

**И. Ю. ИВАНОВА**

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ  
ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ  
УНИВЕРСИТЕТА**

**Учебно-методическое пособие**

Челябинск  
2023



South Ural State Humanitarian Pedagogical University

I.Yu. Ivanova

**FORMATION OF SOCIO-CULTURAL IDENTITY  
OF UNIVERSITY STUDENTS**

Educational and methodological manual

Chelyabinsk  
2023

ББК 371(021)  
УДК 74.00я73  
И 21

Иванова И.Ю. Формирование социокультурной идентичности студентов университета: учебно-методическое пособие / И.Ю. Иванова. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 202 с.

В данном учебно-методическом пособии изложены теоретические и методические материалы, обеспечивающие учебно-воспитательный процесс педагогического вуза. Представлены теоретические подходы к изучению феномена социокультурной идентичности студентов вузов. Представлено описание процесса формирования социокультурной идентичности обучающихся вузов в студенческом сообществе. Рекомендуются для организации воспитательной работы со студентами вузов.

***Рецензенты:***

**З.И. Тюмасева**, д-р пед. наук, профессор

**И.В. Колосова**, к-т пед. наук, доцент

**С.В. Проняева**, к-т пед. наук, доцент

Учебно-методическое пособие издано при поддержке Мордовского государственного педагогического университета имени М.Е. Евсевьева в рамках выполнения НИР по теме «Формирование социокультурной идентичности студентов педагогического вуза в условиях цифровой трансформации общества: интерфейс культурных, личностных и социально-когнитивных процессов» (рег.№ МК-34-2023/2 от 04.05.2023 г.).

© Иванова И.Ю., 2023

# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ФЕНОМЕНА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ.....	10
1.1. Идентичность: сущность термина и история его формирования .....	10
1.2. Идентичность как предмет теоретико-методологического анализа: модели и подходы .....	21
1.3. Социокультурная идентичность как феномен современного гуманитарного знания.....	42
1.4. Студенческое сообщество как средство формирования социокультурной идентичности .....	57
ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВУЗОВ В СТУДЕНЧЕСКОМ СООБЩЕСТВЕ.....	71
2.1. Формирование благоприятного психологического климата и корпоративной культуры в сообществе с учетом психологических особенностей студенческого возраста .....	71
2.2. Личность руководителя в создании благоприятного психологического климата в студенческом коллективе .....	89
2.3. Студенческие организации как инструмент формирования социально-воспитательной среды вуза .....	96
2.4. Группа студенческого сообщества в социальной сети: формирование коммуникативного статуса.....	124
2.5. Условия создания благоприятного психологического климата в студенческом коллективе .....	134
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	142
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	145
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	166

## ВВЕДЕНИЕ

Процесс формирования социокультурной идентичности студентов педагогических вузов недостаточно изучен, но заслуживает внимания в силу его важности в контексте адекватной социализации будущих педагогов и приверженности высшего образования воспитанию активных граждан государства. Релевантность данного исследования обозначена в современных нормативных документах Российской Федерации: «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», Федеральный закон № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» и др. Теоретико-практическая подготовка будущих специалистов в области образования требует разработки и реализации стратегии социализации современных студентов, в которой отождествление с социальной и профессиональной группой и социальная вовлеченность участников образовательных отношений в работу с культурным измерением должна быть направлена на укрепление ценностной, профессиональной, этнокультурной идентичности.

Идентичность как защита личного, соответствие образа «Я» его жизненному воплощению, состояние принадлежности индивида некоторому наиндивидуальному целому – одно из базовых понятий современного социально-гуманитарного знания (Г.М. Андреева, Т.М. Буякас, М.В. Заковоротная, В.С. Малахов, Н.М. Лебедева, Т.Г. Стефаненко, Л.Б. Шнейдер и др.).

С точки зрения Э. Эриксона, основными функциями идентичности являются адаптивная (сохранение целостности и защита индивидуального

опыта человека) и организующая (организация жизненного опыта в индивидуальное «Я»). Механизмы становления и развития идентичности личности основаны на выделении «своего Другого», «своей группы», «своей культуры», то есть некоего референта в социокультурном пространстве. Принимаемые и отвергаемые идентичности составляют в этом пространстве систему координат, с которой соотносится позиция индивида.

Социокультурная идентичность позволяет человеку осознать себя членом общества, представителем группы, частью так называемого «мы», а, следовательно, принять и разделить нормы, правила, ценности этого общества, соблюдать и сохранять традиции. Важнейшей целью при изучении социокультурной идентичности является определение того, какими характеристиками человек описывает себя при сопоставлении с группой, и какая группа для него является предметом идентификации. Эти группы могут меняться как в разные периоды жизни конкретного человека в процессе онтогенеза, так и в силу общественных трансформаций. Наиболее острым данный вопрос представляется в юношеском возрасте, поскольку именно в этот период совпадают оба фактора – сензитивность к воздействию референтной группы, которая проявляется в подростковом возрасте и сохраняется вплоть до ранней юности, и наличие в обществе значительных изменений ценностей, взглядов, норм. Изучение оснований, содержания социокультурной идентичности современной молодежи, ценностно-смысловых ориентиров ее личностного становления и развития актуально в связи с изменениями, происходящими в современном мире, и обусловлено практической необходимостью модернизации современной системы воспитания в высшей школе.

Ценность данного пособия заключается в его направленности на учебно-методическое обеспечение процесса формирования социокультурной идентичности студентов педагогического вуза средствами создания студенческих сообществ и объединений внутри и вне стен университета. Автор учебного пособия опиралась на результаты комплексных

исследований в области истории, анализа современной отечественной и зарубежной теории и практики философии, психологии, социологии, педагогики, использовала данные фундаментальных и смежных наук: культурологии, этики и эстетики, права, информатики и др. Кроме того, учитывался и научно-педагогический опыт, накопленный за последние годы коллективами ученых вузов страны, педагогов системы высшего и дополнительного образования, свой собственный опыт преподавания в вузе. Полученные данные позволяют судить о конструктивности, инновационном характере, общественной значимости формирования социокультурной идентичности студентов средствами студенческих объединений и сообществ в вузе и за его пределами.

Основная цель данного пособия – методическое обеспечение учебно-воспитательной деятельности вуза в процессе формирования социокультурной идентичности студентов средствами создания студенческих сообществ и объединений.

Стоит отметить, что все структуры внеучебной деятельности могут быть эффективны в плане самореализации студентов при соблюдении целого ряда факторов. Важнейшими среди них являются: продуманная и теоретически обоснованная концепция, включение студентов в процедуры самоуправления и прививание им чувства ответственности, наличие соответствующей регламентированной инфраструктуры. В первую очередь, учащийся вуза должен уметь самостоятельно принимать решения и понимать свою активную роль в данном процессе. Деятельность студенческих объединений, реализуемая на добровольной основе, позволяет повысить эффективность воспитания студентов в вузе, развить социальную активность студенческой молодёжи, сформировать социальные компетенции, необходимые специалисту в области образования, а, в свою очередь, данные компоненты влияют на процесс формирования социокультурной идентичности.

Социокультурная идентичность представляет собой неотъемлемую часть ценностно-смыслового, нравственного мировоззрения личности,

определяющую эффективность его адаптации и социализации в обществе. Глобальные общественные трансформации оказывают влияние на поколение молодых людей, в силу возрастных особенностей и социального статуса, находящихся на этапе активного формирования мировоззренческих позиций, ценностно-нравственных ориентаций. Воспитательное пространство в таком случае играет огромную роль, в том числе в формировании его понимания себя как члена общества.

Автор данных материалов предполагает, что по мере накопления новых научных данных и методического обогащения образовательного процесса содержание учебного пособия будет корректироваться и дополняться с учетом новых тенденций в изучении исторического опыта, методологических и теоретических основ, ресурсной базы и современных технологий формирования социокультурной идентичности студентов педагогического вуза средствами создания студенческих сообществ и объединений внутри и вне стен университета.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ФЕНОМЕНА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

## 1.1 Идентичность: сущность термина и история его формирования

В данном параграфе рассматривается история возникновения понятия «идентичность», показана эволюция термина: от характеристики свойства вещей, позволяющего им сохранять свою специфику при всех изменениях и преобразованиях, до обозначения сложных характеристик целостности внутреннего мира человека. Обосновывается, что идентичность в ее современном понимании присуща только субъекту – активному, действующему лицу, способному мыслить и осознавать себя.

В последние годы слово «идентичность» все чаще используется как в научном дискурсе, так и в публицистике. Оно звучит с телеэкрана, встречается в заголовках статей, к месту и не к месту используется в повседневной языковой практике в самых разных словосочетаниях: от вполне академичного – «национальная идентичность» – до абсурдных – «гастрономическая идентичность региона» [125]. Менеджеры всерьез рассуждают об «идентичности бренда» [34], представители модной индустрии дают проводимой ими конференции «громкое» и «модное» название: «Национальная идентичность бренда. Made in Italy и Made in Russia». Название сериала «Dupla Identided» переводят с португальского не как «Раздвоение личности», а «Двойная идентичность». В СМИ постоянно встречаются «странные» фразы, типа: «Папа римский Бенедикт XVI назвал однополые браки попыткой людей манипулировать данной им Богом идентичностью» или «Пока ученые лишь приблизительно понимают идентичность Ульяновской области» [92; 98]. Такая широкая практика

словоупотребления побуждает обратиться как к анализу сущности самого термина «идентичность», так и к истории его формирования, во многом проливающей свет на существующую неоднозначность трактовок.

Как известно, понятие «идентичность» (англ. *identity*) происходит от латинского корня «*idem*», означающего «то же самое». В этом первичном смысле оно использовалось мыслителями Древности и Средневековья, выяснявшими, что делает вещь именно этой вещью, отличной от других. Идентичность обозначала свойство вещей оставаться теми же самими, сохранять свою сущность, свою специфику при всех изменениях и преобразованиях. В русских переводах понятие «идентичность», как правило, заменялось словом «тождество» или «тождественность».

Постепенно термин «идентичность» начинает использоваться для характеристики уже не бытия вещей, неодушевленных предметов, а для обозначения единичного человеческого существования, бытия личности, ее «самости», приобретая значение «самотождественности» или «личного тождества». Считается, что ранее других проблему «личного тождества» (англ. *Personal identity*) начинает осмысливать в XVII в. английский педагог и философ Дж. Локк. В работе «Опыт о человеческом разумении» («*Concerning Human Understanding*») Дж. Локка есть глава «О тождестве и различии» («*Of Identity and Diversity*»), в которой он анализирует и переосмысливает существующие концепции тождества (англ. *identity*). Английский мыслитель значительно расширил прежние представления об идентичности или тождестве, разделив идентичность предметов, заключающуюся в их полной тождественности друг другу (например, так тождественны два экземпляра одной и той же книги), и идентичность личности, заключающуюся в ее способности приписывать себе свои прежние состояния. Дж. Локк полагал, что залогом существования личности является непрерывность сознания и наличие памяти. Он опровергал господствовавшее в то время утверждение, что тождественность личности может быть задана душой, ведь душа бессмертна, и если признать ее в качестве критерия, это открыло бы

возможность для перемещения душ [80]. Тогда, указывает Дж. Локк, люди, жившие в различное время, были бы одной и той же личностью, что абсурдно. Не душа, а сознание обеспечивает тождество личности. Сама же личность определяется Дж. Локком как «разумное мыслящее существо, которое имеет разум и рефлексию и может рассматривать себя как себя, как то же самое мыслящее существо, в разное время и в различных местах благодаря тому сознанию, которое неотделимо от мышления, <...> благодаря этому каждый бывает «самим собой», тем, что он называет Я (self), причем в этом случае не принимается во внимание, продолжается ли то же самое Я в той же самой или различных субстанциях» [80, С. 387]. Дж. Локк показывает, что с течением времени человек меняется, однако изменение физического облика человека, его «материальной субстанции» не приводит к утрате идентичности (тождественности). Этот тезис он поясняет на примере взросления, а затем старения человека: юноша и старец считаются единой личностью. Это единство обеспечивается способностью человека помнить о совершенных им в прошлом действиях и осознавать, что это были именно его действия. Таким образом, идентичность личности, по Дж. Локку, отличается от тождественности неодушевленных предметов, она обусловлена наличием у человека сознания и памяти и не исключает изменчивости.

Для обозначения того неуловимого, что создает основу личности и обеспечивает ее единство, в XIX – начале XX в. исследователи использовали понятие «Self», в русских переводах – «самость». Известные социологи Г. Зиммель, Дж. Мид, Ч. Кули показали, что «самость» формируется у человека только в контексте социального взаимодействия. Так, немецкий ученый Г. Зиммель полагал, что человек обретает «самость» в ходе самоприписывания к определенным социальным группам, рассматриваемым как «свои», и самопротивопоставления иным общностям, осознаваемым в качестве «чужих» [176]. В результате указанных процессов индивид, с одной стороны, осознает свою принадлежность к определенному социальному окружению,

общность с ним, с другой стороны, выделяет себя из этого окружения, понимая свою особость, «самость».

Американский философ и социолог Дж. Мид обосновывал, что формирование «самости» происходит в ходе становления у человека образа «обобщенного Другого» [171]. «Самость» – это своего рода умение видеть себя глазами других людей. В структуре «самости» Дж. Мид выделял две составляющих, которые обычно приводят без перевода: «Me» (англ. me – «меня») и «I» (англ. I – «я»). «Me» – это совокупность норм, ценностей, установок, которыми руководствуется человек, и которые формируются у него в процессе социальных взаимодействий и являются результатом социальных ожиданий. Это осознаваемые, но некритически усвоенные правила поведения в том или ином сообществе, это то, как индивиды видят себя глазами других, социальная сторона «самости». «I» представляет собой специфическую, индивидуальную реакцию человека на установки общности, это проявление импульсивности, спонтанности индивида, эмоционально окрашенный отклик на социальное окружение. «I» отражает индивидуальность и своеобразие человека. В свою очередь, Self выступает как единство «Me» и «I», являющихся двумя половинками одного целого, что может быть выражено формулой «Self=Me +I». То есть «самость», по Дж. Миду, включает как социокультурный, так и индивидуальный компоненты, находящиеся в неразрывном единстве.

Развивая представления о «самости», американский социолог и социальный психолог Ч. Кули в своих работах предложил концепцию так называемой зеркальной самости (англ. looking-glass self), в русскоязычных переводах обычно обозначаемую как «теория зеркального Я». Он пытался показать неразрывную связь общества и личности, показывая, что общество формирует личности, а личности, в свою очередь, конструируют общество. Теория «зеркальной самости» строится на трех базовых положениях: во-первых, в процессе взаимодействия люди способны представлять, как они воспринимаются другими людьми, во-вторых, люди могут прогнозировать

ответные реакции других, в-третьих, представление человека о самом себе зависит от того, каким ему видится представление о нем других людей. «Самость» человека, его восприятие самого себе является своего рода зеркальным отражением реакций на него окружающих. Ч. Кули пишет: «Социальную самость такого рода можно назвать отраженной, или зеркальной, самостью... Мы видим наше лицо, фигуру и одежду в зеркале, интересуемся ими, поскольку все это наше, бываем довольны ими или нет в соответствии с тем, какими мы хотели бы их видеть, точно так же в воображении воспринимаем в сознании другого некоторую мысль о нашем облике, манерах, намерениях, делах, характере, друзьях ит. д., и это самым различным образом на нас воздействует» [75]. В основе «социальной самости», по Ч. Кули, лежит врожденная конкуренция с другими. Именно в условиях конкурентного взаимодействия с другими человек понимает, чем он отличается от других, выявляет свои характерные особенности и свои конкурентные преимущества.

Хотя указанные авторы не использовали само понятие «идентичность», выдвинутые ими идеи были использованы в XX в. исследователями, изучающими ее сущность. Сам же термин «идентичность» начинает входить в социологию с 1960-х гг. благодаря работам американских ученых Э. Гоффмана и П. Бергера. Именно Э. Гоффман в книге «Стигма: Заметки об управлении испорченной идентичностью» («Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity»), изданной в 1963 г. в Нью-Йорке, вместо понятия «самость» стал использовать понятие «идентичность» [160]. В том же году П. Бергер пишет об идентичности в контексте ролевой теории в своей книге «Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива» («Invitation to Sociology: A Humanistic Perspective») [11].

Параллельно с социологами термины «идентичность» и «идентификация» начинают использовать психологи и психиатры. Так, о «перцептивной идентичности» писал основатель психоанализа австрийский психиатр З. Фрейд. Он определял идентификацию, с одной стороны, как

бессознательную связь ребенка с родителями, с другой – как «важный механизм взаимодействия между личностью и социальной группой» [139]. Немецкий психиатр К. Ясперс в защищенной им в 1913 г. докторской диссертации «Общая психопатология» называл идентичность одним из четырех формальных признаков сознания «Я». Идентичность, по его мнению, это осознание того, что я остаюсь тем, кем был всегда, и все происходящие в моей жизни события происходят именно со мной и ни с кем другим. Свидетельством нарушения идентичности, по К. Ясперсу, являются утверждения больных шизофренией о том, что происходившее с ними до начала психоза на самом деле было не с ними, а с кем-то другим [151]. В психиатрии утвердился и особый диагноз: «кризис идентичности», свидетельствующий об утрате психически больными людьми представлений о самих себе и о событиях своей жизни.

По-настоящему популярным термин «идентичность» стал после выхода в свет в 1968 г. книги американского психолога Э. Эриксона «Идентичность: юность и кризис» («Identity: Youth and Crisis») [150]. В этой работе Э. Эриксон рассматривает идентичность как внутреннюю непрерывность и тождественность личности, формирующуюся в процессе развития и выполняющую адаптивные функции. Исследуя проблему, Э. Эриксон выделил три уровня идентичности: индивидуальный, персональный и социальный. На индивидуальном уровне идентичность рассматривалась им как результат формирования у человека представления о себе как о некоторой относительно неизменной данности, определенного физического облика, темперамента, задатков, с определенным прошлым и осознаваемым будущим. Персональный уровень идентичности, согласно Э. Эриксону, представляет собой ощущение человеком собственной неповторимости, уникальности своего жизненного опыта. На социальном уровне идентичность определяется исследователем как тот личностный конструкт, который отражает внутреннюю солидарность человека с идеалами и стандартами определенных социальных групп.

В своем исследовании Э. Эриксон показал, что идентичность начинает формироваться у ребенка с первых дней жизни под влиянием его взаимодействия с окружающими. Постепенно у индивида формируется представление о непрерывности и устойчивости своего «Я» в меняющихся ситуациях. Развитие идентичности продолжается на протяжении всей жизни человека по мере того, как расширяется круг значимых для него лиц. Э. Эриксон выделил восемь стадий психосоциального развития личности. Первая стадия связана с выделением ребенком себя из окружения в физическом и социокультурном отношениях. Затем идут две фазы детства, характеризующиеся приобретением опыта индивидуальных успехов и неудач во взаимоотношениях с другими. Далее следуют стадии отрочества и юности, в ходе которых формируется «Я-идентичность» и происходит осознание своих отличий от других. За ними идут три стадии взрослости – ранняя, характеризующаяся социокультурным самоопределением, средняя, с присущим ей самостоятельным социокультурным статусом, и поздняя, предполагающая, в зависимости от разрешения «кризиса среднего возраста», либо дальнейшее развитие, либо постепенное угасание процесса личностной самореализации. При переходе от одной стадии жизненного цикла к другой человек испытывает некоторую неопределенность, переживает кризис, который нужно преодолеть, перейдя к следующему стабильному состоянию. Этот процесс не является патологическим, наоборот, он свидетельствует о становлении зрелой личности.

Концепция идентичности Э. Эриксона получила научное признание и способствовала значительной распространенности самого термина. В работах практически всех психологов и психиатров, изучавших идентичность в дальнейшем, присутствуют ссылки на работы Э. Эриксона. Под влиянием его концепции в психологических теориях идентичность связывается в первую очередь со способностью личности оставаться той же самой, претерпевая постоянные изменения.

С начала 1980-х гг. термин «идентичность» начинает активно использоваться в работах, затрагивающих проблемы расовых, национальных и этнических различий. Ученые обращаются к изучению национальной и культурной идентичности, предполагающей наличие самотождественности у нации или народности, позволяющей им определить свое место в мире. Национальная идентичность формируется как осознание сходства в мировоззрении, ценностях, традициях и образе жизни определенной общности, что предполагает четкое разграничение «своего» и «чужого». Использование термина «идентичность» в исследованиях политологов привело к его еще большей распространенности и использованию в многообразных, порой причудливых сочетаниях, о которых говорилось в начале статьи. Такому многообразию трактовок при неопределенности содержания способствует двусмысленность самого термина, подмеченная Дж. Локком и подробно проанализированная уже в XX в. французским философом П. Рикёром (фр. Paul Ricœur, 1913-2005).

Выделенные Дж. Локком два вида идентичности П. Рикёр назвал «idem-идентичностью» (идентичностью тождества) и «ipse-идентичностью» (идентичностью «самости»). «Idem-идентичностью» обладают предметы, полностью тождественные друг другу, как два автомобиля одной и той же марки, сошедшие с одного конвейера (в переводе с латыни «idem» – «то же самое»). «ipse-идентичность» присуща только личности, осознающей саму себя («ipse» в переводе с латыни означает «сам»).

Однако два указанных латинских корня «idem» и «ipse», заложенные в термине идентичность, накладываются друг на друга, привнося, два, казалось бы, несовместимых смысловых значения: устойчивость и постоянство, с одной стороны, и изменчивость – с другой. В работе «Повествовательная идентичность» П. Рикёр пишет: «Согласно первому из них «idem», «идентичный» – это синоним «в высшей степени сходного», «аналогичного». «Тот же самый» [«même»], или «один и тот же», включает в себе некую форму неизменности во времени. Их противоположностью являются слова

«различный», «изменяющийся». Во втором значении, в смысле «ipse» термин «идентичный» связан с понятием «самости» [«ipsete»], «себя самого». Индивид тождествен самому себе. Противоположностью здесь могут служить слова «другой», «иной». Это второе значение включает в себе лишь определение непрерывности, устойчивости, постоянства во времени...» [116, С. 19]. Эту противоречивость, по мнению П. Рикёра, позволяет преодолеть выдвинутая им концепция «повествовательной идентичности». Суть ее заключается в том, что идентичность не дана человеку непосредственно, как некий внутренний опыт. Она формируется лишь посредством повествовательной деятельности, в ходе рассказа, повествования о ней. Предельно упрощенно суть концепции П. Рикёра можно выразить следующим образом: только рассказывая о себе, о своих особенностях и отличиях от других, о принадлежности к тем или иным группам, о своих склонностях и талантах, о своей уникальности, своем прошлом и будущем, человек формирует собственную идентичность. Этот рассказ совсем не обязательно буквально ведется перед широкой или не очень широкой аудиторией. Более того, это может быть глубоко личностный внутренний диалог с самим собой, но он обязательно должен иметь речевое выражение. К идентичности человек может прийти только посредством повествовательной деятельности.

Итак, термин «идентичность» прошел длительную эволюцию: от буквального значения тождества вещи самой себе, которая может быть выражена формулой « $A=A$ », до сложных характеристик целостности внутреннего мира человека. В настоящее время понятие «идентичность» используется в следующих основных значениях: постоянство во времени, самобытность, «самость» как подлинность индивида, психофизиологическая целостность, психологическая определенность, непрерывность жизненного опыта, степень соответствия социальным ожиданиям, принадлежность к той или иной общности. Сложность однозначного определения идентичности объясняется нерешенностью важного вопроса о том, кто или что является ее

носителем. Правомерно ли говорить об идентичности применительно к неодушевленным предметам, можно ли всерьез рассуждать об идентичности вещей, будь то конкретная вещь или бренд – торговая марка, имеющая определенный статус и сформированное отношение потребителей. В подавляющем большинстве работ философов, психологов, психиатров, социологов и политологов идентичность рассматривается только как характеристика субъекта, т.е. того, кто является источником свободной активности. Спорят исследователи и о том, обладает ли идентичностью социальная общность, или это понятие применимо лишь к индивиду, ощущающему и осознающему, в том числе, и свою групповую принадлежность.

По-разному определяется в науке соотношение понятий «идентичность» и «идентификация». Одни исследователи полагают, что идентификация представляет собой процесс или механизм, способствующий формированию идентичности, а идентичность является результатом этого процесса. Другие считают, что сама идентичность носит процессуальный характер. Например, российский философ М.В. Заковоротная пишет: «Идентичность можно определить как процесс становления человека на основе выбора и формирования жизненной модели в социальном взаимодействии во имя исторической самореализации» [37, с. 49]. Действительно, идентичность не является раз и навсегда данной, она динамична и требует постоянных усилий по формированию.

Таким образом, первоначально понятие «идентичность» использовалось в рассуждениях философов о природе вещей, их сущности, однако, начиная с Нового времени, указанный термин стал применяться для характеристики ощущения личностью самотождественности и непрерывности своего существования во времени и пространстве. Под идентичностью понимается также некая устойчивость индивидуальных, социокультурных, национальных или цивилизационных параметров, позволяющих ответить на вопросы: «Кто я?» или «Кто мы?». То есть в

настоящее время в науке доминирует представление, что идентичность присуща только субъекту – активному, действующему лицу, способному мыслить и осознавать себя. В таком случае говорить об идентичности можно лишь применительно к человеку или группе лиц, способных осознавать себя и отличать себя от других. Применительно к неодушевленным предметам, будь то «бренд» или «область», употреблять термин «идентичность» не следует. Можно говорить лишь об их идентификации людьми, т.е. об установлении думающими существами их специфичности и принадлежности к определенному виду, классу, группе.

## **1.2 Идентичность как предмет теоретико-методологического анализа: модели и подходы**

Длительная история осмысления тематики идентичности, безусловно, демонстрирует плодотворные результаты. Однако кризисы современной социокультурной реальности не только актуализируют обращение к основам формирования и развития идентичности, но и провоцируют открытие новых проблемных горизонтов понимания ее природы. В рамках данного параграфа рассматриваются теоретические подходы, раскрывающие структуру идентичности. При этом отмечается отсутствие комплексной системной модели идентичности, дающей представление о принципах функционирования и взаимосвязи ее различных типов и уровней. В ответ на данный запрос времени намечаются теоретические контуры модели культурной идентичности.

Тематика идентичности активно разрабатывается в разнообразных дисциплинарных областях, практикующих обмен техник и методов анализа. Демонстрируются успехи в изучении онтологических, социокультурных, экономических, политических основ формирования идентичности; в осмыслении ее компонентов (репертуара); в выработке разнообразных познавательных форм анализа и т.д. Багаж знаний успешно пополняется за счет постоянно возникающих форм и проявлений идентичности, чему способствует плюрализм жизненных стилей модернизирующегося глобального мира. Любые уровни идентичностей (этнические, профессиональные, конфессиональные, региональные, тендерные и проч.) постоянно расширяют свой типологический спектр, привлекая внимание исследователей [18].

Однако ряд ключевых вопросов остается открытым. Среди них отсутствие общего определения идентичности человека, многозначность самого понятия, «принципиальная проблематичность и незавершенность

концепта идентичности» (В.Л. Абушенко), приводящая к внутренним противоречиям в понимании сути проблематики идентичности (в отношении субъектности, механизмов генерирования и функционирования) [1]; не сформирована теория идентичности, что провоцирует публицистический «произвол» вокруг этой темы (Н.Н. Федотова). Среди прочего укажем на отсутствие общей системной модели идентичности, представляющей принципы функционирования и взаимосвязи ее различных типов и уровней. Автор данного пособия намерен предложить ряд теоретических оснований, необходимых для формирования подобной модели. Для этой цели в первую очередь акцентируем в феномене идентичности те ее качества, которые послужили опорными точками для наших рассуждений: социальную природу идентичности, ее внешние и внутренние измерения, ее коммуникативную сущность. Далее выделим причины актуализации тематики идентичности и рассмотрим модели идентичности в рамках разнообразных подходов.

Введение в 1940-е гг. в научный оборот понятия «идентичность» (в том числе «кризис идентичности») связано с именем американского психоаналитика, основателя теории идентичности Э. Эриксона. Несмотря на популярность этих понятий во второй половине XX в., они не получили единообразной интерпретации. В основе многочисленных рабочих определений идентичности – опора на латинский корень *idem* (то же самое), обозначающий свойство вещей оставаться теми же самими, сохраняющими свою «сущность», тождественность при всех трансформациях (с лат. *identificare* – отождествлять, *identifico* – отождествляю). Ставится вопрос о точном соответствии – идентичности вещи своему образцу, некой сущности, о соотношенности чего-либо (имеющего бытие) с самим собой в связности и неразрывности собственной изменчивости, мыслимой «наблюдателем» в этом качестве [1]. В этом случае реальный объект сравнивается с идеальным. Одновременно под идентичностью, как феноменом антропологическим понимается единичность бытия личности, ее «самость» (*ipse, self*), самоопределение личности, экзистенциальная самоидентичность или

«смысл себя» (С. Хантингтон). В этом внутреннее противоречие понятия идентичности, на которое указал П. Рикер, – смешение при использовании понятия двух значений. Во-первых, идентичность как то же самое, следовательно, устойчивое в своей основе, неподверженной временным изменениям. Во-вторых, идентичность как самость, как тождество с самим собой, несовместимое с представлением о связи людей с изменчивостью окружения. Допущение о неизменности личности не позволяет решить вопрос о ее адаптации к внешним изменениям. Попытки примирения этого противоречия способствуют обращению к социокультурной контекстуальности идентичности. В итоге различается идентичность как результат и процесс идентификации – как выбор, обеспечивающий непрерывную динамику идентичности (Э. Эриксон). Результатом этого процесса, подразумевающего в конечном счете понимание ситуаций и выбор места для себя, становится «построение модели взаимосвязи с внешним миром» [37, с. 44]. Не случайно основу современного понимания процесса идентификации составляет концептуализация отношения «Я – Другой», представленная в рамках символического интеракционизма. Предложение использовать концепт самости (self) не как качество, априорно данное человеку, а как формирующееся в контексте социального взаимодействия (интеракции), позволяет подчеркнуть изначально социальную природу идентичности [98, с. 99].

Далее, содержание понятия идентичности, обуславливающее поиск тождества через сопоставление (вещи своему образцу), а человека с самим собой (кто я?) и с другими людьми (на кого я похож?), предполагает интерес к ее внешним и внутренним измерениям. На это указывает привлечение таких понятий, как индивидуальное существование и идентичность всеобщего (Ж.-П. Сартр, Н. Бердяев); идентичность коллективная и индивидуальная (З. Фрейд, Э. Эриксон); групповая и персональная; внешняя и внутренняя. В подобных случаях устанавливается связь между субъективной сферой сознания и объективными социокультурными

явлениями. На это, к примеру, нацелены формулировки идентичности, как свойства психики в концентрированном виде выражать представления о собственной принадлежности к различным социальным, национальным, профессиональным, языковым, политическим, религиозным, расовым и другим группам или иным общностям или отождествление себя с тем или иным человеком как воплощением присущих этим группам или общностям свойств [14]. По мере изучения данного феномена заметно акцентируется понимание идентичности как отношения индивида к самому себе в контексте социокультурной реальности с ее темпоральностью и в рамках дихотомий «Эго – Альтер» и «Я (Мы) – Другой (Другие)» [98, С. 88]. Теоретики полагают, что различие внешней и внутренней идентичностей становится необходимым концептуальным ответом на сложность понимания взаимодействий Я и окружающего мира. Это позволяет, например, рассматривать идентификацию как способ (и процесс) отождествления «внутреннего» (сущностного) и «внешнего» (объективно-сущего) миров человека [112]. Идентичность внешняя – произвольная, случайная, основанная на видимой тождественности, не обязательно соответствующая настоящей сущности человека. «Субъект определяется чем-то внешним по отношению к нему, это может быть социальная группа, нация, класс» /топос/, установленные традиции, предписанные законы и проч. Ее реализация осуществляется в социальных практиках. Это идентичность, которая задается внешними измерениями (эталоном референтной группы) и связана с сопричастностью человека к некоему целому. Но здесь человек обнаруживает себя как незавершенное не самодостаточное существо. Поэтому выделяется внутреннее измерение идентичности – субъективно-сущее, в котором обнаруживается субъективность и отличность (персональная, личностная или индивидуальная) от других. Причем внутренняя идентичность предполагает иной уровень и основания соотнесения: «совпадение по сути, по природе, по сущности», по внутренним

свойствам, по функциям, по действиям (к примеру, тождественность на основании происхождения, крови) [29].

Итак, идентичность, с одной стороны, определяется как «процесс становления человека на основе выбора и формирования жизненной модели в социальном взаимодействии» [37, с. 49], который обнаруживает себя в тождестве с общностью посредством интегрированности в определенные структуры. С другой стороны, идентичность предполагает единичность Самости – обособленность и отдельность бытия человека [112, с. 492]. Опора на подобное понимание идентичности позволяет сосредоточить внимание на таких мало проработанных аспектах, как способы соотношения внутреннего и внешнего, контекст взаимодействия индивидуального и общественного, процессы социального взаимодействия, синтез внутреннего (личностного) и внешнего (социального) контекста. В этом случае исследовательская оптика настраивается на коллективные и индивидуальные измерения идентичности, актуальные постольку, поскольку «эти две типологические группы образуют общую идентификационную матрицу человека и включены в структуру его личности, являясь сущностью самоидентификации» [8, с. 258].

Наконец, понятие идентичности (и идентификации) задает точку отсчета для постановки коммуникативной проблематики. Поскольку процесс идентификации требует Другого, который своим радикальным отличием позволяет осознать границы внутреннего Я, постольку идентичность – это еще и процесс коммуникации. «На вопрос о собственной идентичности можно ответить только в сопоставлении с окружающей действительностью, в отношении с другими Я» [37, с. 45]. Диалог предполагает точное понимание границ между Своим и Чужим. Интерес к коммуникативной природе идентичности связан с проблемами глобализации, беспрецедентно увеличившей контакты с чужими культурами. Ответом на «вызовы глобализации» становится усложнение идентичности, основанное как на строгом «разграничении» с иными картинами мира, так и на принятии чужих

норм, стилей, образов жизни, не разрушающих идентификационную матрицу [8, с. 271].

Таким образом, содержание понятия идентичности не столько проясняет сущность феномена, сколько задает ориентиры разнообразной проблематики. При этом наибольший интерес авторов вызывают взаимоотношения коллективных и индивидуальных измерений идентичности и ее коммуникативный аспект. В свою очередь, причины актуализации тематики идентичности указывают как на рост личностного начала в культуре, так и на порождаемые этим ростом противоречия внешнего (общественно-социального) порядка, включая проблемы коммуникативного поведения культур. Как известно, обращение к идентичности в философском и социогуманитарном знании происходит достаточно поздно – во второй половине XX в. Это не означает, что человечество на протяжении всей своей истории не задавалось вопросами: кто я? и кто мы? Но лишь современность проблематизировала идентичность как таковую. «Тематика идентичности зафиксировала иное видение многих, давно уже, казалось бы, отрефлексированных в новоевропейской философской традиции проблем – прежде всего, фундаментального дискурса тождества и различия во всех его возможных теоретических разворотах» [1, с. 129].

