

стороны. Приняв во внимание недочёты предыдущего года, в этот раз была выбрана централизованная форма оповещения участников через программу Google Classroom, позволяющую информировать и осуществлять полноценный мониторинг выполнения заданий одновременно всех участников, к тому же данная форма организации способствует повышению личного участия и вовлеченности студента, без контроля преподавателя. Промежуточные итоги (за 4 месяца) показали, что:

Подавляющее большинство пар сохранились. Из 64 заменены были только 4 участника, которые по тем или иным причинам вышли из проекта, но общее число участников осталось неизменным.

Частота «встреч» сохранилась у 30%, у остальных же снизилась до 1-2 раз в месяц, что, как и в предыдущий раз, было обосновано сложностью найти свободное время одновременно у обоих участников и разностью часовых поясов.

Превалирующий в общении язык был итальянский. Как и в предыдущем проекте, 70% общения проходило на итальянском, несмотря на сложности в понимании и репродукции. Поэтому можно сделать вывод, что уровень подготовленности наших студентов выше вне зависимости от курса, так как пары составлялись без учёта уровня владения языком.

Преференция тем: страноведение. Единственная тема, которая не понравилась 90% - экономика. Участники отметили неподготовленность и свою, и собеседника по данной теме, не только с точки зрения лексики, но и общих (фоновых) знаний.

Мнение о собеседнике. У 100% - положительное.

Полезность проекта и рекомендации. Полезность отметили все участники, так как он помогает поддерживать уровень разговорного языка.

Из рекомендаций хотелось бы выделить следующие:

- устраивать встречи 1 раз в месяц со своими коллегами-участниками для обсуждения результатов и успехов проекта;

- сделать общий Google Classroom для белорусской и итальянской стороны;

- добавить лингвистические темы;

- после разговора на определённую тему сделать небольшую проверку (лексики, общей информации), прилагать задания по обсуждаемой теме, предоставить преподавателю список ответов собеседника по теме;

- контроль или условие, что устное общение обязательно и нельзя заменять его перепиской;

- напоминания о беседе (теме) в общей группе (Classroom).

Желание продолжить участие у 90%. Оставшиеся 10% мотивировали отказ недостатком времени.

Мнение преподавателей, работающих с участниками единогласно сводится к утверждению о пользе данного проекта, так как:

- способствует росту мотивации в изучении языка;

- развивает динамичность речевого умения и способствует его продуктивности;

- формирует самостоятельность высказывания и креативность в построении реплик;

- расширяет фоновые знания;

- снимает «языковой барьер», раскрепощает и социализирует.

Подводя промежуточные итоги проекта, можно сделать вывод, что данная методика дистанционного развития диалогической речи имеет бесспорные преимущества, ввиду роста самостоятельности и вовлеченности, необязательного присутствия преподавателя и постоянного контроля, а так же полученных практических результатов. Развитие речевых умений диалогической речи способствует управлению речевой деятельностью при решении коммуникативных задач в незнакомых ситуациях. Учащиеся начинают самостоятельно использовать иностранный язык как средство получения новой информации, совершенствуется их умение принимать участие в различного рода диалогах, расширяется тематика общения, происходит осознание определения своих речевых задач, умение планировать ход беседы и предоставить партнеру возможность реализовать свою задачу.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

### **PROFESSIONAL IDENTITY OF YOUNG SCIENTISTS: GENDER ASPECT**

Ворошень Ольга Григорьевна

Минск, Беларусь

Ключевые слова: профессиональная идентичность, устойчивая профессиональная идентичность, молодые ученые, гендерные различия.

Резюме. В статье рассматриваются особенности формирования профессиональной идентичности молодых ученых. В структуре профессиональной идентичности молодых исследователей выделены ряд идентификаций с профессиональными сообществами разного уровня, а также оценена степень их выраженности. Выявлены гендерные различия в формировании профессиональной идентичности.

Keywords: professional identity, sustainable professional identity, young scientists, gender differences.

Summary. The article discusses the features of the formation of the professional identity of young scientists. In the structure of professional identity of young researchers, a number of identifications with professional communities of different levels are highlighted, and the degree of their expression is also assessed. Gender differences in the formation of professional identity are identified.

