

5. *Vogl, K.* Full-time ability grouping of gifted students: Impacts on social self-concept and school-related attitudes / *K. Vogl, F. Preckel* // *Gifted Child Quarterly*. – 2014. – Vol. 58, № 1. – P. 51–68.

**И. И. Цыркун, старший**  
*преподаватель кафедры культурологии  
и психолого-педагогических дисциплин  
ИПКиПК*

## **ДИАГНОСТИКА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЛИЧНОСТИ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Содержание и структуру профессиональных представлений возможно выявить через исследование ассоциативного поля значимых для группы концептов. Оно изучалось нами в свободном ассоциативном эксперименте, который предполагает ответ испытуемых на предъявленный стимул любым словом. Для диагностики представлений о личности и социально-психологической компетентности руководителей и специалистов учреждений культуры использовалась разработанная нами методика «10 слов». Были выбраны стимулы, связанные с профессиональными знаниями, деятельностью и личностью руководителя в сфере культуры.

Целью нашего исследования было выявление содержания и последующего сравнения ассоциативного поля концептов «руководитель в сфере культуры» и «руководительница в сфере культуры».

Испытуемым (женская выборка 210 человек – слушательницы ИПКиПК) предлагалось записать 10 слов-ассоциаций в ответ на каждый стимул. Было получено два ассоциативных ряда. Первый ряд – отклики на стимул «руководитель в сфере культуры». Второй – «руководительница в сфере культуры».

Отклики на стимул образуют ассоциативное поле исследуемых концептов.

Для качественного анализа зон ассоциативного поля изучаемых концептов нами были использованы методические подходы С. Московичи и П. Вержеса, которые описывает И. Б. Бовина. «Согласно идее П. Вержеса, полученные ассоциации анализируются с опорой на два параметра: частота появления понятия в ответах респондентов и ранг появления понятия... Пересечение двух параметров – медианы частоты и среднего ранга понятий – образует четыре области» [1, с. 11–12].

Область 1 – это ядро представления, его образуют ассоциации (элементы ассоциативного поля), имеющие наибольшую частоту и высокий ранг. Область 2 и Область 3 – это первая периферическая система ассоциативного поля. В нее входят ассоциации (элементы ассоциативного поля), которые имеют или высокий ранг, или высокую частоту упоминания. «Эта часть обозначается как потенциальная зона изменения, является источником потенциального изменения и трансформации представления. Она объединяет элементы, высказанные меньшинством в первую очередь в отношении объекта представления (Область II), а также элементы, которые ассоциируются с объектом у значительного числа респондентов, но не в первую очередь» [1, с. 11–12].

Область 4, объединяющая ассоциации с низким рангом и низкой частотой, образует вторую периферическую систему, или собственно периферическую систему [1, с. 11–12].

Анализ полученных результатов показал, что области ядра в обоих ассоциативных полях представления о руководителе и руководительнице практически совпадают. Причем, слова, включенные испытуемыми в ядро представлений, содержат не гендерно-стереотипные характеристики, а прежде всего личностно-профессиональные.

Ближайшая периферия также состоит из слов, характеризующих нравственную интеллектуальную личность, работающую в системах «человек-человек» и «человек-художественный образ».

Ядро ассоциативного поля позволяет воссоздать собирательный портрет (лингвокультурный типаж) руководителя/руководительницы сферы культуры в представлении слушателей ИПКиПК. Это мужчина/женщина, им присущи творчество и креативность, грамотность, образованность, ум, ответственность, которые проявляются в общении и коммуникации.

Выявлена триада высших нравственных качеств, проявляющихся в общении и значимых для руководителя/руководительницы: строгость, доброта, справедливость. Представления о руководителе/руководительнице амбивалентны. В ядро ассоциативного поля входит кластер с отрицательными характеристиками, с неприятием руководства как социально-психологического явления. Например, ассоциации к стимулам руководитель/руководительница – незавидная должность, некомпетентность, не разбирается, несправедливость, неудовлетворенность, не я, неустойчивость, неадекватность, нерешительность, неустроенность, неуравновешенность, неэффективность.

Выявлено отсутствие гендерной стереотипизации в ядре представлений. В этом случае можно предположить более сильное влияние на представления испытуемых профессиональной деятельности, а не гендерных стереотипов.

Сравнение полученного в эксперименте содержания ядра ассоциативного поля с моделью или схемой психологической системы деятельности позволяет описать качественные особенности концептов руководитель/руководительница в сфере культуры.

Например, В. Д. Шадриков выделил следующие основные функциональные блоки данной системы: 1) мотивы профессиональной деятельности; 2) цели профессиональной деятельности; 3) программа деятельности; 4) информационные основы деятельности; 5) принятие решения; 6) подсистемы профессионально значимых качеств. В исследовании Н. Б. Бочаровой описаны следующие кластеры компетенций руководителя: достижение результатов, развитие организации, работа с информацией, работа с людьми.

Таким образом, ассоциативный словарь испытуемых касается только содержания подсистемы профессионально значимых качеств, касающихся работы с людьми. Вместе с тем выявлено, что для испытуемых ведущим, самым значимым качеством для руководителя/руководительницы в сфере культуры является творчество и креативность. Также программы повышения квалификации и переподготовки должны учитывать представления слушателей/слушательниц, опираться на них, а также формировать новые представления, основанные на научных исследованиях и нормативных требованиях.

1. Бовина, И. Б. Стратегии исследования социальных представлений // И. Б. Бовина // Социологический журнал. – 2011. – № 3. – С. 5–23.

2. Бочарова, Н. Б. Компетенции в карьере руководителя учреждения культуры и эффективность работы организации / Н. Б. Бочарова // Вестн. МГУКИ. – 2010. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-v-kariere-rukovoditelya-uchrezhdeniya-kultury-i-effektivnost-raboty-organizatsii>. – Дата доступа: 25.01.2020.

3. Цыркун, И. И. Представление о личности у субъектов образовательного процесса как элемент профессиональной культуры [Электронный ресурс] / И. И. Цыркун. – Минск : Белорусская цифровая библиотека LIBRARY.BY. – Режим доступа: [https://library.by/portalus/modules/psychology/readme.php?subaction=showfull&id=1487451554&archive=&start\\_from=&ucat=&](https://library.by/portalus/modules/psychology/readme.php?subaction=showfull&id=1487451554&archive=&start_from=&ucat=&) (свободный доступ). – Дата доступа: 01.02.2020.

4. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков ; отв. ред. К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

**Н. А. Цыркун,**  
*кандидат психологических наук, доцент*

## **ПРОЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ АРТ-ТЕРАПИИ И ТВОРЧЕСКОГО САМОВЫРАЖЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ИНТЕГРАЦИИ НАУЧНЫХ ПОНЯТИЙ И ЛИЧНОГО ОПЫТА В ОБУЧЕНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ**

Проективные методы являются не только способами выявления и осознания травм и жизненных проблем личности. Прежде всего, это технологии поиска решения жизненных задач, формирования личностных новообразований и профессиональных компетенций. Нами разработана и апробирована методика использования средств искусства и литературы для повышения компетентности личности в деловой и частной сферах жизни.

Проективные методики предполагают несколько вариантов использования. Во-первых, создание испытуемыми продуктов творчества и их последующий спонтанный анализ или анализ по фиксированным схемам и моделям. Во-вторых, восприятие заранее созданных специалистами картинок (например, метафорических ассоциативных карт) и также их анализ по схемам, предложенным авторами материалов. Нами разработан