

6. Метаева В.А. Развитие профессиональной рефлексии в последипломном образовании: методология, теория, практика. – М.: Наука, -2006.

7. Наумова О.М. Уверенность в себе как ключевая компетентность педагога // Образование и наука. Известия УРО РАО. – 2007, № 5 (9).

8. Ромек В. Г. Уверенность в себе как социально-психологическая характеристика личности. Автореферат дисс...канд. Психол. наук. – Ростов-на-Дону, изд-во Ростовского гос. ун-та, 1997.

9. Тюнников Ю. С., М. А. Мазниченко. Педагогическая мифология. – М.: гуманитарно-издательский центр, - 2004.

Нужнова С. В.

ПСИХОЛОГО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ МОБИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ПРОВИНЦИАЛЬНОГО ВУЗА

Проблема *профессиональной мобильности* стала актуальной ещё в середине 90-х годов двадцатого века. Необходимость рассмотрения данной проблемы было связано с особенностями рынка труда 90-х: снижение спроса на рабочую силу и сокращение числа вакансий; увеличение масштабов частичной занятости; высокая занятость в негосударственном секторе экономики и др. породили непривычные для нашей страны явления - нестабильность трудового положения, необходимость приспосабливаться к быстро изменяющимся условиям рынка.

Особенно ярко процессы дезадаптации к рынку труда и, как следствие, нисходящая профессиональная мобильность были выражены в конце XX века в провинции. Как показывают результаты исследований [5; 6 и др.], социально-профессиональное состояние основной массы работоспособного населения лучше всего могло быть охарактеризована словами «стагнация» и «отсутствие перспектив». Профессиональный статус удалось повысить лишь 31 мужчине и 30 женщинам из 900 участников опроса (из них 13 и 8, соответственно, оказались на более высоких должностях в пределах прежней профессии, а 18 и 22 - с выигрышем для себя сменили род занятий). Крайне вяло проходили и горизонтальные перемещения в поисках новой сферы приложения сил (18 мужчин и 29 женщин). Учитывая социально-экономическую ситуацию в провинции и, главное, оценки (своего материального «достатка») опрошенных, то вряд ли полученный результат можно интерпретировать как отражение стабильности социального положения людей и их удовлетворенности достигнутым. Очевидно, имела место не просто «умеренная» профессиональная мобильность, а как оценивала протекание этого процесса в 90-х годах Л. Беляева [2, с. 111-112] - откровенный застой.

На наш взгляд, профессиональная мобильность в провинции тормозилась не столько массовая бедность, а неразвитостью у людей нужных мотиваций, а также недостаточной эмоционально-волевой и инструментальной готовностью к решительным переменам. Это подтверждается рядом исследований, говорящих о неоднозначности влияния бедности на профессиональную мобильность [5; 6 и др.]. В зависимости от социальных условий она может играть роль, как тормоза, так и стимулятора.

Блокирующее воздействие социально-психологических ориентаций человека в провинции на его экономическое поведение подтверждается исследованиями Е. Тюрю-

кановой [6, с. 76-77]: «Нововведения и новые возможности, такие как миграция, просто отчуждаются значительной частью населения ...Состояние заторможенности, заморозенности, нераскачанности... ощущается во многих интервью с людьми, которые я проводила. Иногда создается такое впечатление, что место жительства достается людям по наследству, как фамилия, и менять его просто не приходит им в голову. И это не смотря на общее чувство недовольства и неустроенности».

Необходимо отметить, что «тип поселения» как фактор мобильности должен, видимо, рассматриваться не только в территориальном или количественном (число жителей) аспектах, но в первую очередь качественном разрезе (интенсивность преобразований, разнообразие форм экономической, социальной и культурной жизни).

В связи с этим нам кажется важным уточнить понятие «провинция», так как оно является ведущим в нашем исследовании. Прежде всего, сопоставим понятия «провинция» и «регион», которые в большинстве работ используются как синонимы.

