

Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского
Педагогический институт

**СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ
И САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ
В ИЗМЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ**

*Материалы международной научной конференции
(г. Саратов, 23-24 октября 2009 г.)*

Часть 1

Саратов
ООО «Приволжское издательство»
2009

УДК (316.6:159.923)(082)
ББК 88.5я43
С69

**С69 Социальные представления и самоопределение молодежи
в изменяющемся мире: Материалы междунар. науч. конфе-
ренции. Саратов: ООО Приволжское издательство, 2009. — 308 с.
ISBN 978-5-91369-054-8**

В материалах конференции отражены результаты исследований психологов, работающих в проблемном поле социальной психологии в образовании. Обсуждаются новые подходы к теоретическим исследованиям, научные и практические разработки, вносящие существенный вклад в сферы деятельности педагогов и психологов образования.

Для студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников факультетов психологии, научных работников, а также всех интересующихся проблемами социальной психологии в образовании.

Редакционная коллегия:

*Р.М. Шамионов (отв. редактор), Н.С. Аринушкина (отв. секретарь), Е.Е. Бочарова,
М.В. Григорьева, Л.Е. Тарасова.*

УДК (316.6:159.923)(082)
ББК 88.5я43

ISBN 978-5-91369-054-8

© Авторы статей, 2009

Проблема влияния молодежных субкультур и шире – молодежной культуры на социализацию подрастающего поколения слишком велика, чтобы быть охваченной в одном исследовании. Однако, знание это крайне необходимо современной педагогической и психологической практике для построения сотрудничества с группами стихийного общения.

Библиографический список

1. Андреева Г.М. Социальная психология Учебник для вузов. 5-е издание - М.: Аспект Пресс, 2006. – 363с
2. Омельченко Е.Л. Молодежь: Открытый вопрос. Ульяновск: Симбирская книга, 2004. – 184с.
3. Фельдштейн Д.И. Детство как социально-психологический феномен и особое состояние развития //Вопросы психологии. – 1998. - №1. – С.3-20
4. Brake M. Comparative Youth Culture. The Sociology of Youth Culture and Youth Subculture in America, Britain and Canada. - London: Routledge & Kegan Paul, 1985.

Ламанова Л. А. (Ижевск)

*Исследование корпоративной культуры
как условие повышения психологической безопасности субъекта
в социальной среде образовательных учреждений*

Психологическая безопасность личности предполагает относительную устойчивость системы социальных отношений субъектов взаимодействия и определенный уровень доверия субъекта к конкретной социальной системе, в которой эти взаимодействия происходят. Социальная система рассматривается «как целостная структура, основным элементом которой являются люди, их взаимодействия, отношения и связи» (социологический словарь). Эти связи, взаимодействия и отношения носят устойчивый характер, воспроизводятся в процессе совместной деятельности людей и образуют некоторый целостный социальный объект. Доверие системе подразумевает веру людей в достаточно стабильное функционирование данной социальной системы во времени и пространстве по определенным правилам, позволяющим не допускать серьезных разрушений и выхода системы из строя. Длительное и стабильное функционирование социальной системы прогнозирует на уровне субъективных обобщенных ожиданий ее надежность и безопасность. Чем объемнее структура социальной системы и длительность ее функционирования, тем более у субъекта на уровне субъективных обобщенных ожиданий может формироваться уверенность и гарантии собственной безопасности и успешности, при условии его принадлежности к данной, стабильно функционирующей социальной системе. Формируется готовность субъекта «познать», понять и принять систему отношений, правила внутреннего взаимодействия социальной системы, к которой данный субъект испытывает доверие и хочет принадлежать. При этом система формальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих взаимодействие людей внутри данной социальной системы, воспринимаются субъектом на уровне обобщенных ожиданий как необходимые, правильные, гарантирующие успех и безопасность как системе в целом, так и самому субъекту. Субъект прогнозирует на уровне обобщенных ожиданий, что надежное и устойчивое положение выбранной им социальной системы (организации, учреждения) будет способствовать увеличению его личной безопасности и успешности, при условии его собст-