Причины общественно-культурной «заинтересованности» идентичностью раскрывает реконструкция ее исторического развития (как сложного процесса перестройки структуры личности и системы ее отношений с другими), а также становления философско-теоретических основ проблематики идентичности [37]. Так, от слабой интегрированности компонентов самости в первобытном сознании происходит постепенный переход к процессам атомизации и индивидуализации человека, изживание средневековой анонимности и, наконец, переход процессов идентификации с религиозных на социально-исторические константы с последующим изменением их социальных детерминант в эпоху Нового времени. Начало философско-теоретической истории проблематики идентичности связывают

с текстами Дж. Локка («Опыт о человеческом разумении») и Д. Юма («Трактат о человеческой природе»). Считается, что идентичность не была проблемой до тех пор, пока эмпирическая философия не выразила сомнение в том, что называют «единством самости». Однако в социально-аналитическом плане этот термин стал использоваться значительно позднее [86]. Общегуманитарные основания для теоретизации феномена идентичности отчетливо сформировались в XIX в. благодаря постановке проблемы уникальности человеческого бытия и соответствия этого бытия пространству межчеловеческой коммуникации. Но только в рамках современной постмодернистской культуры наряду с определенной идентичностью, с приобретением более разнообразных форм и смыслов процесса идентификации беспрецедентно вырос интерес к данной теме. Причины такой активизации (на быденном уровне и в научной рефлексии) связывают с усложнением социокультурной реальности информационного глобализирующегося общества XX в. В условиях разнообразия общественных модусов, множественных типов идентичностей и изменчивости «жизненных стилей» возникают проблемы соотнесения внутреннего мира с внешним. М.В. Заковоротная отмечает, что именно так определяется проблема идентичности, как необходимость упорядочивания разнообразия. «Ответить на вопрос, что такое идентичность – значит ответить, как из состояний неопределенности и разнообразия формируется упорядоченная и целенаправленная деятельность» [37, с. 45].

Необходимость осмысления феномена идентичности возникает, как мы полагаем, и на фоне кризиса межкультурных отношений. Коммуникативная природа идентичности становится объектом рефлексии, ориентирующим на поиск механизмов разрешения проблем взаимопонимания и диалога. Но этот важный вопрос пока не получил должного внимания исследователей. Недостаточно изучены и такие содержательные аспекты идентичности, как способы соотношения внутреннего и внешнего, источники развития и контекст взаимодействия индивидуального и общественного [37, с. 149]. Для

их решения необходима комплексная модель идентичности. Попытки же разнообразных концепций представить ее структуру, как правило, не затрагивают принципы взаимосвязей внутри репертуара идентичности, а также условия устойчивости Я.

Так, в рамках психоаналитического направления, которому принадлежит первенство в осмыслении идентичности, рассматривается внутренняя психическая структура личности. Понимая идентичность как особый социально-культурный феномен, Э. Эриксон изучает, прежде всего, индивидуальную идентичность, которая «размещается» в глубинных слоях психической структуры. Создатель психодинамической модели идентичности представляет ее структуру как организацию взаимодополняющих и взаимодействующих порядков соматического (ответственного за целостность организма), личностного (Эго-идентичность) и социального (совместно поддерживаемый в сообществе). Эго-идентичность в данной системе есть глубинное ядро личности, обеспечивающее согласованное целостное существование человека. Утверждая, что идентичность – это социализированная часть Я, теоретик обозначает «репертуар» идентичности (отождествления семейные, политические, профессиональные и проч.). Э. Эриксон учитывает и влияние общественной среды на персональные компоненты идентичности и включенность индивида в поток социальных изменений исторической непрерывности, тем самым утверждая историчность идентичности; кроме того, принимает во внимание ее коллективный и личностный уровни. Вместе с тем понимание идентичности остается индивидоцентричным, а процесс идентификации рассматривается таким образом, что преобладающими оказываются интуитивно-бессознательные аспекты над сознательно-рефлексивными [37, с. 127].

Социология меняет ориентиры исследования идентичности, концентрируя внимание на ее структуре с точки зрения общества и институтов (профессия, социоэкономический статус, пол, раса,

образовательный уровень и т. д). «Идентичность рассматривается как артефакт, формирующийся в результате социального взаимодействия» [98, с. 100]. Так, безусловные успехи концептуализации Я-Другой, предложенной в рамках символического интеракционизма, в большей степени связаны с анализом уровней социального. Эти уровни позволяют создать описание себя в терминах, важных для общей картины мира, связать характеристики социальных структур и индивида (Дж.Г. Мид, Б. Лукман). Дж. Г. Мид, используя понятие самость (Self) как синтез истории общества и биографии конкретной личности, трактовал идентичность, прежде всего, как социальное образование. При этом социальное взаимодействие не односторонний процесс приспособления, а взаимодействие личности и общества, формирующее самость, результат свойств, возникших в ходе взаимодействия, в ходе (вербализованной и невербализованной) коммуникации. В интеракционизме ставится вопрос о том, как Я формируется во взаимодействии и репрезентировано во внешнем мире, сохраняя внутренний мир. Однако приоритетное внимание (Дж. Мида, Горфинкеля, Гоффмана) к микросоциологии и игнорирование больших систем, приводит к оторванности индивида от общества, к ускользанию многочисленных аспектов взаимодействия индивида и общества [37, с. 130].

На культурную обусловленность идентичности обратили внимание теоретики в рамках антропологической трактовки, которая складывается на пересечении психологических и социологических подходов. При культурфилософском подходе соотношение внешнего и внутреннего измерений идентичности рассматривается с позиции их постоянного взаимодействия и взаимоопределения. Так, Я-идентичность, структура которой представлена как совокупность личностной (вертикальное измерение) и социальной (горизонтальное измерение) идентичностей в теории коммуникации Ю. Хабермаса, – это не глубинная внутренняя целостная субстанция, но внешний, культурно обусловленный, изменчивый конгломерат возможных репрезентаций личности [98]. Устойчивость

подобной «балансирующей» Я-идентичности обеспечивает язык как техника взаимодействия. Модель идентичности Р. Баумайстера строится на базе признания человека субъектом не только социальной, но и собственной психической жизни, что позволяет в структуре личности выделить целостность Я. В его основе континуальность (единство и целостность бытия во времени) и отличительность (бытия от других). Наряду с проведенным Р. Баумайстером анализом социокультурных оснований и исторических форм идентичности Гидденс, в свою очередь, исследует взаимосвязь идентичности с культурой. Британский социолог рассматривает идентичность не просто как психологическую проблему, а как проблему современного мира и истории. В связи с этим акцентируется проблематичность Я на фоне «разбегающегося» социального контекста. Структура идентичности для Гидденса имеет два полюса: с одной стороны, абсолютное приспособленчество (конформизм), с другой – замкнутость на себя.

Важно подчеркнуть, что культурфилософский подход в понимании идентичности задает особый исследовательский ракурс. В первую очередь в границах гуманитарного знания в построении теории идентичности учитываются ценностные, смысловые, нормативные и другие факторы, позволяющие переориентировать проблемы идентичности «в сторону понимания уникальности, которую невозможно стало исследовать в рамках естественнонаучной ментальности [37, с. 90]. Кроме того, среди спектра форм, уровней и типов идентичности особое внимание уделяется культурной идентичности. В рамках нашего исследования этому аспекту придается особое значение. Культурная идентичность имеет интегративную природу, включающую национальные, религиозные, социальные и прочие составляющие. Являясь в большей степени результатом индивидуального выбора, она реализуется через коммуникативный потенциал в коллективном, а именно в национально-культурном формате. Таким образом, культурная идентичность наиболее полно воплощает баланс индивидуальной и коллективной форм функционирования. Отражая приверженность к

определенным ценностно-смысловым установкам, она выступает гарантом уникальности сообщества, включая коммуникативные традиции.

На сложную природу культурной идентичности указывает неоднозначность ее статуса в условиях глобализации. С одной стороны, данный феномен рассматривается как оппозиция глобализации, как пространство наибольшего сопротивления унификационистской экспансии, реализующейся благодаря СМИ и коммуникационным технологиям. С другой стороны, подчеркивается, что культурная идентичность не легкая добыча глобализации. Причина ее стойкости, однако, связана не с противодействующим характером, а с институализацией социальной жизни. «Особенно в доминирующей форме национальной идентичности идентичность является продуктом сознательного культурного строительства и обслуживания через регулирующие и социализирующие институты государства, в частности законодательство, систему образования и СМИ» (перевод авторов) [180, с. 271].

По мнению Дж. Томлинсона, позиции национальной идентичности только усиливаются благодаря глобализации как сложного процесса распространения всего ассортимента институциональных особенностей культурной современности. Но что в таком случае, используя выражение Дж. Томлинсона, «привязывает нас наиболее надежно к нашему национальному дому?» [180, с. 274]. Что, добавим, поможет оценить действенную силу тех или иных составляющих репертуара национально-культурной идентичности (на персональном и коллективном уровнях)? Другой вопрос возникает в свете нарастающих тенденций отчужденности человека от государства, не способного, к примеру, четко определить стратегию формирования культурной идентичности, не предлагающего общие ценностно-смысловые константы. Что в таком случае выступает основным механизмом конструирования коллективной идентичности, т.е. «способом построения смысла в жизни людей?» (Кастельс). Ведь люди, по замечанию, Кастельса, жаждут намного больше, чем просто рыночной экономики [159].

Поэтому еще раз подчеркнем, что построение и анализ интегративной модели культурной идентичности являются необходимой теоретической базой для понимания принципов ее внешних и внутренних взаимосвязей. Появляется также возможность по-новому осмыслить ситуацию множественной идентичности, имеющей сегодня статус самой распространенной идентификационной модели. Не секрет, что представление о мозаичной картине человека, у которого «многомерная сущность превращается в некий набор сущностно не связанных друг с другом отдельных сторон образа человека» [112, с. 482], требует серьезной ревизии.

Множественная идентичность получает легитимность в свете новой научной и культурной парадигмы, признающей плюрализм и разнообразие (социально-системное, экономическое, духовное, исторически-временное, географическое и проч.). «Жизненный мир» подвергается фрагментации (Э. Гуссерль, Н. Луман); возникают новые структурообразующие компоненты формирования идентичности (например, детства и юношества) и т.д. Современное информационное общество становится пространством беспрецедентных возможностей для формирования и конструирования идентичности, но и серьезных испытаний для «единства самости», для процедур поиска тождества и различий. Формулируется «кризис идентичности» как формирование множественной, «текучей», утратившей определенность и устойчивые основания идентичности, как превалирование ее усложненных «транскультурных», «синтетических» типов. Примирившись с тем, что не следует рассматривать в качестве нормы целостность внутреннего «Я», однородность личностной идентификации и ее психосоциальное равновесие, теоретики приступили к активному осмыслению распадающихся идентичностей, спорящих между собой внутренних и внешних оценок (Ж. Лакан, Т. Лукман, П. Бергер, Э. Гофман). Начало было положено отказом в гуманитаристике конца 1960-х гг. от человека абстрактно-универсального и осознанием того, «что он контекстуально определен своей историей, религией и языком, полом и

сексуальной ориентацией, культурой и обществом, временем в котором живет и т.д.» [135, с. 192].

Соответственно, вопросы обусловленности «Я» культурными и социальными структурными параметрами, а также проблемы коммуникации решаются в рамках предлагаемых моделей множественной идентичности. К ним активно обращается академическое сообщество с 1970-х гг. на фоне этнических, тендерных, постколониальных и других исследований. Так, М. Фуко, отказывая человеку в фиксированной внутренней сущности, предлагает идею идентичности как системы практик. «Я» рассматривается как определяемое длящимся во времени изменчивым дискурсом в подвижной коммуникации себя с Другими. Тем самым индивид воспринимается с позиции его конструирования через культуру и общество.

Между тем нарастающие проблемы самоидентификации, а также межкультурных и внутрикультурных отношений остаются предметом острых дискуссий. Ни постмодернистская теоретизация по поводу «Иного» (этнорасового, религиозного, сексуального и проч.), ни политика идентичностей, абсолютизирующая мелкочастную мини-идентичность (и, по замечанию М. Тлостановой, приобретающая причудливые формы от этнорасового радикализма до анархопримитивизма), с этими проблемами не справляются. Непротиворечивое сосуществование инаковости по-прежнему остается ключевым вопросом для разнообразных гносеологических, психосоциальных, культурных моделей множественной идентичности (трансмодерной идентичности Ансальдуа, Миньоло и др.; концепции ситуативных идентичностей Д. Харрауэй; концепции трансмодерности Э. Дюсселя; плюритопической герменевтики и т.д.) [135].

Таким образом, для построения модели культурной идентичности имеются как минимум три побудительных мотива: 1) необходимость понимания принципов взаимодействия между множественными идентичностями; 2) понимания закономерностей соотношений между коллективным и персональным измерениями идентичности; 3) понимания

механизмов сохранения устойчивости идентичности (как способности сохранять самость и способности к диалогу с Другим в условиях меняющейся социокультурной реальности и множественных идентичностей). Поскольку комплексной модели культурной идентичности пока не предложено, следующий ряд рассуждений позволяет наметить ее теоретические контуры.

Для понимания того, как формируется и функционирует идентичность в условиях «многоликости» социокультурной реальности, фрагментарности и ситуативности человеческого существования, можно предложить следующие принципы.

1. Устойчивость. В отличие от З. Баумана, сравнивающего идентичности с коркой, временно образующейся на поверхности лавы, под которой все «плавится и разрушается» [10], мы выделяем в структуре идентичности «твердое ядро», связанное, прежде всего, с персональной идентичностью. Данное утверждение не отрицает наличия у идентичности сложной структуры.

2. Коммуникативность, означающая, что идентичность формируется и реализуется в коммуникации и посредством коммуникации.

3. Структура «матрёшки». Эта метафора представляется довольно удачной, поскольку, во-первых, позволяет соединить персональную и коллективную идентичности, которые зачастую рассматриваются по отдельности, и, во-вторых, дает возможность объяснить феномен «множественной» идентичности.

Итак, идентичность можно сравнить с «матрёшкой»: от персональной самоидентификации до культурно-цивилизационной. Ступени «матрёшки» (самая маленькая фигурка соответствует персональной идентичности) складываются по принципу коммуникации и движения от индивидуального к коллективному. Каждая последующая включает в себя предыдущие, а число потенциальных участников коммуникации постоянно увеличивается.

Персональная идентичность (кто я?) – социальная (кто я в социуме?), которая делится на микро- (семья, работа, друзья), мезо- (этнокультурная, религиозная – кто я как представитель определенной культуры, национальности?) и макросоциальную (общество, государство – кто я как гражданин?) – культурно-цивилизационная (кто я как представитель цивилизации или «мира», например «европеец»).

Персональная идентичность не предопределена именем, внешностью или характером. Индивидуальные особенности – это только предпосылки к ее формированию, которое происходит в процессе общения, в диалоге с другими индивидами. Устойчивость персональной идентичности не гарантируется ни внутренним «Я», т.е. психикой человека (как следует из концепции Э. Эриксона), ни способностью рассказать о себе (как полагал П. Рикер [115]). Во всяком случае, не только этими факторами. Постоянство, устойчивость «ядра» поддерживается не только «изнутри», но и «извне». Присутствие «Других» вокруг нас – обязательное условие самоидентификации: это осознание индивидом собственного отличия и его восприятие другими как «того же самого». «Другие» в данном случае играют роль своего рода инстанции, подтверждающей совпадение «сущности и явления», «формы и содержания». Используя введенное П. Рикером разделение идентичности на «Idem» и «Ipse», можно сказать, что осознание собственного отличия – это идентичность «Idem», а восприятие другими как того же самого – «Ipse». Таким образом, персональная идентичность формируется на основе различия. Если идентификацию рассматривать как самоотождествление, то наша персональная идентичность – это самоотождествление через различие.

Следующей в структуре идентификационной «матрешки» является идентичность социальная, которую мы разделили на микро-, мезо- и макросоциальную. Микросоциальная идентичность связана с кругом общения, где проявляется индивидуальность. Она формируется по принципу принадлежности. Мы не выбираем себе родственников, близких или коллег.

Даже по отношению к друзьям осознанный выбор вряд ли можно считать правилом. Мы просто являемся частью целого, но такой частью, без которой оно не существует как целое. Особенность микросоциальной идентичности заключается в том, что этот принцип действует по отношению к каждому, входящему в данную коммуникативную группу. Все «Другие» здесь – это по сути «свои», и поэтому для идентификации с ней не требуются дополнительные инструменты, достаточно осознания принадлежности к общему. Что касается индивидуальности, то она важна не только как проявление персональной идентичности, т.е. как выражение «Я», но в первую очередь как предпосылка целостности социальной группы, условие ее существования. Таким образом, принадлежность обеспечивает первый уровень социальной идентификации.

В условиях глобализации особый интерес представляют мезосоциальная или этнокультурная идентичность, выражающая национальную самобытность, и ее влияние на межкультурные коммуникации. Именно с этого уровня начинается проявление коллективной идентичности, а процесс идентификации осуществляется на основе сходства, а не различия. Это в полной мере относится и к макро-социальной идентичности, связанной с ощущением себя гражданином страны, членом общества, частью национальной культуры и истории.

Как уже было отмечено, с каждой новой матрёшкой число участников коммуникации и различий между ними растет. Часть «других» становится «чужими», а значит, возрастает вероятность непонимания и конфликтов. В разных коммуникативных контекстах мы определяем «своих» и свою принадлежность к ним на основании того, что между нами (у нас) есть нечто общее. Отсутствие такого объединяющего начала служит критерием демаркации и установления «границ». Однако эти границы ситуативны и подвижны, что дает основание для поиска новых объединяющих признаков. Чтобы преодолеть «столкновение идентичностей», необходимо перейти на новый уровень, на котором принадлежность к чему-то общему (включение в

большую «матрёшку») будет способствовать разрешению противоречий. Например, граждане одной страны, но представители разных национальностей в общении между собой могут акцентировать свою этнокультурную или этнорелигиозную идентичность, т.е. различия. Но вступая в диалог с гражданами другой страны, они подчеркнут свою национальную или гражданскую идентичность, манифестирующую принадлежность к родной стране.

В глобализирующемся мире все формы социальной (национальная, религиозная, гражданская) идентичности не гарантируют эффективного, т. е. способствующего взаимопониманию, диалога. Наоборот, каждая из них потенциально ведет к замкнутости и ограничению внешних контактов и связей. Основанием коммуникации может стать культурно-цивилизационная идентичность в силу своей изначальной открытости и интегративной природы, поскольку она частично включает национальную, религиозную, социальную, но не сводится к ним и не исчерпывается ими. Кроме того, именно культурно-цивилизационная идентичность наиболее полно отражает баланс индивидуальной и коллективной идентичности.

Таким образом, структура «матрёшки» позволяет соединить классические и неклассические подходы к идентичности и предложить новое методологическое решение проблемы, преодолевая «оковы» эссенциализма и избегая крайностей релятивизма. Подчеркивая процессуальность и контекстуальность идентичности, модель «матрёшки» позволяет объяснить феномен множественной или «текучей» идентичности не как постоянную смену идентичностей, а как разные уровни единого целого, включающего индивидуальные и коллективные формы.

Сохраняя «твердое ядро» – персональную идентичность, матрёшка постоянно «достраивается», являясь «открытой» системой, проявляющей свои уровни в разных коммуникативных контекстах. Так, например, в XX в. (во всяком случае, в первой его половине) идентичность «ограничивалась» национальной и гражданской, в XIX в. – национально-культурной, т.е. не

выходила за пределы социальной «матрёшки». Под влиянием глобализации из-за усложнения системы коммуникативных связей и отношений число «матрёшек» увеличивается, оказывая влияние на предыдущие уровни идентичности. Гипотетически сегодня самой большой «матрёшкой» может стать цивилизационно-планетарная идентичность, что обусловлено глобальными вызовами и угрозами всему человечеству.

Кроме того, принцип «матрёшки» может стать «ключом» к пониманию ряда важных проблем, связанных с влиянием массмедиа на формирование идентичности, квазиидентичности, «суррогатной» идентичности экстремистских групп. В частности, при отсутствии в структуре «матрёшки» какой-либо из частей ее функции берут на себя другие, большего размера. Несоответствие уровня коммуникации размеру матрёшки порождает разные формы искажений. Но это тема для дальнейшего исследования.

Понятие «идентичность» в настоящее время активно используется представителями различных научных дисциплин, что позволяет выделить онтологический, социологический, психологический и философско-антропологический подходы к ее исследованию. В качестве категории онтологии идентичность означает характеристику бытия, заключающуюся в тождественности чего-либо самому себе. По мнению социологов, идентичность – это свойство социальных групп или индивидов, отличающее их от других, осознаваемое ими в качестве такового и формирующееся в процессе индивидуального развития в ходе взаимодействия с социальным окружением. В психологии и психиатрии под идентичностью понимается ощущение собственной истинности, полноценности, самотождественности и непрерывности своего существования.

С позиций философско-антропологического подхода, персональная идентичность – это осознание личностью собственного единства и целостности в пространстве и во времени, ощущение преемственности целей, мотивов и смысложизненных установок. В ней можно выделить индивидуальный и социокультурный уровни. Индивидуальный уровень

персональной идентичности включает совокупность уникальных, своеобразных качеств, выделяющих личность из социального окружения. Социокультурный уровень предполагает идентификацию с нормами определенной социальной среды и символическим миром культуры. Существенными свойствами персональной идентичности являются проективность, процессуальность, динамичность и незавершенность [70].

В последние десятилетия термин «идентичность» постепенно вытесняет традиционные понятия, используемые для обозначения определения индивидом самого себя. Широкое употребление рассматриваемого термина привело к появлению множества дефиниций, порой противоречащих друг другу, и как следствие – к его неоднозначному толкованию, смысловой неопределенности. Целью работы является анализ основных подходов к исследованию идентичности и изложение авторского взгляда на проблему персональной идентичности.

На стыке психологических и социологических подходов в последние десятилетия возникает антропологическая трактовка идентичности, сторонники которой полагают Я-идентичность составляющей внутреннего мира человека. С позиций философской антропологии, «идентичность является производной фундаментальной способностью человека к различению и отождествлению – в том числе и самого себя – в контексте его отношений с окружением. Она считается не глубинной внутренней целостной субстанцией, но внешним, культурно обусловленным, изменчивым конгломератом возможных репрезентаций личности» [8, с. 101]. Философско-антропологический подход предполагает исследование личной идентичности, для обозначения которой используются также термины «самоидентичность» (англ. self-identity), «персональная идентичность», «индивидуальная идентичность», близкие по смыслу.

Проблема персональной (личной, индивидуальной) идентичности поднимается в целом ряде публикаций. Так, Е.О. Труфанова определяет индивидуальную идентичность как «отношение человека к самому себе,

становление которого происходит, прежде всего, в ходе социального взаимодействия» [86, с. 95]. О.А. Блинова понимает под персональной идентичностью «постоянство личности в пространстве и времени, становление которой происходит в ходе социального взаимодействия» [180, с. 51]. Персональная идентичность, по ее мнению, возникает в ходе приобретения социального опыта. Указанные авторы исходят из традиционного понимания идентичности как тождественности и преемственности личности во времени. Во многом они базируются на концепции Э. Эриксона и близки к психологическому пониманию идентичности.

Существуют и иные подходы к персональной идентичности, сущность которых заключается в ее онтологической трактовке. Так, современный российский исследователь М.А. Шаткин считает, что персональная идентичность может быть определена «как относительная и опосредованная уникальная содержательная определенность персоны (которая в соответствии со своим первоначальным определением понимается как индивидуализация какого-либо разумного существа)» [159, с. 45-46]. По мнению отечественного философа В.Н. Брюшинкина, проблема личностной идентичности состоит в выявлении смысла «я» по обе стороны связки «есть» [135]. «Я» слева означает сознательное, рефлексивное представление субъекта о себе, а «я» справа имеет ноуменальный, умопостигаемый (в разных смыслах) характер» [10, с. 87].

Таким образом, следует различать онтологическую, социологическую, психологическую и антропологическую трактовку термина «идентичность». В качестве категории онтологии понятие «идентичность» (лат. *idem*, англ. *identity*, в русских переводах – «тождество») использовалось с Античности. При этом под «идентичностью» понималась характеристика бытия, заключающаяся в тождественности чего-либо самому себе. В социальных науках идентичность становится объектом пристального внимания во второй половине XX в. По мнению социологов, идентичностью обладают как

индивиды, так и группы, при этом индивиды приобретают и могут изменять свою идентичность только в группах. В психологии и психиатрии понятие «идентичность» получает широкое распространение с 1960-1970-х гг. благодаря работам Э. Эриксона, понимавшего под идентичностью ощущение тождества самому себе и непрерывности своего существования во времени и пространстве. В последние десятилетия получил распространение философско-антропологический подход, представители которого стремятся выявить сущностные характеристики персональной идентичности как важнейшей составляющей внутреннего мира человека.

С позиций философско-антропологического подхода, персональная идентичность – это осознание личностью собственного единства и целостности в пространстве и во времени. В ней можно выделить индивидуальный и социокультурный уровни. Индивидуальный уровень персональной идентичности включает совокупность уникальных, своеобразных качеств, выделяющих личность из социального окружения. Социокультурный уровень предполагает идентификацию с нормами определенной социальной среды и символическим миром культуры. Существенными свойствами персональной идентичности являются проективность, процессуальность, динамичность и незавершенность. Она требует постоянных усилий по своему формированию, причем этот процесс продолжается на протяжении всей жизни человека.

### **1.3 Социокультурная идентичность как феномен современного гуманитарного знания**

Глобальные общественные трансформации (в частности, процессы глобализации, смешения культур, размывания и смешения традиционных ценностей и так далее) в мире оказывают влияние на поколение молодых людей, в силу возрастных особенностей и социального статуса, находящихся на этапе активного формирования мировоззренческих позиций, ценностно-нравственных ориентаций. При этом необходимо отметить, что глобализационные и другие трансформационные процессы в обществе не требуют отречения от накопленных веками ценностных и культурных оснований или создания каких-то уникально новых систем ценностей. Скорее, это необходимо для выстраивания новой иерархии существующей системы с поиском возможностей для сохранения, прежде всего, гуманного общества.

Социокультурная идентичность позволяет человеку осознать себя членом общества, представителем группы, частью так называемого «мы», а, следовательно, принять и разделить нормы, правила, ценности этого общества, соблюдать и сохранять традиции. Важнейшей целью при изучении социокультурной идентичности является определение того, какими характеристиками человек описывает себя при сопоставлении с группой, и какая группа для него является предметом идентификации. Эти группы могут меняться как в разные периоды жизни конкретного человека в процессе онтогенеза, так и в силу общественных трансформаций. Наиболее острым данный вопрос представляется в юношеском возрасте, поскольку именно в этот период совпадают оба фактора – сензитивность к воздействию референтной группы, которая проявляется в подростковом возрасте и сохраняется вплоть до ранней юности, и наличие в обществе значительных изменений ценностей, взглядов, норм.

Изучение оснований, содержания социокультурной идентичности современной молодежи, ценностно-смысловых ориентиров ее личностного становления и развития актуально в связи с изменениями, происходящими в современном мире и обусловлено практической необходимостью модернизации современной системы воспитания в высшей школе. Исследователи решают следующие исследовательские вопросы:

– Как в современном мировом психологическом научном знании определяют феномен социокультурной идентичности?

– Какие социокультурные характеристики являются наиболее значимыми для современных студентов, через которые они определяют себя? С какими группами они, прежде всего, идентифицируют себя?

– Имеет ли специфику социокультурная идентичность в зависимости от гендера, возраста, направления подготовки студента?

Значимость исследования в условиях процесса глобализации аксиологической сферы студенческой молодежи как основного кадрового потенциала нашей страны подчеркивают Е.Ю. Сизганова, А.К. Кайдашова и И.В. Чикова в своем исследовании [122]. М.А. Данькин утверждает, что именно ценности определяют уровень социокультурного сознания личности, содержание которого существенно изменилось за последние годы [32]. L. Zemmour и M. Amiar подчеркивают, что глобализация способствует культурному разнообразию, а поскольку существование любой цивилизации связано с культурой, которую она несет, поэтому культура определяет сущность определенного исторического этапа, но главное – содержание идентичности. Отделение идентичности от культуры ведет к ее утрате [187]. Социальная идентичность в целом – это отождествление себя с какой-либо группой, понимание своих особенностей, отличающих свое «Я» и свою группу от «Других». В.А. Соснин считает, что человек имеет потребность принадлежать к группам, которые одновременно и положительно оцениваются, и воспринимаются как отличные от других по ряду важных характеристик и аспектов [127]. Большое количество исследований

посвящено тому, как складывается и трансформируется идентичность с группой – профессиональной, гендерной, языковой, национальной и так далее. Так, J.E. Torrez определил роль языка в становлении культурной и языковой идентичности, именно через язык передаются знания из поколения в поколение, а главное поддерживаются отношения с этническим сообществом [181]. D.B. Maehler [169], P. Velez-Gomez [182], M. Kayama [167] с коллегами исследовали трансформацию национальной и культурной идентичности студентов-мигрантов. Ученые с разных позиций показали значимость группы в становлении социальной идентичности. При этом количество групп, в которые включен человек в течение жизни, может быть более десяти одновременно. В таком случае встает необходимость в понятии, которое было бы интегративным и включало в себя данные подвиды идентичности, носителем которых является одна конкретная личность, входящая в состав множества групп и сообществ. Таким понятием может выступать социокультурная идентичность, являющаяся многокомпонентной и полифункциональной. Социокультурная идентичность как самостоятельный феномен изучается сравнительно недавно. Анализ работ В.А. Соснина [127], М.З. Магомедовой [82] и других ученых, посвященных проблеме идентичности в целом, и социокультурной идентичности в частности, показал, что наиболее актуальными вопросами в мировых научных исследованиях являются проблема концептуализации данного понятия, природы и механизмов формирования феномена социокультурной идентичности, ее функции и места среди социальных явлений, соотношения разных видов идентичностей в структуре личности и реальной жизни индивида, факторов становления разных аспектов и видов социальной идентичности, а также узконаправленные исследования по вопросам формирования языковой, культурной, национальной и других видов идентичности [82; 181; 169; 167]. М.З. Магомедова отмечает, что «вопрос о социокультурной идентичности людей сводится к вопросу о тех группах и групповых символах, с которыми они себя идентифицируют» [82, с. 114]. В

рамках данной позиции социокультурная идентичность имеет онтологическое основание, поскольку отражает определенную культурную эпоху, определяет мировоззрение представителей определенного культурного сообщества. Она по своему определению и содержанию множественная, на ее уровне происходит осознание себя представителем определенного культурного сообщества, члена ряда социальных групп, принятия социокультурных ценностей, норм и правил поведения данных групп, в том числе языка и традиций, это результат самоопределения себя с культурными ориентирами, образцами и идеалами именно этого общества [82]. Л.В. Русских определяет идентичность как «стабильный мировоззренческий конструкт, являющийся результатом длительного процесса социокультурного усвоения» [118, с. 179]. Другими словами, социокультурная идентичность выполняет аксиологическую функцию, задает ценностное содержание остальных видов идентичности – профессиональной, гендерной, этнической и других. В исследовании ученого ставится вопрос о соотношении между собой данных видов идентичности с идентичностью общей, которой выступает социокультурная идентичность [118, с. 179]. В данном случае не из единой идентичности выделяются вариативные комплексы и стремятся обособиться, а наоборот, разные идентичности так или иначе объединяются в некоторую систему и согласуются с общей. Автор данного исследования, считает, что социокультурная идентичность выступает пространством для иерархии, которая не имеет жесткой системы, так как во многом детерминирована контекстом и той ситуацией, в которой человек находится и соответственно определяет себя в конкретный момент времени, что позволяет человеку найти свое место в социокультурной среде. Благодаря социокультурной идентичности человек приобретает социокультурную позицию, исходя из которой остальные виды идентичности могут не входить в конфликт друг с другом, а сосуществовать относительно согласованно, т.к. подчиняются объединяющему их мировоззрению, ценностям. Социокультурная идентичность может способствовать, с одной

стороны, формированию чувства общности человека с представителями своей группы, но, с другой стороны, как показывало, например, исследование американских и австрийских ученых S.M. McCrea, C.J. Erion, J.L. Thürmer, может провоцировать категоричное противопоставление себя другим сообществам и группам, нетерпимость к критическим замечаниям, мнению и правилам других сообществ [170]. Как описывает Л.З. Немировская «проблема идентичности – не только возможность определения самотождественности индивида или группы, но и отделения его от «другого» [89, с. 24]. В.А. Соснин пишет, что «в западном контексте положительное оценивание группы считается более широкой и всеохватывающей категорией по сравнению с отличительным своеобразием. В связи с этим в исследовательской традиции в теории социокультурной идентичности делался большой акцент, часто намеренно, на предполагаемой потребности в положительной идентичности, чем на потребности в отличительном своеобразии» [127, с. 138]. На этом фоне выделяется ряд исследований, посвященных формированию идентичности молодых людей, отличной от социальных ожиданий и запросов общества, негативной идентичности, маргинальной и так далее. В частности, исследование S. Nihara, K. Sugimura, M. Syed посвящено проблеме формирования негативной идентичности молодежи, которая формируется в процессе идентификации себя с социальными ролями и группами, ценности и нормы которых противоположны ожиданиям общества. При этом авторы отмечают необходимость учета культурного контекста в ходе изучения негативной идентичности [166]. Т.М. Brinthaupt, L.M. Scheier подняли вопросы взаимосвязи идентичности и дезадаптации в подростковом возрасте [157]. Описание социальных факторов маргинальной идентичности, а именно пола, расы, этнической принадлежности и религиозного самоопределения, можно найти в работе H.D. Angoff, J.S. McGraw, M. Docherty [153]. По мнению Л.В. Русских, поскольку социокультурная идентичность объединяет этническую, возрастную, религиозную, национальную, гражданскую, профессиональную,

гендерную, территориальную, политическую идентичности, то в социокультурном аспекте современный человек «ощущает себя скорее частью всего человечества, чем представителем локальной культуры, а потому в сознании одной личности одновременно могут сосуществовать несколько идентичностей, выстроенных относительно друг друга в определенную иерархию» [118, с. 179]. Согласно С. Yea-Wen и М. Marion, проблема множественности социокультурной идентичности рассматривается в мировой науке, в том числе, в свете процессов глобализации и межкультурной коммуникации [186]. Основываясь на данных положениях, мы понимаем социокультурную идентичность как сложную, спорную коммуникационную конструкцию, которая охватывает широкий спектр социально сконструированных категорий, влияющих на то, как человек воспринимает и переживает свою принадлежность к определенному сообществу (например, расе, этносу, полу, национальной и религиозной группе и т. д.). А.Р. Sedykh считает, что как социальная конструкция, социокультурная идентичность касается важных вопросов мировоззрения и жизненного опыта, которые сложились у человека в процессе взаимодействия человека с разными группами в определенном времени, пространстве и контексте. Содержательно социокультурная идентичность зависит от определенной политической ситуации, исторического периода, социального устройства общества. Одним из механизмов передачи социокультурной идентичности, по мнению зарубежных исследователей, является язык. Национальные, социальные, культурные ценности любой этнопсихологической группы отражаются в языке, на котором говорят члены этой группы [18]. В. Parajuli отмечает, что передача языка от одного поколения к другому поколению обеспечивает основу для передачи и изменения культуры, поскольку взаимодействие на родном языке в семье и обществе помогает усвоить все основные культурные ценности и традиции, которые составят основу социокультурной идентичности в будущем [173]. К. Mitha, S. Adatia, R. Jaspal считают, что многокомпонентность

социокультурной идентичности, с одной стороны, затрудняет ее изучение, требует анализа и определения ее границ, пересечения разных видов идентичностей [172]. Но, с другой стороны, дает возможности для многослойного исследования. И именно феномен социокультурной идентичности является таким интегративным конструктом, позволяющим выстроить иерархию разных видов идентичности, определить значимость и функции каждого из этих аспектов самоопределения личности. Множественность социокультурной идентичности определяет наличие научного интереса к пересечению, смешиванию, взаимовлиянию разных видов групповой идентичности. Например, исследование Y. Svensson и A. Frisen посвящено изучению взаимосвязи профессиональной и семейной идентичности в ранней взрослости [178], O. Spiegler с коллегами проследили взаимосвязь религиозной и национальной идентичности среди мусульман-мигрантов [177], C. Yea-Wen и M. Marion установили уровень слияния социальной и личностной идентичности, которое приводит личность к готовности пожертвовать собой ради группы [186]. При этом важнейшей научной проблемой является вопрос о противоречии взглядов на природу социокультурной идентичности, которая заключается в определении ее как целостного и интегративного конструкта либо акцентировании внимания на ее множественности и фрагментарности. В таком случае то, что дает человеку ощущение неизменности, стабильности своего «Я», может в то же время порождать ощущение неопределенности и приводить к личностному кризису. Эту проблему рассматривал в ставших уже классическими трудах S. Hall. Ученый утверждал, что у субъекта есть внутреннее ядро или сущность, которая является подлинным «Я», но она формируется и видоизменяется в непрерывном диалоге с культурными «внешними» мирами и идентичностями групп. Идентичность в этой социологической концепции преодолевает разрыв между «внутренним» и «внешним» – между личным и общественным мирами. Тот факт, что мы проецируем свое «Я» на культурные идентичности разных сообществ, в то же время усвоение их значений и ценностей,

делающее их нашей частью в процессе интроекции, помогает согласовать наши субъективные чувства с объективными местами, которые мы занимаем в социальном и культурном мире. При этом субъект, ранее воспринимавшийся как обладающий единой и стабильной идентичностью, становится фрагментированным, состоящим не из одного, а из нескольких иногда противоречивых идентичностей [163]. По мнению М.В. Шакуровой, социокультурная идентичность есть определение себя в следующих взаимосвязанных координатах: «с кем я, каковы мое место и роль в данной группе, сообществе (социальная составляющая); каковы отличительные черты «мы» и кто в данном «мы» «я», кто и почему определяется как «чужой» (культурная составляющая)» [145, с. 2].

