

принуждение, но его доля по сравнению с рабовладельческой формацией значительно уменьшилась. В докапиталистических обществах отсутствие экономических стимулов объясняется неразвитостью института частной собственности и товарных отношений. При капитализме побуждение к труду господствующий класс осуществляет не с помощью принуждения, а путем регулирования условий жизни наемного рабочего. Появление рабочей силы на товарном рынке характеризуется дальнейшим развитием труда, появлением доктрин и концепций, а также видов стимулирования труда.

Отношение людей к труду формируется под влиянием социальной и духовной жизни общества, господствующих в нем идей и духовных ценностей, т.е. уровня культуры, степени образованности и политической зрелости, также как и производственная активность людей. Таким образом, при определении форм и методов стимулирования важно учесть, что интересы существуют не изолированно, а тесно сочетаясь друг с другом. Не следует относиться к стимулам как к чему-то неизменному, поскольку по мере развития общества меняются и интересы людей.

1. Веденяхин В.М. Правовые стимулы: понятие, виды / В.М. Веденяхин // Правоведение. – 1992. – № 1.
2. Вендеров Е.Е. Психологические проблемы управления / Е.Е. Вендеров – М.: Экономика, 1969. – 215 с..
3. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н.А. Волгин. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 224 с.
4. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate? / A. Herzberg // Harvard Business Review. – January-February, 1968. – pp. 56-57.

Следует отметить, что наличие различных стимулов и сфер их применения в современном мире определяется уровнем развития общественных, экономических, политических и культурных процессов. В то же время именно от комплексного воздействия разного рода стимулов зависит то, с какой интенсивностью и в каких направлениях человек будет расходовать свои силы.

Следовательно, одной из задач любого предприятия, региона и государства в целом является создание адекватного механизма стимулирования труда, т.е. системы приведения отобранных стимулов в определенное соподчинение, обеспечивающее достижение целей организации. При этом предпочтительными являются стимулы, связанные с потребительскими, экономическими, социальными, профессиональными, материальными, моральными, познавательными, оздоровительными, духовными, эстетическими, творческими интересами. При этом необходимо учитывать, что в качестве стимулов могут выступать как поощрения, так и наказания.

5. Maslow A. Theory of Human Motivation / A. Maslow. Psychological Review, 1943. – No. 50. – pp. 370-396.
6. Саймон Г. Науки об искусственном / Г. Саймон; пер. с англ. Э.Л. Напельбаума. – М.: Мир, 1972. – 148 с.
7. Фединин В.К. Взаимосвязь материальных и моральных стимулов к труду / В.К. Фединин. – М.: Экономика, 1971. – 44 с.
8. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро – М.: КноРус, 2005. – 268 с.

Л.Н. Воложанина

Владивосток

Основные стратегии социальной адаптации преподавателей высшей школы в условиях современной России

This article is about the problems of adaptation of higher school teachers under conditions of educational reform. In this context active strategy of behavior makes possible the preservation of professional skills. This strategy includes motivational and value factors concerning professional activity. It is introspection that enables the framing and realization of active strategy of preservation of professional skills.

Процессы, происходящие в России с начала девяностых годов XX века, описываются социологами как трансформационные. Т.И.Заславская и М.А.Шабанова определяют трансформационный процесс как постепенное, относительно мирное, но вместе с тем глубокое и достаточно

быстрое преобразование социального типа, или социальной природы общества, обусловленное как внешними факторами, так и внутренними потребностями системы. В качестве прямого и главного результата трансформационного процесса исследователи видят качест-

венное преобразование базовых институтов общества.

Экономические, политические, социальные реформы, связанные с демократизацией общества, его движением к формированию рыночных отношений, не могли не повлиять на социальный институт образования в целом и его конкретные подсистемы в частности.

Перед высшей школой, как и перед большинством общества, стояла задача «выжить», сохраниться. Необходимо было ответить на вызов среды: открывать новые специальности и направления обучения, заниматься решением финансовых проблем, налаживать связи с зарубежными вузами, организовывать подготовку иностранных студентов и т.д.

Помимо внутренних, на российскую высшую школу оказывают влияние и внешние факторы, прежде всего процесс глобализации. Присоединение России к Болонской декларации потребовало от вузов пересмотра многих традиционных форм и уровней подготовки специалистов, поиска новых образовательных моделей и т.д.

