

Несмотря на то, что при выборе вуза в качестве основного места работы критерий «система оплаты труда» занимает по значимости лишь 6-е место из 9, увеличение оценки по соответствующему критерию для формирования имиджа СПбГИПСР как работодателя является необходимым. Одним из резервов этого может являться проведение информационной кампании по ознакомлению преподавателей с системой дополнительного стимулирования в институте. Общая оценка этой системы преподавателями вуза составляет в среднем 5,6 балла из 10, в то же время администрация (преподаватели, занимающие административные должности) вуза оценивает эту систему в среднем в 8,3 балла, что говорит о наличии этой системы в

вузе, но невысокой осведомленности о ней рядовых преподавателей.

Анализ результатов исследования и оценок различных критериев внутреннего имиджа вуза дал возможность сформулировать ряд рекомендаций по работе с преподавательским составом; в частности, предложена программа по корректировке действий, связанных с формированием имиджа вуза, что, безусловно, должно способствовать усилению конкурентоспособности Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы на российском рынке образовательных услуг.

1. Баева О.Н., Хлебович Д.И. Привлекательная компания и работа глазами выпускников экономического вуза // Мотивация и оплата труда. 2006. № 4.
2. Взгляд изнутри. Что влияет на имидж компании как работодателя. Компания. 17.05.2004.
3. Вузы на рынке образовательных услуг. <http://rudiplom.ru/articles/Vuzynarynkeobrazovatelnyhuslug.html> Интернет-ресурс (по состоянию на август 2008).
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Москва: Инфра-М., 2007.
5. Клемина Т.Н., Кошелева С.В. Имидж организации на рынке труда: теоретические и практические проблемы // Российский менеджмент: теория, практика, образование / Под ред. А.А. Демина и В.С. Каткало. Вып. 1. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001.
6. Клемина Т.Н., Кошелева С.В. Контролируйте имидж, или... [Текст] / Т.Н. Клемина, С.В. Кошелева // Персонал-Микс. 2001. № 2.
7. Куличенко Л. Имидж компании глазами работников, или Что влияет на удовлетворенность сотрудников // Персонал-Микс. 2004. № 5.
8. Мыслина Ю. Имидж работодателя на рынке труда: предпочтения потенциальных работников [Текст] / Ю. Мыслина // Персонал-Микс. 2004. № 5.
9. Найт Дж. Последствия международной торговли образовательными услугами. Экономика образования. 2006. №5.
10. Сагинова О.В. Проблемы и перспективы интернационализации высшего образования. Экономика образования. 2005. №1.
11. Тест для босса. Что влияет на имидж компании как работодателя. Компания. 17.05.2004.
12. Mosley R. Customer experience, organizational culture and the employer brand // Brand Management. Volume 15, No 2, November 2007.
13. Reputation management. Oxford: Elsevier Ltd, 2005.

ПОЛЯКОВ АЛЕКСЕЙ ВАСИЛЬЕВИЧ

старший преподаватель кафедры психологического консультирования СПбГИПСР

ПРОЯВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ В СИСТЕМЕ ВУЗА У ПРОФДЕФОРМИРОВАННЫХ ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

АННОТАЦИЯ. В статье приведены данные по исследованию профессиональной деформации личности преподавателя вуза. Профессиональная деформация определена как продукт профессиональной коммуникации и как объективное социально-психологическое явление, воздействующее на возможности социально-психологической адаптации педагогов как в пространстве вуза, так и в жизнедеятельности в целом. У профдеформированных специалистов обнаружены различные проявления дезадаптации, касающиеся взаимоотношений внутри педагогического коллектива и его подразделений, неудовлетворенности выполняемыми профессиональной и социальной ролями.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная деформация, социально-психологическая адаптация, взаимодействия в коллективе, профессиональная коммуникация, диагностика социально-психологических явлений, социальная роль, удовлетворенность от взаимоотношений.