Социокультурная идентичность позволяет человеку не только определить свою самость и свое место в мире, но и ощутить чувство собственного достоинства через отношение к людям, социуму, поскольку человеку важно чувствовать свою принадлежность к большой социальной, этнической и другой группе. Содержательно социокультурная идентичность опирается на социальные и культурные установки, представления, идеалы и конструкты, которые формируются и признаются большинством членов группы и сообщества, к которому причисляет себя человек, применяя их для создания собственных смыслов и жизненных ориентаций, формирования мнения о себе и «Других», осознания своей принадлежности и роли в обществе. Проведенный теоретический анализ позволяет утверждать, что к изучению социокультурной идентичности авторы подходили с разных точек зрения в зависимости от научной ориентации исследователя и лежащей в ее основе предположения о природе данного феномена. Согласия ученые достигли только в том, что термин «социокультурная идентичность» используется в качестве так называемой зонтичной конструкции, охватывающей взаимосвязанные групповые идентичности, такие как национальная, расовая, этническая, возрастная, гендерная, сексуальная, социально-экономическая, религиозная, политическая, языковая и другие

виды. Кроме того, социокультурная идентичность по своей сути связана с отношениями между людьми и формируется в результате выбора группы, поведения, коммуникации, межкультурного взаимодействия. Так же определено, что социокультурная идентичность – замкнутая целостная система, т.к. каждая культура, народ имеют только им присущую специфику. Ядром идентичности выступают устоявшиеся ценности и нормы определенного общества, которые объединяют достаточно разрозненных представителей данной культуры в единую целостность, что позволяет ей оставаться незаменимой и уникальной сферой самоопределения личности. Как правило, социокультурная идентичность понимается как множественная, охватывающая одновременно личные и социальные аспекты самоопределения.

Ценностно-смысловая модель российской социокультурной идентичности рассматриваются процессы, происходящие в современной российской культуре. Российская социокультурная идентичность – многослойное явление и сложносоставная структура, включающая такие элементы как этническая идентификация, социальная и культурная идентификационные компоненты. Системы ценностей и норм меняются медленно, в то время как социальная деятельность является значительно более динамичным развивающимся компонентом. Идентификационная модель социокультурной идентичности рассматривается нами в контексте смены идентификационной парадигмы с одной стороны, и с трансформацией парадигмы культуры, с другой. В данном параграфе российская идентичность анализируется через призму двух этих ключевых моментов, культура понимается не только как способ трансляции опыта деятельности, но и, вслед за Г.Л. Тульчинским, как фреймовая структура образа жизни конкретного социума. В параграфе выделяются и анализируются этническая (полиэтническая), национальная, социальная, политическая идентичности, и каждая из них имеет свой удельный вес в формировании российской культурной идентичности в целом. Вводится понятие воображаемой

идентичности (Б. Андерсон) и соотносятся понятия коллективной идентичности и культурной памяти, что позволяет актуализировать социокультурную природу идентичности, связать её с циркуляцией культурных смыслов, «помнящей культурой» и культурной идентичностью (Я. Ассман). Анализируются исторические, геоклиматические, политические условия, оказавшие влияние на формирование специфики российской ментальности и национального самосознания. В случае российской ментальности выделяются такие формы идентификации как консерватизм, отстранённость или равнодушие, обесценивание идеи личного труда или стремление к халяве. Констатируется, что для российской социокультурной идентичности существенно соотношение себя с большим, что соответствует как иерархичности, так и должностованию, исторически значимым для культуры нашей страны. Отмечается важность языковой идентификации, русский язык получает, с одной стороны, дополнительную смысловую и ценностную нагрузку, с другой же открывает поле непроработанных в образно-символическом отношении идентификаций в условиях сильной этнокультурной мозаичности постсоветского культурного пространства. Анализируется идеологический или ментально-образный (воображаемый), детерминированный как особенностями ментальности, так и событиями, зафиксированными культурной памятью, структурный компонент социокультурной российской идентичности. Показано, что специфика русской философской мысли и культурной ментальности выражена в позиции «ангажированности» или включенности, что является одним из оснований ценностно-смысловой модели идентичности. В целом, ценностная модель российской идентичности анализируется по оси «безопасность – справедливость – свобода» (Г.Л. Тульчинский). Проанализировав те факторы и культурные парадигмы, под влиянием которых формировались черты российской культурной идентичности, сделан вывод, что векторы полярностей, в которых выстраивается современная российская идентичность, несколько смещаются. Это объясняется тем, что последняя

трансформация идентификационной модели российской идентичности в результате революционных преобразований социума и культуры совпала по времени с наступлением цифровой эпохи и включением в глобализационные процессы, что усугубило кризис идентичности и расширило горизонты её неопределенности. В результате, процессы идентификации продолжают трансформироваться, а часть реперных векторов идентификационной модели утрачивают своё первоначальное значение. Так, вектор ангажированность – отвлечённость, как представляется, меняет свою полярность. Для современной молодежи, особенно интернет-«включенной» становится важным отстаивать свою гражданскую позицию, участвовать в протестных акциях, причем роль виртуального опыта общения и флешмобов очевидно, имеет большое значение.

Претерпевает изменение вектор внимания к «корням», поскольку происходит отстройка инструмента культурной памяти, трансформация образа России в глазах россиян. На протяжении всей истории культуры процессы идентификации опирались на отрицание чего-то, чтобы утвердить свою особость. Как представляется, сегодня эти процессы трансформируются в узнавание общности прежде, чем констатируются различия – данный вектор также меняет своё соотношение полюсов. Важным для понимания российской культурной идентичности оказывается и устойчивости ценности безопасности/ выживания в нашем обществе. Тут оказывают своё влияние и общественно-политические, и экономические процессы, и процессы глобального сообщества, такие как миграция и угроза терроризма.

Социальные реалии, возникающие в результате встраивания идентичных и равнодействующих норм, ценностей, правил поведения позволяют изменять контекстуальные психологические возможности и требования. Следовательно, мы рассматриваем онлайн-поведение и как предтечу, и как выражение коллективной самости. Мы считаем, что ресурсность в организации сообществ и объединений необходимо также черпать в идее, предложенной M.J.A. Wohl [184], A. Stefaniak [184], A.

Smeekes [184], о том, что групповая история является базовым основанием социальной идентичности. Она встраивается в мировосприятие как часть личности, которая вытекает из членства в социальной группе, она же формирует коллективную ностальгию, которая функциональна, укрепляет социальную идентичность, мотивируя членов группы к поддержанию возвращения к «истинному» состоянию существования группы. Однако, выстраивая взаимодействие внутри студенческого сообщества или объединения, необходимо ориентироваться на идею о том, что ни одна группа не является монолитом. Фракции внутри группы могут иметь разные мнения о том, какие аспекты прошлого лучше всего отражают основные черты данной группы [2]. В этой связи данное положение важно на этапе формирования студенческих сообществ, а также в процессе восстановления разрушенных или утраченных внутригрупповых и межгрупповых связей. Данные факты необходимо учитывать в вузовских сообществах в процессе реализации воспитания студентов.

Процессы формирования социокультурной идентичности студенческой молодежи в современном обществе рассматриваются исследователями в контексте различных, интересующих нас явлений: протекание процессов идентификации в современной молодежной среде, обусловленное изменением и развитием новых форм коммуникации в условиях цифровизации общества и высшего образования (А.А. Лисенкова [78]); наблюдаемые радикальные разрывы, несовместимость ориентиров и ценностей создают кризис социокультурной идентификации и социализации личности в сегодняшнем информационном мире (Т.В. Микерина [85]); необходимость интеграции мотивационно-потребностного, активно-деятельностного, эмоционально-оценочного элементов в процессе профессиональной подготовки обучающихся для формирования субъектной идентичности в качестве основы профессиональной мотивированности, самоотождествления, сопричастности, самоопределения и будущей самоактуализации личности в профессии (Г.К. Бисерова [13]; М.Е.

Belomestnova [52; 53], И.Ю. Иванова [52; 53; 54; 55], Дусенко С.В. [53], Никифорова Ю.О. [53]); необходимость обеспечения «... устойчивости и минимальной изменчивости культурного ядра ...» образования и общества при его достаточной адаптивности и самокоррекции в процессе наполнения многоуровневого содержания учебно-воспитательной работы (социально-статусный, профессиональный, культурно-этнический компоненты) с целью сохранения традиционных ориентиров социокультурной идентичности молодежи (А.Р. Гучетль [30]); обеспечение разных траекторий формирования социокультурной идентичности личности студента в вузе при включении всех соучастников вузовской жизнедеятельности должно осуществляться в несколько этапов (институционализация, профилактика, контроль, коррекция) с учетом социальных, профессиональных, культурных, этнических особенностей и осуществляться с использованием различных методов управленческого воздействия (С.А. Червинская [141]) и проч. Обратимся также к идеям зарубежных исследователей: потребность в разработке моделей социальной идентичности человека, обеспечивающих высокую надежность и устойчивость развития организаций и сообществ, в которых социокультурная идентичность должна помогать современному молодому человеку классифицировать социальную среду, взаимодействовать с ней осмысленным образом, а также давать чувство принадлежности и социальной поддержки (Haslam S.A., C. Haslam, Cruwys T., Jetten J., Bentley S.V., Fong P., Steffens N.K., Maskor M., McMillan B., Steffens N.K., Johnston S. [164; 165]); выявление обстоятельств, в основе которых может выступать социальная идентичность, вызывающих появление внутригрупповой предвзятости и межгрупповой дискриминации для предупреждения конфликтов и деструктивного поведения в студенческих сообществах (Tajfel H., Billig M.G., Bundy R.P., Flament C., [179]; Voci A. [183]); изучение возможностей и использования ресурсов переключения человека с одной идентичности на другую и одновременного отождествления себя с несколькими социальными группами для формирования новой социальной

идентичности, например, профессиональной; использование механизмов социокультурной идентичности для выстраивания позитивных форм социальных связей студентов на основе обеспечения психологически значимого членства в группе, что может способствовать психическому здоровью молодых людей в силу особой способности социальных связей давать людям ощущение коллективного смысла, цели, поддержки и эффективности (S.A. Haslam, C. Haslam, T. Cruwys, J. Jetten, S.V. Bentley, P. Fong, N.K. Steffens [164; 165]). Полученные данные (Luna D., Ringberg T., Peracchio L. [168]) свидетельствуют о том, что бикультурные люди меняют ментальные рамки, когда переходят с одного языка на другой, мы утверждаем, что данное положение позволяет эффективно и безболезненно использовать механизмы и методы управленческого регулирования студенческими сообществами. В данной статье указанные выше процессы рассматриваются в контексте создания и осуществления деятельности студенческих организаций и объединений, которые, на наш взгляд, могут иметь решающее значение в процессах идентификации и способны обеспечивать эффективность процесса учебно-воспитательной работы в вузе.

В данном параграфе существует необходимость обращения к феномену профессиональной идентичности, которая является одним из решающих факторов формирования социокультурной идентичности. Особенности исследуемого нами процесса описывают D. Beijard, M. Koopman, G.L.M. Schellings [154]. Студенты педагогического образования интерпретируют профессиональную идентичность через личные характеристики и прошлый опыт; придерживаются первоначального понимания того, что они педагоги уже в процессе получения образования; педагогическое образование в недостаточной степени обеспечивает обучающимся возможности для их личностного развития; этническая принадлежность является важной характеристикой, которая выделяется при идентификации будущего педагога [17]. Одним из основных инструментов формирования социокультурной идентичности студентов является профессиональное обучение, включающее

не только усвоение специальных знаний, но и формирование ценностных ориентаций. В условиях цифровой трансформации обучение должно быть максимально адаптировано к современной реальности, включая использование современных технологий и методик.

Таким образом, социокультурная идентичность представляет собой неотъемлемую часть ценностно-смыслового, нравственного мировоззрения личности, определяющую эффективность его адаптации и социализации в обществе. Глобальные общественные трансформации оказывают влияние на поколение молодых людей, в силу возрастных особенностей и социального статуса, находящихся на этапе активного формирования мировоззренческих позиций, ценностно-нравственных ориентаций. Воспитательное пространство в таком случае играет огромную роль, в том числе в формировании его понимания себя как члена общества.

## **1.4 Студенческое сообщество как средство формирования социокультурной идентичности**

В связи с изменением социокультурной обстановки, приоритетных ценностей человека современное воспитание следует строить с учетом новых тенденций и с опорой на принципы, концептуальные идеи и позитивный опыт коллективного воспитания в советский период, представленные в трудах педагогов-классиков (А.В. Луначарский, Н.К. Крупская, А.С. Макаренко, С.Т. Шацкий, В.Н. Сорока-Росинский, В.А. Сухомлинский, П.Ф. Каптерев и др.)

Доказано, что самым первым и одним из важных шагов в воспитании студенчества является формирование коллектива с поставленными общественно-значимыми целями, соответствующей деятельностью и органами самоуправления. Именно сформировавшийся студенческий коллектив имеет командный дух и одновременно является источником индивидуального развития личности. Как высокоорганизованная группа гуманистической направленности современный коллектив является наиболее комфортной средой развития и самореализации каждого его члена и поэтому должен рассматриваться как продуктивная форма организации и необходимое условие воспитания личности. Подлинно научный, полноценный индивидуальный подход возможен только при коллективной организации деятельности, где каждый для себя может найти уникальное место, раскрыть и развить неповторимые способности, получить признание и высокую оценку других людей.

Обусловленный определенными взаимоотношениями, уровнем сознательности и морального воспитания коллектив является важным фактором всестороннего развития и формирования личности студента.

Студенческие сообщества – это добровольные объединения обучающихся для решения вопросов по улучшению качества студенческой

жизни. Они могут иметь различные направленности, цели и задачи, стимулируя самореализацию и самовоспитание студентов для комплексного развития современной молодежи [140].

В текущем научном изыскании мы опираемся в формулировании определения понятия «студенческое сообщество» на трактование понятия «социальное сообщество». Студенческое сообщество, в этой связи, выступает социальным сообществом, сетью людей (студентов) с одинаковыми убеждениями, предлагающей социальную поддержку для повышения устойчивости к трудностям и удовольствиям, благодаря конкретным достижениям.

От того, насколько вовлечены в студенческие сообщества обучающиеся высшего учебного заведения, зависят возможности их личностного и профессионального роста не только в подростковом возрасте, в период их обучения, но и во взрослой жизни, уже после окончания ВУЗа.

По завершению подросткового периода наступает этап взрослости, в котором человек уже располагает необходимыми знаниями и умениями, позволяющими принимать решения и нести за них ответственность. От того, насколько правильно выстроен подростковый период, зависят ценностные ориентиры и во взрослой жизни.

Проблема усугубляется и тем, что в век высоких технологий, доступности различного рода информации, навязывания псевдо-кумиров современной молодежи происходит подмена ценностей.

Ядро терминальных ценностей смещается от вектора «образование → профессия → семья» к вектору «популярность → связи → большие деньги».

Еще в 2016 году институт социологии Российской академии наук провел опрос респондентов в возрасте от 17 до 29 лет с целью выяснить, что необходимо для достижения успеха в России [94]. Результаты опроса представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. – Результаты опроса респондентов в возрасте от 17 до 29 лет институтом социологии Российской академии наук

Из представленной диаграммы видно, что количество респондентов, выделяющих факторы «Образование», «Честность, принципиальность», «Отзывчивость, чуткость к другим» для достижения успеха в России, резко сократилось, при этом возросла значимость фактора «Связи с нужными людьми». Подавляющее большинство респондентов (более 80%) на первые места в ключевых факторах достижения успеха ставят связи, деньги. Личностные качества (трудолюбие, добросовестное отношение к труду, отзывчивость, чуткость, честность) уходят с лидирующих по значимости позиций. Очередной опрос планируется провести в 2024 году, но уже сейчас можно предположить, что тенденция 2008-2016 года сохранится.

Проблема вовлеченности молодежи в жизнь общества на современном этапе развития России особо актуальна, поскольку молодежь занимает высокий удельный вес в демографической структуре населения и определяет функционирование системы общественных отношений, развитие значимых для государства процессов.

По результатам Всероссийской переписи населения, проведенной в 2021 году, численность молодежи в РФ превысила отметку в 39 млн. чел. Причем после поправок, внесенных в Закон о молодежной политике, с 2020

года к категории молодежи относятся лица в возрастном диапазоне от 14 до 35 лет (ранее относили от 14 до 30 лет) [117]. Не трудно посчитать, что больший период молодой жизни приходится на организованное обучение: 2-4 года на среднее школьное образование, по 4 года на среднее профессиональное либо высшее образование 1 ступени (бакалавриат) и 2 года на высшее образование 2 ступени (магистратура). При условии обучения последовательно на нескольких направлениях подготовки или на нескольких ступенях обучения, общий период обучения, приходящийся на диапазон 14-35 лет, может длиться более 10 лет.

Положительным фактором является то, что в России сокращается численность молодых людей, которые не обучаются, не работают и не приобретают профессиональных навыков. Если в 2010 году этот показатель составлял 13,8 процента от общего числа юношей и девушек в возрасте 15-24 года, то к 2019-му он снизился до 10,6 процента [143; 144].

Поэтому формирование организованных сообществ необходимо проводить на всех уровнях образовательного процесса: начиная со школьного и заканчивая уровнем высшего образования.

Организация сообществ в высшем учебном заведении имеет свои особенности: это добровольные объединения на основе общности интересов участников, выбираемые ими самостоятельно и осознанно; возраст участников сообщества от 17 лет и старше; нет барьеров для вступления в сообщество (или несколько сообществ одновременно); решаются задачи, связанные со студенческой жизнью; деятельность сообществ, как правило, согласовывается с администрацией высшего учебного заведения.

Взаимосвязь и взаимозависимость учебной, научной и воспитательной работы определяется целой совокупностью качеств, установок и ценностных ориентации личности, определяющих профессиональную и социальную компетенцию специалиста. Немаловажным аспектом взаимосвязи учебных и воспитательных задач в контексте образовательной политики является и проблема социально-психологического комфорта в студенческой среде.

Будет ли студент овладевать знаниями с радостью и желанием и будет ли тем самым обеспечена высокая успеваемость, не в последнюю очередь зависит от того, как выстраиваются отношения внутри учебных коллективов, между студентами и преподавательским корпусом, между студенчеством и администрацией вуза. Только совокупное действие таких условий и средств воспитания, как создание благоприятной образовательной среды, влияние личности воспитателя и его деятельности, личностное и социально-ролевое общение, активная творческая деятельность студентов, соотнесенная с особенностями их социально-возрастного периода развития, может дать положительный эффект. На наш взгляд, сейчас сложились предпосылки к тому, чтобы в большей степени перевести процесс воспитания студентов в плоскость их самовоспитания, развития мотивационных стремлений к достижению поставленной цели (по нашим наблюдениям их уровень у большинства студентов достаточно низкий). Сегодня вузами востребованы и используются в воспитательном процессе идеи таких известных педагогов, как А.А. Захаренко, И.А. Зимняя, И.П. Иванов, И.С. Якиманская, Е.А. Ямбург и др. В воспитательных системах вузов отражение признания личности как высшей социальной ценности, каждая из которых обладает своей уникальностью и своеобразием. Значительную роль в формировании будущего специалиста и социально-зрелой личности играет система воспитательной работы в высшем учебном заведении, одним из неотъемлемых компонентов которой должна быть коллективная самоорганизация в студенческой среде. В той или иной степени она всегда была присуща студенческой молодежи, независимо от того приобретала она реальный статус студенческого самоуправления или нет.

Большинство студенческих неформальных сообществ функционируют по принципу студенческого самоуправления. В целом, студенческое самоуправление можно рассматривать как особую форму инициативной, самостоятельной общественной деятельности студентов, направленной на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодежи,

развитие ее активности, поддержку социальных инициатив. В научных трудах процесс функционирования студенческих сообществ в рамках высших учебных заведений отражен в работах И.А. Винтина, Н.В. Романовой, Н.М. Стасенко, Т.В. Лесиной, региональные и конкретные вузовские инновационные подходы к развитию студенческой активности в различных формах отражены в трудах А.Ф. Шарафеевой, Н.Т. Шафигуллиной, Б.П. Дементьева, О.П. Кузнецовой, Л.П. Шигаповой, Н.Н. Ананьевой, и др.

Сбалансированное сочетание административного управления образовательным учреждением с внедрением механизмов самоуправления студентов способно привести к эффективным решениям. Само современное понимание студенческого самоуправления предполагает, что студенты имеют своё постоянное представительство, закреплённое соответствующими нормативными актами, в различных руководящих и общественных структурах вуза. А задачи воспитательных структур при этом заключаются в содействии взаимодействию всех органов студенческого самоуправления, действующих в учебном заведении, объединению и координации их усилий. При этом нельзя допустить нивелирования их самостоятельности, подмены их функций, игнорирования их решений. В настоящее время существует огромное количество форм студенческого самоуправления в рамках учебных заведений разного уровня, начиная от официально зарегистрированной первичной профсоюзной организацией студентов, и заканчивая мелкими студенческими объединениями, созданными на уровне факультета или в отдельной академической группе [9; 109].

Важно отметить разницу в понятиях между общественными молодежными (студенческими) объединениями и неформальными студенческими сообществами. Основное различие состоит в том, что молодежными общественными объединениями принято называть такие корпорации, форма организации которых подразумевает официальную регистрацию в органах региональной юстиции, функционирование лицевого

счета, должность бухгалтера, устав и т. д. Но на практике, мы имеем огромное количество различных молодежных структур, не имеющих официальной регистрации, которые, несмотря на это, называют себя общественными объединениями. Фактически они относятся к неформальным студенческим сообществам, которые официально не регистрируются но, тем не менее, ведут активную работу по различным направлениям и в рамках всевозможных корпоративных структур, к которым относятся и высшие учебные заведения. Такого рода объединения чаще всего имеют один основополагающий документ, регламентирующий их деятельность и утвержденный администрацией учебного заведения, как правило, это устав или положение.

В рамках функционирования воспитательной системы вуза можно выделить три основных уровня организации студенческих неформальных общественных объединений;

1. Академический – характерен тем, что студенческие сообщества на этом уровне формируются на основе отдельной академической группы студентов. Организуются они по инициативе студентов-лидеров, и, как правило, поддерживаются кураторами из числа преподавателей. Подобного рода объединения могут принимать участие в университетских мероприятиях различного уровня.

2. Факультетский – формируется из числа студентов факультета различных курсов, основываясь на сообществах академического уровня. Такого рода объединения принимают участие в решении проблем различной направленности на своем уровне и участвуют в межфакультетских мероприятиях в высшем учебном заведении.

3. Общеуниверситетский – предполагает такую форму организации студенческих сообществ, при которой в их деятельности принимают участие студенты различных факультетов. Важно подчеркнуть тот факт, что на этом уровне могут существовать официально зарегистрированные молодежные общественные объединения, такие как первичная профсоюзная организация

студентов или различного рода студенческие советы. Эти объединения призваны решать задачи университетского уровня зачастую тесно взаимодействуя с администрацией.

Важно отметить неразрывную связь всех трех уровней организации студенческих объединений. Как правило, существует преемственность кадров на всех уровнях и коллективное участие в различных внеучебных мероприятиях. Студенты, проявившие себя наиболее ярко в рамках неформального академического сообщества, становятся организаторами и вдохновителями факультетских и общеуниверситетских проектов. Различные студенческие группы, объединенные в те ли иные неформальные студенческие объединения, призваны решать большой спектр задач, связанных с процессом обучения и воспитания в рамках высшего учебного заведения.

В целом, все официально зарегистрированные и неформальные студенческие объединения, действующие в рамках вуза можно условно разделить на две основные группы.

1. Студенческие организации, созданные в рамках университета, так или иначе подчиняющиеся администрации вуза и призванные решать проблемы в рамках корпоративного студенческого сообщества. Они могут создаваться как по инициативе группы студентов, так и непосредственно администрацией.

2. Молодежные объединения регионального или федерального уровня осуществляющие деятельность в рамках отдельного учебного заведения с целью реализации своих целей и задач, связанных зачастую с молодежной политикой. К таким сообществам можно отнести молодежные политические объединения («Наши», «Молодая гвардия») и общественные объединения («Профсоюз студентов», «Российский Союз Молодежи», «Штаб молодежного актива», «Молодежный парламент» и др.) Как правило, представители данной группы объединений, согласуют свою деятельность с

администрацией учебного заведения и их работа, так или иначе, решает задачи в рамках концепции воспитательной деятельности.

Сообщества обеих групп могут носить статус, как официального общественного объединения, так и неформального, но на практике, в рамках вуза, редко можно увидеть официально зарегистрированное молодежное объединение, созданное и функционирующее в рамках отдельного учебного заведения. Студенческие сообщества так же условно можно разделить на конструктивные и деструктивные. Деструктивные организации зачастую ведут подпольную деятельность и крайне опасны для функционирования воспитательной системы в целом.

При организации студенческих сообществ в вузе ставится задача не только решения учебно-воспитательных задач, но и активного приобщения молодёжи к практической деятельности. В результате функционирования студенческих объединений выполняется большая конкретная работа и одновременно студенты получают огромный нравственный заряд, приобретают опыт, организаторские навыки и профессиональные знания.

В целом, направления деятельности студенческих объединений можно условно разделить на четыре основные группы:

1. Социальное направление. Одно из самых массовых, к которому, в первую очередь, стоит отнести первичные профсоюзные организации, действующие на базе высшего учебного заведения. Как правило, практически все студенты являются членами профсоюза за редким исключением. Это сообщество имеет свои представительства на разных уровнях, которые подчиняются председателю, избираемому из числа студентов. Профком занимается защитой прав и социальной поддержкой студентов.

Так же к этому направлению стоит отнести волонтерское движение, которое в том или ином виде существует практически в каждом учебном заведении. В основном штаб добровольческих отрядов находится в ведении профсоюза, поскольку соответствует направлению его деятельности. Студенческие волонтерские отряды создаются стихийно на разных уровнях и

поддерживаются администрацией вуза, поскольку эта деятельность носит конструктивный воспитательный характер и соотносится с концепцией воспитательной работы в целом, кроме того, к социальному направлению стоит так же отнести большое количество всевозможных студенческих объединений, таких как Ассоциация студентов сирот, студенческий совет общежитий, штаб стройотрядов, которые решают студенческие проблемы социального характера в рамках своей компетентности.

2. Творческое направление. Охватывает большое количество студентов стремящихся проявить свой творческий потенциал в период обучения. Во многих вузах создается специальная административная структура призванная объединить все творческие коллективы, действующие в студенческом сообществе, поскольку процесс формирования и становления подобных групп носит стихийный характер. В Рязанском государственном университете имени С. А. Есенина, к примеру, существует центр творчества и досуга студентов при отделе внеучебной работы, который координирует и развивает это направление [93].

3. Спортивное направление. В первую очередь сюда стоит отнести спортивные команды академического, факультетского и университетского уровня, действующие в рамках вуза. Это направление носит массовый характер и организуется под руководством спортивного клуба. Спортивные студенческие команды не только представляют свой вуз или факультет на соревнованиях разного уровня, но и сами могут выступать инициаторами проведения спортивных мероприятий. Существуют официально зарегистрированные общественные объединения регионального уровня, функционирующие в этом направлении и имеющие свое представительство в различных учебных заведениях. 4. Научное направление. Практически в каждом учебном заведении существует студенческое научное общество, которое координирует работу всех молодежных структур работающих в данной сфере в рамках учебного заведения. Это направление студенческих объединений носит системный характер и всесторонне поддерживается

администрацией. Здесь так же могут существовать официально зарегистрированные общественные объединения, что позволяет им получать грантовую поддержку и участвовать в системной проектной деятельности.

Отдельно стоит сказать и о студенческих советах различных уровней, которые являются органами студенческого самоуправления и решают проблемы как в рамках внеучебной воспитательной деятельности, так и процесса обучения. Зачастую, это главный координационный студенческий орган, который совместно с воспитательными структурами вуза участвует в работе по развитию студенческого самоуправления. Важно подчеркнуть, что практически все студенческие общественные объединения в структуре высшего учебного заведения, так или иначе, действуют в системе студенческого самоуправления, за исключением организаций, созданных по инициативе административных структур с последующим системным руководством.

Одной из форм организации студенческой активности становятся дискуссионные политические клубы. Они основываются на самостоятельной и творческой инициативе их членов, являются добровольными агитационно-пропагандистскими объединениями студентов. Основные функции дискуссионных политических клубов студентов следующие: углубленное изучение и пропаганда работ известных философов и экономистов, нормативных документов; апробирование новых форм и привитие студентам навыков самоуправления; приобщение к гражданской ответственности; развитие ораторских навыков; участие в развитии профессионального мастерства.

Несмотря на принципы студенческого самоуправления, значительная роль в организации и становлении студенческих объединений принадлежит административным воспитательным структурам. Помогая молодым людям приобретать навыки сначала исполнительской, а затем и организаторской деятельности, формируя их управленческий потенциал, воспитательные структуры возделывают почву, на которой впоследствии и вырастает тяга к

самодеятельности и самоорганизации. Очень важно, чтобы были созданы условия для удовлетворения самого широкого спектра интересов студенческой молодёжи, от разнопрофильных научных кружков, секций физической культуры и художественной самодеятельности до любительских объединений по интересам и общественных организаций.

По мере развития студенческой среды в ней начинает формироваться наиболее энергичное, деятельное ядро – студенческий актив. Отсюда одна из существенных задач, которую должна решать воспитательная система вуза – это обеспечение духовного и профессионального роста организаторов всего комплекса этой деятельности: руководителей кружков и секций, лидеров студенческих организаций и т. д. До их сознания следует довести не только значимость организации многопрофильной, содержательной работы, но и одновременной подготовки партнёров по организации данной деятельности из числа наиболее активной студенческой молодёжи.

Эффективная и действенная работа студенческих общественных объединений невозможна без закрепления их статуса в структуре данного учебного заведения. И здесь многое зависит от позиции и заинтересованности администрации учебного заведения, которая должна помочь членам студенческого сообщества стать полноправными участниками всей вузовской жизни. Ощущение собственного бессилия, невозможности реально влиять на учебные и общественные процессы в учебном заведении зачастую приводит к пассивности, безынициативности студентов и конфликту с администрацией.

Значительную роль в демократизации воспитательной структуры вуза играют официально зарегистрированные общественные объединения, осуществляющие свою деятельность в рамках студенческого коллектива, поскольку только такая форма организации может эффективно влиять на процессы, происходящие внутри учебного заведения. Важно подчеркнуть, что мы здесь имеем ввиду конструктивные молодежные объединения, действующие на региональном или федеральном уровне, поскольку

профсоюзные организации студентов не всегда готовы решать проблемы студентов, так как боятся идти на конфронтацию с администрацией. Устав каждого высшего учебного заведения обязывает руководящие органы организовывать деятельность профсоюзов и содействовать их функционированию вплоть до предоставления всей необходимой материально-технической базы и помещений. Первичные профсоюзные организации подчиняются областному комитету профсоюзов, хотя фактически, находятся под полным контролем администрации вуза. Поэтому, на наш взгляд, эффективным стимулом к развитию студенческих и молодежных сообществ, могли бы стать поправки в устав вузов, с целью законодательного закрепления деятельности конструктивных молодежных объединений в рамках учебного заведения, наравне с профсоюзом студентов.

Научное направление. Это научные сообщества обучающихся с целью проведения исследований, совместных разработок, публикации статей, конференций, семинаров. Данное направление целесообразно организовывать под кураторством ведущих научных сотрудников из числа профессорско-преподавательского состава ВУЗа.

Формирование любого сообщества по интересам проходит 4 этапа. На каждом из них потенциальный участник проходит различные стадии:

На первом этапе студент выполняет функции наблюдателя. Для него характерно решение задач самоорганизации, получение первичного опыта, информации о существующих в ВУЗе сообществах и определение возможности своего в них участия.

На втором этапе студент переходит в категорию соучастника. Он выделяет подходящие для себя сообщества, знакомится с участниками, посещает организованные мероприятия, определяет свои возможности по участию.

На третьем этапе соучастник вырастает до единомышленника, для которого характерно не только самостоятельное участие в деятельности сообщества, но и активное привлечение новых членов сообщества.

Единомышленник полностью разделяет убеждения организаторов сообщества, обладает одинаковыми взглядами и оценками явлений и событий с членами сообщества.

Этап зрелости сообщества это рост его членов до уровня наставников. Данный этап характеризуется активной передачей знаний, умений, полученного опыта вновь привлекаемым участникам сообщества. Члены сообщества, находящиеся на уровне наставников, вдохновляют наблюдателей и соучастников, направляют деятельность единомышленников, могут сами становиться основателями сообществ.

Важнейшая педагогическая задача по организации сообществ в высшем учебном заведении возлагается на отдел по воспитательной работе ВУЗа. Именно данной структуре необходимо способствовать развитию социальных, творческих, общекультурных и коммуникативных компетенций обучающихся, в культурно-досуговой сфере посредством создания разнообразных студенческих сообществ на территории высшего учебного заведения.

