

гибче и целенаправленнее, чем методика. Обучая иностранному языку, преподаватель не должен ограничиваться какой-то одной методикой.

Он должен выбирать подходящие принципы и организовывать учебную деятельность с учетом конкретной языковой ситуации, целей учебных дисциплин,

уровня и потребностей учащихся, учебных условий и т.д. При этом преподаватель должен иметь обратную связь с учащимися, строить учебную деятельность и учебный процесс так, чтобы формировался нормальный кругооборот обратных связей для достижения оптимального эффекта.

Л и т е р а т у р а

1. Акишина А. А., Каган О. Е. Учимся учить. Для преподавателя русского языка как иностранного. - М.: Русский язык, 2004.
2. Костомаров В. Г., Митрофанова О. Д. Методическое руководство для преподавателей русского языка иностранцам. - М.: Русский язык, 1978.
3. Щужин А. Н. Практическая методика обучения русскому языку как иностранному. - М.: Русский язык, 2003.
4. Anthony E. M. Approach, Method and Technique. English Language Teaching, 1963 (17-2) : 63-67.
5. Brown H. D. English Language Teaching in the "Post-Methods" Era: Toward Better Diagnosis, Treatment and Assessment. In J. C. Richards and W. A. Renandya, Methodology in Language Teaching. Cambridge: Cambridge University Press, 2002.
6. Gouin F. L'art d'enseigner et d'etudier les langues. Paris: Librairie Fischbacher, 1880.
7. Чжан Чжунцзай. Прагматизм и гуманизм в преподавании иностранных языков. // Преподавание и исследование иностранных языков. - 2003. - №6 (на кит. яз).
8. Чжан Чжэндун. Избранные работы по преподаванию иностранных языков. - Пекин: Изд-во народного образования, 2002 (на кит. яз).
9. У Цзинье и др. Методика преподавания современных иностранных языков в Китае. - Кайфэн: Изд-во Хэнаньского университета, 1999 (на кит. яз).



Ю. Э. Багирян (г. Санкт-Петербург)

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время в научной литературе процесс профессиональной социализации и процесс профессионализации определяются как близкие по значению. Однако следует разграничивать данные термины. Так, под *профессионализацией* в широком смысле понимается как создание и развитие общественных инсти-

тутов, так привитие правил и норм, связанных с формированием профессиональной структуры общества. В узком смысле процесс профессионализации означает формирование профессиональных групп, имеющих специфические интересы и ценности, а также профессиональных позиций и ролей. Профессионализация лично-

сти сопровождается обретением не только знаний, умений и навыков, но и формированием жизненных ценностей, представлениями «о мире профессий». Также данное понятие можно рассматривать как процесс адаптации к профессиональной среде. Таким образом, профессионализация означает пригодность и готовность индивида к выполнению той или иной профессиональной роли, то есть является необходимым условием становления и развития профессионализма человека как показателя успешности его осуществления.

«Профессиональную социализацию» можно определить как процесс, посредством которого человек приобщается к определенным профессиональным ценностям, включает их в свой внутренний мир, формирует профессиональное сознание и культуру, объективно и субъективно готовится к профессиональной деятельности.

Действительно, принципиального отличия данные понятия не имеют, но процесс профессиональной социализации является более емким и не ограничивается получением определенного набора знаний и навыков. Профессиональная социализация специалиста продолжается практически на протяжении всей жизни человека.

Социальный аспект профессиональной социализации заключается в усвоении социально-профессиональных норм и становления личности как субъекта профессиональной деятельности.

Профессионализация представляет неотъемлемой частью и компонентом всего процесса социализации личности, но относится ко второму этапу этого процесса – *вторичной социализации*. Специфика вторичной профессионализации состоит в том, что, во-первых, этот процесс не ограничен ни временем, ни организационными рамками, а, во-вторых, основной формой профессионализации на этом этапе становится профессиональное самовоспитание, то есть агентом вторичной социализации является не семья, не школа, не высшее учебное заведение, а сам субъект профессиональной деятельности. На данном этапе развития личности происходит формирование профессионального самосознания, развитие внутренних личностных структур индивида – это так называемый психологический аспект профессиональной социализации. Агентами вторичной социализации выступают также трудовые коллективы организаций, в которых трудится человек. Профессиональная деятельность

субъекта осуществляется непосредственно внутри организации. Именно под влиянием профессиональной среды происходит усвоение нравственной составляющей личности профессионала, формирование профессиональной морали субъекта.