В своем исследовании мы опираемся на определение *региона*, в котором он рассматривается *в качестве совокупности районов и городов, исторически тяготеющих к одному хозяйственному, культурному и административному центру* [3]. Именно это определение позволяет достаточно точно размежевать понятия «регион» и «провинция».

Разделяя мнение В.З. Вульфова, Е.П. Белозерцева, А.И. Павленко, В.Г. Пипцулина и других авторов, мы рассматриваем провинцию как культурно-историческое явление, как один из носителей и оплотов духовности народа. Главное отличие «региональности» от «провинциальности» на наш взгляд в том, что последнее более соотносится с понятием «среда», в которое включаются: материальная, духовная культура, идейная сфера личности, ее ценности и мировоззрение и т.д. Оно обязательно подразумевает определенную квалификацию объекта, по отношению к которому применяются. Поэтому в нашем исследовании мы, опираясь на указанные выше работы, используем термин «провинция» для обозначения *особого феномена русской, национальной или народной культуры, сущностной характеристики культурно-образовательной среды региона*.

Уточненное понятия «регион» и «провинция» позволяют более глубоко изучить проблемы дезадаптации к рынку труда, которые в настоящее время ни только не преодолены, но и во многом усугубились. Провинциальные города в отличие от промышленных центров, где намечились позитивные тенденции к развитию производства, находятся в крайне тяжёлом положении. Ограниченный рынок труда практически не развивается: старые предприятия доперестроечного периода закрыты, а новые не создаются, так как малые города не привлекают инвесторов. На фоне безработицы не хватает хороших специалистов, так как более высокий уровень жизни в крупных городах способствует тенденции *оттока* квалифицированных кадров из провинции в промышленные центры. Данная проблема касается и молодежи (студенчества), как наиболее подвижной части населения, что может самым пагубным образом отразиться на долгосрочной перспективе российской провинции.

В начале XXI века уже не вызывает сомнения тот факт, что повышение профессиональной мобильности необходимо российской провинции не только для того, чтобы преодолеть отставание от центров, негативный эффект от реструктуризации экономики, но и для того, чтобы успешно развиваться в будущем. По мнению многих ученых – экономистов (Г.В. Гутман, А.А. Мироедов, С.В. Федин), ликвидация отставания и дальнейшее социокультурное и экономическое развитие регионов, связано с реали-

защитой инновационных моделей экономического роста, которое невозможно без достаточного количества специалистов нового поколения, способных адаптироваться на рынке труда своего региона. Выход из создавшейся ситуации мы видим в новой концепции образования, основанной на подготовке профессионалов для конкретного рынка труда.

В настоящее время в связи с развитием регионов проблема организации высшего образования в провинции находит достаточно широкое обсуждение на страницах журналов (Т.А. Арташкина, В.С. Гнездилов и др.). Например, А.К. Костин [3], рассматривая региональное образование как стратегическое направление образовательной политики России, отмечает, что особенности региона, как территориальной и социально-культурной общности, представляющей уникальное сочетание природных, экономических, социальных и политических процессов предопределяет создание своих моделей и программ образования. Автор подчеркивает, что указанные модели должны строиться в контексте единого образовательного пространства, но с учетом многообразия тенденций социального характера и в сочетании со спецификой местного опыта.

Исследование особенностей провинции и провинциального образования позволило нам выделить четыре группы факторов, которые являются значимыми при формировании профессиональной мобильности в вузе, расположенном в малом городе:

- к *первой группе* относятся факторы, обуславливающие востребованность в провинции мобильных специалистов: ограниченный рынок труда в провинции и проблемность трудоустройства по специальности, неопределенность перспектив развития отдельных отраслей и территорий в целом, высокая обусловленность эффективности трудовой деятельности профессиональными и личностными качествами каждого субъекта;

- ко *второй группе* факторы, предопределяющие необходимость подготовки мобильных специалистов непосредственно на местах: высокая степень своеобразия экономической и политической жизни каждого региона, отличные от больших городов культурно-психологические особенности населения, невозможность кадрового обеспечения провинции специалистами, закончившими столичные вузы, необходимость повышения культурного уровня провинции и снятия социальной напряженности, низкая доступность престижного «столичного» высшего образования для выпускников из провинции;