Таким образом, формирование студенческого сообщества в высшем учебном заведении – это социальный ресурс общества, который характеризуется запасом творческой энергии отдельных молодых людей, социальной ответственностью, патриотической направленностью, обладающий основами волонтерской деятельности и умениями применять эти навыки на практике для повышения качества жизни, создание эффективной системы управления и самоуправления во взрослой жизни будущих выпускников ВУЗа.

## **ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВУЗОВ В СТУДЕНЧЕСКОМ СООБЩЕСТВЕ**

### **2.1 Формирование благоприятного психологического климата и корпоративной культуры в сообществе с учетом психологических особенностей студенческого возраста**

В настоящее время востребованность новых идей, концепций и педагогических технологий в современных условиях обучения студентов основном связано с особенностями социально-экономической ситуации в обществе и в стране, а также постоянно меняющимися требованиями рынка труда к выпускникам вузов.

Университет – это сложно организованная система, выполняющая образовательные, научные, социальные, экономические функции, которое можно сравнить с крупным производственным предприятием как сложной организационной системой. В свою очередь основной целью университета является то, что студент может стать высококвалифицированным специалистом, и обладать всеми компетенциями выбранной им профессии [142].

Воспитательная работа в вузе решает ряд основных и важных задач, это, во-первых, формирование положительной мотивации к учебной деятельности; во-вторых, развитие студенческого самоуправления, а также формирование патриотической и нравственной позиции студентов; в-третьих, воспитание у студентов необходимости усвоения ценностей общечеловеческой и национальной культуры, участие в культурной жизни и воспитание толерантности, а также немаловажную роль играет формирование здорового образа жизни и привлечение студентов к

внеклассным занятиям (кружки, самодеятельность, спортивные секции и другое). Но конечно, большая нагрузка в воспитательной работе вуза ложится, на кураторов, которые, сопровождают студенческие группы в процессе всей учебной и воспитательной деятельности. Поэтому преподаватель – куратор, к которому студенты могут обратиться за помощью, называют наставником студенческой группы. Воспитание личности студента как гражданина нашего общества, разнообразного, культурного, относящегося с уважением к духовным ценностям и традициям разных народов, моральным принципам и нравственным ориентирам – это основная цель кураторской работы в университете [76].

Предлагаем следующую интерпретацию этого понятия, которое дается в большом энциклопедическом словаре: «Куратор (тьютер) – это тот, кто наблюдает за тем, как продвигается та или иная работа, или другой процесс» [15, с. 16]. Основной частью системы воспитательной работы со студентами считается кураторство, так как оно является незаменимой и эффективной формой взаимодействия преподавателя и студента. С одной стороны, куратор способствует формированию гражданской позиции, с другой стороны организует систему взаимоотношений студентов в группе, и создает условия для индивидуального самовыражения каждой личности студента [12].

Студенческий период это сложное, но интересное время, которое проходит индивидуально и по-разному. Следовательно, в процессе учебной деятельности студент при усвоении материала должен использовать одновременно две формы – это понимание и запоминание, а также осмысление и структурирование изученного материала в памяти [105, с. 288].

В процессе организации студенческих объединений и сообществ важно уделять внимание формированию благоприятного психологического климата и корпоративной культуры с учетом психологических особенностей студенческого возраста.

Одним из аспектов, которым сегодня занимаются исследователи в сфере образования является корпоративная культура организаций,

коллективов, объединений и сообществ. Рассмотрим термин «корпоративная культура» университета с позиций разных авторов, это О. Андомина, Л.И. Беловой, Н.Н. Богданова, А.Ю. Белова, Н.В. Назаренко, Н.С. Лебедева и других.

В первую очередь корпоративная культура рассматривается исследователями как совокупность мировоззренческих, ценностных и поведенческих установок участников процесса, которые проявляются на уровне благоприятного психологического климата и степени идентификации, способствующие укреплению его имиджа в коллективе.

Согласно Г.Ф. Арстангалееву «корпоративная культура студента – это интегративное качество, представленное в аксиологической, познавательной, деятельностной и личностной составляющих, которое формируется в процессе учебно-познавательной деятельности в образовательном пространстве образовательного учреждения» [6, с. 78-81].

На наш взгляд корпоративная культура студенческого сообщества в целом представляет собой систему духовных и материальных ценностей. А также предположений, убеждений, ожиданий, норм и поведения, которые разделяются и поддерживаются большинством студентов университетов. Кроме того, корпоративная культура университета определяет способ их действий и взаимодействия внутри и вне сообщества, в их повседневной деятельности и будущей профессиональной деятельности. Также необходимо отметить, что результаты эффективного формирования корпоративной культуры могут быть представлены в различных формах, либо так называемые типы корпоративной культуры: либерально-демократический способ взаимодействия преподавателей и студентов относятся к нижнему типу корпоративной культуры; демократическими отношениями между участниками образовательного пространства характеризуется промежуточным типом корпоративной культуры; образовательной организации включает в себя взаимодействие преподавателей и студентов, которое построено на авторитарно-демократической основе – это относится к

высшему типу корпоративной культуры [76, с. 59-67].

На наш взгляд, университет представляет собой особый тип корпорации, а корпоративная культура в нем приобретает образовательные и воспитательные функции, влияющие на формирование будущих специалистов. Поэтому, «студенческий коллектив, как небольшое государство, должен иметь свою культуру – со своими ценностями, традициями, негласными правилами поведения, символами и т.д.» [76].

Однако следует отметить, что фактором, позволяющим всем студентам сосредоточиться на решении общих задач, мобилизовать инициативу и обеспечить эффективное взаимодействие всех субъектов образовательной среды вуза, является корпоративная культура студенческого сообщества [105]. Кроме того, следует отметить, что корпоративная культура студенческого сообщества способствует развитию творческого и активного студента, ориентированного в своей жизни не только на достижение, но и на общий успех окружающих его людей и сообществ.

Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративная культура студенческой организации, объединения, сообщества является хорошей базой для реализации воспитательной работы в вузе и основой для создания студенческого самоуправления, а также формирования студенческой субкультуры. Поэтому необходимость формирования корпоративной культуры студентов определяется потребностями личности студента в самореализации, личностной и профессиональной идентичности на современном рынке труда, что предъявляет все более высокие требования к личностным характеристикам выпускников вузов, уровню квалификации и качества их профессиональной подготовки.

Обзор литературы показал, что в настоящее время существуют различные подходы в исследовании корпоративной культуры не только коммерческих предприятий, фирм, но и в образовательных учреждениях, к которым относится школы, вузы, а также учреждения дополнительного образования.

Мы считаем, что «студенческая корпоративная культура может влиять на процесс подготовки будущих специалистов разных специальностей». А именно будущим педагогам предстоит реализовывать образовательные задачи в сотрудничестве с коллегами, воспитанниками образовательных учреждений, поэтому главная задача для них научиться гармонично выстраивать взаимоотношения с разными людьми и уметь слаженно работать в команде [102].

Университеты в настоящее время сталкиваются с необходимостью развития сложной организационной культуры, сочетающей в себе как традиционную академическую культуру «профессиональная свободная ассоциация» и «культура высокопроизводительных мозговых центров».

Отечественными и зарубежными учеными было предложено правильное толкование термина «корпоративная культура», тем самым нам хотелось бы остановиться на понятии, что же является корпоративной культурой студентов и что в нее входит.

Корпоративная культура студентов – сложная и многомерная концепция. Во-первых, это неотъемлемая часть корпоративной культуры университета в целом. Во-вторых, корпоративная культура взаимосвязана с общей и внутренней культурой самих студентов, которая во многом зависит от уровня их образования, а также воспитания. Элементы корпоративной культуры определяют ее как совокупность норм, ценностей, стандартов, правил и немаловажную роль играет психологический климат, который существует в вузе [16].

В качестве важных элементов корпоративной культуры определены следующие [100]: 1) культура лидерства; 2) культура командной работы; 3) культура общения.

Сложная ситуация в системе высшего образования нашла отражение в логике принятия управленческих решений и реформ. Процессы модернизации и глобализации не должны быть препятствием для сохранения национальных культурных особенностей и местных традиций каждой

страны.

В последние годы корпоративная культура педагогического университета рассматривается в трех основных аспектах: как культура самостоятельной в целом организации, как культура всего профессионального педагогического сообщества и как культура студентов, а также преподавателей как представителей социальных групп [16].

Цели формирования корпоративной культуры педагогического университета: во-первых, создание благоприятного социально-психологического климата, сюда относят сплоченность коллектива; во-вторых, создание возможностей для продуктивного общения среди членов студенческого сообщества, кроме того, развитие их творческих способностей, рационализация воспитательной работы, а также повышение качества обучения, воспитания и возможность самореализации в профессиональной деятельности, формирование здорового образа жизни, повышение престижа своего института [23; 26; 31].

Это требует от университетов выполнения более сложной задачи, которая состоит из традиционных целей обеспечения общего либерального образования, научных исследований и стипендий, обслуживания общества, а также новой цели оказания поддержки экономике.

Студенческая корпоративная культура влияет на процесс формирования будущих специалистов и выполняет ряд важных функций: способствует адаптации первокурсников, их успешному вхождению в новую социальную среду; регламентирует и регулирует поведение студентов в образовательном пространстве; позволяет сравнивать реальное поведение студентов с корпоративными нормами и правилами поведения в вузе и тем самым объективно его оценивать; влияет на мировоззрение и ценностные ориентации студентов, способствует превращению корпоративных ценностей в личные; улучшает взаимодействие и взаимопонимание между студентами и преподавателями, формирует благоприятный психологический климат в студенческих коллективах [73]. Рассматривая корпоративную культуру, мы

наблюдаем, что университета имеют такую же культуру, как и общества.

Корпоративная культура студенческого сообщества может быть определена как уникальное сочетание норм, ценностей, убеждений, моделей поведения, характерных для союза преподавателей, студентов, администраторов и отдельных лиц образовательной организации с целью достижения ее целей и задач [102].

Наиболее важной, на наш взгляд, становится выявление типичных для педагогического университета показателей корпоративной культуры, которые можно разделить на два типа: внешний и внутренний. Фирменный стиль и имидж относятся к внешним показателям корпоративной культуры. Внутренние показатели включают мифы, обычаи и традиции, модели поведения, язык и ценности. Эти показатели индивидуальны и меняются под влиянием внешней и внутренней среды [102].

Исследователи выделяют следующие показатели корпоративной культуры студентов:

- отношение студентов к вузу;
- мотивация и степень удовлетворенности обучением в вузе;
- взаимодействие и социально-психологический климат в студенческих группах;
- стремление к профессиональному и личностному саморазвитию.

Далее обратимся к рассмотрению понятия благоприятный психологический климат – это важнейшая задача любой образовательной организации, а его совершенствование – это итоговый результат. Иными словами, можно сказать, что это согласование таких понятий, как духовная атмосфера коллектива, эмоциональный настрой педагогов, студентов и отношения между ними. Влияние психологической атмосферы на личность студента, педагога может быть как стимулирующее, так и подавляющее творческую инициативу, а так же работоспособность в целом.

Одним из первых раскрыл содержание психологического климата В.М. Шепель [146; 147]. Психологический климат, по его мнению, – это

эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадение характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон. Первая климатическая зона – социальный климат, который определяется тем, насколько в данной группе осознаны цели и задачи, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан. Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данной группе являются принятыми. Третья климатическая зона – это психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Как считает Н.Н. Обозов, психологический климат – это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее социального и морального климата. Это комплексная психологическая характеристика, которая отражает состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников климатом в коллективе [95].

В психологии С.М. Майерса часто употребляются схожие категории: «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологическая атмосфера коллектива». Иными словами, объединяя все схожие понятия можно сказать, что это – это совокупность психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в коллективе [83].

Этот термин, по мнению В.П. Прядеина, сегодня ставят в один ряд понятием духовной атмосферы. И не зря, так как с точки зрения психологии он выполняет немаловажные функции, а именно:

- 1) консолидирующая – то объединение, сплочение, всех членов коллектива, где общей целью ставится решение учебно-воспитательных задач
- 2) стимулирующая – функция создания эмоционального

потенциала, который реализуется в учебной деятельности.

3) стабилизирующая – обеспечение стойких взаимоотношений внутри коллектива.

4) регулирующая – установление этнических правил и норм взаимоотношений в коллективе [110].

Характеристиками благоприятного психологического климата, по мнению А.Н. Лутошкина, можно считать:

- доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;

- доброжелательная и деловая критика;

- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся жизнедеятельности коллектива;

- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для коллектива решения;

- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;

- удовлетворенность принадлежностью коллективу;

- принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов [81].

Под благоприятным психологическим климатом В.В. Гуленко понимает эмоционально-психологическое настроение коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются и личные, и деловые взаимоотношения его членов, определяющиеся их ценностными ориентациями, моральными нормами и общими интересами. Он создается и в процессе общения в коллективе. При этом ранее скрытые содержательные ситуации взаимодействия между людьми (соревнование или скрытое соперничество, общительная сплоченность или круговая порука, давление или сознательная дисциплина) становятся особенно заметными [28].

Рассматривая это понятие, с точки зрения Р.С. Немова, можно сказать, что это отражение взаимоотношений между людьми, где главный тон

настроения в коллективе связан с удовлетворением условий жизнедеятельности, стилем управления и другими многими факторами. И определяет его эмоциональная окраска связей в коллективе, которая напрямую зависит от совпадения характеров, темперамента, интересов и склонностей [90; 91].

На основании выводов В.А. Рюзанова, можно сказать, что психологический климат с одной стороны – это совокупность элементов социальной обстановки всей окружающей среды, а с другой – это результат воздействия на сознание объективных и субъективных факторов [120].

Постепенно психологический климат приобретает собственную самостоятельность, становится объективной характеристикой всего коллектива и начинает оказывать обратное воздействие на деятельность в коллективе. Иными словами, можно утверждать, что климат может быть благоприятным, который характеризует радость от общения, доверие, чувство комфорта и защищенности, взаимной поддержки. Пессимизм, скука, раздражительность, профессиональное сгорание – характеризуют неблагоприятный психологический климат.

По мнению К.В. Сельченко, психологический климат реализуется на двух уровнях. Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и членам коллектива. На этом уровне психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и оставлять свою сущность [108].

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой членов коллектива в процессе работы. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от психологического климата, психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и

работоспособность личности в течение всего дня. Изменения же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются сотрудниками более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним.

По мнению Г.В. Щекина психологический климат коллектива является существенным фактором жизнедеятельности человека, оказывающим влияние на всю систему социальных отношений, на образ жизни людей, на их повседневное самочувствие, работоспособность и уровень творческой личностной самореализации [95].

В свою очередь, сам психологический климат зависит от большого числа факторов, положительно или отрицательно воздействующих на него. На некоторые из них руководителю можно оказать влияние, а на некоторые – нет. Эти факторы разделяют на внешние и внутренние.

Как отмечает А.В. Морозов, внешние факторы порождаются событиями, происходящими за пределами организации. К ним относят проблемы в семьях, социальные проблемы региона, катастрофы и т.д. Все, что случается в семье, очень быстро сказывается на самочувствии работников. Так как внешние факторы находятся за пределами прямого контроля руководителя, то он должен быть очень опытным и внимательным, чтобы по возможности избавиться от их влияния [88].

К внутренним климатообразующим факторам относятся: стиль руководства, который непосредственно влияет на настроение, поведение людей, на их взаимоотношения. Степень удовлетворенности стилем и его мотивационные последствия формируют отношение к деятельности.

Через личные качества членам коллектива, такие как, отличное знание технологии работы, уверенность в себе, креативность, стрессоустойчивость – преломляются все обстоятельства общественной деятельности и личной жизни. Лица, склонные конфликтовать, нетерпимые к мнению других, с завышенной самооценкой, необоснованным уровнем притязаний и низкой культурой поведения провоцируют ухудшение социально-психологического

климата.

Корпоративная (групповая) культура, которая, будучи фактором группового сознания, утверждает определенные межличностные отношения в коллективе в качестве общей ценности. При сильном групповом самосознании лица, посягающие на общую ценность, подвергаются осуждению, чем социально-психологический климат страшится от нарушений.

Психологическая совместимость – это социально-психологическая характеристика группы, которая означает способность людей к взаимодействию в связи с их социальными и психофизиологическими качествами. Психологическая совместимость определяется совокупностью личностных качеств. Трудности взаимодействия порождают стресс, который сказывается на общем настрое отдельных людей и группы в целом.

Соотношение мужчин и женщин в коллективе иногда также оказывает влияние на климат. Психологи Л.Ж. Митина, В.А. Каракровский, рекомендуют при возможности смешанные по половому составу коллективы [87; 65]. И.И. Маркова утверждала, что женские коллективы более подвержены колебаниям социально-психологического климата, чем мужские. А педагогический коллектив традиционно считается женским коллективом [84].

Если рассматривать типы психологического климата в студенческом коллективе, то, по мнению В.И. Журавлева можно выделить следующие типы, а именно: личностно-активный и личностно-пассивный. Рассмотрим их наиболее подробно [36].

Личностно-активный тип климата отличается заботой о развитии личности члена коллектива, ее успехах, комфортности, самореализации не только в профессиональном, но и личностном плане. Особенно высокой оценки здесь удостоиваются те, чьи личные усилия соответствуют целям студенческой организации и личной эффективности. Часто бывает так, что в коллективе сформировалась устойчивая традиция добрых личных

взаимоотношений, члена коллектива ощущает заботливое отношение, как со стороны руководителя, так и ребят. Иногда это состояние выражается в формуле: «сообщество как родная семья», «сообщество как родной дом». Сама по себе эта формула имеет мощный позитивный смысл, означающий, совместная деятельность является высшей ценностью, приравняваемой к семье, близким и родным людям. Но если в ней присутствуют исключительно дружеские эмоции, если на второй план уходят требования и снижается требовательность к личностным качествам, дисциплине, то такие эмоциональные привязанности могут серьезно мешать эффективной деятельности и порождают собственный тип психологического климата. Такой тип называют личностно-пассивным. Какой тип будет в коллективе, напрямую зависит от действий руководителя. Потому как, формирование нормального психологического климата нельзя оторвать от формирования коллектива в целом. Нельзя создать психологический климат, не управляя коллективом. Это забота руководителя поддерживать определённые ценностные ориентации, стимулирование творческой деятельности, создание самоуправления, формирование доброжелательной атмосферы, коррекция позиции каждой личности в коллективе.

Высокий уровень включения личности руководителя в процесс управления коллективом, обеспечивает уравновешенное, оптимистическое психологическое состояние каждого студента, стимулирующее их на эффективную деятельность.

Таким образом, можно сказать, что высокий уровень эмоционального включения в студенческий коллектив обеспечивает уравновешенное, оптимистическое психологическое состояние каждого его члена, мобилизующее его на эффективную работу в коллективе. Руководитель, который оправдывает надежды студентов или превосходит их, несомненно, будет иметь эмоциональную поддержку коллектива, высокий неформальный статус и шансы на успех в работе. Кроме профессионально-деловых качеств для руководителя важны и социально-психологические качества.

Высокий уровень развития этих качеств делает руководителя психологически привлекательным, близким и понятным людям, укрепляет его позиции в системе межличностных отношений и создает условия для того, чтобы руководитель воспринимался коллективом не только как администратор, но и как лидер – наиболее уважаемый и влиятельный человек в коллективе, любимый вождь, власть которого основана, прежде всего, на моральном авторитете, умении сотрудничать.

Студенческий коллектив – достаточно сложная система, в которой люди с самыми различными индивидуальными особенностями, темпераментами, чертами характера взаимодействуют, делают одно общее дело. В ходе обучения неизбежно возникают сложные проблемы, а порой и конфликты, из которых важно уметь достойно выйти.

Выбор нужного, правильного варианта, требует не только знаний, но и мудрости, и педагогического такта, а также знать все возможные методы и приемы действий. В достаточно хороших морально-психологических условиях легче заниматься повышением компетентности, предвидеть возможные конфликты в коллективе, предотвращать их, а в случае возникновения гасить. В человеке гораздо легче увидеть недостатки, чем достоинства.

Студенчество в качестве отдельной возрастной и социально-психологической категории выделено в науке относительно недавно – в 1960-х годах ленинградской психологической школой под руководством Б.Г. Ананьева при исследовании психофизиологических функций взрослых людей. Как возрастная категория студенчество соотносится с этапами развития взрослого человека, представляя собой «переходную фазу от созревания к зрелости» и определяется как поздняя юность – ранняя взрослость (18-25 лет).

Студент (от лат. *studens*, род. падеж *studentis* – усердно работающий, занимающийся) – учащийся высшего, а в некоторых странах и среднего учебного заведения. В Древнем Риме и в средние века студентами называли

любых лиц, занятых процессом познания. С организацией в XII веке университетов термин «студент» стал употребляться для обозначения обучающихся (первоначально и преподающих) в них лиц, после введения учебных званий для преподавателей (магистр, профессор и др.) – только учащихся.

Студенческий возраст – это возраст формирования собственных взглядов и отношений. Именно в этом теперь выражается самостоятельность студента. Стремление к самостоятельности, однако, не исключает потребности в общении с взрослыми. Подобная потребность объясняется растущими проблемами самосознания и самоопределения, решить которые молодому человеку бывает трудно. Возросший уровень самосознания и способствует развитию уровня требований молодых людей к окружающим людям и к самим себе. Они становятся более критичными и самокритичными, предъявляют требования более высокого порядка к моральному облику взрослого и сверстника. В исследованиях, посвященных студенческому возрасту, отмечается противоречивость внутреннего мира, сложность нахождения своей самобытности и формирования неповторимой, творческой индивидуальности. Юность – также пора самоанализа и самооценок. Самооценка осуществляется путем сравнения идеального «Я» с реальным. Но идеальное «Я» еще не выверено и может быть случайным, а реальное «Я» еще всесторонне не оценено самой личностью. Это объективное противоречие в развитии личности молодого человека может вызвать у него внутреннюю неуверенность в себе и сопровождается иногда внешней агрессивностью, развязностью или чувством неопределенности. В этот момент очень важна поддержка значимого взрослого.

Некоторые особенности психики студенческого возраста определяются промежуточностью общественного положения и статуса. Определение своего места в мире взрослых людей предполагает личностное и социальное самоопределение. Студенческий возраст характерен и развитием так называемой «экономической активности», которая включает в себя

понимание самостоятельной производственной деятельности, начало трудовой жизни и подготовку к созданию собственной семьи.

В плане общепсихического развития студенчество является периодом интенсивной социализации человека, развития высших психических функций, становления всей интеллектуальной системы и личности в целом. В.Д. Небылицын и др. отмечают, что среди нейрофизиологических особенностей, которые связаны с развитием центральной нервной системы человека в поздней юности, важнейшими являются такие: наименьший латентный (скрытый) период реакций на любое внешнее влияние раздражителя (в том ч. и словесный сигнал), т.е. быстрее реагирование на него. Оптимум абсолютной и распознавательной чувствительности всех анализаторов. Наибольшая пластичность коры головного мозга и высокая гибкость в образовании сложных психомоторных и других привычек. Наибольший объем оперативной (кратковременной) памяти (активная умственная деятельность способствует высшим показателям памяти). Высокие показатели внимания. Оптимум развития интеллектуальных функций (если взять логическую способность двадцатилетнего человека за эталон, то в 30 лет она будет равняться 96%, в 40 лет – 87%, в 50 лет – 80%, а в 60 лет – 75% от эталона). Высочайшая скорость решения вербально-логических задач. Интенсивное развитие всех видов чувств, повышенная эмоциональная чувствительность (раздражимость) к разным обстоятельствам окружающей жизни.

Поэтому этот период жизни максимально благоприятен для обучения и профессиональной подготовки молодого человека. «Вот время для усвоения мудрости» (Жан Жак Руссо). Время учёбы в вузе совпадает со вторым периодом юности или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт (Б.Г. Ананьев, А.В. Дмитриев, И.С. Кон, В.Т. Лисовский и др.). Характерной чертой нравственного развития в этом возрасте является усиление сознательных мотивов поведения. Заметно укрепляются те качества, которых не хватало в полной мере в старших

классах – целеустремленности, решительности, настойчивости, самостоятельности, инициативы, умения владеть собой.

Само поступление в вуз создает у студента ощущение веры в собственные возможности и определяет его дальнейшую жизнь. Однако дальнейшая учеба в вузе раскрывает и изменения в настроении молодых людей: эйфория первых месяцев учебы сменяется скептическим отношением к преподаванию, системе оценивания и др.

Однако необходимо констатировать и тот факт, что способность к произвольности и сознательной регуляции своего поведения развита у молодых людей не в полной мере. И в основе такого поведения зачастую лежат немотивированный риск, неумение ставить себя на место другого человека, предвидеть последствия своих поступков. Успешность учебной деятельности студента определяется освоением новых для него особенностей учебы в вузе. В процессе учебы складывается студенческий коллектив, вырабатываются навыки и умения организационной работы, формируется система работы по выработке профессионально значимых качеств личности. Это возраст проявления альтруистических чувств и полной самоотдачи.

Деятельность студенческого возраста предполагает наличие и использование способностей, которые позволяют успешно овладеть системой знаний и умений. Здесь характерна зависимость интеллектуальных способностей от развития психических способностей, в частности внимания, памяти, воображения и мышления. При этом необходимо отметить, что на начальном этапе обучения не все молодые люди успешно осваивают программу обучения и воспитания в вузе. И связано это не с тем уровнем подготовки в средней школе, которую они получили. Налицо такой факт, как несформированность готовности к обучению, проявлять самостоятельность, уметь произвольно контролировать свое поведение и деятельность, оценивать себя и окружающих людей, уметь правильно распределять свое рабочее время, чередуя его с отдыхом.

Многие проблемы молодых людей на первых порах обучения связаны с

отсутствием у них навыков самостоятельной работы, в первую очередь, неумение конспектировать лекционный материал, работать с источниками, анализировать полученный материал, ясно и логично излагать свои мысли.

Общественная работа, выполняемая молодыми людьми, способствует их интеллектуальному развитию, развивает организаторские способности и индивидуальное самостоятельное решение проблем.

Психологическое развитие и становление студенчества имеет свои периоды подъема и спада, что обусловлено определенными противоречиями, взаимопереходами, самовыражением, самодвижением, активной жизненной позицией.

Студенческий возраст – это также период романтики, жизненного оптимизма, активной социальной позиции, формирования социокультурной идентичности. С молодежью всегда связывают надежду на социальный прогресс, лучшее будущее общества. Формирование благоприятного психологического климата и корпоративной культуры в сообществе с учетом психологических особенностей студенческого возраста выступают значимыми компонентами формирования социокультурной идентичности студентов вуза.

## **2.2 Личность руководителя в создании благоприятного психологического климата в студенческом коллективе**

Исходя из вышесказанного, мы выявили, что личность руководителя важна в создании благоприятного психологического климата. Но, что подразумевается под понятием «личность». В толковом словаре И.И. Ефремовой, понятие «личность», трактуется, как совокупность свойств, присущих определенному человеку и составляющих его индивидуальность. В словаре Ф.Ф. Ушакова то же понятие, рассматривается, как отдельное человеческое я, человеческая индивидуальность, как носитель отдельных социальных и субъективных признаков и свойств. «Лик-личина-личность», так в философском словаре А.А. Грицанова характеризуется «личность». Психологический словарь Р.С. Немова, дает нам свое толкование – это аспекты или ипостаси души, обитающей в действительном мире, там же термин «личность руководителя», трактуется как, совокупность качеств и свойств, необходимых для успешной руководящей деятельности [90; 91].

Характеристика руководителя, как субъекта управления включает важную составляющую – структуру базовых социальных ролей, которые он обязан выполнять в силу своего статусного положения. Как рассматривала в своей работе И.И. Маркова, каждая объективно предписанная и ожидаемая роль предполагает наличие у руководителя определенных способностей, навыков и умений для эффективного ее исполнения [84].

Представительская роль обязывает обеспечивать благоприятные взаимоотношения с внешней средой, достойно представлять свой коллектив, и себя в том числе. Особо значимые качества: культура общения, умение слушать, говорить, убеждать.

Роль генератора идей и целевых установок, разработчика концепции управления. Эти функции руководителя – исходные в процессе управления системами любого масштаба. Необходимые качества: способность к

творческому мышлению (креативность), широкий мировоззренческий диапазон, профессионализм в управлении.

Роль аналитика. Объективная неизбежность иметь дело с управленческими ситуациями (в том числе и социально-психологическими) требует развитых способностей к аналитической работе, умений организовать и свою, и коллективную деятельность, предвидеть возможные последствия.

Роль принимающего решения и ответственность за их последствия. Принятие решения – ключевая и ответственная задача руководителя, определяющая многое в жизнедеятельности системы управления и по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе.

Роль организатора объективна и естественна, поскольку самоуправление определяется как организующая деятельность в целом. Управление включает, в том числе, организацию исполнения принятых решений. Роль коммуникатора выполняет важную социальную функцию – ориентирует поведение людей вообще и в рамках конкретного студенческого сообщества в частности.

Роль выразителя и защитника интересов членов сообщества. Руководитель сообщества может реализовываться эффективно только тогда, когда у него создана широкая и устойчивая духовно-нравственная база.

Роль инноватора расширяет ролевую структуру личности руководителя и, в то же время, очерчивает более четко грани его организационно-ролевого поведения в системе. Ожидается, что руководитель студенческого сообщества будет не просто выполнять какие-то рутинные процедуры управления, а серьезно заниматься и перспективами развития организации, проявляя при этом необходимые качества: дальновидность, понимание тенденций развития общества, осознание своей социальной миссии в конкретной системе управления. Здесь необходимо очень тщательно продумывать линию внедрения инноваций, чтобы не вносить напряжённость в коллектив. [28; 82].

Роль критика определяется спецификой собственно управленческого труда. Поскольку руководитель студенческого сообщества призван критически оценивать результаты индивидуального и группового труда, общее состояние системы управления и реальное организационное поведение каждого сотрудника, то он наделяется правовыми полномочиями, которые обязательно должны дополняться нравственно-этическими личными достоинствами и умением осторожно пользоваться критическим словом в адрес других, быть самокритичным.

Роль эксперта-арбитра – органическая составляющая повседневной деятельности руководителя студенческого сообщества для согласования различных точек зрения, идей, предложений по различным проблемам жизнедеятельности системы управления, согласования взаимодействия структур системы.

Роль психотерапевта обусловлена психологической составляющей всех занятых в конкретной системе управления, их формального и неформального взаимодействия, разнообразием их психического состояния и соответственно, характером и направленностью их организационного поведения. Забота о психическом здоровье члена коллектива, здоровом психологическом климате в системе требует глубоких знаний о психике человека – самом тонком и сложном предмете управления. Умение не только использовать, но и обеспечивать приращение психологического потенциала каждого отдельно и всех студентов вместе свидетельствует о высокой степени управленческого профессионализма руководителя сообщества.

Роль лидера появляется и утверждается по мере проявления умений управлять другими людьми, их вниманием, настроением, желанием работать. Лидер должен уметь донести до их сознания значение тех или иных начинаний, уметь создавать обстановку взаимного доверия между собой и сотрудниками, являться примером умения управлять собой. Люди всегда хотят, чтобы ими управляли достойные и профессионально квалифицированные люди, которых они могут наделять своим доверием и

уважением, воспринимать как своих лидеров. Люди ценят успешного лидера, готовы помогать ему, поддерживают его.

По мнению Л.Ж. Митиной, на сегодняшний день с точки зрения проблемы исследования наиболее актуальными являются роли: роль генератора идей и целевых установок, разработчика концепции управления. Так как эти функции руководителя исходные в процессе управления системами любого масштаба [87].

Социальные роли руководителя студенческого сообщества детализируются и проявляются и в его функциях. А.В. Троян объединяет все функции в две основные группы.

1. Достижение групповой цели.
2. Сплочение группы и забота о ее сохранении.

В содержание этой общей функции входит решение задач, связанных с обеспечением оптимальности и постоянства состава членов команды, с налаживанием внутригрупповых отношений, в том числе отношений членов группы с руководителем студенческого сообщества.

К числу таких задач относятся:

- обнаружение и устранение эмоциональной напряжённости в коллективе;
- оповещение о групповых нормах, своевременное напоминание о них;
- защита и ободрение «тихих» студентов, торможение стремления чрезмерно активных студентов к доминированию и притеснению более скромных;
- разрешение конфликтов;
- защита отдельных студентов от тех, кто ущемляет их личное достоинство;
- развитие здорового коллективизма, взаимного доверия и солидарности, доброжелательности и стремления к поиску компромиссов;
- всяческая поддержка групповых собраний;

- внимательное и терпимое отношение к студентам при решении вопросов, возникающих при совместной работе в коллективе (правильного понимания общих целей, возможностей, проблем и т.д.);

- мотивация студентов;

- инициирование конструктивной критики.

В любой организации, сообществе, объединении рассматривают различные критерии оценки поведения её членов. Можно выделить три типа таких мотивов. Первый – внешняя оценка, достижение определённых успехов, статуса. Для второго – важны внутренние критерии оценки деятельности, качество этой деятельности, творческое начало в ней и т.п. Третий тип мотивов связан с обеспечением условий работы и отдыха.

Потребности, а вслед за ними и мотивы общественной деятельности формируются под воздействием внутренних и внешних факторов, которые могут меняться. Внешними побудительными факторами, влияющими на возникновение потребностей, являются стимулы.

Как полагала В.И. Рюзанова, в самом общем смысле стимулы можно разделить на две большие группы: материальные и моральные. В свою очередь материальные стимулы можно разделить на материально-денежные и материально не денежные. К первым относятся: заработная плата, премии, доплаты, надбавки, ко вторым – ценные подарки, другие виды материальных благ, а также условия труда (технические, эргономические, санитарно-гигиенические, организационные). Кроме того, стимулы могут классифицироваться по направленности эмоционального воздействия на человека (позитивные и негативные) и по объекту воздействия (индивидуальные и коллективные) [120].

Для того чтобы успешно регулировать процессы развития и функционирования взаимоотношений, руководитель студенческого сообщества должен иметь в виду определённые правила: использование благоприятного влияния на взаимоотношения людей хорошо организованной, интересной деятельности, вовлекающей её участников в

содержательные деловые и личные контакты, сближающей их, позволяющей глубже узнать друг друга; сохранение здоровой взаимосвязи в уже сложившихся отношениях, их развитие и обогащение; справедливость лидера. Если ему удастся избежать таких ошибок, как противопоставление членов сообщества друг другу, захваливание одних и безосновательное порицание других, бездумное поощрение соперничества в уродливых формах его проявления, то этим он создаёт благоприятные психологические условия для сближения людей.

Руководство студенческим коллективом в подлинном смысле слова – это руководство коллективной и индивидуальной психологией, руководство специфическое, учитывающее все тонкости и сложности закономерностей внутреннего мира человека и межличностных отношений. Нужно умение видеть за поступками людей порождающие их цели, мотивы, взаимосвязи и влияние, настроения, потребности, проблемы, крайне важно обладать способностью прогнозировать социально-психологические процессы и направлять их на решение общих задач и на благо каждого члена коллектива.