Профессиональная идентичность как комплексное, интегративное понятие исследовалось многими учеными (Е. П. Ермолаева, Д. И. Завалишина, Н. С. Пряжников, Е. А. Климов, Л. Б. Шнейдер, Ю. П. Поваренков и др.). В наиболее обобщенном виде профессиональная идентичность рассматривается как сложный феномен, «как ведущая характеристика профессионального развития человека, которая свидетельствует о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития» [1; 2], как осознание своей принадлежности к профессиональной группе [3], принятие себя как профессионала и значимого члена профессионального сообщества.

В нашей работе профессиональная идентичность вслед за Л.Б. Шнейдер трактуется как результат профессионального самоопределения, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества [3].

Исследование профессиональной идентичности молодых ученых, проведенное нами, разрабатывалось в соответствии с представлениями о множественности идентификаций в составе идентичности. Такой подход представлен в работах ряда ученых (Х. Тэджфел и Дж. Тернер, Ш. Струкер, М. Берзонски) и предполагает рассмотрение идентичности как системы, складывающейся из отдельных идентификаций, определяющихся принадлежностью человека к различным социальным категориям, группам.

В процессе профессиональной идентификации происходит отождествление индивида с другими субъектами профессиональной деятельности или профессиональными группами и осознание себя представителем определенной профессии и определенного профессионального сообщества [4]. В ходе становления профессиональной идентичности происходит также освоение человеком норм, ценностей, традиций соответствующей профессиональной группы.

Таким образом, помимо осознания себя как профессионала в процессе идентификации происходит осознание себя внутри профессиональной среды, себя как части профессионального пространства. Это пространство включает в себя как ближайшее социальное окружение - коллег, подчиненных и руководителей профессионала, так и более удаленных носителей профессиональных норм – представителей национального и международного профессиональных сообществ.

Профессиональное становление ученого также сопровождается идентификацией с рядом профессиональных сообществ. В нашем исследовании мы рассматривали следующие профессиональные группы и идентификации с ними: ближайшее профессиональное окружение, представленное коллективами структурного подразделения и научной организации, а также белорусское научное сообщество и мировое научное сообщество.

Для выявления особенностей формирования профессиональной идентичности молодых научных работников были опрошены сотрудники учреждений академического сектора науки в возрасте до 35 лет. Респондентам предлагалось ответить на вопрос, испытывают ли они чувство причастности к выше перечисленным общностям. Ответы респондентов интерпретировались следующим образом. Выбор варианта ответа «часто» указывал на устойчивую идентификацию с данной профессиональной общностью, «иногда» – на ситуативную. Вариант ответа «практически никогда» свидетельствовал о несформированности идентификации с предполагаемым сообществом [5].

Проведенный анализ полученных данных позволили выявить иерархию устойчивых, ситуативных и несформированных идентификаций в структуре профессиональной идентичности молодых ученых и особенности, обусловленные полом респондентов.

Как показали результаты исследования, наиболее распространенными устойчивыми идентификациями являются идентификации с такими профессиональными общностями как коллективы своего структурного подразделения и своей научной организации (71,6% и 35,2% соответственно) (рис.

1). С белорусским научным сообществом часто идентифицируют себя 11,4 % молодых исследователей, с мировым научным сообществом - только 4,7 % опрошенных молодых сотрудников.