На базе нескольких вузов Санкт-Петербурга нами в течение 2006–2008 гг. проводилось исследование профессиональной деформации личности преподавателя вуза. При этом профессиональную деформацию на основе изучения существующих исследований по данной проблеме (А.К. Маркова, А.Л. Свенцицкий, С.П. Безносков и др.) мы определяли как объективное социально-психологическое явление, в основе которого лежат социально-психологические, в т.ч. коммуникативные процессы, протекающие в профессиональной среде и приводящие к взаимосвязанному изменению психологических особенностей субъекта труда и качества выполняемой им профессиональной деятельности [1; 4; 8]. Данное явление имеет уровневый характер и объясняется наличием педагогических деструкций, оказывающих влияние на профессиональные и межличностные взаимоотношения.

По А.Ю. Колянову, профессиональная деформация выступает как определенного рода продукт профессиональной коммуникации, как результат коммуникативного взаимодействия между личностями-профессионалами, находящимися внутри самого сообщества [3].

Рассмотрение феномена профессиональной деформации личности с точки зрения социально-психологического подхода, обусловленного соответствующей социально-психологической природой изучаемого явления, позволяет выдвинуть предположение о наличии взаимосвязи между прочими социально-психологическими характеристиками, связанными с деятельностью преподавателя вуза. Среди блоков подобных характеристик одним из значимых для изучения является уровень социально-психологической

адаптации педагога вуза с входящими в его структуру социально-психологическими особенностями деятельности специалиста в рабочей обстановке.

На исследование данной характеристики направлен опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации преподавателя вуза М.А. Дмитриевой и Р.Х. Исмаилова с соответствующим названием. В опросник включены 54 вопроса с тремя вариантами ответов на каждый [2]. При этом профессиональная психологическая адаптация рассматривается как единство адаптации индивида к физическим условиям профессиональной среды (психофизиологический аспект), адаптации субъекта деятельности к профессиональным задачам, орудиям труда, выполняемым операциям и т.д. (собственно профессиональный аспект) и адаптации личности к социальным компонентам профессиональной среды (социально-психологический аспект). Критериями социально-психологической адаптации преподавателя вуза являются отношение к организации (большая группа), отношение к малой группе, отношение к руководителю, удовлетворенность отношениями с сотрудниками. Общими показателями адаптированности являются удовлетворенность содержанием и условиями труда. По А.А. Реану и Я.Л. Коломинскому, эти социально-психологические проявления имеют большое значение для успешного выполнения деятельности ее субъектом, особенно в коммуникативных профессиях [7]. Данные характеристики обозначены в соответствии со шкалами методики.

С помощью метода Т-критерия Стьюдента для независимых выборок были получены результаты сравнения группы преподавателей с низким уровнем профессиональной деформации (38 человек) с

группой преподавателей, имеющих высокий уровень профессиональной деформации (46 человек) по шкалам методики «Социально-психологическая адаптация преподавателей вузов».

На основе сравнения средних значений по шкалам данной методики можно говорить об отсутствии значимых различий по изучаемым группам относительно следующих социально-психологических характеристик преподавателя вуза: отношение к организации (вузу) вообще, удовлетворенность своим положением в коллективе, оценка коллективизма, отношение к труду, удовлетворенность условиями труда, отношение к руководителю.

Но существуют социально-психологические аспекты, относительно которых значимые различия по группам подтвердились. К ним относятся параметры: отношения между педагогами ($t\text{-value} = 8,167; p < 0,05$), отношения в малой группе ($t\text{-value} = 5,343; p < 0,05$), удовлетворенность собой на работе ($t\text{-value} = 6,161; p < 0,05$). По этим аспектам респонденты первой группы демонстрируют более высокие значения, чем причисленные ко второй группе. Так, соотношение средних по оценке отношений между педагогами выглядит: $\text{Mean Gr. 1} = 7,368 > \text{Mean Gr. 2} = 3,543$. Средние оценки преподавателей отношений на кафедре таковы: $\text{Mean Gr. 1} = 7,157 > \text{Mean Gr. 2} = 4,413$; удовлетворенность собой на работе также по-разному выражена в обеих группах: $\text{Mean Gr. 1} = 7,763 > \text{Mean Gr. 2} = 4,673$.