- *третью группу* составляют факторы, препятствующие подготовке мобильных специалистов в условиях малого города: недостаточное кадровое и научно-методическое обеспечения образовательного процесса, более низкое качество среднего образования, чем в учебных заведениях крупных городов, отсутствие (слабое развитие) сети качественных довузовских подготовительных курсов, отсутствие достаточного культурного уровня абитуриентов, низкая информатизация, удаленность от научных и культурных центров;

- в *четвёртую* входят факторы, способствующие формированию мобильных специалистов в провинции: отличные от больших городов культурно-психологические особенности обучающихся, их малая численность, позволяющие индивидуализировать образовательный процесс, культивировать демократический стиль отношений в коллективе; тесная связь с инфраструктурой города, позволяющая обеспечить расширение образовательного поля, возможность помощи в трудоустройстве, уменьшение времени адаптации молодого специалиста.

Учет выделенных факторов позволили нам уточнить сущность понятий «мобильность», «готовность к профессиональной мобильности» применительно к условиям провинции.

Впервые термин – «социальная мобильность», обозначающий качества личности, обеспечивающие быструю социальную и профессиональную адаптацию человека в обществе, было введено русским ученым, эмигрировавшим в Америку, профессором Гарвардского университета П. А. Сорокиным в 1927 году. Позднее, в 50-60-е годы развернулось систематическое изучение этого феномена. Большинство социологов США, Европы и России (Э.Ф. Джексон, Г.Д. Крокет, П.М. Бло, О.Д. Данкен, Б. Шефер и др.) в качестве эмпирического индикатора анализа мобильности избрали профессию, как наиболее устойчивую и объективную основу жизненного определения личности.

В широком смысле под мобильностью (от лат. mobilis - подвижный, подвижной) понимают подвижность, готовность к быстрому передвижению, действию, выполнению заданий.

В психологическом словаре указанное понятие конкретизируется применительно к профессиональной деятельности и определяется как способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профессиональной деятельности.

Сходное определение мы встречаем и у ряда других авторов (Н. Зверева, С. Шевченко, О. Каткова и др.), где профессиональная мобильность определяется как способность и готовность человека к смене своей трудовой деятельности (профессии), предполагающую возможность перемещения по должностной вертикали и горизонтали (из одной отрасли в другую).

Для уточнения понятия ценны работы, рассматривающие профессиональную мобильность более широко:

- Д. Мартенсон трактует её как расширение профессионального профиля, обеспечение конкурентоспособности, подготовку нового поколения специалистов, способных адаптироваться к новым технологиям производства и легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих знаниями, умениями и способностями, необходимыми для широкого круга профессий;

- Д.В. Чернилевский считает, что формирование профессиональной мобильности – это, прежде всего, формирование конкурентоспособности выпускников на рынке труда, которая достигается в комплексной подготовке сочетающей в себе узкий профессионализм с одной стороны и универсализм с другой, в формировании компетентного специалиста. Он связывает профессиональную мобильность с необходимостью замены понятий о чисто производственных знаниях, умениях и навыках, более полной гаммой знаний, умений и навыков, в том числе требуемых для охраны и улучшения здоровья, демографического развития, сохранения и развития традиций и культуры, рационального использования природных ресурсов, защиты окружающей среды.

Следует указать, что в трактовках перечисленных выше авторов внимание в большей степени уделено внешней стороне процесса в ущерб раскрытия его психологического смысла. В качестве основных факторов, определяющих профессиональную мобильность, называются: отсутствие рабочих мест, низкая заработная плата, бытовая неустроенность и т.д. (т.е. в данном случае мобильность продиктована необходимостью адаптироваться к реальным жизненным ситуациям).

Формирующими факторами мобильности в рамках этого подхода (социально-экономического) в первую очередь становятся государство, армия, семья и т. д., а не образование и профессиональное саморазвитие.