Руководитель должен уважать членов своего коллектива, знать об их интересах, заботах, о том, что им нравится и чего им делать не хочется. Делать все, что в его силах, чтобы уменьшить их неприятности и разочарования, а так же увеличить положительные эмоции. Верить в творческие возможности своих студентов. Не быть дотошным контролером выполнения каждого решения, а установить сроки и оставить человека наедине с задачей. Поощрять и развивать у студентов творческие способности: пусть они экспериментируют, даже если иногда это приводит к ошибкам. Настраивать студентов на поиск неисследованных путей. Не осторожничать, и добиваться подлинного успеха. Одобрять творческих студентов наедине и на людях, особенно при родителях. Делать это тогда, когда этого не ждут от него. Создавать дух единой команды. Проводить с периодические собрания, совещания. Привлекать студентов к формулировке целей и выработке решений. Не пытаться делать все в одиночку, делится

своими полномочиями. Оценивать вклад каждого в результаты деятельности на основе регулярной обратной связи. Не скупится на заслуженную похвалу; при оценке работы высказываться о работе в целом, а не по деталям, не придирается к мелочам. Стремиться обеспечить создание в сообществе климата взаимного доверия, уважения и поддержки.

Положительный психологический климат не может быть, достигнут сам собой. Это награда за упорный, целенаправленный и длительный труд всего коллектива, результат хорошо спланированной и организованной деятельности, при этом важнейшая роль в формировании положительного климата отводится руководителю студенческого сообщества.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что роль руководителя студенческого сообщества в создании благоприятного психологического климата в студенческом коллективе велика и многообразна. Необходимо стремление к созданию условий для поддержания благоприятного психологического климата.

## **2.3 Студенческие организации как инструмент формирования социально-воспитательной среды вуза**

Студенческие годы – это пора формирования у наиболее активной части молодежи ценностных установок современного мира. Сегодня наша страна сталкивается с трансформацией ценностных ориентиров личности, девальвацией ценностных установок, доминированием сугубо экономических интересов, снижением критериев в оценке собственных поступков. Изменились они и у молодежи, обучающейся в вузе. Поэтому студенческий коллектив выступает сегодня в качестве серьезной экспериментальной площадки, на которой проходят испытание на прочность новые общественные ценности меняющегося мира. В этих условиях главной задачей вуза остается сохранение представлений о морали как о главном регуляторе жизни в обществе на основе сочетания интересов личности с общественно значимыми ценностями.

Наиболее эффективным средством разрешения проблем морально-нравственного, духовного, патриотического воспитания студентов является создание общественных организаций силами студенческого сообщества, деятельность которых будет направлена на разрешение конкретных социально-культурных вопросов, обеспечение необходимых условий для самоорганизации внеучебной деятельности студентов. Такая деятельность как совокупность преобразующих действий, совершаемых за пределами учебного процесса, имеет собственную специфику и логику, присущие ей элементы, функции, принципы, содержание, формы и методы, критерии оценки, ориентирована на достижение определенных результатов. Вовлечение как можно большего числа наиболее активных студентов в социальную деятельность способствует формированию социально-воспитательной среды вуза, ее гуманистической составляющей, атмосферы толерантности, обуславливающей особый стиль взаимоотношений и

взаимоуважения между всеми участниками педагогического процесса. При этом речь идет о формировании личности, умеющей отстаивать справедливость и свои интересы, учитывая при этом интересы других, другой социальной группы и всего общества.

Основной целью студенческих объединений является самореализация и самовоспитание студентов.

В зависимости от направления деятельности различают следующие виды студенческих объединений:

- научно-исследовательские (научные сообщества, коворкинг-центры);
- творческие (студенческий творческий центр, вокальная студия);
- спортивные (студенческие спортивные клубы и ассоциации);
- общественные (профком, совет студенческих инициатив);
- волонтерские (объединение волонтеров);
- информационные (студенческое телевидение, студенческая газета);
- профессиональные (студенческие отряды, студенческое кадровое агентство);
- патриотические (клуб памяти);
- межкультурные (клуб международного сотрудничества) и др.

Каждое направление деятельности студенческих объединений отвечает за ту или иную функцию становления личности студента вуза. Абсолютно каждый студент может стать членом того или иного студенческого объединения или нескольких студенческих объединений, которые ему близки по интересам. Студенческие объединения на данный момент быстро развиваются и пополняют свои ряды огромным количеством студентов. Это говорит о том, что студентам в рамках высшего образования интересно развитие в различных направлениях деятельности, не только в профессиональной, но и, к примеру, в творческой. Что, в свою очередь, способствует решению «одной из основных задач модернизации системы высшего профессионального образования – подготовку профессионально

компетентного специалиста, способного адаптироваться в сложных социокультурных обстоятельствах» [4].

Студенческие объединения также можно разделить по уровням организации:

1. Академический (например, в рамках учебной группы создается профессиональное студенческое объединение «Правовед»).

2. Факультетский (например, актив факультета).

3. Университетский (любое студенческое объединение, в которое входят студенты с нескольких факультетов).

4. Межвузовский (существует множество студенческих объединений, в которые входят студенты из разных вузов; фактически данное объединение можно считать межвузовским, но на деле (документально) оно относится к одному из вузов; это могут быть, например, студенческие педагогические отряды).

Они выполняют ряд важных функций, которые университет и воспитательный отдел вуза перекладывают на самих студентов. К таким функциям относятся:

– создание условий, способствующих формированию и развитию у студентов личностных, деловых качеств, необходимых для успешного выступления на современном рынке труда;

– решение волнующих студентов вопросов;

– защита прав и интересов студентов;

– информирование студентов о мероприятиях;

– участие и организация мероприятий: творческих, спортивных, научно-исследовательских и других;

– сотрудничество с другими университетами;

– упорядочение деятельности старост;

– организация отдыха и досуга студентов;

– обеспечение соблюдения дисциплины в вузе и другие.

В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования определены компетенции, которыми должны обладать выпускники: общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные, – они призваны служить фундаментом, позволяющим выпускнику ориентироваться на рынке труда и быть подготовленным к продолжению образовательной деятельности [7; 8]. Под профессиональной компетентностью выпускника мы понимаем «обладание им теоретическими знаниями и практическими умениями, и навыками, необходимыми для дальнейшей профессиональной деятельности, умение их применять на практике и постоянное стремление к саморазвитию» [3].

Одной из значимых организаций на современном этапе является Российский союз студенческих организаций. Идея создания всероссийского общественного объединения, включающего в себя студенческие организации различных типов (студенческие союзы, советы, профсоюзы и т.п.) из вузов различной ведомственной принадлежности (правительственные вузы, вузы Минобрнауки, Минздрава, Минсельхоза и др.) возникла на полях Международного Форума лидеров студенческих и молодежных организаций, ежегодно проводимого 24-26 января в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова. Официально идея создания Российского союза студенческих организаций впервые была озвучена в Сочи на встрече Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина с представителями студенческих организаций ведущих вузов России.

Учредительная конференция Российского союза студенческих организаций состоялась в Москве на базе НИЯУ МИФИ 21 мая 2011 года. На учредительной конференции был сформирован постоянно действующий руководящий орган РССО – Президиум, состоящий из 21 человека, в состав которого вошли представители студенческих организаций из всех уголков России – от Калининграда до Владивостока и от Нальчика до Архангельска.

Место нахождения Президиума – г. Москва, Ленинские горы, д. 1, Главное здание МГУ имени М.В. Ломоносова, комн. А-1022. На данный

момент в Российский союз студенческих организаций входят студенческие организации 52 регионов России и более чем 100 вузов, в том числе двух университетов с особым статусом – МГУ и СПбГУ, большинства федеральных и национальных исследовательских университетов. При этом РССО объединяет студенческие организации всех видов – студенческие союзы, советы, профкомы и т.д. Региональная сеть Российского союза студенческих организаций охватывает своей работой все субъекты Российской Федерации и вузы с общей численность обучающихся более 2 миллионов человек.

Всероссийская молодежная общественная организация «Российский союз студенческих организаций» является одной из крупнейших общественных организаций нашей страны, объединяющей студенческие и молодежные организации различных типов (студенческие союзы, советы, профсоюзы и т.п.) из вузов различной ведомственной принадлежности (правительственные вузы, вузы Минобрнауки, Минздрава, Минсельхоза и др.).

Целью Российского союза студенческих организаций является объединение студенчества нашей страны для содействия формированию эффективной системы воспроизводства кадров и вовлечению молодежи в процесс модернизации и инновационного развития России.

На данный момент в Российский союз студенческих организаций входят студенческие организации 52 регионов России и более чем 100 вузов, в том числе двух университетов с особым статусом – МГУ и СПбГУ, большинства федеральных и национальных исследовательских университетов. Региональная сеть Российского союза студенческих организаций охватывает своей работой все субъекты Российской Федерации и вузы с общей численность обучающихся более 2 миллионов человек.

Работа РССО ведется по пяти основным направлениям:

- наука и инновации;
- профессиональная самореализация молодежи;

- развитие кадрового потенциала России;
- историко-патриотическая работа;
- межвузовское сотрудничество.

Ключевыми проектами Российского союза студенческих организаций являются:

- Международный молодежный научный форум «Ломоносов»;
- Международный Форум лидеров студенческих и молодежных организаций;
- Проект «Кадровый резерв высокотехнологичных отраслей российской экономики»;
- Международный гражданско-патриотический проект «15 Дней до Великой Победы»;
- Всероссийская неделя финансовой грамотности для детей и молодежи.

Российский союз студенческих организаций сотрудничает со многими другими общественными организациями и органами государственной власти, среди которых – Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство финансов Российской Федерации, Координационный совет по делам молодежи в научной и образовательной сферах при Совете при Президенте Российской Федерации по науке и образованию, Комиссия по науке и инновациям Совета Министерства образования и науки Российской Федерации по делам молодежи, Российский Союз ректоров, Всероссийский Клуб молодых исследователей.

В настоящее время Российский союз студенческих организаций является эффективной и авторитетной экспертной площадкой, на которой руководители студенческих и молодежных организаций обмениваются опытом работы, согласовывают и реализуют федеральные проекты, совместно отстаивают и продвигают интересы российской молодежи.

В качестве примера отметим действующую Молодежную общероссийскую общественную организацию «Российские Студенческие

Отряды» (РСО) – крупнейшая молодежная организация страны, которая обеспечивает временной трудовой занятостью более 200 тысяч молодых людей из 81 субъекта РФ, а также занимается гражданским и патриотическим воспитанием, развивает творческий и спортивный потенциал молодежи. Датой начала развития движения современных студенческих отрядов следует считать 17 февраля 2004 года, когда в Москве в Государственном Кремлевском Дворце был проведен Всероссийский форум студенческих отрядов, посвященный 45-летию движения студенческих отрядов Российской Федерации.

Студенческие отряды – это форма организации студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования различных форм обучения, изъявивших желание в свободное от учебы время трудиться в различных отраслях хозяйства, выполняющих общую производственную задачу и одновременно реализующих общественно полезную программу. Отряды работают по разным направлениям: строительные, педагогические, сельскохозяйственные, сервисные, оперативные, отряды проводников и другие.

Основными задачами деятельности студенческих отрядов являются:

- содействие временному и постоянному трудоустройству студентов и выпускников учебных заведений;
- привлечение учащейся молодежи к участию в трудовой деятельности;
- патриотическое воспитание молодежи, поддержка и развитие традиций движения студенческих отрядов, культурная и социально-значимая работа среди населения;
- содействие в формировании кадрового резерва для различных отраслей экономики Российской Федерации.

Движение студенческих отрядов России насчитывает более чем полувековую историю своего развития и в 2024 году отметит свой 65-летний юбилей. За это время всего через школу студенческих отрядов прошло более 20 миллионов человек.

В XX веке студенческие строительные отряды участвовали в самых глобальных и значимых общенациональных проектах, таких как Всесоюзные студенческие стройки ВАЗ, БАМ, КАМАЗ, строительство Саяно-Шушенской ГЭС, создании нефтегазового комплекса страны, строительстве различных промышленных предприятий, заводов, электростанций и многих других.

РСО современные студенческие отряды сохраняют лучшие традиции своих предшественников и имеют большой опыт участия в реализации крупнейших инфраструктурных проектов страны:

- возведение объектов Саммита АТЭС – 2012 во Владивостоке;
- участие в строительстве XXVII Всемирной летней Универсиады – 2013 в Казани;
- возведение объектов XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи;
- строительство инфраструктурных объектов космодромов «Плесецк» и «Восточный»;
- строительство объектов электросетевого и топливно-энергетического комплекса, а также атомной энергетики России;
- строительство футбольных стадионов, аэропортов регионов и других объектов, которые возводились в рамках подготовки к Чемпионату мира по футболу-2018;
- строительство объектов инфраструктуры Бованенковского нефтегазоконденсатного месторождения в Ямало-Ненецком автономном округе.

В составе студенческих строительных отрядов трудятся более 35 000 человек. Участники работали на международном и 6 всероссийских проектах строительного направления крупнейших партнеров отрасли, среди них Госкорпорация «Росатом», ПАО «Газпром», ПАО «Россети». В географию мест работы вошли объекты Чаяндинского нефтегазоконденсатного месторождения (Республика Саха (Якутия), а также Харасавэйского газоконденсатного месторождения, Бованенковского

нефтегазоконденсатного месторождения, Уренгойского нефтегазоконденсатного месторождения (Ямало-Ненецкий автономный округ).

Ежегодно более 40 000 представителей студенческих педагогических отрядов ежегодно обеспечивают отдых более 1,6 млн. детей и подростков в оздоровительных лагерях, пансионатах, в крупнейших детских центрах «Орленок», «Смена», «Артек». Кроме того, организуются сводные всероссийские педагогические отряды из лучших представителей педагогических отрядов регионов.

В составе отрядов проводников более 7000 человек осуществляют перевозки более 7 млн. пассажиров. Отряды сформированы из студентов как отраслевых, так и других высших и средних учебных заведений. На сегодняшний день из всех временных работников, привлекаемых на работу в летний период, бойцы РСО составляют более 25%. Каждый из них прошел специализированную медицинскую комиссию и получил профессию «Проводник пассажирского вагона».

Студенческие медицинские отряды работают в детских оздоровительных лагерях, крупных межрегиональных клиничко-диагностических центрах, санаториях и профилакториях, лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения в качестве младшего и среднего медицинского персонала. В 2022 году более 7 000 бойцов работали на 3 всероссийских и международном проекте.

Ежегодно около 11 000 участников сельскохозяйственных отрядов работают механизаторами на посевных и уборочных объектах, растениеводами и животноводами на фермах, занимаются сбором урожая фруктов, ягод и чая в южных регионах страны, рыбообработкой на заводах Дальнего Востока.

Более 17 000 представителей сервисных отрядов трудятся в сфере гостеприимства по всей России в отелях и пансионатах. Одним из самых масштабных проектов является курорт «Mriya Resort & SPA». Сервисные

отряды работают на таких позициях как официанты, горничные, работники кухни, спасатели, хостес, озеленители и др.

Более 10 000 школьников являются участниками направления трудовых отрядов подростков. Ребята принимают участие в проектах Российских студенческих отрядов, а в летнее время получают первый трудовой опыт.

Российские Студенческие Отряды поддерживают связь поколений, встречаются на ежегодных всероссийских слетах, окружных школах и спартакиадах, творческих фестивалях. Помимо непосредственной работы в летнем трудовом семестре, студенческие отряды в течение всего учебного года организуют и участвуют в социально-значимых акциях всероссийского, окружного и регионального уровней, направленные на помощь детям, ветеранам и другим незащищенным слоям населения. Все это благоприятно сказывается на социальном статусе бойца Российских Студенческих Отрядов, и поднимает общественную значимость работы, проводимой бойцами в течение всего календарного года.

Далее опишем особенности деятельности Общероссийской общественной организации «Российский союз молодежи» (РСМ). Одна из самых массовых негосударственных некоммерческих неполитических молодежных объединений Российской Федерации. С 1990 года Российский Союз Молодежи объединяет интересных, талантливых и активных, находит и раскрывает способности в молодых людях. Каждый год в проектах РСМ по всей России участвует четыре миллиона человек. Это школьники, студенты, предприниматели, молодежь из больших городов и малых сел. Региональные организации РСМ и общественные представительства ЦК РСМ созданы в 73 субъектах Российской Федерации. Общая численность индивидуальных членов РСМ более 104 тысяч молодых человек. В команде РСМ – Ассоциация студентов и студенческих объединений России и Ассоциация учащейся молодежи РСМ «Содружество».

Партнеры РСМ – крупнейшие государственные, общественные и коммерческие структуры, средства массовой информации. Среди друзей РСМ немало известных политиков, ученых, общественных деятелей, звезд шоу-бизнеса. РСМ – социально ориентированная некоммерческая организация, внесенная в Федеральный реестр молодежных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой. В 2017 году РСМ стал первой некоммерческой организацией России, признанной Министерством юстиции Российской Федерации исполнителем общественно полезных услуг, а Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки аккредитовало РСМ в качестве экспертной организации в области государственной аккредитации образовательной деятельности.

РСМ осуществляет системную работу по реализации программ и проектов для молодежи в сфере патриотического воспитания, содействия профессиональной занятости, развития интеллектуального потенциала молодежи, развития внутреннего молодежного туризма, международного молодежного сотрудничества, развития кадрового потенциала молодежи, поддержки молодежного творчества, вовлечения молодежи в социальную практику, развития социальных инициатив у молодежи.

Приведенные нами выше примеры позволяют утверждать, что роль студенческих объединений в формировании учебно-воспитательной среды вуза значимая, а порой, и определяющая. Далее обратимся к рассмотрению феномена студенческого самоуправления и причастности студентов к соуправлению учебным процессом, которые обеспечивают педагогическое сотрудничество студентов и преподавателей в решении организационных и воспитательных задач, создают обстановку уважительного отношения к предложению любого участника жизни вуза. Продуктивность педагогического сотрудничества выражается в таких характеристиках, как принятие позиций друг друга, умение вести диалог, во взаимоуважении и взаимной поддержке. В этой обстановке должны преобладать психологические комфортные отношения между студентами и

преподавателями. Участие в студенческом самоуправлении способствует формированию конкурентоспособной личности, востребованной на рынке труда, ответственного работника, готового к профессиональному росту. В ходе решения управленческих задач формируется грамотный руководитель, коммуникативный, исполнительный, способный ставить социально значимые цели и добиваться их выполнения.

Студенческое самоуправление многие исследователи рассматривают как особую форму инициативной, самостоятельной деятельности студентов, направленную на решение важнейших вопросов жизнедеятельности студенческой молодежи, развитие ее социальной активности, поддержки социальных инициатив [119]. Более того, студенческое самоуправление следует рассматривать и как инструмент реализации молодежной политики государства.

В настоящее время в студенческом самоуправлении просматриваются три основных начала:

– студенческое самоуправление как условие реализации творческой активности и самодеятельности в учебно-познавательном, научно-профессиональном и культурном отношениях;

– студенческое самоуправление как реальная форма студенческой демократии с соответствующими правами возможностями и ответственностью;

– студенческое самоуправление как средство (ресурс) социально-правовой самозащиты.

Непосредственными субъектами студенческого самоуправления в вузе выступают студенческий коллектив вуза, коллективы факультетов, курсов (потоков) и академических групп. В интернациональном вузе студенческое самоуправление отличается от остальных вузов структурой и обладает определенными особенностями. Наличие большого числа иностранных студентов требует создания различных новых студенческих организаций, выводит студенческое самоуправление на другой уровень.

В этой связи представляет интерес структура студенческого самоуправления Российского университета дружбы народов (РУДН) – вуза, чье студенчество, представленное 140 странами мира, является собой многонациональный и поликультурный мир. Так, в РУДН культурные, религиозные, поведенческие особенности учащихся из разных стран носят целостный характер и на их основе формируются взаимоотношения на всех ступенях коммуникации университета. Вхождение студентов – представителей разных стран и народов в студенческую жизнь университета, признание и усвоение ими университетских ценностей и традиций и при этом пропагандирование в студенческой среде родной культуры – это одновременно и ассимиляционный и интеграционный путь для каждого студента. Студенческие организации влияют на интересы студентов, выполняя функции просвещения.

Контакт студента и студенческой организации неизбежен: прямой или косвенный (связанный с текущими социальными событиями в вузе), он в любом случае состоится. Вопрос заключается в том, насколько сведения, получаемые студентом в стенах вуза, закладывают основу его жизнестроительства в дальнейшем, формируют сознание мультикультурного единства и – как следствие – толерантное отношение к окружающему миру.

Главной общественной студенческой организацией РУДН является студенческий совет университета, в организационную структуру которого входят студенческие комитеты факультетов и учебных институтов; студенческие советы общежитий; региональные объединения иностранных учащихся. Представительство иностранных студентов в составе интернациональных органов студенческого самоуправления совпадает с их численностью в студенческом коллективе.

Основными целями деятельности студенческого совета являются:

– формирование гражданской культуры, активной позиции обучающихся, содействие развитию их социальной зрелости,

самостоятельности, ответственности, способности к самоорганизации и саморазвитию;

- представительство и защита социально-трудовых и иных прав и законных интересов обучающихся;

- интернациональное и патриотическое воспитание студенческой молодежи;

- формирование и сохранение традиций университета;

- проведение работы, направленной на повышение сознательности обучающихся и их требовательности к уровню своих знаний, воспитание бережного отношения к имуществу университета;

- создание условий для удовлетворения культурных, творческих и организационных потребностей обучающихся;

- укрепление и развитие взаимопомощи и сотрудничества студенческих общественных организаций и объединений;

- укрепление межвузовских, межрегиональных и международных связей.

Студенческий совет университета содействует также проведению интернациональных мероприятий в университете, поддерживает и развивает связи со студенческими и молодежными организациями, координирует отчетно-выборную кампанию в органах студенческого самоуправления университета, организует и проводит смотр-конкурс на лучшую студенческую общественную организацию университета [25].

Студенческие комитеты факультетов, институтов:

- оказывают помощь деканатам в повышении качества обучения, успеваемости;

- организуют студенческую художественную самодеятельность, спортивно-массовую работу;

- совместно с деканатами проводят студенческие мероприятия;

- участвуют в рассмотрении и принятии всех решений, касающихся студентов факультета, института.

Совет студенческого городка является общественной организацией, объединяющей всех проживающих в студенческих общежитиях университета. В состав совета по представлению ректората входят также представители администрации университета. Совет студенческого городка действует на основе Положения, утвержденного решением ученого совета университета в строгом соответствии с уставом.

Студенческий совет студенческого городка выполняет следующие функции [19]:

- координирует работу студенческих советов общежитий;
- совместно с администрацией студенческого городка организует и проводит смотр-конкурс на лучшую комнату, на лучший корпус;
- совместно с администрацией студенческого городка и интерклубом организует конкурс художественной самодеятельности студентов, проживающих в общежитиях;
- принимает участие в работе студенческой комиссии по предоставлению мест в общежитии.

Студенческое самоуправление в общежитиях при организации воспитательной и разъяснительной работы строится с учетом динамики процесса трансформации сознания и психологии студентов из различных стран. Важную роль в воспитательном процессе играет интернациональный принцип проживания учащихся в общежитиях, что способствует уважительному отношению к правам человека и основным свободам, в том числе культурным особенностям и национально-религиозным различиям, развитию многонационального университетского сообщества в режиме диалога, мирному разрешению конфликтов, ознакомлению с традициями университета, улучшению изучения русского языка.

Студенческие советы общежитий являются интернациональным общественным органом проживающих в них учащихся. Они избираются из числа учащихся. Студенческие советы привлекают студентов, аспирантов к активному участию в решении практических вопросов быта и отдыха

студентов, проживающих в общежитии, оказывают помощь администрации общежития, отделу по работе в студенческих общежитиях в укреплении дисциплины и ответственности за порядок и сохранность имущества.

Начиная с 1996 г. в РУДН создаются региональные студенческие организации: Ассоциация африканских студентов университета (АССАФ-СТУ); Союз арабских студентов; Федерация студентов из стран Латинской Америки и стран Карибского бассейна; Союз студентов «Азия».

Создание этих студенческих организаций способствует развитию самодеятельности землячеств, входящих в состав региональных организаций, интернационализации студенческой жизни.

В уставах этих организаций заложены такие принципы, как процедура избрания состава исполкома, при которой численность студентов из той или иной страны не влияет на итоги выборов, ротация президента исполкома, наличие института попечителей и пр.

Типичная программа деятельности региональной организации включает в себя большой спектр разнообразных мероприятий: поздравление с праздниками, проведение спортивных соревнований, культурные мероприятия, конференции, выставки, фольклорные шоу, выставки и дегустации национальных блюд, слеты и поздравление отличников учебы, экскурсии, интерконтинентальные культурные фестивали. Эти мероприятия программы открыты для всех студентов университета.

Интернациональная структура органов студенческого самоуправления предполагает создание в университете большого количества землячеств. Так, в настоящее время в Российском университете дружбы народов насчитывается более 80 земляческих организаций (63 землячества стран дальнего зарубежья, 9 земляческих организаций студентов из стран СНГ, 16 объединений студентов из регионов РФ). Во главе землячества стоит президент, который имеет несколько заместителей. Деятельность землячеств направлена на ознакомление заинтересованных студентов с культурой своего народа и культурными традициями народов, представленных другими

землячествами. Силами различных землячеств часто проводятся «круглые столы», на которых обсуждаются интересующие студентов проблемы [107], организуются спортивные мероприятия (к примеру, малый чемпионат мира по футболу), различные фестивали. Так, например, регулярно проводится Фестиваль народов России, в котором участвуют только российские землячества. Студенты из различных уголков России узнают о культуре многочисленных народов, проживающих на территории Российской Федерации, а иностранные студенты узнают о том, что в России живут не только русские, но и люди других национальностей, знакомятся с разнообразием национальных культур и религий. Не так давно организован фестиваль «Венок традиций», в котором участвуют все землячества и где участники также знакомят студентов и преподавателей с культурами и традициями своих стран, выходцами из которых они являются. Все это способствует расширению культурного кругозора студентов из разных стран, а их взаимодействие друг с другом и совместная работа над организацией учебного и внеучебного процессов создают толерантную университетскую среду.

Координацию работы всех студенческих организаций осуществляет студенческий совет университета. Участие студентов в работе интернациональных органов студенческого самоуправления стало важным фактором интернационализации университета. РУДН превратился в поликультурное пространство студенческого взаимодействия. Студенчество самостоятельно формирует это пространство как систему взаимоотношений через осознание и принятие мультинациональных особенностей вуза. Студенческие организации способствуют объединению интересов учащихся на национальной, культурной, духовной основе, являясь надежным фундаментом для создания прогрессивного, современного, толерантного университетского сообщества, соединяющего в себе многообразие личных интересов учащихся с общественно значимыми ценностями.

Важная роль отводится рациональному использованию студентами времени досуга, когда они в процессе свободного общения соприкасаются с искусством, живописью, кино, литературой, занимаются спортом, участвуют в работе драмкружков, посещают выставки, театры, музеи, встречаются с интересными людьми. Досуг – это зона активного общения, удовлетворяющая потребности студентов в коммуникативных контактах [130]. Такие формы досуга, как самодеятельное объединение по интересам, массовые праздники, – благоприятная сфера для осознания себя, своих качеств, достоинств и недостатков.

В сфере досуга студенты более открыты для взаимодействия с различными социальными институтами, что позволяет с максимальной эффективностью влиять на их нравственный облик, способствовать становлению мировоззрения. В процессе коллективного времяпрепровождения происходит упрочение чувства товарищества, стимулирование трудовой активности, выработка жизненной позиции, обучение нормам поведения в обществе, возникает ощущение сплоченности.

Жизнедеятельность студентов предельно насыщена и относительно строго регламентирована, а потому требует больших физических, психических и интеллектуальных затрат. На этом фоне досуг помогает снять возникающее напряжение. Именно в это время происходит восстановление и воспроизводство растроченных сил, реализуется рекреационная функция, способствующая выходу из состояния беспокойства и стресса. Особая ценность досуга заключается в том, что каждый студент получает возможность реализовать то лучшее, что в нем есть.

Между тем во многих российских вузах в организации досуга студентов имеются проблемы:

– мероприятия по внеучебной работе не получают достаточно широкой информационной поддержки и поэтому студенты часто не знают об имеющихся возможностях;

– внеучебная работа сводится к проведению развлекательных мероприятий, тогда как целостная система воспитания, в полной мере использующая воспитательный ресурс досуговой деятельности и направленная на решение ключевых проблем личностного становления студентов, не складывается;

– отсутствует система кружков и клубов, участвуя в которых, студенты имели бы возможность для решения проблем собственной самореализации.

Внеучебная досуговая деятельность в интернациональном вузе имеет свои особенности. РУДН позиционирует себя как экспериментальную площадку для досуговой работы со студентами многих национальностей. Именно в РУДН введен институт работы старших преподавателей (ныне – тьюторов) в общежитиях, 97 % тьюторов – выпускники. Это способствует сохранению преемственности традиций вуза и продуктивному использованию большого опыта работы со студентами, накопленного в университете. К тому же тьюторы – выпускники университета владеют как минимум двумя иностранными языками, что помогает преодолевать языковые барьеры в период адаптации иностранных студентов к новым условиям.

Большое место в воспитательной системе университета занимает творческая самодеятельность. Зачастую недооценивается роль творчества во внеучебной деятельности студентов, и основное внимание уделяется лишь формированию личностных качеств в учебном процессе. На самом деле, влияние творческой активности в неформальных условиях на характер, самосознание, самореализацию студентов необычайно велико. Творчество объединяет, совершенствует, наполняет духовно, приобщает к культурному наследию. В контексте межнационального общения творчество обладает способностью оставлять на втором плане межкультурные различия и конфликты, объединяя людей общими идеями.

Среди организаций творческой самодеятельности можно выделить такое структурное подразделение университета, как интернациональный

культурный центр – интерклуб, организующий внеучебную воспитательную работу, направленную на развитие самостоятельного художественного творчества учащихся. В настоящее время в интерклубе работают 16 постоянно действующих интернациональных студенческих творческих коллективов, общей численностью более 600 человек [33]. Из них каждый третий – иностранец, представитель ближнего или дальнего зарубежья, а каждый второй – представляет ту или иную народность различных регионов России. По сути, все участники творческих коллективов – эта одна большая интернациональная семья.

Художественные коллективы и кружки объединяют студентов по интересам, ставят перед ними общие цели, помогают им состояться в своей творческой деятельности. Все базируется на взаимном уважении и помощи в преодолении трудностей, возникающих в процессе обучения новым творческим навыкам. Здесь студенты более близки и открыты друг для друга. Они вместе танцуют, поют, читают стихи, играют в студенческом театре, проводят свободное время, вместе переживают радости и невзгоды, вместе организуют свой досуг. И в результате наиболее безболезненно вливаются в общую многонациональную студенческую среду. Помимо творческих коллективов, при интерклубе работает 41 национальный самодеятельный коллектив студенческих землячеств университета.

Особенной традицией Российского университета дружбы народов стали многочисленные мероприятия, фестивали, недели культур, которые, перенимая друг у друга эстафету, в течение всего года делают внеучебную жизнь студентов яркой и запоминающейся. Каждое из этих мероприятий красиво, интересно и познавательно. Так, каждый год проходят недели культуры стран Азии, Африки, Арабского Востока, Латинской Америки и Карибского бассейна, их участники стремятся поделиться с гостями талантами, знаниями культуры и традиций своих стран. Ежегодно 1 мая проводится массовый интернациональный праздник студенческой молодежи не только университета, но и всех вузов Юго-Западного округа, носящий имя

«Планета Юго-Запад». В последнем празднике участвовало около 5 тыс. человек, было развернуто более 100 выставок земляческих объединений и вузов округа, представивших на стендах и в палатках предметы своих национальных культур.

Одним из вариантов организации внеучебного межкультурного диалога является международный фестиваль «Венок народных традиций», который пропагандирует изучение исторического наследия. Фестиваль проводится в формате конференции и заключительного гала-концерта. Объектом исследования данного проекта являются традиции обрядовой народной культуры. Как подчеркивается в работе [7, с. 132], «традиционность народной культуры в особом обосновании не нуждается. Традиционный костюм и народный костюм, традиционная кухня и народная кухня – эти словосочетания часто употребляются как синонимы и, конечно, не без оснований». «Венок народных традиций» предлагает новым поколениям возможность творческой самореализации «в чистом виде», т. е. посредством изучения собственных корней. Главная цель-миссия фестиваля заключается в особом опыте исследования наследия, оставленного предшествующими поколениями [138]. Принятая установка сама по себе подразумевает личное интеллектуальное усилие, возможность пропустить через себя идею конкретной традиции с целью ее более глубокого понимания. Такой процесс распространяется на всех участников фестиваля: и артистов, и организаторов, и зрителей. Многообразие культур в этом общем процессе создает атмосферу взаимопонимания, взаимодействия, взаимопроникновения, доверия и уважения, т.е. формирования подлинно человеческих отношений. Посредством такой воспитательной практики происходит объединение пространства общения представителей разных народов, развитие и закрепление чувства патриотизма и интернационализма, как естественной формы сознания, неотъемлемой черты активной жизненной позиции каждого человека.

Одной из организаций, активно занимающихся досугом студентов, является общественная студенческая организация женский комитет, который, несмотря на название, включает в себя как студенток, так и студентов из разных стран. Данная организация ведет воспитательную работу со студентами, вовлекая их в разнообразные проекты. В состав женского комитета входят те, кому близки и понятны идеи толерантности и гуманизма, кому интересны культура и традиции разных народов, кто хочет проявить свои организаторские и творческие способности, независимо от гендерной, национальной и религиозной принадлежности. Там работают те, кто занимает активную жизненную позицию, кто понимает необходимость приобретения социального опыта и навыков общения.

Среди проектов наиболее интересными являются следующие: «Студенты РУДН – детям-сиротам» – в детские дома приезжает «целый мир» в лице русских и иностранных студентов, они общаются с детьми, рассказывают им об особенностях национальных культур, проводят мастер-классы, организуют концерты, для студентов эти поездки – своеобразные жизненные уроки; «Вкусный фестиваль» – мастер-класс, на котором все желающие могут научиться у студентов и преподавателей приготовлению экзотических блюд национальных кухонь и познакомиться с частью культуры конкретной страны. Принимая участие в проектах женского комитета, студенты становятся увереннее в себе, самостоятельнее, учатся деловому общению, учатся ставить цели и находить средства для их достижения, получают возможность реализовать все свои способности и навыки и при этом жить интересной студенческой жизнью.

Также важной составляющей социально-воспитательной среды университета стали кружки по интересам, многочисленные спортивные мероприятия, соревнования между студентами из различных стран, проводимые на базе физкультурно-оздоровительного комплекса университета. Особого внимания заслуживает центр молодежных студенческих стройотрядов «Меридиан дружбы».

Студенческие стройотряды имеют славную историю. Во многих вузах СССР стройотряды являлись неотъемлемой частью социально-воспитательной работы со студентами. Это временные трудовые коллективы, формировавшиеся в основном из числа учащихся высших, а также средних специальных учебных заведений на добровольной основе для работы в свободное от учебы время (как правило, летних каникул) на различных объектах народного хозяйства СССР. Это был эффективный инструмент воспитания студентов в духе творческого коллективизма и уважительного отношения к труду. На стройотряды возлагались задачи формирования высоких нравственных качеств, чувства патриотизма. Стройотряды рассматривались как действенный механизм социально-трудовой адаптации учащейся молодежи.