Немалую роль в процессе вторичной профессионализации молодого специалиста играют его мировоззренческие установки и ценности, сформированные в период *первичной социализации*. В процессе первичной социализации, в период приобретения специальности, идет становление личности как полноправного субъекта профессиональной деятельности и формирование специалиста. Первичная социализация, как отмечено выше, непосредственно связана с получением образования. Отношение студентов к профессии наполняется профессиональным смыслом и содержанием в ходе учебной деятельности, которая выступает в качестве средства достижения профессиональных целей обучения. Такое отношение к учению – как к средству достижения профессиональных целей – образуют мотивацию, определяемую в научном мире как мотивацию хозяйственной деятельности. По степени ее сформированности можно судить о готовности студентов к профессиональной деятельности. Получение профессиональной квалификации – это и есть результат успешного прохождения данного этапа. Приобретенные знания и навыки подкрепляются ценностными ориентирами, создавая духовный каркас личности, определяющий в дальнейшем принятие решений и способствующий глубокому видению профессиональных и социальных проблем.

Как и любой социальный процесс, профессионализация не может протекать без влияния общества, тех или иных норм и ценностей, социально-экономических явлений и преобразований. Общество, формируя, утверждая и закрепляя те или иные ценности, тем самым определяет желательное для него общее направление жизнедеятельности людей, ориентирует их действия и взаимодействие в определенное русло. В социальных нормах (правовых и моральных) общество на основе приоритетных ценностей предписывает своим членам конкретные образцы поведения в определенных ситуациях. Общество вырабатывает систему мер для реального осуществления этих норм, а также различные способы реагирования на поведение людей и их групп. Ценностно-норма-

тивный механизм регуляции социальной жизни отражает характер взаимоотношений общества и человека, формы соотношения общества и государства.

Являясь сложным, противоречивым процессом, профессиональная социализация в молодом возрасте сопряжена с риском и сопровождается кризисами. Первоначальный риск заложен уже на первом этапе данного процесса – в выборе профессии. На первый взгляд этот риск носит индивидуальный характер, но на самом деле связан с динамикой всей экономической системы, так как обусловлен безработицей, а не снижением активности субъекта рынка труда вследствие ошибочного выбора не соответствующей его индивидуальным психологическим особенностям профессии.

Успешность профессиональной социализации во многом определяется социальным слоем, к которому принадлежит индивид. От этого зависит степень свободы в выборе жизненного пути и профессиональной деятельности. Так, к примеру, для молодого россиянина из семьи с высоким материальным достатком встает выбор между учебой в отечественном или зарубежном вузе, для юноши или девушки из семьи некоторых категорий служащих – между учебой и работой. Другим критерием успешности данного процесса может выступать индивидуально-ценностный механизм взаимодействия личности и общества. Так, отличительной чертой современного общества является неспособность молодых людей к самоопределению и самостоятельному построению индивидуальных жизненных планов (что составляет фундамент личности и ее социального развития). Это приводит к увеличению проявлений пассивности, асоциального и криминального поведения в среде молодежи.