На наш взгляд использование *антропоцентрического подхода* позволяет взглянуть на проблему профессиональной мобильности с иной точки зрения. Антропоцентрический подход основывается на тех или иных представлениях о развитии человека и ставит в центр внимания вопрос о современных целях и средствах развития человеческих способностей (компетентности). Это означает, что профессиональная мобильность будет трактоваться, прежде всего, с точки зрения возможности преодоления человеком внутренних психологических барьеров, препятствующих профессиональной самореализации. При таком подходе внимание сосредотачивается в область поиска средств развития человеческих способностей (компетентности) и выдвижения содержательных требований к образовательным институтам.

В рамках данного подхода значима трактовка понятия мобильности, данное Л.Н. Лесохиной [4], согласно которой, мобильность понимается как внутреннее самосовершенствование личности, основанное на стабильных ценностях и потребности в самосовершенствовании. В этом случае в качестве результата профессиональной мобильности рассматривается не только когнитивная и инструментальная её составляющая, но и внутренняя свобода и раскрепощенность личности, её способность быстро реагировать на происходящие изменения в социуме, умение перестроиться (при необходимости) в профессиональной деятельности.

Актуальность такого понимания термина заключается в том, что оно позволяет говорить о профессиональной мобильности не только как об изменении трудового статуса: например, перехода занятого в положение незанятого, превращение наемного работника в самозанятого, неквалифицированного - в квалифицированного, занятого полное рабочее время - в частично занятого и т.д. Оно позволяет учесть, что в условиях глобализации общественных проблем, ведущих к формированию современного информационного общества, возникают новые виды человеческой деятельности, которые ставят людей перед необходимостью мобильно реагировать на происходящие изменения, чаще всего в ситуации неопределенности и риска. В то же время и сам человек постепенно все больше осознает свою самоценность и уникальность, свою роль в трансформации общества и его конструировании. Образ современного человека в этом случае ассоциируется с образом человека, способного «выстраивать свою жизнедеятельность». Подчеркивает, что современный человек должен обладать внутренней гибкостью, иметь разнообразные интересы, понимать и принимать ценности самосовершенствования.

Сказанное выше позволяет нам определить *профессиональную мобильность в условиях провинции* как реализованную готовность личности к профессиональной самоактуализации и профессиональной самореализации в условиях ограниченного и нестабильного трудового рынка провинции.

При этом речь идет как о *вертикальной*, так и *горизонтальной* профессиональной мобильности.

Горизонтальная профессиональная мобильность в психологическом словаре определяется как подвижность внутри одного социального или профессионального класса. Горизонтальная мобильность для специалиста в широком смысле слова это расши-

рение рамок своей профессиональной деятельности, освоение смежных профессий, самостоятельное освоение новых профессий.

Горизонтальная мобильность (особенно в условиях малого города, расположенного в провинции) предполагает способность увидеть *новое поле* своей самореализации, оценить и осознать свои потенциальные возможности. Основными качествами, характеризующими этот феномен, являются стремление к самоактуализации, творческий подход к восприятию действительности, дивергентное мышление и т.д. Инструментальной базой готовности к горизонтальной профессиональной мобильности являются обобщенные знания умения и навыки, составляющие инвариантную основу на которой в последующем может строиться освоение новых знаний и видов профессиональной деятельности.

Вертикальная мобильность, трактуемая в большинстве источников как способность и готовность к профессиональному росту *в рамках одной профессии*, в условиях провинции в силу ряда объективных причин приобретает несколько иной вектор (особенно это касается восходящей вертикальной мобильности). Как показывают наши исследования, «поступательное вертикальное восхождение» в малом городе практически невозможно из-за ограниченности «более престижных» карьерных должностей в рамках одного предприятия или группы родственных предприятий. Поэтому «удачный» карьерный рост (восходящая вертикальная профессиональная мобильность) в малом городе почти всегда связан с горизонтальной профессиональной мобильностью.

