л.А. Бессонова, С.Н. Добромыслова), педагогов (Н.В. Гордиенко, Л.Д. Желдоченко, Е.Е. Корнеева, Г.С. Корытова, В.Д. Иванов, Н.В. Панова, А.В. Логинова, З.С. Акбиева), а также студентов (В.А. Кручинин, О.В. Мясникова).

Изучению ролевых конфликтов посвящено большое количество исследований зарубежных (М. Бекамбо, Д. Гетцельс, Н. Гросс, Е. Губа, М. Дойч, А. Жирар, С. Лирцман, К. Левин, А. Макичерн, У. Мейзен, Р. Парк, Т. Парсонс, Л. Руссель, Т. Сарбин, Е. Стоунквист, С. Стоуффер, Д. Тоби и др.), и отечественных специалистов (А.Я. Анцупов, Е.Г. Баранов, О.А. Гаврилица, А.А. Головачев, М.Л. Гомелаури, П.П. Горноста́й, С.И. Ерина, А.А. Ершов, И.С. Кон, Е.С. Кузьмин, Н.И. Леонов, А.Л. Свенцицкий, А.И. Шпилов и др.). Создан понятийно-концептуальный аппарат, предложена типология ролевых конфликтов, описаны их теоретические модели.

Теоретический анализ исследований позволил нам констатировать, что интересующий нас вопрос о ролевых конфликтах женщин-работников образования рассматривался авторами недостаточно системно: отсутствуют единые концептуальные основания, исследования носят главным образом фрагментарный характер.

Разрабатываемый нами системный личностно-развивающий подход позволяет исследовать профессионально-ролевое поведение и ролевые конфликты работников образования целостно в единстве как личностно-профессионального развития, так и карьерного роста, выделяя при этом специфику психологического содержания каждого процесса (Л.М. Митина, 2014).

В этом контексте мы определяем *профессиональную карьеру* как один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, как рост, продвижение, стремление к достижению желаемого статуса, должности, высокого качества жизни, известности и славы при активном использовании навыков и способностей, *но главное* в карьере – это внешняя активность человека, внешняя детерминация его жизнедеятельности, задающая средства достижения результата.

Под *профессиональным развитием* мы понимаем рост, становление, интеграцию и реализацию в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, *но главное* – активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира (внутреннюю детерминация жизнедеятельности), что приводит его к принципиально новому строю и способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии.

Субъективно переживаемое рассогласование этих процессов в самосознании личности порождает внутриличностные противоречия и разного типа ролевые конфликты: внутриволевой, межролевой, личностно-ролевой.

С целью изучения характерных особенностей профессиональной женской карьеры образования и присущих им ролевых конфликтов нами было проведено исследование разных категорий женщин (педагогических работников): руководителей – группа 1 ($n = 40$) и учителей образовательных холдингов – группа 2 ($n = 46$).

В исследовании использовался специально разработанный диагностический блок, включающий несколько методик: методику измерения самооффективности М. Шеера и Дж. Маддукса в адаптации А.В. Бояринцевой; методику определения субъективного контроля (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд); сокращенную версию личностного опросника NEO (П.Коста, Р.МакКрэй); методику С. Бем (BSRI).

Анализ сравнения средних показателей самооффективности в сфере деятельности показал статистически значимые различия у двух групп: Г1 – 8,2; Г2 – 7,9 (при $F = 2,73$; $p < 0,01$ и $p < 0,05$). То же самое касается самооффективности в сфере общения: средние значения этого параметра у женщин (Г2-7,5) ниже, чем у женщин (Г1 – 9,1) (при $F = 4,20$; $p < 0,01$ и $p < 0,05$). Таким образом, между са-

мозффективностью (в сфере деятельности и в сфере общения) и уровнем управления существует прямая зависимость: чем больше управленческих полномочий, тем выше средние показатели самоэффективности, и наоборот. Более того, женщины-управленцы наиболее эффективны в сфере общения, что позволяет им устанавливать и поддерживать необходимые контакты при взаимодействии в профессиональной деятельности с учащимися, педагогами, техническим персоналом и родителями.

Анализ полученных результатов тестирования по методике УСК показал, что обе группы испытуемых (Г1, Г2) имеют высокую степень выраженности интернального локуса контроля по шкалам: общая интернальность, интернальность в области достижений, интернальность в производственных отношениях. В психологии известно, что личности с интернальным локусом контроля принимают ответственность за события, происходящие в их жизни, на себя; они более самостоятельны и надежны, более уверены в себе, эффективны в деятельности, более спокойны и доброжелательны.