После распада СССР в России студенческое движение по созданию строительных отрядов было свернуто, но не забыто. Сегодня мы наблюдаем возрождение студенческих строительных отрядов как важной составляющей внеучебной воспитательной деятельности российских вузов. Для РУДН это особенно важно, поскольку работа в интернациональном студенческом отряде объединяет молодежь различных стран мира, готовит к работе в условиях многообразия национальных культур. Работа в строительном отряде позволяет студентам-иностранцам не только трудоустроиться в свободное от учебы время и обеспечить себе дополнительный заработок, приобрести трудовые навыки, но и быстрее освоиться в новой, часто во многом загадочной для них стране.

Принцип, по которому работают руководители интернациональных коллективов, – это формирование отряда таким образом, чтобы общение его бойцов происходило на русском языке, ибо замечено, что если дать задание команде, состоящей из студентов, владеющих общим родным языком, то качество работы зачастую снижается. Поэтому для сплочения коллектива и улучшения качества работы бригадиры распределяют работу между бойцами

так, чтобы на одном участке работали студенты, которые смогут общаться преимущественно на русском языке [10].

Совместная трудовая деятельность, решение конкретных производственных задач являются серьезным объединяющим фактором для русских и иностранных студентов. Во время работы выявляются личностные качества человека, развивается умение организовывать свою деятельность. Работа в интернациональном коллективе воспитывает толерантность, предотвращает межнациональные конфликты. Участники студенческих отрядов, как правило, готовы представлять культуру своего народа. Сохраняя национальную идентичность, бойцы строительного отряда перенимают российскую культуру. Они заинтересованы в общении на русском языке, получают при этом дополнительную языковую практику. Поскольку не только обучение, но и досуг проходит совместно, то студенческая жизнь, организованная таким образом, сплачивает молодежь, так как понимание легче возникает в коллективе сверстников.

Центр молодежных студенческих отрядов организует не только обучение и работу, но и свободное время участников. Для бойцов проводятся спортивные и культурно-развлекательные мероприятия. Во время спортивных мероприятий упор делается на командные игры, способствующие сплочению коллектива. Посвящение в бойцы стройотряда также проходит в спортивном ключе. Кроме того, проводятся культурные мероприятия, требующие подготовки; участники собираются на репетиции, совместно готовят сценарии выступлений.

Таким образом, внеучебная деятельность вуза при активном участии различных студенческих организаций является важным инструментом воспитания и развития студенческой молодежи, оказывая значительное влияние на процесс социализации студентов. Конечный результат такого влияния – выпускник университета, являющийся самостоятельной творческой личностью, способной самореализоваться в новых для нее условиях; специалист, гражданин, патриот, строитель нового общества и

государства. Формирование социокультурной личности выпускника во многом определяется целостностью системы воспитания вуза, ее соответствием современным жизненным реалиям. Внеучебную воспитательную деятельность в вузе следует рассматривать как самостоятельную функцию системы высшего образования. Умелая и четкая организация социально-воспитательной среды вуза, направленная на принятие гуманных, социально одобряемых ценностей и образцов поведения, позволяет выпускать не только профессионалов, но и граждан, осознающих свою ответственность за судьбу родной страны и всего человечества.

Внеучебная деятельность в интернациональном вузе привлекает студентов своим разнообразием, яркостью, колоритом. Познавая особенности других культур в ходе проводимых в таких вузах мероприятий, студент лучше понимает свою родную культуру, воспитывает в себе толерантность, уважительное отношение и интерес к культурам других стран, приобретает навыки межкультурного общения.

Интересен опыт работы студенческих объединений и сообществ в Южно-Уральском государственном гуманитарно-педагогическом университете. Объединенный совет обучающихся (далее - Совет) является представительным коллегиальным органом студенческого самоуправления, формируется по инициативе обучающихся с целью выражения их мнения в вопросах управления университетом, принятия локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы обучающихся. Был создан в сентябре 2014 года на слете студенческого актива. Курирует работу Объединенного совета обучающихся Управление воспитательной работы.

Цель Совета: формирование гражданской культуры, активной жизненной позиции обучающихся, содействие развитию их самостоятельности, способности к самоорганизации и саморазвитию, формирование у обучающихся умений и навыков самоуправления, подготовка их к компетентному и ответственному участию в жизни общества.

#### Задачи Совета:

1. Консолидация обучающихся для решения социальных задач, реализации общественно значимых молодежных инициатив и повышения вовлеченности обучающихся в деятельность органов студенческого самоуправления.

2. Защита и представление прав и интересов обучающихся.

3. Участие в разработке, обсуждении и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы обучающихся университета.

4. Организация досуга и быта обучающихся, проведение мероприятий университета и другие.

Члены Объединенного совета представляют студенчество в общественных органах управления университетом:

- Ученый совет ЮУрГГПУ;
- Стипендиальная комиссия;
- Комиссия по сохранению контингента обучающихся;
- Совет по качеству ЮУрГГПУ;
- Учебно-методическая комиссия;
- Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

А также во внешних студенческих объединениях:

- Общественная молодежная палата при Собрании депутатов Центрального района г. Челябинска;
- Общественная молодежная палата при Собрании депутатов Калининского района г. Челябинска;
- Общественная молодежная палата при Законодательном собрании Челябинской области;
- Молодежная избирательная комиссия Челябинской области;
- Региональное отделение Ассоциации студентов и студенческих объединений РФ;

–Российский союз молодежи и др.

В состав Объединенного совета обучающихся с правом решающего голоса входят председатели студенческих советов факультетов и председатель Совета. Непосредственно при Совете действует исполнительный комитет, который координирует деятельность общественных объединений университета по пяти направлениям (Труд и быт, наука и просвещение, здравоохранение и спорт, культурные и общественные инициативы, СМИ). В свою очередь на каждом факультете тоже организована система студенческого самоуправления, где работа распределена по соответствующим направлениям. В каждой академической группе самоуправление представлено организатором, старостой и профоргом академической группы.

Основными принципами взаимодействия студенческих объединений в ЮУрГГПУ являются:

– принцип целостности, предполагающий реализацию идеи саморазвития личности студента во всех сферах социокультурной среды вуза; принцип эффективности социального взаимодействия, заключающийся во взаимодействии студентов в коллективах различного типа;

– принцип самоопределения и самореализации студентов на основе удовлетворения их интересов и потребностей, развития способностей в интеллектуальном, культурном, нравственном, творческом, физическом и общественном отношении;

– принцип открытости и публичной отчётности деятельности студенческих объединений; принцип интеграции студенческих объединений между собой внутри совета, между советом и другими органами управления университета;

– принцип свободного развития личности и ответственности; принцип вовлечения молодёжи в социальную практику через участие в международных и российских проектах в сфере образования, науки,

культуры, технологии; принцип активной жизненной позиции, лидерства и инициативности.

Таким образом, студенческие объединения и сообщества играют важную роль в создании условий для приобщения студентов к гуманистическим ценностям, развития и проявления у них профессионально-значимых качеств и профессиональных компетенций, реализации студенческих созидательных инициатив. Они способствуют удовлетворению потребностей студентов в созидательной совместной деятельности, позитивной самореализации, общении; дают возможность получить первичный профессиональный опыт и выбрать траекторию дальнейшего профессионального пути и карьеры.

## **2.4. Группа студенческого сообщества в социальной сети: формирование коммуникативного статуса**

Виртуальное пространство в современном мире имеет в известном смысле неограниченные возможности в передаче информации, обладая такими качествами как официально декларируемые: максимальная свобода и отсутствие коммуникационных барьеров. В свою очередь, интернет кардинально поменял характер восприятия информации. Нельзя не отметить, что виртуальная реальность воспринимается так же, как и уже некая действительная реальность. Все это говорит о том, что формируемая реальность, т.е. некая копия реальности, начинает претендовать на то, чтобы стать единственной реальностью. Учитывая многовековую философскую традицию, всегда пытавшуюся отделить реальное от иллюзорного, следует разобраться в вопросе о том, насколько виртуальное уже вошло в общественную жизнь и как это отражается на социальнокультурной идентичности общества. Цифровые технологии, ставшие уже повседневным атрибутом реальности, не исчерпываются только лишь областью технического сопровождения человеческой жизни. Их влияние выходит далеко за пределы обыденной человеческой жизни, проникает во все сферы, в том числе и политику. Современная политическая система и сопровождающая ее система информационной поддержки в средствах массовой информации обрушивают на обывателя море информации, в связи, с чем общественная жизнь становится объектом дискуссии, обсуждения и субъективной оценки. Информация о общественной жизни и общественных процессах в том или ином обществе, а особенно в том, в котором развиты в известном смысле средства массовой информации, играет в определенной степени фоновую роль для любой рядовой или даже бытовой новости, а если это так, то общественная информация как бы замещает реальные события, представляя их в таком виде для публики, в котором это оказывается

удобным для тех, кто принимает решения. В эпоху современных турбулентных мировых экономических и международных изменений, происходящих в результате постпандемии и введенных санкций против Российской Федерации, в мировом обществе, в том числе и российском, актуализируется всеобщий кризис идентичности. Новые условия развития приводят к кардинальным изменениям в обществе и в структуре государственного устройства. В историческом контексте в период переходного развития общества, происходящие трансформационные процессы влияют не только на сферу социальных отношений, но и на каждого человека в отдельности. Актуальным становится видоизменение процесса идентификации, особенно социальной конструкции в формате самоопределения личности по отношению к своим и чужим. Любому человеку в стабильных социально-экономических условиях необходимо ощущать себя частью общества, в котором он живет. Идентичность является многофункциональным конструктом. Характеризуется возможностью определения: – отличий одного человека от другого; – принадлежностью и членством в реальном или воображаемом сообществе. Социально значимые качества личности, диктуемые обществом, в котором живет человек, определяют социокультурную идентичность личности и общества в целом. Степень достижения определенности личности в разрезе принимаемой социокультурной идентичности выражается иерархически, то есть степень выраженности качества от минимального до максимального проявления в поведении человека и группы людей. Идентичность человека в целом является многогранным проявлением. Каждая грань перекликается с социальными требованиями и дает возможность соответствовать вызовам общества. От этого зависит поведенческое проявление конформистской или неконформистской позиции человека. Формирование идентичности происходит на основании индивидуального жизненного опыта. Человек, как известно, существо социальное и отсутствие возможности иметь сходную идентичность с обществом, в котором он проживает, приводит к отторжению

или неприятию этого человека, создается эффект «белой вороны». У человека, который органично идентифицируется с обществом, формируется соответствующая нормам общества социокультурная идентичность. Присвоение идентичности возможно в ситуации навязывания и насильственного убеждения. Отсутствие сопротивления или борьбы за свою идентичность создает ситуацию формирования личности с иными взглядами, иногда и резко отличающимися от общества, в котором живет человек. Парадокс современной ситуации заключается в том, что различные меньшинства начинают навязывать свою «повестку дня» всему обществу в целом. Человек в процессе роста и развития через формирование социокультурной идентичности осознает свою социальную роль и принадлежность к определенному социальному миру. Определяя круг лиц и разделяя их на «своих» и «чужих», может себя сравнивать и в результате взаимодействия, прямого и опосредованного, с иной группой, данная общность обретает свои «особые» признаки. Символически отдаляться от одних и приближаться к другим в социальном плане – это и есть процесс идентичности. Более-менее удачное равновесие, которое человек находит в отношениях с другими, дает личности возможность осознавать свою роль в условиях сотрудничества с другими членами общества. С другой стороны, негативный опыт четко формирует оппозицию в отношении с обществом. Второй вариант указывает на возникновение и существование человека в жестком противостоянии обществу (по типу индивидуально-коллективного противоречия), что указывает на неустойчивость отрицательной социокультурной идентичности. Особенности динамично развивающейся социокультурной идентичности можно определить следующими характеристиками: – родной язык, национальность, конфессиональная среда и др. – самодостаточная национальная культура – уникальная и незаменимая. Каждый человек, проживающий в социальной среде, обладающей, указанными характеристиками, объединяет себя с ней. При этом идентичность как многогранная система развивается, усложняется и

совершенствуется. Однако социокультурная идентичность в равной мере может, как объединять, так и разъединять людей. Изоляция и отсутствие внешних контактов не способствует формированию полноценной идентичности как формы самоопределения личности. Эволюционное развитие человека, общества и технологий постепенно привело к тому, что виртуальное пространство максимально заменило реальное пространство и стало доминирующим во многих областях, в том числе и социокультурной идентичности. Информационно-цифровая революция открыла для человечества новую сферу действий – виртуальное социальное пространство. Виртуальное пространство играет огромную роль в процессе так называемой проницаемости различных границ, в том числе и государственных. Переходя границы с помощью средств интернет-коммуникации и современных технологий, виртуальное формирует социальное пространство нового типа, к тому же новые силы получает виртуализация публичной политики. Виртуальные технологии, конструкции и механизмы, направленные определенные точки социальной жизни, в том числе и на формирование идентификации начинают играть все большую роль заставляя социальную философию выстраивать методологическую рефлексию происходящих процессов. Социальное воздействие в виртуальном пространстве осуществляется по широкому спектру каналов информационно-социальной коммуникации: аудиовизуальные информационные блоки информации, сценические эффекты, жанровое разнообразие и музыкальное оформление. Нельзя не сказать, что виртуальное пространство является базой для возникновения широкого класса социальных рисков и в первую очередь – это риск широкомасштабного стирания традиционных ориентиров социально-культурного развития. Новые технологии способствуют развитию новых форм социального воздействия. Итак, виртуальное пространство и детерминируемые им методы воздействия нуждаются в системном осмыслении, т.к. объем манипулятивных информационных технологий просто зашкаливает, формируя масштабный управляемый мир фейков и

дезинформации. Эти активно пользуются узкие группы, устанавливающие информационный тренд на слом общих социальных ориентиров, которые формировались на протяжении всей человеческой истории. В исторической эволюции человечества много неосознанного, спонтанного и стихийного. Общество в современном виртуализированном мире не может контролировать свои действия, в том числе и социальные. В данном случае особой разницы между естественной идентификацией и социокультурной не существует. Социокультурная идентичность всегда считалась основополагающим в формировании социальных ценностей, культурных норм и идеалов, что дает возможность приобщения индивида к социокультурной общности. В нормальной ситуации социокультурная идентификация проявляется как самовыражение, самоутверждение личности и презентация обществом собственной социальной значимости.

Понятие «коммуникативный статус» в 20-е годы XXI в. претерпело существенные изменения в связи с активной информатизацией общества. Если говорить о коммуникативном статусе группы (сообщества), то сегодня это понятие тесно связано с тем, каким образом данное сообщество позиционирует себя в социальных сетях, – онлайн-платформах, созданных для общения и формирования социальных отношений между членами сообщества.

В качестве примера реализации коммуникативного статуса онлайн возьмём группу в социальной сети «ВКонтакте». Большая часть контента данных групп рассчитана на молодёжь, в том числе на обучающихся тех или иных образовательных учреждений. Особый интерес вызывают студенческие сообщества, формирующие новостной контент. Одним из таких является студенческое общественное объединение Мурманского арктического университета «Арктический медиаclub».

Студенческие общественные объединения (СОО) – это добровольные объединения студентов. СОО образуют так называемые кружки по интересам, через которые удаётся решать совместные вопросы, заниматься

самоуправлением и мн. др. СОО разделены на несколько направлений: научно-образовательное, волонтерское, профессиональное, творческо-искусствоведческое и спортивное. СОО «Арктический медиаclub» («АМК») относится к профессиональному направлению.

Сообщество имеет наставника-руководителя, который собрал участников, установил правила работы команды, а также правила ведения группы сообщества ВКонтакте. Участники объединения – это студенты университета, обучающиеся по направлению «Журналистика», активно интересующиеся жизнью Мурманска и Мурманской области и стремящиеся представить её аудитории с помощью различных медиатехнологий. Корреспонденты «АМК», используя разнообразные методы продвижения собственной группы в социальной сети «ВКонтакте», постоянно повышают свой коммуникативный статус.

Все материалы представляют собой авторские тексты в разных форматах и жанрах. Участники студенческого объединения работают с разным контентом. В сообществе можно посмотреть как профессиональные, качественно смонтированные и озвученные репортажи с места событий, отличающиеся яркими кадрами, так и любительские видео в формате коротких музыкальных клипов. У группы «АМК» в «ВКонтакте» имеется «шапка» в виде рисованной совы и логотип с акронимом «АМК», совой и ветками. Во всех материалах текстового формата без исключения используются эмодзи. По возможности авторы стараются выделить гиперссылками другие СОО, группы, ведомства, а также авторов и персонажей.

Определяя пути и способы формирования коммуникативного статуса студенческого сообщества «Арктический медиаclub», определены несколько основных составляющих коммуникативного статуса: тексты, иллюстрации, видео, интерактив.

Рассмотрим основную составляющую коммуникативного статуса – тексты. Преимущественно материалы выполняются в информационных

жанрах: заметка, отчёт, интервью и поздравление. В основном тексты небольшие по объёму, от 7 до 15 предложений, легко доступные для восприятия, что обеспечивает большое количество просмотров и наличие оценок. Авторы материалов для большего привлечения внимания читателя включают в тексты разнообразные яркие эмодзи («восклицательные знаки», «стрелки», «смайлы» и т.п.).

Обязательным и очень важным элементом коммуникативного статуса рассматриваемого сообщества является иллюстративное оформление. Фотоматериалы корреспондентов или авторские иллюстрации сопровождают каждый текст. Жанры фото весьма разнообразны: портрет, пейзаж, репортаж и другие. Иллюстрации, созданные корреспондентами «АМК», используются также в текстах-поздравлениях (например, поздравления с Новым годом, с 23 февраля, с 8 Марта, с Днём Победы), в анонсах событий (например, соревнования Полярной Олимпиады, мастер-классы, открытые лекции), в прогнозах погоды.

Видео, подготовленные корреспондентами «АМК» вызывают особый интерес у подписчиков рассматриваемого сообщества. Направления и жанры видео разнообразны. Короткие видеоклипы, посвященные самым главным и ярким мероприятиям вуза, студенчества, созданные для размещения в разделе «Истории», набирают наибольшее количество просмотров и оценок. Представлены юмористические видеопоздравления, которые преподносятся в жанре любовных или детективных историй, срочных новостей, музыкальных выступлений. Такие материалы также получают множество оценок, просмотров, вторичных публикаций, так называемых «перепостов». Особо отметим видео, подготовленные в рамках приёмной кампании вуза. Несмотря на то, что данные видео выполняются «на заказ», они также креативны и привлекательны для аудитории.

Указанный медиаклуб активно использует при создании контента опросы, анкеты, конкурсы как способы продвижения и формирования коммуникативного статуса. При этом процесс создания текста предполагает

включение в него авторских иллюстраций, фото, небольших текстов, что обеспечивает привлечение большего числа подписчиков.

Коммуникативный статус данного объединения сформировался полностью, пройдя три обязательные стадии: формирование, нормоустановление, сотрудничество. На стадии формирования складывались правила оформления текстов, иллюстраций, видео и т.д. На стадии нормоустановления сформировалась чёткая структура контента – используемые жанры, направления, время публикации материалов. На стадии сотрудничества решаются такие общие задачи, как информирование, развлечения, патриотическое воспитание, популяризация творчества и др.

Обратимся в данном параграфе к понятию «идентификационного принципа», рассматриваемого как визуальное и дифференцирующее поле представлений при сочетании множественных позиций, таким образом, показано, что возникновение в культуре новых визуальных форм фиксации опыта позволило выявить идентичность как систему образных представлений. В данном случае речь идет не только об индивидуальном, но о коллективном процессе, о динамике коллективного воображаемого. Современные социальные сети, такие как Facebook, Instagram, Twitter, молодежный TikTok и другие, позволяют сделать индивидуальный опыт достоянием многих. С одной стороны, таким образом усиливается разнообразие и снижается роль идеала, идеальной модели. С другой, усиливается роль значимости социального признания. Эти разнонаправленные процессы порождают новый феномен «брендированной идентичности». Опираясь на теорию Г.Л. Тульчинского о «проектной идентификации» и современные маркетинговые теории, брендирование описывается как идентификационная стратегия, а личность – как серия проектов, причем эти проекты инспирированы извне, проективная идентификация является «продуктом» постоянного переключения силовых полей в коммуникационном поле современной культуры.

Личностный идентификационный проект ориентирован на успех и социальное признание, а идентификационный принцип оказывается принципом динамического равновесия, где завершенность перетекает в развитие, достижение и вновь завершенность. Эта динамика описывается как динамика внешнего и внутреннего, или процессов сепарации/принадлежности, это динамика выстраивания границ идентичности. В данной связи интересны идеи Б. Вальденфельса о пределах собственного, о телесности и трансформации образа тела и о том, что происходит в контексте цифровой культуры, об «электронных образах тела» (Р. Курцвейл), о трансформации образа возраста (М. Кастельс) и о специфике молодёжи и ее идентификационных процессах. Отмечается влияние сетевого взаимодействия на коммуникацию, показывается, что сетевая коммуникация подразумевает доступность всего комплекса опыта, пространственные и временные границы перед лицом этой доступности оказываются несущественными. Это трансформирует основную деятельность молодёжи – общение, а современная культура Web 2.0, предполагающая интерактивность в Сети, заставляет индивидов общаться на порядок больше, чем в реальной жизни. Виртуальное и цифровое общение выстраивают так называемую виртуальную личность, которая выстраивается как проективная и как проектная, в определенном смысле в «зоне риска». Молодёжь, таким образом, осуществляет иной тип коммуникации, который назван М. Маффесоли «трайбалистским».

Масштабы современной идентификационной динамики создают угрозу для целостности позиции индивида, в результате чего последний стремится к новой групповой идентификации – это узкогрупповая, «племенная» идентификация, модифицированная новыми способами коммуникации. Особенности нового трайбализма, которые выделяет М. Маффесоли, оказываются механизм участия (то есть экспериментальная связь с опытом других), физический опыт (внимание к телесным переживаниям и потребность их обсуждать), совместное или разделённое переживание

эмоций. Все эти особенности реализуются в сетевом виртуальном общении и оказывают влияние на идентификационный процесс.

Современная идентификационная модель определена как модель «стиля жизни», в которой перестают играть привычную роль апробированные культурой ограничения, изменяются образы тела, его функционал расширяется за счет новых практик и технологий, расширения реальности, в качестве противоположной тенденции к устойчивости и принадлежности вырисовывается новый трайбализм. Под «идентификационной моделью» понимается система образных систем, обеспечивающая вариативность и возможности адаптивного реагирования на изменения внешних условий в рамках личного бренда. Модель вбирает в себя как репрезентации, нарративы и социальные практики, так и ценностный уровень. Она обеспечивает передачу опыта как личного, так и социального. В современной культуре это модель становится цифровой, включающей в себя и сетевое взаимодействие, а также ориентированная на визуальные формы. В такой модели становится возможной проектная идентификация современного человека.

Динамика идентификационных процессов современности и смена идентификационной парадигмы в контексте информационной культуры является современным трендом. Анализу сущности и специфики идентификационных процессов в их связи с трансформацией парадигмы культуры, а также выявлению механизмов формирования социокультурной идентичности молодёжи посвящено довольно большое количество исследований. Исследователи анализируют социокультурный контекст формирования идентичности в европейской культуре, процессы трансформации этого контекста, связанные с формированием информационной культуры и развитием новых техник и технологий цифрового мира, и доказывают, что идентификационные процессы современности испытывают на себе влияние разнонаправленных векторов, формирующих так называемую «полифонию идентичности».

## **2.5. Условия создания благоприятного психологического климата в студенческом коллективе**

Как было сказано выше, благоприятный психологический климат в коллективе, положительно влияет на продуктивность общественной деятельности. Каждый руководитель ставит перед собой задачу обеспечения слаженной работы студенческого сообщества, объединения. Но благоприятные отношения между его членами не складываются сами собой. Их нужно правильно сформировать и создать необходимые условия для достижения поставленной цели.

Формирование психологического климата определяется некоторыми факторами, которые помогают анализировать работоспособность всего коллектива. Рассмотрим некоторые из них, которые проанализировал В.В. Травин [136]. Социально-психологическая совместимость относится ко всем членам коллектива. Чем выше совместимость студентов, тем выше работоспособность коллектива. Это проявление сочувствия, эмпатии.

Психологическая совместимость – это важный фактор, влияющий на психологический климат в коллективе. В случае несовместимости студентов появляются неизбежные конфликты, которые приводят к отрицательному эмоциональному состоянию. Психологическая совместимость – это способность людей работать вместе, сочетая личностные качества, для преодоления общей цели. Членам коллектива, похожим друг на друга, проще и легче наладить взаимодействие. Сходство позволяет им увереннее действовать, повышает самооценку. Так же, по мнению В.В. Травина, можно выделить несколько уровней совместимости.

1) Психофизический уровень совместимости – в своей основе имеет максимальное сочетание органов чувств (зрение, обоняние, осязание и т. д.). Совместимость типов темперамента, характера, имеет особое значение в совместной деятельности. Например: холерик и флегматик будут выполнять

задание в различных темпах, что соответственно повлечет за собой в работе и напряженные отношения между ними.

2) Психологический уровень совместимости – этот уровень предполагает совместимость характеров, мотивов поведения, типов.

3) Социально-психологический уровень совместимости – этот уровень в своей основе содержит согласование социальных ролей, установок, интересов. Если оба субъекта хотят быть доминантными, им будет сложно организовать совместную деятельность. Один из них все равно будет обязан подчиниться. Психологическую совместимость характеризуют: уравновешенность, терпение, доверие по отношению к партнеру [136].

Роль руководителя студенческого коллектива в создании оптимального психологического климата является решающей. Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации психологического климата.

Большое значение для формирования благоприятного климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его возможностям, интересам, потребностям, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.

Характер выполняемой деятельности. Монотонность выполняемой работы, однообразность, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. – все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на психологическом климате в студенческом коллективе.

Организация совместной деятельности. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие члена объединения его роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и

могут стать источником конфликтов.

Совокупность этих факторов составляет социально-психологический климат в педагогическом коллективе. Благоприятные отношения между члена объединения не возникают сами собой, их нужно формировать, поэтому перед администрацией стоит важная задача по разработке и применению мер для эффективного управления социально-психологическим климатом. Показателем благоприятного психологического климата в коллективе, является степень его благоприятности. Благоприятная психологическая обстановка в коллективе способствует повышению эффективности общественной деятельности и улучшает психологическое здоровье членов коллектива.

Основные составляющие психологического здоровья выделил Р.С. Немов [90; 91]:

- доверие друг другу;
- доброжелательность друг к другу, взаимные симпатии;
- уважение индивидуальности человека, принятие его таким, какой он есть;
- эмпатия – сопереживание, сочувствие другому человеку;
- взаимопомощь, особенно в трудные минуты для коллектива, эмоциональное единение: «Один за всех и все за одного»;
- взаимопонимание – понимание другого человека и его ценностей;
- стремление к самопознанию, раскрытию своих внутренних резервов, уникальности, которая заложена природой в каждом человеке;
- преобладание бодрого, жизнерадостного тона настроения;
- совместное проведение времени, участвовать в совместной деятельности;
- уважительное отношение к мнению друг друга;
- переживание достижений и неудач коллектива как собственных;
- чувство гордости за коллектив;
- коллектив активен и полон энергии;

- участливое и доброжелательное отношение к новым членам коллектива, помощь;

- желание работать коллективно;

- справедливое отношение ко всем членам, поддержание слабых, их защита.

По мнению В.А. Караковского основными барьерами, препятствующими общественной деятельности коллектива являются:

- состояние здоровья;

- недостаток времени;

- стесненные обстоятельства;

- неадекватная обратная связь;

- отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителя;

- разочарование в результате имеющихся неудач.

К факторам, стимулирующим развитие, относятся:

- возможность обучения и развития;

- помощь и поддержка «старших»;

- пример и влияние членов сообщества;

- интерес к общественной деятельности;

- доверие.

- самообразование.

В.А. Караковский пишет, что одним из условий развития благоприятного морально-психологического климата коллектива являются традиции, существующие в конкретном сообществе, коллективные настроения. Это исторически сложившиеся и передаваемые из поколения в поколение обычаи, нормы поведения, взгляды, вкусы и т.п. [65].

Постоянное введение в систему образовательного учреждения инноваций обеспечивает ее развитие, что может нарушать стабильность функционирования воспитательной системы. Традиции же способствуют сохранению здорового равновесия. Необходимо помнить, что традиции не должны быть надуманными, искусственными.

Психологическое изучение студенческого коллектива будущих педагогов требует соблюдения определенных требований:

- проведение диагностики с одним лицом с соблюдением корректности в проведении исследования и интерпретации полученных данных;

- добровольное участие студентов, мотивированность студентов на реальный результат (не всегда откровенно отвечают на вопросы тестов, боясь пошатнуть свои позиции в коллективе);

- результаты исследования предоставляются куратору (руководителю объединения) в общей анонимной форме, для студентов проводятся индивидуальные консультации;

- для изучения психологического климата педагогического коллектива нами сформирован и представлен пакет диагностических методик.

Предлагаемые нами методики, позволяют исследовать основные характеристики психологического климата в студенческом коллективе. Они достаточно просты в проведении и обработке результатов, экономны по времени. Отвечают требованиям надёжности и валидности, позволяют эффективно и качественно изучить и оценить психологические особенности психологического климата по критериям, спланировать при необходимости мероприятия по его оптимизации и коррекции.

Опираясь на исследования Б.Д. Парыгина, определили следующие критерии уровня психологического климата студенческого коллектива:

Критерии оценки благоприятного психологического климата: высокая требовательность и доверие членов организации друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении всех вопросов групповой жизни; удовлетворенность принадлежностью к организации; высокая степень взаимопомощи; достаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

Критерии оценки неблагоприятного психологического климата: низкая требовательность и доверие членов организации друг к другу; нет

свободного выражения собственного мнения при обсуждении всех вопросов групповой жизни; неудовлетворенность принадлежностью к организации; низкая степень взаимопомощи; недостаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

Методика оценки психологического климата в студенческом коллективе Л.Н. Лутошкина (Приложение 4). Для оценивания некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3). Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности [81].

Успех работы студенческого коллектива во многом зависит от умения руководителя организовать свой собственную деятельность, от мотивации коллектива и качественной оценки деятельности студентов.

В ходе работы по улучшению психологического климата в коллективе необходимо решать следующие задачи:

- систематически отслеживать психолого-педагогический статус студентов;
- снимать психоэмоциональное напряжение студентов через снижение негативных переживаний, их трансформация в положительные;
- создать специальные социально-психологические условия для оказания помощи студентам, имеющим проблемы;
- помощь студентам в целях осознания им своего профессионализма и личностного роста.

Одним из компонентов реализации рекомендации деятельности руководителя образовательного учреждения по улучшению психологического климата в студенческом коллективе является

планирование работы по поддержанию благоприятного психологического климата.

Велика роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе. Необходимо стремление к созданию условий для удовлетворения у коллектива потребностей высших уровней: социальных, потребности в уважении, в самовыражении.

Показывать пример креативного поведения, которое побуждало бы их к единению, искренности и честности, проявлению инициативы и самостоятельности. Быть честолюбивым и поощрять свою творческую команду, искать нетрадиционные решения. Быть энергичным и уверенным в своих действиях и решениях, никогда не унывать. Признавать свои ошибки. Избегать нерешительности, которая несет неуверенность. Не стоит проявлять и самоуверенность, если в глубине души терзают сомнения.

Одним из условий развития благоприятного психологического студенческого климата коллектива являются традиции, существующие в конкретном учреждении, коллективные настроения. Это исторически сложившиеся и передаваемые из поколения в поколение обычаи, нормы поведения, взгляды, вкусы и т.п.

Таким образом, роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе велика и многообразна. Необходимо стремление к созданию условий для поддержания благоприятного психологического климата. По нашему мнению, развитие руководителем перечисленных

Проведенный нами анализ теоретической и методической литературы позволяет утверждать, что создание психологически комфортных условий позволяет говорить о положительном микроклимате, климате в студенческом коллективе, который отличается благоприятной психологической атмосферой, дружелюбием, чувством долга и ответственностью, взаимной требовательностью, бодростью и защищенностью его членов. Именно такой мажорный тон взаимоотношений педагогов и умелое руководство ими проецируется на студенческий коллектив и влияет на конечный результат

обучения и воспитания социально адаптированной личности – самостоятельной, творческой, критично мыслящей с позитивными жизненными навыками.

Именно управление является тем рычагом, который нацелен на активизацию человека путем создания всех необходимых условий для проявления и развития его творческого потенциала.

Сегодняшний руководитель, должен уметь не столько распоряжаться, сколько плодотворно сотрудничать. А это означает принципиальный поворот в стиле работы, выработку новой управленческой культуры.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно сказать, что разобраться в отношениях между группой людей непросто. Один из эффективных методов исследования межличностных отношений, доступных любому руководителю объединения, сообщества, – это углубленное изучение социальных фактов, конкретных поступков и действий людей, таких как взаимопомощь, дружбу, конфликты и т. д. Постоянное наблюдение за данными явлениями позволит руководителю объединения, сообщества изучить межличностные отношения подчиненных и создать условия для благоприятного психологического климата в коллективе.

## Заключение

Стремительные изменения жизни российского общества, утверждение демократических тенденций способствуют формированию гуманистической парадигмы образования и воспитания. Жизнь диктует необходимость воспитания человека, способного к творчеству, занимающего активную жизненную позицию. В связи с этим цель современного воспитания – разностороннее развитие личности, самоактуализирующейся как член общества в соответствии со своими потребностями и возможностями. Реализация современной гуманистической парадигмы требует формирования педагога с новым взглядом на закономерности образовательно-воспитательного процесса, новых методов и форм педагогической деятельности, новых технологий взаимодействия всех участников образовательных отношений.

Данное учебно-методическое пособие разработано с учетом нормативно-правовых документов, регулирующих взаимодействие участников образовательных отношений системы высшего образования: Федеральный Закон Российской Федерации № ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», Национальная доктрина образования в Российской Федерации (2000–2025 гг.), Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» от 31.07.2020 № 304-ФЗ, Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования и др.

Проанализировав психолого-педагогическую литературу Я.Я. Аникеевой, А.К. Маркова, Р.С. Немова и других, мы пришли к следующему выводу, что студенческий коллектив – достаточно сложная социальная система, в которой сотрудничают люди с самыми различными

индивидуальными чертами, темпераментами, характерами. В ходе работы неизбежно возникают сложные проблемы, а порой и конфликты, из которых нужно уметь достойно выходить.

Психологический климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений кристаллизуется в определенную ситуацию – общественную форму самоотношения и самосознания личности.

Будущий педагог должен обладать широким видением назревших и перспективных проблем педагогики, разбираться в ведущих направлениях ее развития, осознать судьбоносную роль образования в истории развития нации, страны, мирового сообщества.