Для организации подготовки мобильных специалистов важно раскрыть смысл конструкта «готовность к профессиональной мобильности».

Для конкретизации понятия «готовность» применительно к теме исследования рассмотрим психологические закономерности, наблюдаемые у специалистов, столкнувшихся с реалиями современного рынка труда. При этом вслед за Е.В. Брук [1], мы выделяем три группы: успешно работающие граждане, погранично работающие граждане, безработные граждане.

Успешно работающую личность, согласно результатам многочисленных исследований (А.К. Маркова, В.С. Магун, П. Романов, И.И. Серегина и др.), отличает личная и социальная активность; высокий творческий потенциал; стремление к профессиональной успешности. Таким образом, «портрет» успешно работающего человека складывается из его личной и социальной активности, умения видеть цель и пути к ее достижению; высокого творческого потенциала, способностью строить взаимоотношения в коллективе и семье, имеет оптимальный уровень профессиональной активности. В рассматриваемом случае целесообразно говорить о восходящей вертикальной мобильности. Для того чтобы понять, как происходит процесс восхождения, важно изучить, каким образом отдельный индивид может преодолеть барьеры и границы между группами и подниматься вверх, то есть повышать свой социальный статус. Это стремление достичь более высокого статуса обусловлено мотивом достижения, который в той или иной степени имеется у каждого индивида и связан с его потребностью добиваться успехов и избегать неудач в социальном аспекте. Актуализация этого мотива порождает в конечном итоге силу, с которой индивид стремится к достижению высшей социальной позиции или к тому, чтобы удержаться на имеющейся позиции.

Кроме того, при восходящей мобильности у индивидов часто возникает проблема вхождения в новую субкультуру профессиональной группы с более высоким статусом, а также связанная с этим проблема взаимодействий с представителями новой социальной среды. Общество с открытыми границами между социальными группами дает

человеку шанс подняться, но оно же порождает в нем страх социального падения. Нет никакой гарантии, что его статус не станет более низким.

Восходящая вертикальная профессиональная мобильность приводят не только к получению новых благ и привилегий, но и к появлению большей ответственности и к новым ограничениям. Возникает добавочная напряженность, увеличивающая неудовлетворенность, достаточно часто наблюдаются стрессовые состояния.

Обобщая сказанное выше, можно сделать вывод, что профессиональная мобильность (в том числе и вертикальная восходящая) практически всегда трудно переносится индивидами, так как им приходится адаптироваться к новой субкультуре, налаживать новые связи и бороться со страхом возможной потери своего нового статуса. Вместе с тем профессиональное восхождение - единственный путь развития, ибо в противном случае возникают социальные напряжения и конфликты. Важно отметить, что общество редко помогает индивиду при переходе на более высокий статус. В этой ситуации крайне важна высокая мотивационная, волевая и инструментальная готовность к борьбе за продвижение к высшему профессиональному положению.

Рассмотрим психологические особенности второй группы - *погранично работающих граждан*. Несмотря на то, что чисто формально эта категория трудящихся не вовлечена в мобилизационные процессы, её можно отнести к числу наиболее проблемных с психологической точки зрения групп. Действительно, человеку, оказавшемуся в ситуации неопределенности или под страхом сокращения, наносит огромный вред хронический психоэмоциональный стресс. Наиболее важной для него становится потребность в профессиональной, а, следовательно, и личной безопасности. Практически все сферы его личности блокированы фактором повышенной тревожности, что не позволяет ему предпринимать активных действий по поиску новых мест работы. Человек становится не руководителем ситуации, а ее заложником, «жертвой обстоятельств». Таким образом, в «портрете» погранично работающего гражданина явно прослеживается тот факт, что ситуация нестабильности, отсутствие гарантии стабильной деятельности порождают повышенную тревожность, агрессивность. Следует отметить, что согласно проведенному нами анкетированию и обобщению данных, представленных службой занятости, в условиях малого города данная категория составляет до 33 % работающих. Кроме того, в неё попадают и выпускники всех видов учебных заведений (в том числе и вузов), специалисты коммерческих структур всех видов собственности.