Трансформационные процессы, происходящие в высшей школе, порождают необходимость адаптации преподавателей к изменяющимся условиям. Причем она необходима не отдельным педагогам, а всем преподавателям высшей школы независимо от возраста, стажа, степени, звания. Более того, можно сказать, что успешность реформирования высшей школы в значительной мере зависит от того, насколько безболезненно преподавателям удастся адаптироваться к новым условиям жизни и профессиональной деятельности. Как отмечал М.Вебер, способность людей воспринимать радикальные изменения в общественной жизни и готовность к адекватному поведению в новых условиях играют главную роль в достижении успешных радикальных социальных и экономических сдвигов. Это позволяет говорить об адаптации преподавателей высшей школы как о социальной проблеме, т.е. проблеме, обусловленной социальными, а не индивидуальными факторами.

Отдельные вопросы социальной адаптации активно разрабатываются в трудах М.А. Шабановой, З.Т. Голенковой, Н.Е. Тихоновой, Т.И. Заславской, Л.В. Корель, Ю.А. Левады, М.А. Гуревича, Е.С. Балабановой, В.С. Магуна и др. Исследователями проведен анализ социальной адаптации различных групп населения России к новым социально-экономическим условиям, исследуются разновидности и формы адаптации, ее этапы, предпосылки, способы и средства.

Несмотря на свою актуальность, проблема социальной адаптации преподавателей высшей

школы в условиях современной России изучена недостаточно. Целью данной статьи является интерпретация социальной адаптации преподавателей высшей школы в контексте их профессионального самосохранения.

Профессиональное самосохранение – это стратегии и тактика поведения специалиста, способствующие конструктивному профессиональному росту и карьере. Под профессиональным самосохранением мы понимаем «не слепое подчинение внешним требованиям, а выбор оптимального поведенческого решения» [7.-С.157]. Это не просто социальная включенность в выполнение профессионально-педагогической деятельности, это еще и выбор жизненного пути, когда решение профессиональных задач совпадает (дополняет, переопределяет) с формированием себя как целостной личности, развертыванием своего Я.

Какие же социальные практики, то есть «упорядоченные в пространстве и времени социальные действия» [2.-С.40], используют преподаватели, решая задачу профессионального самосохранения? В современной России, как и в других трансформирующихся обществах, «адаптирующийся субъект...вынужден под воздействием обстоятельств экстренным образом менять, прежде всего, свои стандарты поведения» [3.-С.28]. В свою очередь, формы адаптивного поведения делятся на активные и пассивные.

Поскольку объективная действительность, включая самого человека, репрезентирована ему «через различные элементы внутреннего опыта и их сочетания» [1.-С.13], то важным фактором, влияющим на адаптацию преподавателя, выбор им той или иной линии поведения, являются его личностные характеристики. Это группа ценностно-мотивационных факторов, связанных с содержательными и достигаемыми аспектами труда, которые либо помогают вписаться в новые изменившиеся условия жизни и деятельности и сохранить себя как профессионала, либо загоняют в жизненный тупик, когда новая система ценностей, накладываясь на матрицу устоявшихся представлений, нередко становится причиной глубокого внутреннего конфликта, порождающего апатию, пессимизм и пассивное приспособленчество.

Исходя из вышесказанного можно выделить следующие пути профессионального самосохранения: 1) использование активной стратегии; 2) использование пассивной стратегии и ее варианта – защитной стратегии. Рассмотрим указанные стратегии.

Активная стратегия характерна для людей с оптимистическим мировоззрением, устойчивой

положительной самооценкой, реалистичным подходом к жизни и сильно выраженной мотивацией достижения. Эти люди предпочитают конструктивный способ разрешения кризисной ситуации и дальнейшее саморазвитие.

Профессиональное самосохранение в данном случае обеспечивается проявлением активности субъекта, на базе которой создаются свои жизненные синтезы, формируется своя жизненная линия; а также целенаправленностью действий, ответственностью за принятые решения и поступки.

Другой, альтернативный вариант профессионального самосохранения, предполагает отказ от активных действий и постепенную остановку в развитии (стагнацию). Профессиональная стагнация, по мнению Н.В.Кузьминой, - это снижение уровня профессиональной активности или полная остановка профессиональной активности. Уровни выполнения профессиональной деятельности могут при этом сильно отличаться. И даже при высоком уровне профессиональной деятельности, реализуемой одними и теми же способами, стереотипно и стабильно, имеет место проявление профессиональной стагнации. В современных социально-экономических условиях длительная остановка в профессиональном развитии способна обернуться потерей профессиональной компетентности и неконкурентоспособностью личности.

Профессиональная стагнация личности обусловлена пассивными и защитными стратегиями поведения.