Подобные явления стали возможными в новых социально-экономических условиях развития российского общества, характеризующимися, в первую очередь, переходом к рыночной форме отношений. Произошла полная или частичная замена социальных ориентиров, прежних нравственных норм и императивов поведения. Претерпело кардинальное изменение и отношение молодежи к труду. Она не принимает активного участия в производственной деятельности, налицо ее ориентация на незаконные источники материального обеспечения; прослеживается тенден-

ция недоверия молодых людей к власти и проводимым экономическим реформам. Как отмечает О. В. Суворова, «отчуждение в экономической, социальной, политической сферах, неверие в государственные институты вызывают у молодежи потребность выработки способов выживания...». Вместе с тем формируются новые ценности, которые основываются на абсолютизации значения и роли рынка в становлении и развитии полноценной личности. Нормальная потребность к материальному благополучию в современных российских реалиях ведет к сведению жизненных приоритетов лишь к деньгам и высокому социальному статусу. Идеализация рынка, стремление к благосостоянию во что бы то ни стало являются сегодня своеобразным феноменом молодежного сознания. Произошла прагматизация и рационализация обыденного сознания молодежи. При кажущейся легкости расчета своей выгоды на практике молодежь сталкивается с издержками рационально организационного общества.

Сегодня перед молодежью как социальной группой стоит ключевая проблема перехода от обучения к профессиональной деятельности. Молодежи приходится учитывать новый механизм регулирования социально-трудовых отношений, по которому наемный работник наряду с работодателем становится активным субъектом, переставая быть только объектом социально-трудовых отношений, а основополагающим становится принцип равноправного участия в социально-трудовых отношениях работодателя и работника.

В связи с этим существует проблема несоответствия уровня образования и квалификации молодых специалистов.

Процесс самореализации молодежи как фактор становления субъектности в сфере социально-экономических отношений все больше определяется формой собственности предприятия или фирмы, где работает тот или иной молодой человек, а также его жизненной ситуацией. В настоящее время для каждого второго, особенно – занятого в негосударственной сфере, актуальна проблема несоответствия образования фактической работе. По-прежнему сохраняется типичная для большинства отраслей и профессиональных групп ситуация, при которой вознаграждение за труд не отвечает сложности выполняемых профессиональных функций. Так, продвижение по службе и повышение квалифи-

кации на государственных предприятиях редко сопровождается ростом заработной платы. В негосударственных, напротив, оплата труда часто не зависит от квалификации молодых людей, а их карьера основана преимущественно на субъективных критериях. Применительно к молодежи это несоответствие основывается еще и на возрастной дискриминации молодых работников, особенно в коммерческих структурах.

Изменяется и структура занятости. На фоне сокращения кадрового потенциала в промышленности, строительстве, торговле, материально-техническом снабжении и науке численность управленцев и занятых в кредитной и страховой сферах постоянно увеличивается.

Новым обстоятельством в социально-экономических отношениях в обществе является механизм социального партнерства. Социальное партнерство администрации и трудового коллектива в России нередко выливается в негласное соглашение – на большинстве малых предприятий коллективные договоры практически не заключаются. Это делается с целью оказания совместного давления на государство для получения финансовой поддержки, выгоды от которой достаются преимущественно директорату. Приходится признать, что существующий механизм в большей степени учитывает интересы работодателя и способствует росту социальной незащищенности граждан, возникновению новых форм трудовых конфликтов.

Общество ограничивает возможности, предоставляемые для вертикальной мобильности молодых людей. Осознание ограничений стимулирует их к решительным и рискованным действиям, исход которых в условиях нестабильности слабо прогнозируем. Успех же способствует социальному самоопределению молодого человека.

Касаясь профессиональной социализации, отметим, что, согласно исследованию старшего научного сотрудника Института социологии РАН Г. М. Мкртчяна, в структуре ценностных ориентаций юношей и девушек в последние годы «трудовая активность» занимает доминирующее положение. При этом важнейшим средством достижения высокой статусной позиции является материальное благополучие, и во многом именно этот показатель социальной стратификации определяет значимость поведенческих приоритетов молоде-

жи. В условиях перехода к рыночной экономике мы имеем дело с поведением, базирующимся на потребительских запросах. Именно приоритетные «материальные соображения» характеризуют молодое поколение с его потребительскими стандартами.