венного правильного поведения внутри данной системы и частичной идентификации с ней. Формирование понятия «общественной социальной системы» как «надситуативной», более объективной и глобальной надстройки в сознании субъекта в дальнейшем может предопределять межличностный аспект отношений субъекта в данном социальном пространстве, подчиняя личные, «эгоистические» потребности субъекта, актуальным потребностям значимой для него социальной системы. На уровне ожиданий субъект осознает, что без адаптации в социальной системе, он не сможет рассчитывать на успех, продвижение и безопасность. В данный момент его потенциальная готовность принятия групповых ценностей и норм вполне осознанна и реализуется в соответствии с адаптационными возможностями личности. Знание правил и норм поведения, принятых в социальной системе, дает возможность субъекту прогнозировать собственное целенаправленное, социально - ожидаемое поведение в конкретных ситуациях. Надежная социальная система и собственный поведенческий потенциал на уровне обобщенных ожиданий субъекта являются гарантией его личной психологической безопасности. Но на этом уровне возникает несколько вопросов, связанных с готовностью принятия самой социальной системой (как субъекта - S1) нового члена (S2) и его роли в процессе совместной деятельности субъектов (S3) данной системы. Как подготовлена социальная система к принятию нового члена её команды? Кто прогнозирует и формирует уровень относительной стабильности функционирования социальной системы при изменении её количественного и качественного состава? Интегративные процессы, в результате которых у нового члена команды формируется (или не формируется) включенность, идентификация с новой группой, социальная идентичность, могут носить направленный характер или протекать хаотично. В первом случае, при направленном, управляемом характере внутренних динамических процессов, предполагается (особенно на начальном этапе адаптации субъекта S2) достаточно активная роль самой социальной системой как субъекта (S1), обозначающего свои ожидания, требования и границы социально-одобряемого поведения. Четко обозначенные ожидания на первом этапе адаптации субъекта (S2), позволяют ему сознательно и достаточно быстро конструировать новые формы поведения, а так же рефлексировать ответные действия социальной системы на любые нарушения данных требований. Активность социальной системы как субъекта (S1), позволяет направлять активность субъекта адаптации (S2), не способствуя при этом переводу его в объект постоянного воздействия. Во втором случае, при хаотичном или слабо управляемом характере внутренних адаптационных процессов в социальной системе, ее относительной инертности, соответственно, предполагает повышение уровня субъектной активности нового члена группы. Новый член группы, как и любой «субъект адаптации», сам определяет оптимальные адаптационные стратегии. Но, при отсутствии регулярных ответных действий социальной системы на нарушения субъектом норм взаимодействия, а так же при слабо, формально обозначенных моделях социально - ожидаемого поведения может затруднять процесс социальной категоризации. Отсутствие ответных действий социальной системы на нарушения субъектом определенных норм, так же может способствовать дезориентации субъекта при формировании его социальной идентичности, восприятие своего поведения как социально-одобряемого, закреп-

пление данной формы поведения как нормативной, а так же в формальном принятии групповых норм и ценностей.

Корпоративная культура, по своей сути, может являться тем эффективным связующим звеном между социальной системой и субъектом, которое дает представления о некоторых общих закономерностях взаимодействия системы, её базовых ценностях, нормах и правилах поведения, фактически это «обобщенные ожидания» самой социальной системы (как субъекта) относительно членов её команды. Корпоративная культура рекомендует нормативный поведенческий потенциал субъекта социального взаимодействия в данной системе. А так же корпоративная культура может, частично, выполнять роль «надситуативной», более объективной надстройки в сознании субъекта, как базовая составляющая «общественной социальной системы», что в дальнейшем может предопределять межличностный аспект отношений субъекта в данном социальном пространстве. Система социальных отношений не однородна и представлена в сознании субъекта достаточно сложной структурой вертикальных и горизонтальных связей, которые не всегда оцениваются позитивно и могут представлять угрозу психологической безопасности субъекта. Доверие субъекта к «общественной социальной системе» формируется из личностной, субъективной оценки уровня комфорта, «принятия», защищенности и безопасности субъекта в данной социальной среде. Наличие в сознании субъекта понятия «общественной социальной системы» как достаточно значимой ценностной составляющей, предполагает формирование доверия-недоверия и, как следствие, принятие-непринятие данной системы, а так же её эмоциональную и когнитивную оценку. Государственные и муниципальные учреждения, организации различных форм собственности, можно рассматривать как сложные социальные системы. Любая организация представляет собой социальную структуру с определенным уровнем развития коммуникативных процессов. Вертикальные и горизонтальные коммуникации осуществляются по правилам, независимо от того, зафиксированы в данный момент эти правила в корпоративных документах или нет. Корпоративная культура может целенаправленно формироваться руководством организации, сохраняя традиции и отражая динамику изменений внешней среды или складываться стихийно. Целенаправленное формирование и поддержание корпоративной культуры в соответствии со стратегией развития организации актуально не только для организаций, осуществляющих свою деятельность в системе рыночных отношений, но и для государственных и муниципальных учреждений, выполняющих определённый социальный заказ государства. Во многих успешных организациях, работающих в системе рыночных отношений, активно проводится работа по формированию корпоративной культуры и достаточно четко определена её роль в решении основных задач бизнеса.

Были проведены исследования корпоративной культуры школьных образовательных учреждений, в результате которых были выявлены некоторые особенности формирования школьной корпоративной культуры.

1. Корпоративная культура образовательных учреждений формально сформирована, но часто, в виде перечня рекомендательных образцов социально-желательного поведения для субъектов образовательного процесса. Система формальных правил, норм поведения, установок и ценностей формируется и «спускается» сверху, контроль осуществляет непосредственный руководитель

(учитель), как представитель данной социальной системы и носитель ее ценностей. В каждой школе существуют свои особенности формирования и поддержания школьной культуры.