Пассивная стратегия свойственна человеку, который подчиняется внешним обстоятельствам в виде выполнения социальных требований, ожиданий и норм. Это процесс подчинения личности интересам и требованиям среды. Такие люди не уверены в своей профессиональной компетентности, обнаруживают ригидность в освоении новых способов самореализации, не готовы к изменению образа жизни. Нередко люди свою пассивность прячут за ссылками на недопомощь («уходят в болезнь»), тем самым уходя от решения проблем, возникших в профессиональной деятельности, переориентируя свою активность на другие сферы (семья, хобби и т.д.).

Пассивная стратегия проявляется в отсутствии стремления личности к независимости, неспособности принимать ответственность. Такие люди не испытывают потребности в профессиональном развитии, в деятельности они используют привычные способы поведения. Постоянное использование пассивной стратегии порождает «выученную» беспомощность. Выученная

беспомощность – это привычка жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя. Она возникает в результате частого отсутствия настоящей связи между действиями специалиста по отношению к самой работе и результатом этих действий в окружающей среде, когда человек многократно убеждается в непродуктивности и ненужности собственных действий и поступков. Симптомами выученной беспомощности являются пассивность, грусть, тревога, враждебность, когнитивные дефициты, пониженный аппетит, снижение иммунитета, снижение самооценки, изменения нейрохимических процессов в организме.

Как одну из возможных причин пассивности отметим конфликт, обусловленный противоречием между самооценкой, оценкой затрачиваемого времени и труда и получаемым за это материальным вознаграждением. Известно, что педагогический труд – это особый вид высококвалифицированной умственной деятельности, отличающейся высокой степенью напряжения. А государство, поставив преподавателя вуза на грань нищеты, девальвирует его труд. При рыночных отношениях в обществе низкооплачиваемый труд не может быть эффективным.

Защитная стратегия характеризуется самореализацией в непрофессиональной сфере. Человек при этом добивается определенного самоуверждения, но внутренне переживает свою несостоятельность в разрешении кризиса профессионального самосохранения. Для тех, кто использует данную стратегию, характерны заниженная самооценка, повышенная вспыльчивость, склонность к фатализму, профессиональное равнодушие и отчужденность.

Уход или бегство из трудной ситуации может осуществляться не только в собственно практической, но и в психологической форме, посредством внутреннего отчуждения от ситуации или подавления мыслей о ней. В ряде случаев срабатывает механизм психологической защиты по типу рационализации, когда ситуация человеком упрощается и он успокаивает себя: «Да, другие преуспели в жизни, но за счет нахрапистости, что добродетелью не является. Был бы и я таким же бесцеремонным, беспринципным – все сложилось бы иначе, но я не такой плохой, а следовательно, лишен успеха» [6.-С.85].

Защитная стратегия способна привести к потере профессиональной идентичности – потере, которая определяется как личностная позиция непричастности и ментальной непринадлежности к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали. Потеря профессиональной идентичности разрушает соци-

ально значимые профессиональные структуры и отношения, способствует профессиональному отчуждению. Профессия становится лишь средством достижения иных, внепрофессиональных личных целей, а не способом гармоничного существования человека в деятельности. Поведенческими признаками профессиональной отчужденности являются закрытость в отношениях с коллегами, агрессивность, ложь как неосознанное искажение фактов, заведомая ложь, преувеличение своих заслуг, цинизм.

В некоторых же случаях человек, отрицая то, что в его жизни что-то не так, ведет себя, словно не происходит ничего, но тем самым, перерабатывая и осознавая кризисную ситуацию небольшими дозами, постепенно приходит к ее осознанию. В таких случаях предпосылки к конструктивному разрешению кризисной ситуации будут развиваться либо за счет его здоровья, либо за счет переключения в непрофессиональную сферу.

Л.М.Митина выделяет три уровня смысловой регуляции поведения: инструментально-экспрессивный, смысловой, экзистенциальный. Инструментально-экспрессивный уровень регуляции способствует социально-психологической приспособляемости педагога к текущей ситуации. На смысловом уровне педагог способен принять решение, разобраться в проблеме, но, как правило, не выходя за пределы привычных смысловых ориентаций. И только высший, экзистенциальный, уровень обеспечивает возможность личностного выбора и автономного развития педагога. При сбалансированности регуляторных систем различных порядков доминирующая роль должна принадлежать высшим уровням саморегуляции поведения. Л.М.Митина считает, что «недостаточная сформированность регуляторных механизмов высшего уровня приводит к тому, что учитель остается объектом внешних воздействий, будучи неспособным превратиться в субъекта собственной жизни» [4.-С.117], это в полной мере относится и к преподавателю высшей школы.

Таким образом, профессиональное самосохранение и развитие преподавателя высшей школы в трансформирующемся обществе возможно при осуществлении активной стратегии, подразумевающей усилия самого субъекта профессиональной деятельности, направленные на то, чтобы изменить ситуацию в свою пользу, улучшить качество жизни и т.д.