На основании полученных данных можно говорить о том, что у преподавателей вуза, склонных к проявлениям эмоционального выгорания и профессиональной деформации, наблюдается негативное представление о взаимоотношениях коллег внутри учебной организации, нежелание участвовать в этих отношениях в связи с испытываемым эмоциональным дискомфортом. Также подобные негативные взаимоотношения распространяются и на коллектив подразделения организации, т.е. учебной кафедры, в среде которой у профдеформированных специалистов затруднено построение адекватного производственного и межличностного общения и отсутствует удовлетворение от взаимоотношений. Параметр удовлетворенности охватывает как взаимоотношения внутри общего педагогического коллектива и его отдельных подструктур, так и собственную роль субъекта общения и деятельности, выполняемую педагогом вуза. Профдеформированные преподаватели не удовлетворены собственной ролью в пространстве конкретного вуза.

На следующем рисунке отмечены значимые корреляционные взаимосвязи между уровнем профессиональной деформации преподавателя вуза и особенностями социально-психологической адаптации в условиях вуза. Расчет взаимосвязей был произведен по методу ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Высокую степень взаимосвязи явление профдеформации демонстрирует с такими

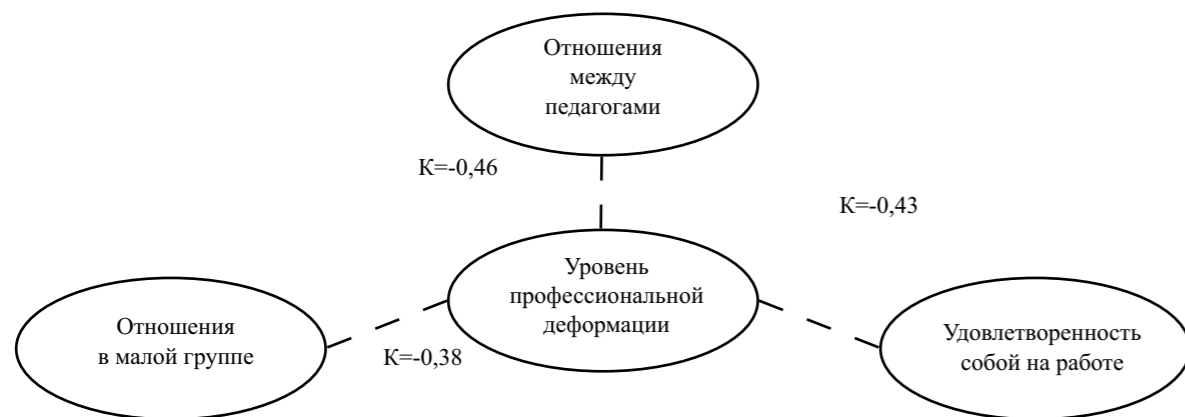


Рис. 1. Корреляционная плеяда: уровень профессиональной деформации преподавателя вуза и проявления социально-психологической адаптации

характеристиками, как оценка отношений между педагогами ($r = -0,459$, при $p < 0,05$), отношения в малой группе ($r = -0,381$, при $p < 0,05$), удовлетворенность собой на работе ($r = -0,432$, при $p < 0,05$).

Подобные коэффициенты корреляции позволяют сделать вывод о наличии у специалиста, подверженного профессиональной деформации, низкой оценки взаимоотношений внутри педагогического коллектива, неудовлетворенности как взаимоотношениями внутри малой профессиональной группы (кафедры), так и собственной позицией по отношению к выполняемой

профессиональной и социально-психологической ролям.

Результаты корреляционного анализа подтверждают данные сравнения выборок. Среди характеристик социально-психологической адаптации педагога в пространстве вуза высокую взаимосвязь с подверженностью профессиональной деформации специалиста имеют дезадаптивные особенности взаимоотношений в различных видах профессиональных групп вуза – от преподавательского состава кафедры до педагогического коллектива в целом. Эти характеристики непосредственно связаны

с удовлетворенностью работника своей профессиональной ролью, включающей в себя неизбежное в профессиональной деятельности педагога общение с коллегами.