Особый интерес для нашего исследования представляет группа *безработных граждан*. Потеря работы сопровождается как внешними, так и внутренними изменениями жизни человека. Исследователи выделяют несколько эмоциональных стадий, которые проходит человек, потерявший работу [1]:

- эмоциональный шок, стресс от потери работы;
- «бегство от проблемы», которое наступает через 2 - 3 месяца после потери работы;
- агрессия (4 - 6 месяцев) - состояние, которое появляется после того, как человек не смог найти подходящей работы, и у него появляется чувство «низгоя» на рынке труда, он перестает видеть перспективу трудоустройства;
- депрессия (6 - 9 месяцев) - безразличие к своей судьбе, как к профессиональной так и личной;
- безысходность и примирение с судьбой (9 - 12 месяцев) - появление чувства никчемности, отсутствие цели жизни.

Согласно данным, представленным в работах Б.Н. Сметанина и А.Н. Бендюкова, для большинства безработных, находящихся в такой ситуации более шести месяцев характерны: экстравертированность; нежелание приспосабливаться к изменениям условий среды; желание изменить свой социальный статус, не прилагая никаких усилий; нежелание изменять себя и «работать над собой». Чем дольше человек является безработным, тем больше возрастает объем и сложность психологической реабилитации, основной целью которой являются снижение общего нервно-психического напряжения и негативного отношения к потере работы, формирование позитивного настроения и уверенности в будущем, повышение мотивации к поиску работы и трудоустройству.

Сказанное выше позволяет сделать заключение, что как для первого случая (при рассмотрении вертикальной мобильности), так и для двух других (когда целесообразно рассматривать горизонтальную мобильность) неизменно важным остается синергетический взгляд на мир; мотивация достижения успеха; аутокомпетентность; знания о механизмах профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования и многое другое, что целесообразно развивать еще на ранней стадии обучения в вузе, так как именно в этот период складываются стереотипы восприятия мира через приобщение к профессии.

В ракурсе проводимого исследования готовность целесообразно рассматривать как качество личности, позволяющее при встрече со значимой информацией (ситуацией), трансформировать деятельность, изменять мотивы, определяющие деятельность и влияющие на такую трансформацию, находить *оптимальный* для данных конкретных условий *стиль деятельности*. При этом важны установки на использование прошлого опыта в новых ситуациях; готовность к «пересмотру» своего образа мира; профессионально-личностной самореализации; устойчивая позитивная мотивация к образовательной деятельности; оптимальное сочетание мотивации достижения успеха и избегания неудач.

Обобщая вышесказанное, мы определяем *готовность к профессиональной мобильности в условиях провинции как качество личности, обеспечивающее оптимальный стиль её деятельности в процессе профессиональной самоактуализации и самореализации в условиях ограниченного и нестабильного трудового рынка провинции.*

Литература

1. Брук, Е.В. Потеря работы: мужчины и женщины [Текст] / Е.В. Брук // Управление персоналом. – 2000. - № 12. – С. 23 - 29.
2. Динамика ценностей населения реформируемой России [Текст] / Под ред. Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой. - М.: Эдиториал УРСС, 1996. – 224 с.
3. Костин А.К. Регионализация образования – стратегическое направление образовательной политики [Текст] / А.К. Костин // Педагогика - 2005. - № 8. - С. 26 - 32.
4. Лесохина, Л.Н. К обществу образованных людей... [Текст] / Л.Н. Лесохина. - СПб.: ИОВ РАО, «Тускарора», 1998. - 266 с.
5. Романов, П. Социально-профессиональные группы на рынке труда [Электронный ресурс] / П. Романов // www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds.
6. Тюрюканова, Е. Отношение к миграции и миграционное поведение жителей Рыбинска [Текст] / Е. Тюрюканова // Мужчины и женщины города Рыбинска глазами социологов: Материалы семинара. - М.: Московский центр гендерных исследований, 1998. - С. 76 - 77.