Образование как наиболее технологичная и подвижная часть культуры по самой своей сути «работает на будущее», закладывая и предопределяя основы грядущих изменений в общест-

венном развитии в прогрессивном или, напротив, в регрессивном направлении. Важнейшим фактором прогрессивного развития вузовского образования является готовность самих преподавателей высшей школы к психолого-педагогическому творчеству и саморазвитию в рамках выполняемой профессиональной деятельности, т.е. использованию активной стратегии.

Немаловажную роль в повышении такой готовности играет рефлексия преподавателей, их способность ориентироваться не только на результат своего труда и пути его достижения, но и на самого себя как субъекта своей деятельности.

Профессиональное самосохранение возможно только через осознание преподавателем необходимости изменения, преобразования своего внутреннего мира и поиска новых возможностей, новых смыслов самоосуществления в труде, т.е. через повышение уровня профессионального самосознания, рефлексии.

Рефлексия есть своего рода остановка в мышлении, попытка увидеть себя в прошлом (в сделанном, прожитом), с поиском в нем опоры для определения векторов движения (перспектив) и выявления его смыслов через понимание личностных контекстов. Согласно С.Л.Рубинштейну, рефлексия выступает «как разрыв, как выход человека из непосредственной поглощенности процессом жизни для выработки соответствующего отношения к ней, занятия позиции над ней, для суждения о ней» [5.-С.339]. Это способ становления и проявления самоидентификации и самоопределения в прошедших жизненных и познавательных ситуациях, выявления наличных знаний и способов (методов) работы с ними для определения себя в новых жизненных ситуациях.

Социальная и профессиональная среда претерпевает постоянные изменения. Нормой бытия социальных институтов является как раз не их жесткая стабильность, но именно изменения, реагирующие на динамизм социально-экономических и иных процессов. Следовательно, преподавателю, чтобы сохраниться как профессионалу, необходимо уметь приостановиться, осмыслить происходящие изменения (вовне и в себе самом) - признание проблемы есть одно из слагаемых ее решения, - затем самоопределиться и наметить дальнейший путь.

Как показал опрос слушателей ФПП ИПК ДВГТУ направлений «Инженерная психология», «Педагогика высшей школы», «Преподаватель высшей школы», «Психология (социальная)», проведенный автором в 2006 – 2007 гг., весьма

незначительная часть преподавателей действует в рамках защитной стратегии, направляя свою энергию в другие сферы деятельности, не связанные с преподавательской. Часть опрошенных выбирает активную стратегию. Они ищут новые формы и способы работы, активны как исследователи и как преподаватели, посещают различные курсы, семинары, тренинги. Работа для них – это возможность самореализации. Но чаще всего, в условиях современной России, преподаватели придерживаются пассивной стратегии самосохранения. Причины в основном экономические: необходимость зарабатывать средства на жизнь приводит к недостатку времени на самосохранение.

Аудитория факультета педагогической подготовки специфична, это люди, которые повышают квалификацию, но обучение на курсах для них скорее дело вынужденное («направила кафедра», «чтобы пройти аттестацию»), случайное

(«нужно было кого-то направить»). Следует отметить, что сами преподаватели отмечают некоторую неудовлетворенность своей работой, связанную с рутинизацией, формализацией деятельности («нет времени остановиться, подумать», «действую по привычной, отработанной схеме»). При более благоприятной финансовой обстановке, отмечают преподаватели, они могли бы больше времени отводить на научную, методическую работу, чаще приобретать новинки научной литературы, участвовать в конференциях, организуемых в других регионах и т.д.

Итак, активная стратегия профессионального самосохранения – это один из оптимальных способов, обеспечивающих адаптацию человека к изменяющимся условиям социальной и профессиональной среды. Но вопрос в том (к сожалению), что в современных условиях преподаватели, осознавая все плюсы этой стратегии, не всегда могут ее использовать.

1. Андреев А.Л. Политическая психология. - М.: Весь Мир, 2002. - 240 с.

2. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации. - М.: Академический Проект, 2003. - 528 с.

3. Корель Л.В. Социология адаптации: вопросы теории, методологии и методики. дис...д-ра социологических наук. - Новосибирск, 1998.

4. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. - М.: Флинта, 1998. - 247 с.

5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. - СПб.: Питер, 1976. - 720 с.

6. Сметанин Е. Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социс. - 1995. - №4. - С.82 – 87.

7. Сыманюк Э. Э. Стратегии профессионального самосохранения личности // Мир психологии. - 2005.- №1. - С. 156 -162.