Накапливающаяся неудовлетворенность от взаимодействий внутри вуза преподавателей, подверженных профессиональной деформации, способна принимать хронический характер, что повышает актуальность своевременной профилактики и коррекции подобного явления с помощью методов, базирующихся на данных социально-психологических исследований, учитывающих соответствующую природу данного феномена.

Помимо поиска корреляций между

наличием профессиональной деформации и степенью социально-психологической адаптации педагога в условиях вуза в данном исследовании дополнительно изучались взаимосвязи между проявлениями адаптации специалистов и их социально-демографическими и социально-психологическими характеристиками, полученными методом анкетирования.

Данные о корреляционных взаимоотношениях между параметром удовлетворенности работой в конкретном вузе и результатами анкетирования показаны на рис. 2.

При этом оказалось, что женщины более удовлетворены деятельностью в конкретном вузе, чем педагоги-мужчины. Тем не менее женщины-

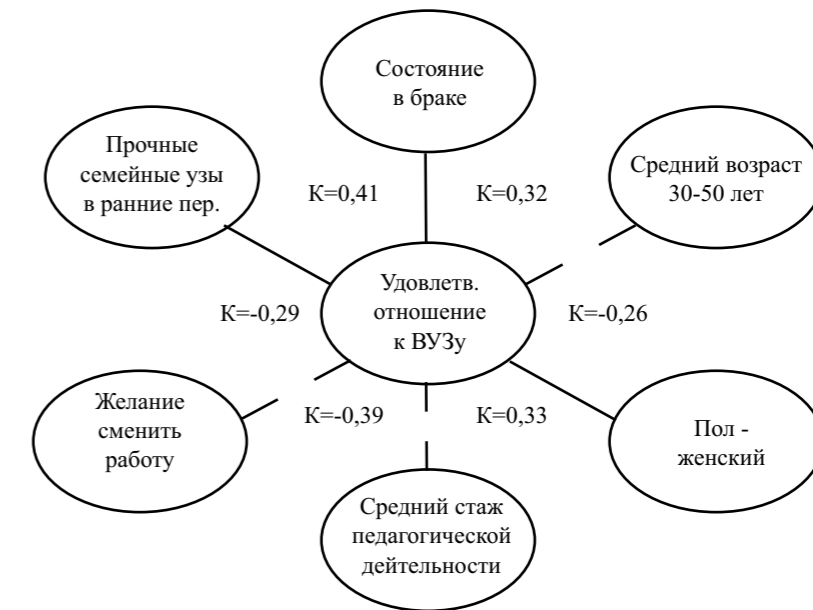


Рис. 2. Корреляционная плеяда: удовлетворенность преподавателей вуза местом работы и их социально-демографические характеристики

педагогипосравнениюс мужчинаминизкооценивают психологический климат в коллективе, а также взаимоотношения между коллегами на кафедре. Для преподавателей-мужчин более характерны неудовлетворенность условиями труда – оснащением лабораторий, кафедр, свидетельствующие о низком экономическом потенциале учреждения. Также им часто свойственны ощущения неудовлетворенности собой в рабочей обстановке из-за несоответствия выполняемой деятельности своим возможностям, желания сменить деятельность на смежные ее виды (практика, научная работа), позволяющие избежать тех особенностей педагогического взаимодействия, которые ярко представлены в образовательном учреждении.

Отрицательное отношение к вузу вообще, которое может трактоваться как перенос негативных переживаний, связанных с непосредственно выполняемой педагогами работой на педагогическую систему в целом, как показал корреляционный анализ, более присущ педагогам среднего возраста (от 30 до 50 лет), что можно объяснить

латентными желаниями найти экономически более благоприятное место деятельности, достигнутым стабильным уровнем мастерства, стремлениями более широко самореализоваться в профессиональной среде, что нередко затруднено в условиях вуза. Положительное отношение к месту преподавательской работы более ярко высказывают специалисты, состоящие в браке, чем в безбрачии. Скорее это можно объяснить эскалацией ощущения стабильности с личной сферой на профессиональную. Само существование брачных отношений у преподавателей вуза независимо от уровня их благополучия предположительно снижает степень их неудовлетворенности по отношению к месту работы в целом.