Актуальность исследования концепта формирования социокультурной идентичности современной студенческой молодежи связана с вопросами: выявления социальных детерминант, вызывающих активные изменения в идентификационных процессах, в эффективности переключений в процессе частых изменений идентичности, в гибкости и контекстно-зависимом характере социальной идентичности в вузовской среде и проч. Социокультурная идентичность относится к той части самоощущения человека, которая проистекает из его принадлежности к одной или нескольким социальным группам. Данные процессы можно противопоставить личной идентичности, которая соотносится с ощущением собственной личностной уникальности. Отметим, что, в то время как личная идентичность определяет чувство «я» и «меня», которое отличает человека от других, социальная идентичность определяет самость в терминах «мы» и «нас», психологически связующих людей с другими членами их общества, группы. Аналогичные процессы формирования групповой идентичности мы наблюдаем в социальных сетях. Диапазон и особенности поведения в сети, а также их контексты сами по себе особые продукты творческого

взаимодействия с другими пользователями. В попытках определения собственной социальной идентичности, пользователи творчески и стратегически используют возможности, предоставляемые платформами социальных сетей для связи с подобными им людьми и, при этом, дистанцируются от людей с конфликтными наборами убеждений. Используя возможности, такие как лайки, хэштеги, комментарии и эмодзи, пользователи создают сообщества, договариваются о нормативном общении и согласовывают способы взаимного разделения эмоций. Мы считаем, что симбиоз процессов формирования социокультурной идентичности в режиме реального общения и опосредованного интернет-пространством, обеспечивают функциональную основу для возникновения и развития социокультурной идентичности студентов, способствующей формированию профессиональной идентичности, адекватной социализации молодежи.

Рассмотренные в учебном пособии проблемы соотнесены с требованиями Федерального закона «Об образовании в РФ», с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и отражают философские, психолого-педагогические и инновационные, методические аспекты подготовки студентов к профессиональной педагогической деятельности.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абушенко В.Л. Проблема идентичностей: специфика культур-философского и культур-социологического видения // Вопросы социальной теории: научный альманах. Человек в поисках идентичности, 2010. – Т. 4. – С. 128-146.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности «Психология» – М.: Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
3. Аникеева Я.Я. Руководителю о психологическом климате в коллективе. – М., 2001. – 112 с.
4. Анурин В.Ф. Эмпирическая социология: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проект, 2003. – 288 с.
5. Анцупов А.Я. Конфликтология. – Сп-б: Питер, 2013. – 512 с.
6. Арстангалеева Г.Ф. Педагогические условия успешной реализации модели формирования корпоративной культуры студента в открытом образовательном пространстве колледжа // Интеллект. Инновации. Инвестиции, 2011 – № 1. – С. 78-81.
7. Арутюнов С.А. Народы и культуры: развитие и взаимодействие. – М.: Наука, 1989.
8. Астафьева О.Н. Реструктуризация и демаркация коллективных идентичностей в условиях глобализации: будущее национально-культурной идентичности // Вопросы социальной теории: научн. альм. Человек в поисках идентичности. – М., 2010. – Т. 4. – С. 255-281.
9. Балыхин Г.А. Современный этап модернизации российского образования и проблемы развития студенческого движения // Вестник молодежной политики. Специальный выпуск, 2005.
10. Бауман З. Текучая современность / пер. с англ. под ред. Ю.В.

Асочакова. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.

11. Бергер П. Приглашение в социологию: гуманистическая перспектива. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 168 с.

12. Бирюкова М.В. Работа куратора как условие адаптации первокурсников к обучению в среднем профессиональном учебном заведении// Электронный научный журнал. [Электронный ресурс]: /<http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2007/152.pdf>.

13. Бисерова Г.К. Педагогические условия формирования основ субъектной идентичности курсанта средней специальной школы милиции. 13.00 01 Общая педагогика, история педагогики и образования. Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. канд. пед. наук. – Киров, 2007. – 24 с.

14. Большая советская энциклопедия: в 30 т. – М. : Сов. энцикл., 1969-1978 [Электронный ресурс]. – URL: <http://slovari.yandex.ru> (дата обращения: 20.01.2016).

15. Большой энциклопедический словарь. – М.:2018 – с.16.

16. Бохан Т.Г., Шабаловская М.В., Бородич Ю.В., Терехина О.В., Ульянич А.Л. Культуральная обусловленность структуры социальной идентичности у студентов, обучающихся в поликультурной среде университета [Электрон. ресурс] // Мир науки. Педагогика и психология, 2020. – № 1. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/17PSMN120.pdf> (дата обращения: 18.01.2022).

17. Будаева Э.В. К вопросу о формировании корпоративной культуры в студенческом сообществе // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество, 2021. – № 2. – С. 21–27. – [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_42601047\\_79058358.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42601047_79058358.pdf).

18. Буденкова В.Е., Савельева Е.Н. Идентичность как предмет теоретико-методологического анализа: модели и подходы // Вестник

Томского государственного университета. Культурология и искусствоведение, 2016. – № 1(12). – С. 42-47.

19. Буссики С. Место студенческого самоуправления в интернационализации РУДН [Электронный ресурс] // Роль интернационализации университетов и их вклад в социальный прогресс развивающихся стран: междунар. науч.-практ. конф. – М.: РУДН, 2009. – URL: [http://conf.rudn.ru/internalization/res/bussiki\\_4.pdf](http://conf.rudn.ru/internalization/res/bussiki_4.pdf).

20. Быстрой Е.Б., Артеменко Б.А., Иванова И.Ю. Педагогическая рефлексия как источник профессионально-личностного самосовершенствования и самоактуализации будущих педагогов // Вестник ВЭГУ, 2018. – № 5 (97). – С. 33-48.

21. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Гардарики, 2003. – 495 с.

22. Винтин И.А. Педагогические основы социального самоопределения студентов во внеучебной деятельности в высшем учебном заведении: Дис. ... д-ра пед. наук. – Саранск, 2006.

23. Власова Е.Ф. Корпоративная культура как механизм управления // Современная Россия: путь к миру – путь к себе: материалы XI Всероссийской научнопрактической конференции Гуманитарного университета (10–11 апреля 2008 г.): доклады: в 2 т. – Екатеринбург: Изд-во Гуманитарного ун-та, 2008. – Т. 1. – С. 431–433.

24. Гетманов В.Ю., Бабаев Т.М. Искусство жить вместе [Электронный ресурс] – URL: [http://conf.rudn.ru/internalization/res/getmanov\\_4.pdf](http://conf.rudn.ru/internalization/res/getmanov_4.pdf).

25. Гладуш А.Д. Принципы и практика интернационализации студенческого коллектива Российского университета дружбы народов [Электронный ресурс] – URL: [http://conf.rudn.ru/internalization/res/gladusch\\_4.pdf](http://conf.rudn.ru/internalization/res/gladusch_4.pdf).

26. Глущенко О.А. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Ростов-на-Дону, 2009. – 22 с.
27. Голенкова З.Т., Акулич М.М., Кузнецов В.Н. Общая социология: Учебное пособие под ред. З.Т. Голенковой. – М.: Гардарики, 2005. – 474 с.
28. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. – М.: Астрель, 2013. – 192 с.
29. Гурин С.П. Философия идентичности // Топос: лит.-филос. журн. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.topos.ru/article/6727> (дата обращения: 20.01.2016).
30. Гучетль А.Р. Социокультурная идентичность обучающейся молодежи (на примере среднего профессионального образования Республики Адыгея). 22.00.06 – социология культуры. Автореф. дисс. на соиск. учен. Степени канд. социол-х наук. – Майкоп, 2007. – 27 с.
31. Данилова А.А. Формирование корпоративной культуры студенческой молодежи в социокультурном пространстве вуза средствами деловой игры: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук 13.00.05. – Челябинск, 2015.
32. Данькин М.А. Факторы возникновения социокультурных противоречий в молодежной среде // Теория и практика общественного развития, 2019. – № 5 (135). – С. 18–21. – DOI: 10.24158/tipor.2019.5.2.
33. Демин В.Ф. Роль и место художественного творчества в интернационализации студенчества [Электронный ресурс] – URL: [http://conf.rudn.ru/internalization/res/demin\\_4.pdf](http://conf.rudn.ru/internalization/res/demin_4.pdf)
34. Домнин В.Н. Идентичность бренда – ключевое понятие «бренд-менеджмента» // Бренд-менеджмент, 2009. – № 3. – С. 130-144.
35. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 1996.

36. Журавлев В.И. Педагогическая конфликтология. – М., 1999.
37. Заковоротная М.В. Идентичность человека: Социально-философские аспекты. – Ростов н/Д: Изд-во СКНЦ ВШ, 1999. – 200 с.
38. Захарова З. Зоны ответственности в управлении персоналом // Справочник по управлению персоналом, 2007. – №8. – С. 35-39.
39. Зеленков М.Ю. Конфликтология: Учебник – М.: Дашков и К, 2013. – 324 с.
40. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – Ростов на/Д., 2000.
41. Ибрагимова Н.В. Формирование корпоративной культуры студентов высшей школы // Казанский педагогический журнал, 2009. – № 11-12. – С. 59-67.
42. Иванова И.Ю. Адаптация студентов факультета дошкольного образования к обучению в вузе: проблемы и средства их решения в студенческом общежитии. В сб.: Актуальные проблемы дошкольного образования. – Челябинск: Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2022. – С. 217-221.
43. Иванова И.Ю. Компетентностный подход в становлении профессионально-педагогической деятельности будущего учителя // Педагогические науки, 2006. – № 3.
44. Иванова И.Ю. Компетентностный подход в становлении профессионально-педагогической деятельности будущего учителя // Педагогические науки, 2016. – № 3. – С. 121.
45. Иванова И.Ю. Модель становления профессионально-педагогической деятельности студентов педагогического вуза на основе самоопределения // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология, 2017. – № 2. – С. 131-141.
46. Иванова И.Ю. Подготовка бакалавров педагогического образования к взаимодействию с семьями воспитанников. – Челябинск, 2020.

– 105 с.

47. Иванова И.Ю. Подготовка студентов педагогического вуза к организации просветительской деятельности. – Челябинск, 2020. – 105 с.

48. Иванова И.Ю. Рефлексия как составляющая профессионально-педагогической деятельности будущего педагога профессионального обучения // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию, 2012. – № 1 (46). – С. 234-237.

49. Иванова И.Ю. Становление профессионально-педагогической деятельности студентов в образовательном процессе. Дисс. на соиск. ученой степени кандид. пед. наук / Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург, 2006.

50. Иванова И.Ю. Становление профессионально-педагогической деятельности будущего учителя в образовательном процессе // Новые педагогические исследования, 2006. – № 5. – С. 68-73.

51. Иванова И.Ю., Беломестнова М.Е. Осмысление проблемы профессионального самоопределения будущих педагогов в области физической культуры и спорта // Спортивно-педагогическое образование, 2021. – № 1. – С. 39-45.

52. Иванова И.Ю., Беломестнова М.Е. Результаты исследования проблемы профессионального самоопределения будущих педагогов. В сб.: Стратегические ориентиры развития высшей школы. Сборник научных трудов участников II Национальной научно-практической конференции: сборник статей. – Москва, 2020. – С. 103-107.

53. Иванова И.Ю., Дусенко С.В., Беломестнова М.Е., Никифорова Ю.О. Отношение студентов и педагогов к дистанционному обучению: опыт российских спортивных вузов // Теория и практика физической культуры, 2022. – № 6. – С. 60-62.

54. Иванова И.Ю., Евтушенко И.Н., Артеменко Б.А. Реализация компетентностного подхода в процессе подготовки студентов к просветительской деятельности в дошкольной образовательной организации // Азимут научных исследований: педагогика и психология, 2019. – Т. 8. – № 3 (28). – С. 111-114.

55. Иванова И.Ю., Евтушенко И.Н., Артеменко Б.А., Терещенко М.Н., Галкина Л.Н. Изучение состояния процесса формирования социокультурной идентичности студентов средствами организации студенческих сообществ в условиях цифровой трансформации общества // Азимут научных исследований: педагогика и психология, 2023. – Т. 12. – № 2 (43). – С. 33-38.

56. Иванова И.Ю., Евтушенко И.Н., Батенова Ю.В. Организация работы студентов и аспирантов с научно-педагогическими публикациями – Челябинск: Издательство: Южно-Уральский научный центр РАО, 2021. – 74 с.

57. Иванова И.Ю., Иванов С.М. Роль куратора в решении проблем адаптации студентов к общежитию. В сб.: Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры, спорта и здорового образа жизни. сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта. – Санкт-Петербург: Политех-Пресс, 2019. – С. 434-437.

58. Иванова И.Ю., Прохорова А.А., Иванов С.М. Профессионально-педагогическое самоопределение будущего педагога как условие становления профессионально-педагогической деятельности. В сб.: Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы. – Красноярск: Литера-принт, 2017. – С. 79-81.

59. Иванова Н.Л., Румянцева Т.В. Социальная идентичность: теория

и практика. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 454 с. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19667810> (дата обращения: 10.05.2022).

60. Ивлева М.Л., Курилов С.Н., Россман В.И. Религиозные ценности глазами молодежи: опыт социологического исследования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология, 2018. – №. 3 (18). С. 481–493. DOI: 10.22363/2313-2272-2018-18-3-481-493

61. Ильина Е.Ю. Нравственность будущего воспитателя как условие формирования ценностного отношения к дошкольному детству. В сб.: Современное детство: здоровье, развитие, безопасность. Материалы междунар. студенческой научно-практич. онлайн-конференции. – Челябинск: Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – С. 87-89.

62. Исаев Б.А. Социология. – Спб.: Питер, 2007. – 224 с.

63. Кан-Калик В.А. Тренинг профессионально-педагогического общения. – М., 1999.

64. Капшук О.Н. Этика и психология делового общения руководителя и подчиненного. – Р-н-Д.: Феникс, 2013. – 215 с.

65. Караковский В.А. Директор – коллектив – климат. – М., 1998.

66. Ковалевский С. Руководитель и подчиненный. – М., 2002. – 177с.

67. Конфликтология. Учебник для ВУЗов. Под ред. Ратникова В.П. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 511 с.

68. Корпоративная культура образовательных учреждений: проблемы интеллигентности работников образования: материалы V Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 7–8 февраля, 2013 г.). – Екатеринбург, 2013. –283 с.

69. Косарецкая С.В., Синягина Н.Ю. О неформальных объединениях молодежи. – М.: Владос, 2004.

70. Косенчук Л.Ф. Сущность идентичности и основные подходы к ее исследованию // Теория и практика общественного развития, 2014. – № 16.–

С. 35-38.

71. Костенко С. Модели жизнеутверждающей адаптации студентов в вузе // Высшее образование в России, 2007. – № 7.

72. Крупенин А.Л., Крохина И.М. Эффективный коллектив. Практическая психология для педагогов. – Ростов на/Д., 2001.

73. Крылов А.Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов: учебное пособие. – М.: Изд-во ИКАР, 2014. – 226 с.

74. Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности педагога. – М., 2000.

75. Кули Ч. Социальная самость // Американская социологическая мысль / под ред. В.И. Добренкова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – С. 320-321.

76. Лебедева Н.С., Мальцев А.П. Особенности формирования корпоративной культуры студентов // Модернизация регионального образования: опыт педагогов Оренбуржья, 2016. – № 4 (12). – С. 113-124.

77. Легостаева И.В. Ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателей вуза // Современные наукоемкие технологии, 2016. – № 2–3. – С. 509–512. URL: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=35663> (дата обращения: 08.10.19).

78. Лисенкова А.А. Формирование и репрезентация социокультурной идентичности российской городской молодежи в пространстве социальных медиа. Специальность: 24.00.01 – теория и история культуры (культурология). Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. доктора культурологии. – С.-Пб., 2021. – 45 с.

79. Литвак М.Е. Как стать счастливым. – Ростов на/Д., 2001.

80. Локк Дж. Опыт о человеческом разумении. Соч.: в 3 т. – М.: Мысль, 1985. – Т. 1. – С. 78-582.

81. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. – М., 2000.

82. Магомедова М.З. Социокультурная идентичность в условиях трансформирующегося общества [Электрон. ресурс] // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология, 2013. – № 4(130). – С. 125–130. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21474834> (дата обращения: 10.05.2023).
83. Майерс С.М. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2007. – 794 с.
84. Маркова А.К. Психология труда руководителя. – М., 2001.
85. Микерина Т.В. Информационная культура и кризис социокультурной идентичности в условиях глобализации (социально-философский анализ). Специальность 09.00.11 – социальная философия. Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. канд. филос. наук. – С.-Пб., 2010. – 24 с.
86. Миненков Г.Я. Концепт идентичности: перспективы определения // Интеллектуальное сообщество Беларуси [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.belintellectuals.eu/publications/169/> (дата обращения: 20.01.2023).
87. Митина Л.Ж. Женщина-руководитель как личность и профессионал. – М., 2002.
88. Морозов А.В. Деловая психология. – М.: Издательство «Союз», 2000.
89. Немировская Л.З. Проблема социокультурной идентичности и самоидентификации [Электрон. ресурс] // Вестник РосНОУ, 2012. – № 1. – С. 20–29. – Режим доступа: <https://vestnik-rosnou.ru/2012/20> (дата обращения: 10.05.2022).
90. Немов Р.С. Психология. Кн.2. – М., 1995.
91. Немов Р.С., Кирпичник А.Г. Путь к коллективу. – М., 1997.
92. Новиков В. Отдайте ему его идентичность. [Электронный ресурс]: Свободная пресса // URL: <http://svpressa.ru/society/article/62627/> (дата

обращения: 02.07.2016).

93. Нормативно-правовые основы воспитательной работы: сборник материалов / под общ. ред. А.Н. Козлова. – Рязань, 2007.

94. Носкова О.С. Технология вовлечения молодежи в структуру молодежного самоуправления в реализации государственной молодежной политики // Молодой ученый. – 2013. – № 8 (55). – С. 331-341. – URL: <https://moluch.ru/archive/55/7433/> (дата обращения: 01.11.2023).

95. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми: Советы руководителю. Учебное пособие. – К.: МАУП, 2014. – 228 с.

96. Овчарова Р.В. Технологии практического психолога образования: Уч. пособие. – М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 387 с.

97. Озерина А.А., Ульянина О.А. Особенности социокультурной идентичности современного студента // Образование и наука, 2023. – Т. 25. – № 2. – С. 164-190.

98. Орлова Э.А. Концепции идентичности: идентификации в социально-научном знании / Вопросы социальной теории: науч. альм. Человек в поисках идентичности. – М., 2010. – Т. 4. – С. 87-111.

99. Пензин Е.И об идентичности [Электронный ресурс]: Симбирский курьер // URL: <http://sim-k.ru/2012/12/20/i-ob-identichnosti/> (дата обращения: 02.07.2016).

100. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник. – М.: Логос, 2011. – 288 с.

101. Персикова Т.Н. Феномен корпоративной культуры в современной России (сопоставительный анализ корпоративных культур в российских и иностранных организациях): автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата культурологии; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. – М., 2007. – 20 с.

102. Пестерева О.А., Будаева Э.В. О формировании корпоративной

культуры у будущих педагогов и психологов // Мир науки. Педагогика и психология, 2020. – № 2. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/84PDMN220>.

103. Петров В.В., Филатова В.М. Формирование образовательного запроса: студенческий вектор // Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. 2018. № 25. С. 113-116.

104. Петросян А.Р. Традиции факультета как средство формирования корпоративной культуры педагогического вуза: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08. – Майкоп, 2005.

105. Пешкова В.П. Формирование студенческой корпоративной культуры средствами социально-культурной деятельности: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.05. – Санкт-Петербург, 2014. – 23 с.

106. Платова Е.Э. Воспитание студентов в современных условиях: проблемы и пути их решения / Е.Э. Платова, Ф.Ю. Сафин, В.В. Фортунатов. – СПб.: ГУАП, 2006.

107. Плиев С.М. Роль студенческих землячеств в создании толерантной среды в РУДН [Электронный ресурс] // РУДН – знанием объединимся. Итоги 50 лет подготовки кадров для развивающихся стран мира : материалы междунар. науч.-практ. конф. – М.: РУДН, 2010. – URL: <http://conf.rudn.ru/unesco/materials/2sec/pliev.pdf>.

108. Прикладная конфликтология. Хрестоматия. Сост. Сельченко К.В. – М.: АСТ, 2007. – 624 с.

109. Пропп В. Концепция воспитательной работы // Высшее образование в России, 2007. – № 1.

110. Прядеин В.П. Ответственность как системное качество личности: Учеб. пособие / Урал. Гос. Пед. Ун-т. – Екатеринбург, 2001г. – 110 с.

111. Ратникова В.П. Конфликтология: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 543 с.

112. Резник Ю.М. Концепция многогранного человека как основание изучения его идентичностей // Вопросы социальной теории: науч. альм. Человек в поисках идентичности. – М., 2010. – Т. 4. – С. 481-493.

113. Рейнуотер Дж. Это в ваших силах, или как стать собственным руководителем в коллективе. – М., 1999.

114. Решетникова, К.В. Модель взаимосвязи организационных изменений и конфликтов // Менеджмент в России и за рубежом, 2015. – №6. – С. 3-14.

115. Рикер П. Герменевтика. Этика. Политика. – М.: КАМІ: Academia, 1995. – С. 19-38.

116. Рикёр П. Повествовательная идентичность. Герменевтика. Этика. Политика: Московские лекции и интервью. – М.: АО «КАМІ», 1995. – С. 19-37.

117. О молодежной политике в Российской Федерации: ФЗ РФ № 489-ФЗ (с изм. и доп.). – Текст: электронный. – URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 1.11.2022).

118. Русских Л.В. Идентичность: культурная, этническая, национальная [Электрон. ресурс] // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки, 2013. – Т. 13. – № 2. – С. 178–180. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20399896> (дата обращения: 10.05.2022).

119. Рысбеков Т.З. Роль студенческого самоуправления в создании толерантной среды в университете [Электронный ресурс] // URL: <http://conf.rudn.ru/unesco/materials/1sec/rysbekova.pdf>.

120. Рюзанова В.А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», 2000.

121. Садыгова Э.С., Иванов С.М. Формирование профессиональной идентичности студентов факультета дошкольного образования средствами

образовательных туристических пространств и маршрутов. В сб.: Актуальные проблемы дошкольного образования. XXI Международная научно-практическая конференция. – Челябинск: Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – С. 351-356.

122. Самоукина Я.А. Психотехнические игры и упражнения и коррекционные программы. – М., 2014.

123. Сергеева Т.Б., Гробатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // Педагогика. – № 10. – С. 11–21.

124. Сизганова Е.Ю., Кайдашова А.К., Чикова И.В. Анализ ценностных ориентаций студентов – будущих государственных и муниципальных служащих в контексте вызовов современности // Перспективы науки и образования, 2020. – № 1 (43). – С. 258–270. – DOI: 10.32744/pse.2020.1.18.

125. Сильчеев Л.В., Балынин К.А. Гастрономическая идентичность региона. Сущность и практическое значение // Естественные и математические науки в современном мире: Сборник статей по материалам XXXII международной научно-практической конференции. – Новосибирск: СибАК, 2015. – № 7 (31). – С. 86-92.

126. Соколовская О.В. Формирование коллектива группы как главная цель студенческого самоуправления // Педагогика высшей и средне-специальной школы. – Минск, 1988.

127. Соснин В.А. Социокультурная идентичность и глобализация современного мира [Электрон. ресурс] // Прикладная юридическая психология, 2011. – № 1. – С. 125–143. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15636859> (дата обращения: 10.05.2022).

128. Социальная психология. / Под ред. С. Московичи. – СПб.: Питер, 2007. – 592 с.

129. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 345

с.

130. Суртаев В.Я. Основные направления самореализации молодежи в условиях досуговой деятельности – СПб.: СПб ГИК, 1992.

131. Татарко А.Н. Методы этнической и кросскультурной психологии. – М.: Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. – 236 с. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005112719> (дата обращения: 10.05.2022).

132. Терещенко М.Н., Евтушенко И.Н., Иванова И.Ю., Бехтерева Е.Н., Колосова И.В., Звягина Е.В. Трансформация ценностных ориентаций молодежи в современных реалиях // Обзор педагогических исследований, 2022. – Т. 4. – № 7. – С. 23-27.

133. Терещенко М.Н., Евтушенко И.Н., Иванова И.Ю., Колокольцева М.Д. Формирование социокультурных ценностей у студентов // Азимут научных исследований: педагогика и психология, 2023. – Т. 12. – № 2 (43). – С. 54-58.

134. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. – СПб.: Питер, 2008. – 148 с.

135. Тлостанова М.В. Человек в современном мире: проблемы множественной идентичности // Вопросы социальной теории: научн. альм. Человек в поисках идентичности. – М., 2010. – Т. 4. – С. 191-217.

136. Травин В.В. Памятка руководителю о стиле и методах руководства – М., 2012.

137. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

138. Фомкина О.А. Фестиваль «Венок народных традиций» как форма воспитания и уважения к мировым культурам, цивилизациям, народам // Роль интернационализации университетов и их вклад в социальный прогресс развивающихся стран.

139. Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого «Я» // Я и Оно: Хрестоматия по истории психологии / под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – С. 170-192.

140. Чеклаукова Е.Л. Необходимость формирования студенческого сообщества в высшем учебном заведении // Вестник Ангарского государственного технического университета, 2022. – № 16. – С. 290-292. [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_50038909\\_51736733.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50038909_51736733.pdf).

141. Червинская С.А. Управленческое воздействие вуза на процесс формирования социокультурной идентичности личности студента. Специальность 22 00 08 – социология управления. Автореф. дисс. на соиск. ученой степени канд. соц-х наук. – Орел, 2007. – 27 с.

142. Чижикова Е.С. Роль активных, интерактивных методов в процессе формирования корпоративной культуры студенческого сообщества // Современные проблемы науки и образования, 2015 – № 2. – С. 484.

143. Численность молодежи в России // Интернет-портал «Российской газеты» 12.08.2021. – Текст: электронный. – URL: <https://rg.ru/2021/08/12/chislennost-molodezhi-v-rossii-dostigla-391-mln-chelovek.html> (дата обращения: 1.11.2022).

144. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1.01.2021 г. // Статистический бюллетень, 2021 г. – URL: [Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf) (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 1.11.2023).

145. Шакурова М.В. Становление социокультурной идентичности младшего школьника // Начальная школа плюс: До и после, 2007. – № 7. – С. 1–4. – Режим доступа: [https://www.elibrary.ru/author\\_items.asp](https://www.elibrary.ru/author_items.asp) (дата обращения: 10.05.2022).

146. Шепель В.М. Управленческая психология. – М.: Экономика, 1984. – 248 с.

147. Шепель В.М. Эффективный менеджмент: мыслить по-русски. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 384 с.
148. Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 544 с.
149. Щуркова Н.Н. Новые технологии в воспитательном процессе. – М., 1997.
150. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: Флинта, 2006. – 342 с.
151. Ясперс К. Общая психопатология. – М.: Практика, 1997. – 1053 с.
152. Amiot C.E., Blanchard C.M., Gaudreau P. The self in change: A longitudinal investigation of coping and self-determination processes // Integration of Social Identities in the Self: Toward a Cognitive-Developmental Model, 2007. – Available from: [https://www.researchgate.net/publication/5400247\\_Integration\\_of\\_Social\\_Identities\\_in\\_the\\_Self\\_Toward\\_a\\_Cognitive-Developmental\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/5400247_Integration_of_Social_Identities_in_the_Self_Toward_a_Cognitive-Developmental_Model).
153. Angoff H.D., McGraw J.S., Docherty M. Intersecting Identities and Nonsuicidal Self-Injury among Youth // Identity, 2021. – № 21(2). – P. 98–114. – DOI: 10.1080/15283488.2020.1863216.
154. Beijaard D., Koopman M., Schellings G.L.M. Reframing Teacher Professional Identity and Learning. In book: The Palgrave Handbook of Teacher Education Research, 2023. – [https://doi.org/10.1007/978-3-031-16193-3\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-031-16193-3_28).
155. Belomestnova M.E., Ivanova I.Yu. Building professional competence of future humanities specialists at university. В сб.: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. – Грозный, 2021. – С. 1955-1962.
156. Belomestnova M.E., Ivanova I.Yu., Evtushenko I.N., Artemenko B.A. Using of digital technologies in the educational environment of universities: resources and risks // Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology, 2023. – Т. 12. – № 1 (42). – С. 14-18.

157. Brinthaupt T.M., Scheier L.M. Self, identity, and negative youth adaptation: Introduction to the special issue // *Self and Identity*, 2022. – № 21(1). – P. 1–14. – DOI: 10.1080/15298868.2021.1979640.

158. Campos L. Cultural Scripting of Age Identity and Its Consequences // *Transactional Analysis Journal*, 2021. – № 51(5). – P. 1–13. – DOI: 10.1080/03621537.2021.1979830.

159. Castells M. Globalisation and identity: A comparative perspective // *Transfer, Journal of contemporary culture*, 2006. – № 1. – P. 56-66.

160. Goffman E. *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity* // New York: Prentice-Hall, 1963. – 147 p.

161. Greil A., Davidman L. Religion and identity // *The Sage Handbook of the Sociology of Religion*. London: Sage, 2007. – 746 p. – DOI: 10.4135/9781848607965.n27.

162. Hackel L., Coppin G., Wohl M., Van Bavel J. From groups to grits: Social identity shapes evaluations of food pleasantness // *Journal of Experimental Social Psychology*, 2018. – Vol. 74. – pp. 270-280. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.09.007>.

163. Hall S. The question of cultural identity // *Modernity and its Futures*. Polity Press: Cambridge, 1992. – P. 274–316. – Available from: [https://www.academia.edu/4362995/Hall\\_S\\_Questions\\_Of\\_Cultural\\_Identity](https://www.academia.edu/4362995/Hall_S_Questions_Of_Cultural_Identity) (date of access: 04.07.2022).

164. Haslam S.A., Haslam C., Cruwys T., Jetten J., Bentley S.V., Fong P., Steffens N.K. Social identity makes group-based social connection possible: Implications for loneliness and mental health // *Current Opinion in Psychology*, 2022. – Vol. 43. – Pp. 161-165. – <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352250X21001123>.

165. Haslam S.A., Jetten J., Maskor M., McMillan B., Bentley S.V., Steffens N.K., Johnston S. Developing high-reliability organisations: A social

identity model // *Safety Science*, 2022. – Vol. 153. – P. 105814. – <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753522001539>.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105814>.

166. Hihara S., Sugimura K., Syed M. Forming a Negative Identity in Contemporary Society: Shedding Light on the Most Problematic Identity Resolution // *Identity*, 2018. – № 18 (4). – P. 325–333. – DOI: 10.1080/15283488.2018.1524329.

167. Kayama M., Yamakawa N. Acculturation, Cultural Self, and Identity of Japanese Children in U. S. Schools: Insights from Japanese Temporary Resident and Immigrant Parents // *Identity*, 2020. – № 20 (3). – P. 188–207. – DOI: 10.1080/15283488.2020.1782914.

168. Luna D., Ringberg T., Peracchio L. One individual, two identities: Frame switching among biculturals // *Journal of Consumer Research*, 2008. – Vol. 35(2). – pp. 279-293. <https://doi.org/10.1086/586914>.

169. Maehler D.B., Daikeler J., Ramos H., Husson C., Nguyen T. The cultural identity of first-generation immigrant children and youth: Insights from a meta-analysis // *Self and Identity*, 2021. – № 20 (6). – P. 715–740. – DOI: 10.1080/15298868.2020.1765857.

170. McCrea S.M., Erion C.J., Thürmer J.L. Why punish critical outgroup commenters? Social identity, general norms, and retribution // *British Journal of Social Psychology*, 2021. – № 3. – P. 1– 18. – DOI: 10.1111/bjso.12508.

171. Mead G. The I and the Me // Mead G. *Mind, Self and Society*. Chicago, 1934. – P. 152-164.

172. Mitha K., Adatia S. Jaspal R. The construction of national and religious identities amongst Australian Isma'ili Muslims // *Social Identities: Journal for the Study of Race, Nation and Culture*, 2020. – № 26 (6). – P. 791–810. – DOI: 10.1080/13504630.2020.1814718.

173. Parajuli B. Role of Language in Shaping Cultural Identity //

Marsyangdi Journal, 2021. – № 2(1). – P. 112–118. – DOI: 10.3126/mj.v2i1.39970.

174. Scabini E., Manzi C. Family Processes and Identity. Handbook of identity theory and research. Springer. – New York, 2011. – P. 565–584. – DOI: 10.1007/978-1-4419-7988-9\_23.

175. Sedykh A.P. Linguistic identity, national archetypes and sociocultural environment of their formation // Research Result. Theoretical and Applied Linguistics, 2021. – T. 7. – № 3. – P. 15–27. – DOI: 10.18413 /2313-8912-2021-7-3-0-2.

176. Simmel G. Group Expansion and the Development of Individuality // Classical Sociological Theory. Blackwell Publishing, 2006. – P. 251-293.

177. Spiegler O., Schmid K., Saleem M., Hewstone M., Benet-Martínez V. Dual identity, bicultural identity integration and social identity complexity among Muslim minority adolescents // Self and Identity, 2021. – № 21 (3). – P. 257–277. DOI: 10.1080/15298868.2021.1912819.

178. Svensson Y., Frisén A. Dual-centric work/family identity in young adults // Self and Identity, 2021. – P. 1–28. – DOI: 10.1080/15298868.2021.1950828.

179. Tajfel H., Billig M.G., Bundy R.P., Flament C. Social categorization and intergroup behavior // European Journal of Social Psychology, 1971. – Vol. 1(2). – pp. 149-178. – <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>.

180. Tomlinson J. Globalization and Cultural Identity // The Global Transformations Reader: an introduction to the globalization debate / ed. by David Held and Anthony McGrew. 2nd ed. – P. 269-277.

181. Torrez J.E. Somos Mexicanos y Hablamos Mexicano Aquí: Rural Farmworker Families Struggle to Maintain Cultural and Linguistic Identity in Michigan // Journal of Language, Identity & Education, 2013. – № 12(4). – P. 277-294. – DOI: 10.1080/15348458.2013.819215.

182. Velez-Gomez P., Bell N.J. Identity Negotiations of Colombian International Students // *Identity*, 2018. – №18(1). – P. 1–17. – DOI: 10.1080/15283488.2017.1410155.

183. Voci A. The link between identification and in-group favouritism: Effects of threat to social identity and trust-related emotions // *British Journal of Social Psychology*, 2006. – Vol. 45. – Pp. 265-284. – 10.1348/014466605X52245.

184. Wohl M.J.A., Stefaniak A., Smeekes A. Collective nostalgia as a balm for the distressed social identity // *Current Opinion in Psychology*, 2023. – Vol. 49. – P. 101542. – <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352250X22002639>.

185. Ye Z., Post T. What age do you feel? – Subjective age identity and economic behaviors // *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2020. – № 173 (C). –P. 322–341. – DOI: 10.1016/j.jebo.2019.08.004.

186. Yea-Wen C., Marion M. Cultural Identity // *Oxford Research Encyclopedias*, 2016. – DOI: 10.1093/obo/9780199756841-0254.

187. Zemmouri L., Amiar M. Cultural identity in the age of globalization: challenges for openness and hopes for global identity // *7th International Conference on Education and Social Sciences*, 20-22 January 2020. Dubai (UAE): Istanbul: International Organization Center of Academic Research, 2020. – P. 1084–1090. – Available from: [https://www.ocerints.org/intcess20\\_e-publication/papers/43.pdf](https://www.ocerints.org/intcess20_e-publication/papers/43.pdf).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Методика «Определение административного стиля»

Текст опросника.

I. В повседневной работе моего учреждения я главным образом:

А – полагаюсь на собственные способности, знания и опыт. Я, в конце концов, тот, кто считается ответственным.

Б – поддерживаю те решения и методы, которые являются результатом взаимодействия членов коллектива с авторитетными администраторами.

В – если возникают проблемы или надо решить серьёзные задачи, переадресую их вышестоящим администраторам для принятия решения и дальнейших действий.