2. В настоящее время в большинстве школ преобладает вертикальная форма организации корпоративной культуры, в основе которой лежат авторитарные методы управления, контроль за выполнением правил школьной корпоративной культуры осуществляется «сверху», часто без учета возрастного развития личности учащегося. Социальный контроль за соблюдением норм корпоративной школьной культуры редко полностью переходит на горизонтальный уровень, когда ученик и класс как субъекты (среднее и старшее звено обучения) самостоятельно контролируют и поддерживают соблюдение всех норм школьной корпоративной культуры.

3. Школьник в процессе общения, в большинстве случаев, воспринимается представителями школьной социальной системы, независимо от его возраста, как объект социального воздействия, а не как субъект собственной деятельности. Примером могут служить достаточно резкие публичные замечания и негативная оценка действий учащихся в присутствии одноклассников применяемые педагогами в школе «для поддержания уровня культуры в школе» и «оценки результатов образовательного процесса». При этом педагог увеличивает эффект воздействия на ученика за счет подключения группового давления, часто независимо от того, в 1 или в 10 классе обучается данный объект воздействия и сам демонстрирует ученикам модель поведения, не рекомендованную школьной корпоративной культурой.

4. Педагогический коллектив как субъект и как структурное подразделение школьной социальной системы, не всегда соблюдает нормы корпоративной культуры в процессе межличностного взаимодействия.

5. При увеличении длительности пребывания ученика в школьной социальной системе, снижается готовность субъекта «познать», понять и принять систему отношений, правила внутреннего взаимодействия данной системы. Это не является результатом их полного усвоения. Субъект не всегда испытывает доверие, гордится и хочет принадлежать именно этой школьной социальной системе. Групповые нормы класса лишь частично включают нормы школьной культуры.

6. Существующая корпоративная культура школы не всегда гарантирует психологическую безопасность субъекта образовательного процесса: как ученика, так и учителя. Длительное и стабильное функционирование школьной социальной системы не прогнозирует на уровне субъективных обобщенных ожиданий ее надежность и безопасность.

Повышение роли субъектности, управление интегративными процессами в рамках школьной социальной системы, в результате которых у новых членов команды формируется включенность, идентификация с новой группой, социальная идентичность – в ближайшее время одна из задач повышения эффективности функционирования школьной корпоративной культуры.

Формирование личности гражданина в школьной социальной системе в условиях устойчивой системы социальных отношений субъектов взаимодействия и определенном уровне взаимного доверия, повышает уверенность и гарантии собственной безопасности и успешности и может являться определенным

гарантом социального оптимизма молодежи в рамках Российского общества, как устойчивой и безопасной социальной системы.

Лапшов В.А. (Саратов)

Мониторинг образа выпускника

(опыт анонимного анкетирования

в учебных коллективах МОУ г. Саратова и г. Москвы в 1994-2008 гг.)

В ходе общей перестройки отечественное общее среднее образование отстранилось от идеологии и, особенно с переходом на профильное обучение, в значительной степени утрачивает функции развивающей среды. Специализация при углубленном изучении определенных предметов затрудняет жизненно важную адаптацию на основе разнообразных индивидуальных особенностей личности.

Общезвестно, что развитие и самосовершенствование личности возможно исключительно на основе уверенности в относительной безопасности будущего. Нестабильность глобального устройства жизни, объясняемая затянувшимися системными процессами социально-экономических преобразований, углубляет сложности становления подрастающего поколения.

В процессе обсуждаемой работы внимание учащихся и их наставников фокусируется на самосознании и самоопределении в ходе активного формирования образа выпускника. Мониторинг образа выпускника – комплексного автопортрета на основе анонимно высказанных представлений о нравственных, гражданских и патриотических параметрах личности – способствует коррекции усилий просвещения и воспитания в образовательной среде (Семенов, 1995).

Речь идет о действующей системе мотивации и культивирования оптимальных форм поведения всех участников образовательного процесса за счет анализа и открытого обсуждения результатов опроса анонимных суждений учащихся и их родителей по различным аспектам жизни учебного коллектива (Цикл 1 - опрос «Наш лицей» выполняется в 6-11-ых классах) и последующего анонимного анкетирования учащихся 8-11 классов в ходе трех циклов установочных часовых бесед. Цикл 2: беседа с 8-9-ми классами «Школа: цели, задачи, условия»; два вопроса-задания: «Предпочитаемые цели школы» и «Жизненные ценности». Цикл 3: беседа с 8-11-ми классами «Безопасность собственных привычек»; анонимная анкета «13 вопросов про удовольствие и риск». Цикл 4: беседа с 11-ми классами «Врожденные и приобретенные жизненные установки»; анонимный прогностический тест «Моя анкета через 25 лет».

Раз в несколько лет, в дополнение к этому, используется опрос идентичных учебных коллективов (Цикл 5) по оригинальному экологическому плакату, мнения о котором раскрывают варианты отношения респондентов к живой природе и проблемам экологии (Лапшов, 2008).

В результате всей этой работы учебный коллектив располагает оцифрованными характеристиками Образа выпускника – группового автопортрета старшеклассников на основе их суждений о целях в школе и в жизни, о значении для них окружающей природы, о предполагаемых личных семейных, профессиональных, социальных достижениях, о выборе предпочитаемых удовольствий,