Специфика российской ситуации последних лет обусловлена стремлением к формированию рыночной среды, инфраструктуры рыночной экономики в широком смысле. Однако финансовый кризис августа 1998 года существенно сократил спрос на рабочую силу по тем профессиям и специальностям, которые наиболее востребованы в рыночной инфраструктуре (экономисты широкого профиля, банковские специалисты, менеджеры, юристы). Кроме того, в последнее время государство в стремлении установить контроль за рынком начинает отдавать предпочтение административным методам управления. Результатом становится все большая невостребованность и очевидное перепроизводство специалистов в названных областях деятельности, что минимизирует реальные возможности их трудоустройства по имеющейся профессии.

Что касается отношения работодателей к молодым специалистам, то зачастую оно предвзято. Работодатель старается избегать работников с отсутствием навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в трудовом коллективе (рабочей группе). Здесь сильно влияние стереотипного представления работодателя об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость таких стереотипов приводит к дискриминации молодежи на рынке труда.

Отметим, что при общем характере протекания процесса профессионализации молодежи как социальной группы необходимо осуществлять *индивидуальный подход* к молодым людям. Так, например, явления инфантилизма и социальной незрелости могут сохраниться у человека до конца его трудовой жизни, а могут быть преодолены в достаточно раннем возрасте, на стадии профессионального обучения и становления. В такой ситуации актуальной является проблема разработки специальных программ в рамках кадровой политики предприятия, позволяющих молодым специалистам адаптироваться в новой для себя роли наемного работника и члена трудового коллектива. Другой пример. На

стадии обучения и трудоустройства молодежь нередко попадает в сети собственных заблуждений: это проявляется в выборе профессии и в определении перспектив собственного трудоустройства. Сам выбор направления, по которому будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой к настоящему времени стала широко доступной в большинстве городов страны. Более того, современному молодому работнику важнее не «знать» или «уметь», для него актуальным становится момент самовыражения. Именно этим можно объяснить выбор престижной профессии. При этом реальная возможность трудоустроиться либо игнорируется (откладывается на период обучения), либо становится стимулом к дальнейшему самоутверждению.

Таким образом, на процесс профессиональной социализации молодежи влияют следующие характерные черты и тенденции современного российского общества:

- абсолютизация значения и роли рынка;
- прагматизация и рационализация обыденного сознания молодежи;
- ограниченные возможности для вертикальной мобильности молодых специалистов (зависимость от социального статуса и доступности материальных благ);

- проблема несоответствия образования потребностям рынка труда (в дальнейшем – фактической работе);

- общественные ценности, базирующиеся на потребительских запросах;

- низкий мотивационный уровень студентов высших учебных заведений в профессиональной и трудовой деятельности;

- неосознанный выбор будущей профессии;

- проблема престижности образовательного учреждения, не всегда связанная в сознании молодежи с перспективой трудоустройства;

- проблема перехода от обучения к профессиональной деятельности.

Представляется, что разрешить проблему профессиональной социализации в современных условиях возможно через содействие молодым людям в получении ими общего и профессионального образования; реализацию программ обучения предпринимательской деятельности и поддержки молодежных бизнес-проектов; стимулирование форм самостоятельной занятости молодежи, в том числе при поддержке государства; совершенствование работы по квотированию рабочих мест для трудоустройства таких групп молодежи, как подростки, молодые женщины, инвалиды, молодые люди, возвращающиеся с воинской службы, мигранты, беженцы; поддержку программ, дающих гарантии первого места работы; организацию сезонной и временной занятости для учащейся молодежи.

Л и т е р а т у р а

1. Ковалева А. И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // Социальные исследования. - 2003. - № 1.
2. Зубок Ю. А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социальные исследования. - 2003. - № 4.
3. Цвык В. А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН, серия «Социология». - 2003. - № 4-5.
4. Мкртчян Г. М. Стратификация молодежи в сферах образования, занятости и потребления // Социальные исследования. - 2005.
5. Кутепова Н. Специфика российского рынка труда: старые и новые проблемы // Человек и труд. - 2003. - № 5.
6. Селиванова О. Занятость молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд. - 2003. - № 3.
7. Исаулова С., Исаулов П. Социальный институт трудоустройства // Маркетинг. - 2003. - № 3.