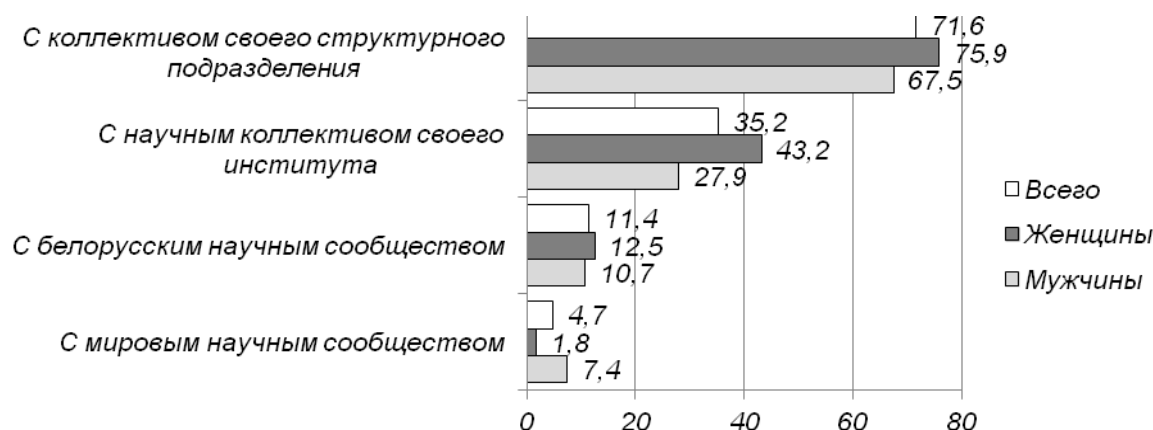


Рисунок 1 – Распределение устойчивых идентификаций в структуре профессиональной идентичности молодых ученых

Выявлены также различия в формировании устойчивой организационной идентификации, обусловленные полом респондентов. Женщины чаще идентифицируют себя с ближайшим профессиональным окружением по сравнению с мужчинами. 76,9 % исследователей-женщин испытывают чувство причастности к коллективу своего структурного подразделения и 43,2 % - к научному коллективу организации. В то время как эти показатели среди исследователей-мужчин значительно ниже (67,5 % и 27,9 % соответственно). Осознание себя членом мирового научного сообщества чаще происходит у исследователей-мужчин (7,4 %), женщины реже идентифицируют себя с представителями мировой науки (1,8 %).

Ситуативная идентификация, проявляется время от времени, носит неустойчивый характер, может рассматриваться как основа для построения устойчивой идентификации с данной общностью в дальнейшем. Наиболее выраженной является ситуативная идентификация с научным коллективом института: ответ «иногда» дали 47,1 % молодых работников (рис. 2).

Следует отметить, что среди исследователей-мужчин ситуативная идентификация со всеми профессиональными сообществами выражена сильнее, чем среди исследователей-женщин.

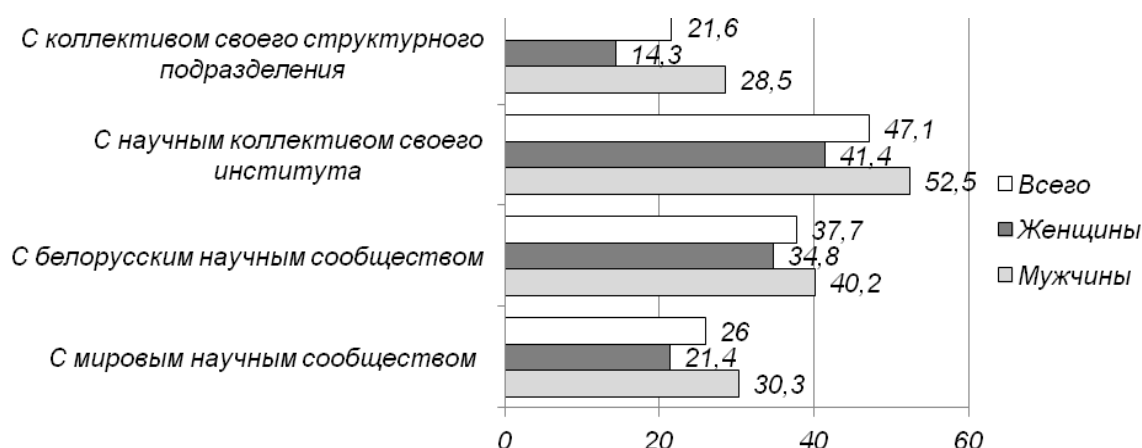


Рисунок 2 – Распределение ситуативных идентификаций в структуре профессиональной идентичности молодых ученых

На рис. 3 представлено, с какими профессиональными сообществами у опрошенных отсутствует идентификация. Большинство респондентов никогда не испытывало чувство общности с мировым научным сообществом и белорусским научным сообществом (43,8 % и 34,5 % соответственно). На противоположном полюсе иерархии расположена организационная идентификация со своим

структурным подразделением – 3,5 % опрошенных не идентифицируют себя с учеными своего структурного подразделения.