Г – позволяю членам коллектива иногда принимать собственное решение.

Д – организую группу (комитет) для помощи в управлении учреждением.

Е – внимательно слушаю мнение сотрудников, анализирую, а затем принимаю управленческое решение.

Ж – вовлекаю персонал в дискуссию, организую специальные рабочие группы для изучения проблемы. Я часто принимаю коллективные рекомендации и предложения.

II. Работа с инструкциями, контрактами, правилами заключается в том, чтобы:

А – распределить все письменные инструкции и методики между

членами коллектива и проследить, чтобы сотрудники и специально созданный комитет использовали их для деятельности и вносили нужные изменения.

Б – организовывать комитеты, для того чтобы изучить предлагаемые правила, внести в них соответствующие изменения.

В – убрать их в папку и позволить работникам действовать согласно их профессиональным указаниям.

Г – полагаться на них как на гибкие и полезные инструменты в решении школьных проблем.

Д – использовать их в своих целях для установления гармоничных отношений между персоналом и администрацией.

Е – часто обращаться к ним, так как они являются ценным источником информации во многих ситуациях. Руководствуясь правилами, можно предотвратить большинство проблем.

Ж – использовать их при необходимости для поддержания позитивного и твёрдого стиля управления. Это особенно важно, когда какой-либо сотрудник не подчиняется общим правилам.

III. В кризисной ситуации или в случае необходимости я обычно склонен:

А – командовать, брать ответственность на себя.

Б – самому разрешать возникшие проблемы, но свести к минимальному уровню волнение некоторых сотрудников.

В – позволить сотрудникам справляться с ситуацией самостоятельно.

Г – действовать по правилам, так как их составили опытные люди, основываясь на длительном применении законов на практике.

Д – поговорить (посоветоваться) с несколькими умными (опытными) людьми, прежде чем принять окончательное решение и начать действовать.

Е – провести заседание комитета, который я создал для разрешения

данной ситуации.

Ж – собрать всех ответственных работников, способных решить данную проблему наилучшим образом, знакомых с ситуацией и способных порекомендовать что-либо для принятия наиболее удачного решения.

IV. Я думаю, что для успешного планирования:

А – профессионалы должны объединиться в специально созданные комитеты, которые могут взять на себя ответственность за планирование и соответствующие изменения.

Б – нужно использовать давно сложившиеся надёжные порядки и процедуры в системе образования.

В – небольшой рабочей группе необходимо поставить задачу по изучению предлагаемых изменений. Их рекомендации будут рассмотрены но, конечно, не обязательно приняты к действию.

Г – руководитель должен выслушать любого сотрудника, у которого возникла проблема.

Д – опытные сотрудники, связанные с результатом планирования, должны нести ответственность за изменения, внесённые в план, и их реализацию.

Е – ответственность должен взять на себя руководитель учреждения

Ж – руководитель должен позволить сотрудникам использовать свой опыт о способности.

## Приложение 2

### Личностная и социальная идентичность

(З.Ф. Урбанович, 1998, 2001)

В настоящее время предпочтение отдается методикам так называемого «раннего обнаружения», позволяющим выявить первые признаки, указывающие на психологический дискомфорт и неблагополучие. Предлагаемый опросник позволяет определить уровень личностной и социальной идентичности, распознать первые признаки разлада человека с собой и со своим социальным окружением.

При этом под личностной идентичностью понимается самоопределение в терминах физических, интеллектуальных и нравственных черт индивида; под социальной идентичностью – самоопределение в терминах отнесения себя к определенной социальной группе.

На основе различных психологических исследований можно сделать вывод: человек стремится к сохранению позитивной идентичности. Ее наличие способствует восприятию окружающего мира как более стабильного, надежного, справедливого, сбалансированного. Напротив, утрата позитивной идентичности дезорганизует внутренний мир человека. Возникает дисгармония образа своего Я и образа окружающего мира, что препятствует адекватному поведению в этом мире. Особенно массовый характер данные процессы приобретают в условиях радикальной социальной трансформации. Ответом человеческой психики на резкие изменения в социальном мире является кризис идентичности.

Важно вовремя определить как приближение человека к данному кризису, так и сам факт его переживания. Этой цели и служит приводимая

методика, позволяющая выявить, насколько и в каких сферах у человека наступает разлад с собой и с социальным окружением. Для психолога важен не только подсчет баллов, но и качественный анализ ответов опрашиваемых.

Опросник позволяет осуществить анализ личностной и социальной идентичности по следующим восьми позициям: 1) служба; 2) материальное положение; 3) внутренний мир; 4) здоровье; 5) семья; 6) окружающие; 7) будущее; 8) общество.

Каждой позиции соответствуют 12 утверждений опросника. Утвердительный ответ на каждое утверждение оценивается в один балл и в целом повышает показатель личностной и социальной идентичности, чувство самотождественности.

Инструкция: «Прочитайте приведенные ниже утверждения и отметьте номера тех из них, которые соответствуют вашему нынешнему состоянию и восприятию себя и окружающего социального мира.

1. Я имею ясное представление о сути моей работы и ее целях.
2. Я имею четкое представление о своем нынешнем материальном положении.
3. Я постоянно развиваю себя различными способами.
4. Я вполне удовлетворен состоянием своего здоровья.
5. На сегодняшний день моя семейная ситуация меня вполне удовлетворяет.
6. Я искренне интересуюсь мнением и точкой зрения других людей.
7. Я знаю свои главные цели в жизни.
8. Меня вполне устраивает мой социальный статус в обществе.
9. Моя служба (работа) помогает мне в достижении моих жизненных целей.
10. Мне удастся придерживаться рамок своего бюджета.
11. Я регулярно читаю прессу и интересуюсь новостями.

12. Я регулярно бываю на осмотрах у врача и проверяю состояние своего здоровья.

13. Я понимаю значение семьи для себя.

14. Меня интересуют чужие заботы и проблемы.

15. Я последовательно, настойчиво и энергично стремлюсь к достижению своих главных целей в жизни.

16. Моя профессия достаточно уважаема в обществе.

17. Я имею четкое представление о своих перспективах по работе (службе).

18. Я знаю, какие меры необходимо предпринять для улучшения моего материального положения.

19. Я регулярно читаю литературные произведения.

20. Я регулярно занимаюсь физкультурой.

21. Я уделяю достаточно времени своей семье.

22. Мое мнение интересует других людей.

23. Я знаю, когда примерно осуществляются мои жизненные цели (в соответствии с моим жизненным планом).

24. Меня практически все устраивает в окружающей меня социальной действительности.

25. Я буду работать (служить) в этой сфере деятельности через пять лет.

26. Для того чтобы поддержать свое материальное положение, я часто беру в долг.

27. Я посещаю учебные мероприятия и специальные курсы.

28. Я сплю достаточное время ежедневно.

29. У членов моей семьи есть общие увлечения.

30. Я умею слушать других.

31. У меня имеется анализ факторов и условий, способствующих достижению моих жизненных целей.

32. Меня волнует все, что происходит в нашем современном обществе.

33. Я буду работать (служить) в этой сфере деятельности через 10 лет.

34. Меры, которые я предпринимаю для улучшения моего материального положения, вполне реальны.

35. Я участвую в разнообразной совместной деятельности, способствующей моему личностному развитию.

36. Мое питание достаточно, регулярно и сбалансированно.

37. Я хорошо знаю членов своей семьи – их потребности, мнения, желания, позиции.

38. Я умею ценить тех людей, с кем общаюсь.

39. У меня есть анализ факторов и условий, препятствующих достижению моих жизненных целей.

40. Меня волнует, в каком направлении развивается наше современное общество.

41. Я достаточно воодушевлен и мотивирован для этой работы (службы)

42. Мое материальное положение меня вполне устраивает.

43. У меня есть план личностного развития.

44. Я употребляю алкоголь умеренно.

45. Я могу создать в своей семье открытую и душевную атмосферу.

46. Я стремлюсь развивать людей, с которыми общаюсь.

47. Я знаю критические пункты («узкие места») на пути к достижению моих жизненных целей.

48. Сегодня мне живется лучше, чем 10 лет назад.

49. В будущем я найду в себе достаточно воодушевления и мотивации, опираясь главным образом на свой личный потенциал.

50. Я уверен в том, что знаю, как сделать свое материальное положение лучше.

51. Я настойчив в реализации плана моего личностного развития.

52. Я человек некурящий.

53. Я уверен в надежности моих семейных условий.

54. Я стремлюсь понимать людей, с которыми общаюсь.

55. Я знаю, что мне нужно и в какой степени для достижения моих жизненных целей.

56. Сегодня мне живется лучше, чем пять лет назад.

57. Я получаю внутреннее удовлетворение от своей нынешней работы (службы).

58. Мои потребности и возможности оптимизированы и уравновешены.

59. Время от времени я совершенствую план моего личностного развития.

60. В моем ежедневном рационе вполне достаточно свежих овощей и фруктов.

61. Я способен не только «брать» от семьи, но и «давать» ей.

62. Я забочусь о поддержании дружеских отношений.

63. При движении к моим главным жизненным целям я полагаюсь главным образом на себя.

64. У меня вполне достаточно возможностей, позволяющих влиять на развитие процессов в современном обществе.

65. Я знаю, что необходимо сделать, чтобы моя работа (служба) в ближайшие годы отвечала моим личным потребностям и моей жизненной философии.

66. Я способен на радикальные шаги по улучшению своего материального положения.

67. Я знаю, как мне реализовать мои потребности в личностном развитии.

68. Я достаточно двигаюсь в течение дня.

69. Я могу создать надежные и благоприятные условия для своей семьи.

70. С моей точки зрения, у меня достаточно друзей и приятелей.

71. Я готов в полной мере использовать имеющиеся возможности, позволяющие достичь моих жизненных целей.

72. Я уделяю достаточно времени и внимания размышлениям над проблемами современного общества.

73. Положительные и отрицательные стороны моей нынешней работы (службы) вполне уравновешены и компенсированы.

74. Я могу полагаться на помощь окружающих в улучшении моего материального положения.

75. Я знаю, как управлять своим душевным состоянием.

76. Я веду здоровый образ жизни.

77. Я знаю, как развивать свою семейную жизнь.

78. Я учитываю мнение и точку зрения других людей.

79. Я готов нейтрализовать действие факторов и условий, препятствующих достижению моих жизненных целей.

80. Я знаю, в каком направлении развивается общество, в котором живу.

81. Моя работа (служба) меня вполне удовлетворяет, соответствует моим материальным запросам и духовным интересам.

82. Я имею четкое представление о том уровне материального положения, который необходим мне и моей семье.

83. Я знаю свои внутренние возможности.

84. У меня есть личный план своего физического совершенствования.

85. Я стремлюсь к установлению хороших взаимоотношений со своими родителями и родственниками.

86. В своей жизнедеятельности я нуждаюсь в окружающих.

87. Я готов к возможному и необходимому пересмотру моих жизненных целей (особенно в условиях их нереальности).

88. Я разделяю ценности, на которых базируется современное общество.

89. Я вижу социальную значимость и необходимость моей работы (службы).

90. Я могу быть максимально целеустремленным, активным и настойчивым в улучшении своего материального положения.

91. Я достаточно времени пребываю один, наедине со своими мыслями.

92. Я настойчив в реализации личного плана своего физического совершенствования.

93. Я стремлюсь к установлению хороших взаимоотношений с родителями и родственниками супруга (супруги).

94. Я считаю, что окружающие нуждаются во мне.

95. Стремление к достижению моих жизненных целей является важной составляющей моей жизнедеятельности.

96. Я нашел свое место в современном обществе.

Обработка результатов: каждый утвердительный ответ оценивается в один балл. Подсчитайте баллы в соответствии со следующим ключом.

– Моя служба (работа): 1, 9, 17, 25, 33, 41, 49, 57, 65, 73, 81, 89.

– Мое материальное положение: 2, 10, 18, 26, 34, 42, 50, 58, 66, 74, 82, 90.

– Мой внутренний мир: 3, 11, 19, 27, 35, 43, 51, 59, 67, 75, 83, 91

– Мое здоровье: 4, 12, 20, 28, 36, 44, 52, 60, 68, 76, 84, 92.

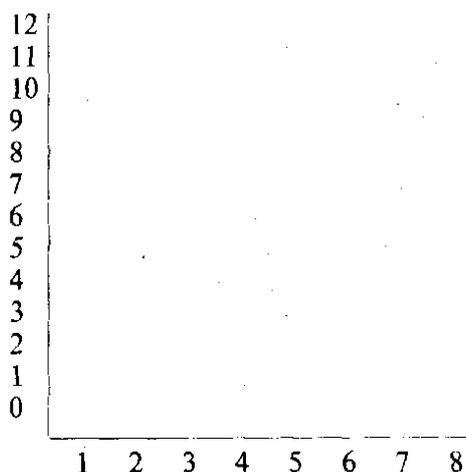
– Моя семья: 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53, 61, 69, 77, 85, 93.

– Мои отношения с окружающими: 6, 14, 22, 30, 38, 46, 54, 62, 70, 78, 86, 94.

– Мое будущее: 7, 15, 23, 31, 39, 47, 55, 63, 71, 79, 87, 95.

– Я и общество, в котором живу: 8, 16, 24, 32, 40, 48, 56, 64, 72, 80, 88, 96.

Определение индивидуального профиля личностной и социальной идентичности производится по ключевой таблице, где отражаются набранные баллы по приведенным восьми позициям.



### ПРИМЕР ТЕСТИРОВАНИЯ:

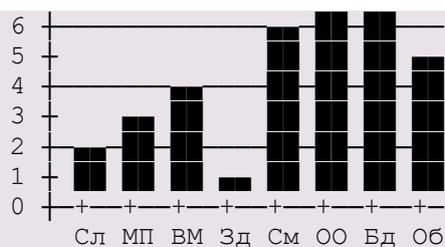
### ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА

Методика: Личностная и социальная идентичность

Ф.И.О: \_\_\_\_\_

Доп. данные: \_\_\_\_\_





Тестовые показатели:

1. Служба (работа) – Сл =2
2. Материальное положение – МП =3
3. Внутренний мир – ВМ =4
4. Здоровье – Зд =1
5. Семья – См =6
6. Отношения с окружающими – ОО =9
7. Будущее – Бд =7
8. Общество - Об =5

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ:

1. Служба (работа).

Основные характеристики идентификации: ясное представление о сути своей работы и ее целях; служба (работа) может помочь в достижении своих жизненных целей, четкое представление о своих перспективах по работе (службе), желание работать (служить) в этой сфере деятельности через 5-10 лет, достаточная воодушевленность и мотивированность для этой работы (службы); в будущем есть возможность найти в себе достаточно воодушевления и мотивации, опираясь главным образом на свой личный потенциал; возможность получать внутреннее удовлетворение от своей нынешней работы (службы); знание, что необходимо сделать, чтобы эта работа (служба) в ближайшие годы отвечала собственным личным потребностям и своей жизненной философии, положительные и отрицательные стороны нынешней работы (службы) вполне уравновешены и

компенсированы: работа (служба) вполне удовлетворяет, соответствует материальным запросам и духовным интересам личности; социальная значимость и необходимость своей работы (службы). Тестовый показатель самооценки идентичности: пониженный.

## 2. Материальное положение.

Основные характеристики идентификации: четкое представление о своем нынешнем материальном положении; способность придерживаться рамок своего бюджета; знание, какие меры необходимо предпринять для улучшения своего материального положения, для того чтобы поддержать свое материальное положение, часто возникает брать в долг; меры, которые предпринимаются личностью для улучшения своего материального положения, вполне реальны; удовлетворенность собственным материальное положением; уверенность в своем знании, как сделать свое материальное положение лучше; потребности и возможности личности оптимизированы и уравновешены; способность на радикальные шаги по улучшению своего материального положения; способность полагаться на помощь окружающих в улучшения своего материального положения; четкое представление о том уровне материального положения, который необходимы личности и его семье; способность быть максимально целеустремленным, активным и настойчивым в улучшении своего материального положения. Тестовый показатель самооценки идентичности: пониженный.

## 3. Внутренний мир.

Основные характеристики идентификации: постоянное развитие себя различными способами; регулярное чтение прессы и интерес к новостям; регулярное чтение литературных произведений; посещение учебных мероприятий и специальных курсов; участие в разнообразной совместной деятельности, способствующей своему личностному развитию, наличие плана личностного развития: настойчивость в реализации плана своего

личностного развития; склонность время от времени совершенствовать план своего личностного развития. знание, как реализовать свои потребности в личностном развитии; знание, как управлять своим душевным состоянием; знание своих внутренних возможностей; склонность достаточно времени пребывать одному, наедине со своими мыслями. Тестовый показатель самооценки идентичности: пониженный.

#### 4. Здоровье.

Основные характеристики идентификации: удовлетворенность состоянием своего здоровья; регулярное посещение осмотров у врача и проверка состояния своего здоровья; регулярные занятия физкультурой; достаточное время сна ежедневно; достаточное питание, регулярное и сбалансированное; умеренное употребление алкоголя; отказ от курения; в собственном ежедневном рационе вполне достаточно свежих овощей и фруктов; достаточный уровень двигательной активности в течение дня; здоровый образ жизни; наличие личного плана своего физического совершенствования; настойчивость в реализации личного плана своего физического совершенствования. Тестовый показатель самооценки идентичности: низкий.

#### 5. Семья.

Основные характеристики идентификации: удовлетворенность на сегодняшний день своей семейной ситуацией; понимание значение семьи для себя; склонность уделять достаточно времени своей семье; наличие у членов его семьи общих увлечений; хорошее знание членов своей семьи - их потребностей, мнений, желаний, позиций; способность создавать в своей семье открытую и душевную атмосферу; уверенность в надежности своих семейных условий; способность не только «брать» от семьи, но и «давать» ей; способность создавать надежные и благоприятные условия для своей семьи; знание, как развивать свою семейную жизнь; стремление к

установлению хороших взаимоотношений со своими и родителями и родственниками; стремление к установлению хороших взаимоотношений с родителями и родственниками супруга (супруги). Тестовый показатель самооценки идентичности: средний.

#### 6. Отношения с окружающими.

Основные характеристики идентификации: искренний интерес к мнениям и точкам зрения других людей; интерес к чужим заботам и проблемам; уверенность в значимости своего мнения для других людей; умение слушать других; умение ценить тех людей, с кем общается; стремление развивать людей, с которыми общается; стремление понимать людей, с которыми общается; забота о поддержании дружеских отношений; уверенность в наличии достаточности круга друзей и приятелей; склонность учитывать мнение и точку зрения других людей; необходимость в своей жизнедеятельности в окружающих; убежденность, что окружающие нуждаются в нем. Тестовый показатель самооценки идентичности: повышенный.

#### 7. Будущее.

Основные характеристики идентификации: знание своих главных целей в жизни; последовательное, настойчивое и энергичное стремление к достижению своих главных целей в жизни; знание, когда примерно осуществляются личные жизненные цели (в соответствии с его жизненным планом); есть анализ факторов и условий, способствующих достижению своих жизненных целей, есть анализ факторов и условий, препятствующих достижению своих жизненных целей; знание критических пунктов («узких мест») на пути к достижению своих жизненных целей; сегодня ему живется лучше, чем пять лет назад; склонность при движении к своим главным жизненным целям полагается главным образом на себя; готовность в полной мере использовать имеющиеся возможности, позволяющие достичь своих

жизненных целей; готовность нейтрализовать действие факторов и условий, препятствующие достижению своих жизненных целей; готовность к возможному и необходимому пересмотру своих жизненных целей (особенно в условиях их нереальности); стремление к достижению своих жизненных целей является важной составляющей жизнедеятельности. Тестовый показатель самооценки идентичности: средний.

#### 8. Общество.

Основные характеристики идентификации: удовлетворенность своим социальным статусом в обществе; убежденность в значимости своей профессии в современном обществе; удовлетворенность окружающей социальной действительностью; эмоциональная вовлеченность во все, что происходит в современном обществе; эмоциональная вовлеченность в то, в каком направлении развивается современное общество; убежденность в том, что сегодня ему живется лучше, чем 10 лет назад; знание, что необходимо и в какой степени для достижения своих жизненных целей; уверенность в достаточности собственных возможностей, позволяющих влиять на развитие процессов в современном обществе; склонность уделять достаточно времени и внимания размышлениям над проблемами современного общества; знание, в каком направлении развивается общество, в котором живет; склонность разделять ценности, на которых базируется современное общество; убежденность в том, что нашел свое место в современном обществе. Тестовый показатель самооценки идентичности: средний.

## Приложение 3

### Тест «Насколько вы конфликтная личность»

Вопросы теста на конфликтность

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается ссора. Что Вы предпримете?

- а) не буду вмешиваться в ссору;
- б) могу вмешаться, встать на сторону потерпевшего, того, кто прав;
- в) всегда вмешиваюсь и до конца отстаиваю свою точку зрения.

2. Критикуете ли вы на собрании руководство за допущенные ошибки?

- а) всегда критикую за ошибки;
- б) да, но в зависимости от моего личного отношения к нему;
- в) нет.

3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который вам кажется нерациональным. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше?

- а) если другие меня поддержат, то да;
- б) разумеется, я предложу свой план;
- в) боюсь, что за это меня могут лишить премиальных.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?

а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят наши отношения;

- б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
- в) я спорю со всеми и по любому поводу.

5. Кто-то пытается пролезть вперед вас, без очереди. Ваши действия?

- а) думаю, что я не хуже его, и тоже пытаюсь обойти очередь;

- б) возмущаюсь, но про себя;
- в) открыто высказываю свое негодование.

6. Представьте, что рассматривается проект, в котором есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что от вашего мнения будет зависеть судьба этой работы. Как вы поступите?

а) выскажусь и о положительных, и об отрицательных сторонах проекта;

б) выделю положительные стороны проекта и предоставлю возможность продолжить его разработку автору;

в) стану критиковать: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибок.

7. Представьте, что теща (свекровь) говорит вам о необходимости экономии и бережливости, о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие старинные вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажете?

а) скажу, что одобряю покупку, если она доставила ей удовольствие;

б) скажу, что у этой вещи нет художественной ценности;

в) буду ругаться, поссорюсь с ней из-за этого.

8. В парке вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете?

а) делаю им замечание;

б) думаю: зачем мне портить себе настроение из-за чужих, плохо воспитанных юнцов;

в) если бы это было не в общественном месте, то я бы их отчитал.

9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас. Ваши действия?

а) в таком случае я не дам ему чаевых, хотя и собирался это сделать;

б) попрошу, чтобы он еще раз, при мне, составил счет;

в) выскажу ему все, что о нем думаю.

10. Вы в доме отдыха. Администратор занимается посторонними делами, развлекается, вместо того чтобы выполнять свои обязанности: следить за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это?

а) да, и я нахожу способ пожаловаться на него, требуя наказания или даже увольнения с работы;

б) да, но если я даже и выскажу ему какие-то претензии, это вряд ли что-то изменит;

в) да, а в результате придираюсь к обслуживающему персоналу – повару, уборщице или срываю свой гнев на жене.

11. Вы спорите с вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли вы свою ошибку?

а) нет;

б) разумеется, признаю;

в) постараюсь примирить наши точки зрения.

Ключ к ответам на вопросы теста на конфликтность

Номер вопроса и Оценки ответов на вопросы	а	б	в
1	4	2	0
2	0	2	4
3	2	0	4
4	4	2	0
5	0	4	2
6	2	4	0
7	4	2	0
8	0	4	2
9	4	2	0
10	0	4	2
11	0	4	2

От 30 до 44 баллов

Вы тактичны. Не любите конфликтов. Умеете их сгладить, легко избегать критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор,

вы учитываете, как это может отразиться на вашем служебном положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь ее оказать. Не думаете ли вы, что тем самым теряете уважение к себе в глазах других?

От 15 до 29 баллов

О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на ваши служебные или личностные отношения. И за это вас уважают.

До 14 баллов

Вы мелочны, ищете поводы для споров, большая часть которых излишня. Любите критиковать, но только когда это, выгодно вам. Вы навязываете свое мнение, даже если не правы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить. Подумайте, не скрывается ли за Вашим поведением комплекс неполноценности?

## Приложение 4

### Методика оценки психологического климата в коллективе

**Л.Н. Лутошкина**

#### Бланк тестируемого

Положительные особенности	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива								Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного"								В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения

Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные								Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив активен, полон энергии								Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело								Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту								Коллектив подразделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители								К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

## Приложение 5

### Методика «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности С.С. Бубнова»

Методика предназначена для изучения реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности. Методика содержит 66 закрытых вопросов, направленных на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности.

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности определяется с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах ценностей (описаны ниже по тексту). По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по шесть – бальной системе), а по горизонтали – виды ценностей.

Ценности в обобщенном виде:

- Приятное времяпрепровождение, отдыха;
- Высокое материальное благосостояние;
- Поиск и наслаждение прекрасным;
- Помощь и милосердие к другим людям;
- Любовь;
- Познание нового в мире, природе, человеке;
- Высокий социальный статус и управление людьми;
- Признание и уважение людей и влияние на окружающих;

- Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе;
- Общение;
- Здоровье.

Текст опросника диагностики структуры ценностных ориентаций  
личности С.С. Бубновой

Инструкция: Отвечайте по возможности быстро, долго не задумываясь над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Отвечать нужно «да» или «нет». В бланке ответов это соответственно «+» или «-», которые нужно поставить рядом с номером вопроса.

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любите ли вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь – определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем-то новом и неизведанном вам?
7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой-нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали ваши друзья за ваши личные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких-либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам населения?

10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?

11. Считаете ли вы, что было бы здоровье, а все остальное приложится?

12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?

13. Вы избрали свою профессию в основном потому, что она может приносить большой материальный заработок?

14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах, рисовать и т.п.?

15. Если кто-то из ваших знакомых заболел, выберете ли время, чтоб его навестить?

16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?

17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?

18. Хотели ли вы в школе стать каким-либо организатором?

19. Если вы совершили неблагоприятный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будите ли вы переживать по этому поводу?

20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что-либо изменить в общественной жизни?

21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?

22. Считаете ли вы, что необходимо каким-либо образом укреплять свое здоровье? (плавать, бегать, играть в теннис)?

23. Главное для вас – ваше настроение в данный момент, а что будет потом не важно?

24. Считаете ли вы, что главное – это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?

25. Любите ли вы гулять по лесу, по парку?

26. Как вы считаете, нужно ли помогать материально тем, кто просит милостыню, или нет?

27. Любовь – это чувство, которое рождается и умирает?

28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?

29. Власть – это почетно и значимо или от нее больше хлопот и всяких неприятностей?

30. Хотели ли вы, чтоб у вас было больше друзей?

31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной (клуба, консультационного пункта, института)?

32. Много ли вы свободного времени вы хотели бы уделять общению?

33. Часто ли вы задумываетесь о своём здоровье?

34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?

35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?

36. Хотели бы вы заняться фотографией?

37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?

38. Чувство любви для вас – это первооснова жизни или нет?

39. Часто ли вы задаете вопрос себе «А почему именно так?»

40. Хотели бы вы «делать» политику?

41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос «А уважают меня окружающие?»

42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения на работе или дома?

43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?

44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтоб укрепить свое здоровье?

45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лёжа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни – это делать деньги, создавать собственный бизнес?
47. Часто ли вы покупаете картины и другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из ваших близких надолго заболел, будете ли вы без его обсуждений выполнять его обязанности по хозяйству?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу и т.п.)?
51. Хотели бы вы быть похожим на кого-либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?
52. Важно ли вам, чтобы вас уважали сослуживцы за ваши профессиональные знания?
53. Хотели бы вы в настоящее время что-либо сами предпринять в политике?
54. Вы человек решительный?
55. Ходите ли вы в сауну, бассейн, баню, занимаетесь ли аэробикой для поддержания хорошего физического состояния?
56. Нормальный отдых – это чрезвычайно важно, не так ли?
57. Считаете ли вы, что очень важно накопить материальные средства и передавать их детям?
58. Хотелось бы вам когда-нибудь самому нарисовать картину или сочинить музыку?
59. Когда маленький ребенок плачет – это «крик о помощи»?
60. Для вас важнее любить самому, чем быть любимым?
61. «Во всем хочется дойти до самой сути» – это про вас?
62. Вы хотели бы, чтоб ваши дети стали знаменитыми людьми?

63. Хотели бы вы, чтобы сослуживцы обращались к вам за помощью в личном плане как к человеку?

64. В общественной жизни пусть остается все, так как есть?

65. Общение – это лишь пустая трата времени?

66. Здоровье – это не самое главное в жизни, не так ли?

Бланк ответов теста ценностных ориентаций личности С.С. Бубновой

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
∑										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

1	Приятное времяпрепровождение, отдыха
2	Высокое материальное благосостояние
3	Поиск и наслаждение прекрасным
4	Помощь и милосердие к другим людям
5	Любовь
6	Познание нового в мире, природе, человеке
7	Высокий социальный статус и управление людьми
8	Признание и уважение людей и влияние на окружающих
9	Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе
10	Общение
11	Здоровье

## Приложение 6

### Методика М. Рокича «Ценностные ориентации»

Тест Милтона Рокича для диагностики ценностных ориентаций – один из наиболее популярных опросников для диагностики ценностно-смысловой сферы личности. Во многом это определяется его простотой как для испытуемого, так и для экспериментатора:

- респонденту вместо ответов на многочисленные вопросы нужно проранжировать (оценить значимость) 36 ценностей (2 группы по 18 в каждой);
- психологу не нужно тратить силы на трудоемкую обработку данных по ключам – достаточно записать ответы испытуемого в сводную таблицу результатов эмпирического исследования.

#### Описание теста Рокича

Методика Рокича Ценностные ориентации. (Тест Милтона Рокича. / Исследование ценностных ориентаций М. Рокича. / Опросник ценностей по Рокичу) позволяет исследовать направленность личности и определить ее отношение к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу «философии жизни».

#### Теория Рокича

М. Рокич рассматривал ценности как разновидность устойчивого убеждения, что некая цель или способ существования предпочтительнее, чем иной.

Природа человеческих ценностей по Рокичу:

1. общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно не велико;
2. все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в различной степени;
3. ценности организованы в системы;
4. истоки человеческих ценностей прослеживаются в культуре, обществе и его институтах, и личности;
5. влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения.

М. Рокич различает два класса ценностей – терминальные и инструментальные:

- Терминальные ценности М. Рокич определяет, как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования (например, счастливая семейная жизнь, мир во всем мире) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться;
- Инструментальные ценности – как убеждения в том, что какой-то образ действий (например, честность, рационализм) является с личной и общественной, точек зрения предпочтительным в любых ситуациях. По сути, разведение терминальных и инструментальных ценностей производит уже достаточно традиционное различие ценностей-целей и ценностей-средств.

### Процедура проведения

**ИНСТРУКЦИЯ:** «Вам предлагаются два списка по 18 ценностей. Ваша задача – проранжировать их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни. То есть самому важному Вы

присваиваете номер 1 и т.д., так что под восемнадцатым номером будет идти ценность наименее значимая для вас.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свои ответы. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

Терминальные ценности	ранг	Инструментальные ценности	ранг
Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)		Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел)	
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту)		Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения)	
Здоровье (физическое и психическое)		Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
Интересная работа		Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора)	
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)		Исполнительность (дисциплинированность)	
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)		Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем)		Непримиримость к недостаткам в себе и других	

Наличие хороших и верных друзей		Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень)	
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег)		Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)		Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)		Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)		Смелость в отстаивании своего мнения	
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)		Чуткость (заботливость)	
Счастливая семейная жизнь		Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)		Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	
Творчество (возможность заниматься творчеством)		Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	

Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)		Честность (правдивость, искренность)	
Удовольствия (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, развлечения)		Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	

### Обработка результатов

Выставленные испытуемыми ранги ценностей отражают важность каждой из них. Важно помнить, что в опроснике Рокича шкалы имеют обратный характер:

- чем меньше ранг, тем выше значимость ценности для респондента;
- чем выше ранг, тем ниже значимость ценности.

### Шкалы теста Рокича

В результате проведения методики М. Рокича выявляется выраженность 36 показателей – ценностных ориентаций двух типов:

#### Терминальные ценности:

1. АКТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНАЯ ЖИЗНЬ
2. ЖИЗНЕННАЯ МУДРОСТЬ
3. ЗДОРОВЬЕ
4. ИНТЕРЕСНАЯ РАБОТА
5. КРАСОТА ПРИРОДЫ И ИСКУССТВА
6. ЛЮБОВЬ
7. МАТЕРИАЛЬНО ОБЕСПЕЧЕННАЯ ЖИЗНЬ
8. НАЛИЧИЕ ХОРОШИХ И ВЕРНЫХ ДРУЗЕЙ
9. ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

10. ПОЗНАНИЕ
11. ПРОДУКТИВНАЯ ЖИЗНЬ
12. РАЗВИТИЕ
13. РАЗВЛЕЧЕНИЯ
14. СВОБОДА
15. СЧАСТЛИВАЯ СЕМЕЙНАЯ ЖИЗНЬ
16. СЧАСТЬЕ ДРУГИХ
17. ТВОРЧЕСТВО
18. УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ

Инструментальные ценности:

1. АККУРАТНОСТЬ
2. ВОСПИТАННОСТЬ
3. ВЫСОКИЕ ЗАПРОСЫ
4. ЖИЗНЕРАДОСТНОСТЬ
5. ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ
6. НЕЗАВИСИМОСТЬ
7. НЕТЕРПИМОСТЬ К НЕДОСТАТКАМ
8. ОБРАЗОВАННОСТЬ
9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
10. РАЦИОНАЛИЗМ
11. САМОКОНТРОЛЬ
12. СМЕЛОСТЬ
13. ТВЕРДАЯ ВОЛЯ
14. ТЕРПИМОСТЬ
15. ЧЕСТНОСТЬ
16. ЧУТКОСТЬ
17. ШИРОТА ВЗГЛЯДОВ

## 18. ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ДЕЛАХ

### Интерпретация результатов

Полученная в результате исследования индивидуальная иерархия ценностей может быть разделена на три равные группы:

- предпочитаемые ценности, значимые (ранги с 1 по 6);
- индифферентные, безразличные (7-12);
- отвергаемые, незначимые (13-18 ранг иерархии).

Полученные для каждой из 36-ти ценностей их ранги, отражающие значимость ценности для испытуемого, можно использовать в эмпирических исследованиях для выявления различий в группах или для анализа взаимосвязей ценностных ориентаций с другими психологическими феноменами.

### Пример анализа результатов опросника Рокича

На рисунке приведены средние значения терминальных ценностей подростков экспериментальной (спортсмены) и контрольной (не спортсмены) групп.



Рис. 3. Средние значения рангов терминальных ценностей

Структура терминальных ценностей подростков обеих групп носит сходный характер: наиболее значимы ценности здоровье, любовь, друзья и семья; наименее значимы – красота, творчество, счастье других.

Подростки из обеих подгрупп в большей степени ориентируются на здоровье, любовь, семью и друзей. Не столь важным является ориентация на красоту природы и искусства, творчество и счастье других.

*Учебное издание*

Ирина Юрьевна Иванова

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ  
ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТА**

Издательство «Библиотека А. Миллера»  
454080, г. Челябинск, ул. Свободы, 159

Подписано в печать 19.10. 2023 г.  
Бумага офсетная. Формат 60x84/16  
Объем 11,8 усл. печ. л. Тираж 100 экз.  
Заказ № 422.