При сравнении средних показателей интернальности в двух группах женщин обнаружены статистически значимые различия показателя интернальности в области производственных отношений – Г1-7,4; Г2-6,8 (при $F = 3,09$; $p < 0,01$ и $p < 0,05$). Показатель общей интернальности – Г1-36,2; Г2-33,1 (при $F = 1,02$) значимых различий не выявил. Результаты нашего исследования показывают, что между показателями интернальности и должностным статусом существует прямая зависимость: чем выше статус, тем выше показатели общей интернальности, интернальности в области достижений и интернальности в области производственных отношений. Этим подтверждается тот факт, что интернальные личности обладают более высоким статусом и большим влиянием, чем экстерналы. Они предпочитают руководство и чаще становятся лидерами.

Сравнивая средние значения личностных факторов «Большой пятерки» (опросник NEO), мы определили значимые различия в двух группах по параметрам сознательности – Г1 – 49,9; Г2 – 42,4 (при $F = 1,65$, $p < 0,01$ и $p < 0,05$) и доброжелательности – Г1 – 48,9; Г2 – 44,9 (при $F = 4,25$, $p < 0,01$ и $p < 0,05$). Анализ связи между личностными параметрами «Большой пятерки» и профессионализмом показывает, что у представителей всех профессий сознательность и доброжелательность, проявление ответственности, обязательности, трудолюбия, аккуратности и настойчивости – являются надежными прогностическими признаками профессионализма.

По результатам диагностики маскулинности и фемининности (по методике С. Беем) женщины, занимающие руководящие должности (группа 1), – это личности преимущественно андрогинного типа. Причем в структуре их андрогинности преобладают элементы маскулинности (высокий уровень андрогинии), что позволяет им менее жестко придерживаться полоролевых норм поведения, свободнее переходить от традиционно женских занятий к мужским. Женщины-учителя (группа 2) также принадлежат к андрогинному типу, но в структуре их андрогинности преобладают элементы фемининности (низкий уровень андрогинии). Более того, при сравнении средних значений уровня андрогинности обнаружены статистически значимые различия между группами женщин: Г1 – (-0,2); Г2 – (0,1) (при $F = 2,42$, $p < 0,01$ и $p < 0,05$). Это может быть свидетельством того, что женщинам-руководителям преобладание элементов маскулинности необходимо для профессионального и служебного роста.

Высокий уровень андрогинности повышает адаптивные возможности женщин-управленцев, при этом большая мягкость, уступчивость в социальных контактах и отсутствие резко выраженных доминантно-агрессивных тенденций еще более повышают эффективность в межличностном взаимодействии.

В нашем исследовании вся группа женщин была разделена на замужних и незамужних. Более половины (60%) женщин, занимающих руководящие должности, оказались не замужем, и столько же (60%) женщин – учителей школ, были замужем. Можно предположить, что женщины-руководители при выборе приоритетной сферы самореализации ориентируются на профессиональную сферу или деструктивно разрешают ролевой конфликт «работа – семья».

Таким образом, женщины-руководители имеют более высокие показатели по самоэффективности в сфере деятельности и в сфере общения, чем женщины-исполнители. Кроме того, существует прямая зависимость между показателями интернального локуса контроля и профессиональным статусом. Чем выше должность, тем выше показатели общей интернальности, интернальности в области достижений и в области производственных отношений. Уровень сознательности и доброжелательности у женщин-руководителей значительно выше, чем у женщин-подчиненных, что делает их более ответственными, организованными, склонными к сотрудничеству. Нами доказательно установлено, что существуют различия в структуре андрогинности: у женщин-руководителей в структуре преобла-

дают элементы маскулинности, а у женщин-подчиненных – элементы фемининности (низкий уровень андрогинности).

Основываясь на полученных нами эмпирических данных, мы можем констатировать, что: в структуре ролевого конфликта женщин-подчиненных наибольший вес имеет личностно-ролевой конфликт (конфликт возникает между несоответствием внутреннего «Я» женщины и требованиями роли педагога); для профессионально-ролевого поведения женщин-руководителей сферы образования характерны внутриволевы конфликты. Данные конфликты происходят из-за расхождений в понимании роли у самой женщины и значимых других. Маскулинные характеристики, с одной стороны, позволяют женщине-руководителю более эффективно реализовать себя в сфере образования, где она занимает активную, контролирующую позицию, но и, с другой стороны, снижают значимость семейной сферы, традиционной области самореализации женщины.

Изучение ролевых конфликтов управленцев сферы образования показало, что при их деструктивном разрешении не только снижается производственная и социальная эффективность деятельности управленца, но и наблюдается общая невротизация личности руководящего работника. Таким образом, актуализируется вопрос профилактики и коррекции ролевого напряжения и конфликтов.