Обращает на себя внимание тот факт, что различия в структуре несформированных идентификаций, обусловленные полом респондентов, незначительны.

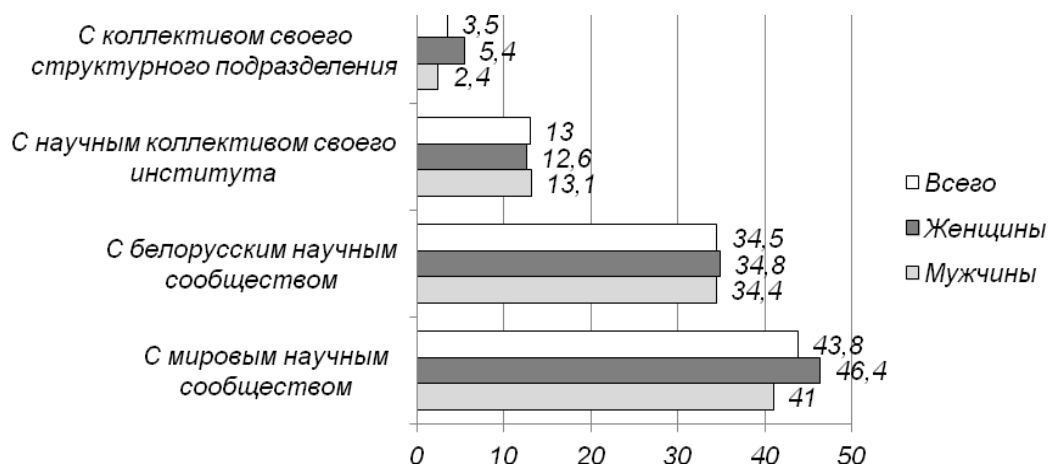


Рисунок 3 – Распределение несформированных идентификаций в структуре профессиональной идентичности молодых ученых

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить некоторые особенности в формировании профессиональной идентичности молодых ученых. Наиболее выражена устойчивая идентификация с такими профессиональными группами как коллективы структурного подразделения и научной организации, в которых работают молодые исследователи, наименее – с представителями мирового научного сообщества. Также следует отметить, что имеют место гендерные различия в формировании профессиональной идентичности исследователей.

#### Литература

1. Родыгина, У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У.С. Родыгина // Психологическая наука и образование. – 2007. - №4. – С. 39-51.
2. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков – Москва: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
3. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: Монография / Л.Б. Шнейдер. - Москва: МОСУ, 2001. - 272 с.
4. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – Москва: Изд-во Моск. соц.-психол. Ин-та, 2004. – 206 с.
5. Осипова, Е.В. Особенности профессиональной идентичности белорусских ученых / Е.В. Осипова // Иппокрена. – 2013. - №2(23). – С. 128-146.

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАВЫКОВ ЛИДЕРА У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ DETERMINATION OF LEADER'S SKILLS IN FUTURE SPECIALISTS

Готовцева Екатерина Анатольевна,  
Минск, Беларусь

Ключевые слова: лидерство, оценочный лист, молодой специалист, определение навыков лидера, качества лидера.

Резюме: в работе дается определение навыкам лидера у будущих специалистов; перечисляются основные качества лидера; приводится пример оценочного листа; в конце работы делаются соответствующие выводы.

Keywords: leadership, evaluation, young specialist, definition of leadership skills, leadership qualities.

Summary: the work defines leadership skills of future specialists; lists the main qualities of a leader; an example of an evaluation sheet; At the end of the work relevant conclusions are made.

Формирование навыков руководителя среди будущих специалистов целесообразно осуществлять уже на стадии получения высшего образования. Именно такой подход поможет руководству предприятия выявить перспективных сотрудников. Настоящий лидер обладает таким качеством как