Соответственно возрасту большую неудовлетворенность местом работы демонстрируют профессионалы со средним стажем педагогической деятельности – от трех до десяти лет, что говорит о превалирующих амбициях относительно лучшего, достойного места работы,

в том числе исходя и из экономической подоплеки, а также уровня престижа вуза. Удовлетворенность местом педагогической работы больше характерна для тех специалистов, чье семейное положение благополучно и стабильно уже длительное время. Вероятно, эмоционально-личностное благополучие позволило сделать адекватным выбор учреждения, в котором и осуществляется таким специалистом профессионально-педагогическая деятельность. Также негативное отношение к вузу вообще сформировано у тех педагогов, которые в настоящий момент склонны к переходу из педагогической сферы в иные виды профессиональной деятельности, чему

может способствовать возведение места работы в ранг неподходящих и вызывающих отрицательные переживания.

Корреляционный анализ показал, что существуют определенные взаимосвязи между удовлетворенностью отношениями между педагогами внутри педагогического коллектива и некоторыми другими социально-психологическими характеристиками преподавателя вуза. Полученные корреляции показаны на рис. 3.

Как видно из рисунка, оценка отношений между педагогами связана с оценкой преподавателем вуза своих взаимоотношений и в



Рис. 3. Корреляционная плеяда: оценка отношений между педагогами и социально-психологические характеристики преподавателя вуза

непрофессиональной среде – с семьей и близкими друзьями. При этом показательно, что наличие конфликтности в последних типах отношений оказывается связанным с обозначением также и производственных взаимодействий (внутри вуза, его отделов, кафедр) в качестве неоптимальных, конфликтогенных, вызывающих состояния напряжения и эмоционального неблагополучия, желание прекратить подобные контакты. Подобные факты позволяют говорить о тотальной распространяемости негативного отношения к взаимодействиям преподавателя вуза со всем его социальным окружением, что Т.Н. Персикова считала негативной особенностью организационной культуры [5].

Также отрицательную трактовку взаимодействий в педагогическом коллективе придают те его члены, которые рассматривают общение в системе вуза как некоторый неизбежный процесс, являющийся лишь необходимым атрибутом их профессиональной деятельности, но не приносящим им эмоциональной разрядки и ощущения удовлетворения. Конечно, такие преподаватели стремятся к сокращению интеракций в рабочее время, что ведет к эмоционально-

личностному закрытию, ощущениям изоляции и общего отвращения к своей деятельности, так как по своей специфике последняя подразумевает воспроизведение определенных коммуникативных умений в таком объеме, который становится уже неприемлемым для педагогов, считающих общение лишь в качестве необходимого элемента своей работы. Л.А. Петровская рассматривала возможность подобной негативной динамики в качестве снижения социально-психологической компетентности [6].

Исходя из общей направленности данного исследования, произведенный обзор можно заключить тем фактом, что трактовка преподавателем вуза взаимоотношений в структуре вуза в качестве негативных, приносящих эмоциональное напряжение и неудовольствие, связана с самооценкой наличия профессиональной деформации. Педагоги, негативно относящиеся к общению внутри вуза, признают то, что специфика выполняемой ими деятельности со временем оказала деформирующее влияние как на их коммуникативные проявления в разных аспектах жизни, так и на личность вообще. В качестве изменений под влиянием профессиональной

роли педагоги чаще всего отмечают негативные изменения, в данном случае вынуждающие таких специалистов к сокращению контактов на работе, девальвации интеракционного компонента своей деятельности и к постепенному снижению

ценностно-смыслового содержания выполняемых действий.

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. 272 с.

2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2001.
3. Колянов А.Ю. Профессиональная деформация личности политического журналиста: Дис. канд. полит. наук. СПб., 2007. 213 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: 2002. 308 с.
5. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М., 2002. 225 с.
6. Петровская Л.А. Компетентность в общении. М., 1989. 212 с.
7. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. СПб.: Издательство «Питер», 2000. 357 с.
8. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Л.: ЛГУ, 1987.