Проблема ролевых конфликтов в деятельности женщины-педагога (и руководителя, и подчиненного), обусловила необходимость создания коррекционно-профилактических программ. Нами разработаны и реализованы следующие программы: «Профилактика эмоционального выгорания педагога и развитие стрессоустойчивости», «Ресурсы преодоления профессиональных деструкций личности педагога», «Стресс-синдром педагогической деятельности: диагностика и ресурсы преодоления», «Навстречу призванию», «Педагогическое амплуа» (Л.В. Брендкова, 2013; И.Г. Колмакова, 2015; Г.В. Митин, 2014), – которые доказали свою эффективность в разрешении ролевых конфликтов и сохранении здоровья педагогов и могут быть рекомендованы для внедрения в образовательный процесс школы, колледжа, вуза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брендкова Л.В. Рефлексивные практики как способ разрешения внутриличностных противоречий педагога // Формирование гражданина и профессионала в условиях университетского образования: сб. науч. ст. Т. 1, кн. 2. Габрово: ЕКС-ПРЕС, 2013.
2. Колмакова И.Г. Технология развития полиролевого поведения в профессиональном и карьерном развитии педагогов // Теория и практика психолого-педагогической подготовки специалиста в университете: сб. науч. докл.: в 2 т. Т. 1 / под ред. Е.Рангеловой. Габрово: ЕКС-ПРЕС, 2015.
3. Митин Г.В., Профессиональные деформации, девиации, выгорание педагога: психологическое содержание и средства коррекции // Материалы X Юбилейной междунар. науч.-практ. конф. «Современное образование: роль психологии» / под ред. Л.М. Митиной. М., 2014.
4. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. М.; СПб: Нестор-История, 2014.

Поступила в редакцию 18.03.16

L.M. Mitina, G.V. Mitin, L.V. Brendakova, I.G. Kolmakova

ROLE CONFLICTS IN PROFESSIONAL CAREERS OF WOMEN-TEACHERS AND WOMEN-LEADERS IN EDUCATION

Most of the total number of workers in the sphere of secondary education are women. For most working women in educational sphere professional and family roles are equally important, which often becomes a cause of a role conflict. Theoretical analysis of several researches showed that the problem of a role conflict of female employees of education is considered systematically incompletely, there is no unified conceptual basis. We are developing a system of personal and developmental approach that allows to investigate the role conflict of workers of education holistically, in unity of both personal and professional development and career growth, distinguishing the specifics of psychological content of each process. In this context, we define career and professional development. Subjectively experienced misalignment of these processes in self-consciousness leads to intrapersonal contradictions and different types of role conflicts: inside-role, between-role, personality-role. To study the characteristic features of the professional career of female educators, we carried out a study of different categories of women (teaching staff): managers and teachers of educational holdings. Analysis of experimental data revealed that the professional-role behavior of female teachers is characterized by a personality-role conflict. For women-leaders of the education sector we observed inside-role conflicts. In the structure of a

role conflict of female subordinates the greatest weight is typical for the personality-role conflict; the professional-role behavior of women-managers of the education sector is characterized by inside-role conflicts. A study of role conflicts of managers in the sphere of education showed that their destructive resolution reduced not only the productive and social efficiency of activity of an executive, but there is a general neuroticism of the personality of an executive.

Keywords: role conflict, in-role conflict, personal-role conflict, career, professional development, female head, femininity, masculinity.

Митина Лариса Максимовна,
доктор психологических наук, профессор,
главный научный сотрудник
E-mail: mitinalm@mail.ru

Колмакова Ирина Георгиевна,
кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник
E-mail: lilfk@rambler.ru

Митин Георгий Валерьевич,
кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник
E-mail: mitingv@mail.ru

Брендакова Лариса Владимировна,
кандидат психологических наук,
ассоциированный научный сотрудник
E-mail: lbrendakova@yandex.ru

ФГБНУ «Психологический институт
Российской академии образования»
125003, Россия, г. Москва, ул. Моховая, 9 (стр. 4)

Mitina L.M.,
Doctor of Psychology, Professor,
Chief Researcher
E-mail: mitinalm@mail.ru

Kolmakova I.G.,
Candidate of Psychology, Senior Researcher
E-mail: lilfk@rambler.ru

Mitin G.V.,
Candidate of Psychology, Senior Researcher
E-mail: mitingv@mail.ru

Brendakova L.V.,
Candidate of Psychology, Associate Researcher
E-mail: lbrendakova@yandex.ru

Psychological Institute
of Russian Academy of Education
Mokhovaya st. 9/4, Moscow, Russia, 125003